



INVESTICGA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

Volumen 2 / Enero - Diciembre 2018 / ISSN: 2590 - 7662 | ISSN: 2619 - 2829 (En línea)



SENNOVA

Sistema de Investigación,
Desarrollo Tecnológico e Innovación

INVESTICGA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN



INVESTICGA

Volumen 2
Enero - Diciembre 2018
ISSN: 2590-7662
ISSN : 2619-2829 (En línea)

Periodicidad anual

Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información

Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje
SENA

Bogotá D.C, Colombia

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

Director General SENA

ENRIQUE ROMERO CONTRERAS

*Director Regional Distrito Capital
SENA*

WAINE ANTONY TRIANA ALBIS

*Subdirector Centro de Gestión Administrativa
SENA*

EMILIO ELIECER NAVIA ZÚÑIGA

*Coordinador Grupo de Investigación, Innovación y
Producción Académica*

Diseño, diagramación e impresión
CAMRU Internacional SAS
www.thom.com.co

COMITÉ CIENTÍFICO

Julio Roberto Gómez Esguerra

Presidente Confederación General del trabajo - CGT - Bogota D.C

Iván Darío Arenas Jaramillo

*Maestría en Administración de Empresas
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos - Presidente ACRIPI - Bogotá D.C*

Jorge Enrique Cifuentes Bolaños

*Maestría en Ciencias Económicas,
Maestría en Administración de Negocios -
Especialista en Gerencia Financiera -
Coordinador Misional Centro de Servicios Financieros -SENA - Bogota D.C*

Nury Patricia Maldonado Zárate

*Maestría en Planeación Socioeconómica, Maestría en Administración de Negocios.
Coordinadora Académica de Gestión de Talento Humano - Centro de Gestión
Administrativa - SENA Bogotá D.C*

Martha Rocío Peña López

*Maestría en Administración de Negocios
Coordinación Misional - Centro de Gestión Administrativa - SENA - Bogotá D.C*

COMITÉ EDITORIAL

René Alexander Guerrero Vergel

*Editor, Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación.
Líder SENNOVA - Centro de Gestión Administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Estefanía Sandoval Cruz

*Co-editora, Especialista en Alta Gerencia
Administradora de Empresas, Centro de Gestión Administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Nury Patricia Maldonado Zárate

*Maestría en Planeación Socioeconómica,
Maestría en Administración de Negocios.
Coordinadora Académica de Gestión de Talento Humano
Centro de Gestión Administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Luis Fernando Sierra Escobar

*Doctorando en Educación y Sociedad, Maestría en Docencia
Especialista en Sistemas de Información y Gerencia de Documentos
Centro de Gestión Administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Nicole Dayan Arias Monsalve

*Tecnóloga en Producción Multimedia
Diseñadora Auxiliar
Centro de Gestión Administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Jairo Salazar Cervantes

*Comunicador Social y Periodista
Gerente Zona Sur Federación Nacional de Comerciantes
FENALCO - Bogota D.C*

Cecilia Aitken de Ramos

*Especialista en Traducción - Traductora oficial
Bogota D.C*

Francisco Barón Rodríguez

*Periodista - Líder Formación Complementaria
Centro de gestión administrativa
SENA, Bogotá D.C*

Gabriel Chemas Escandón

*Periodista, Caracol Radio
Bogota D.C*

CONTENIDO

EDITORIAL	6
NEUROMARKETING EN LAS ORGANIZACIONES	9
Jorge Alberto González Alarcón Gerardo Augusto Castro Muñoz	
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: UNA MANERA DE GENERAR MAYOR COMPETITIVIDAD EN UNA MICROEMPRESA	17
Alba Patricia Guerrero Guerrero	
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO ENFOQUE I+D+I EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CGA - SENA D.C	27
Jhonis Enrique Bermúdez de Armas	
REFLEXIONES DEL ESTADO DEL ARTE DEL TALENTO HUMANO	39
Myriam Liliana Rojas Moreno Sergio Andrés Gómez Rojas Jhon Freddy Nuñez Romero Maria Victoria Torres Becerra	
ESTUDIO OCUPACIONAL EGRESADO EN GESTIÓN BIBLIOTECARIA	49
Marlene Salazar Ramos	
PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL EN ENTIDADES ESTATALES DEL CORREDOR MINERO	61
Yesibel Hernández Aldana	
APPS Y LOS DISPOSITIVOS MÓVILES COMO APOYO A LOS PROCESOS FORMATIVOS	71
René Alexander Guerrero Vergel Elizabeth Tuberquía Vanegas	
EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL	81
Roberto Martínez Castro	
ESTABLECIMIENTO PORTAL WEB DE ASESORAMIENTO EN TALENTO HUMANO A PYMES DE LA EMPRESA DIDÁCTICA AGH SAS	91
Franklin Giovanni Arévalo Hernández	
INDICE DE USO CORRECTO DE LOS PUNTOS ECOLÓGICOS	109
Luis Gabriel Ortíz Rivera Nury Patricia Maldonado Zárate Esperanza Arias Bautista Nicolas Caro	
EL ARCHIVO Y SU ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS SOCIALES: SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA	117
Marlene Salazar Ramos	
REQUISITOS PARA PUBLICAR	125
REQUIREMENTS TO PUBLISH	130

EDITORIAL

El talento, la riqueza intelectual y la innovación son las destrezas que se están evidenciando en este volumen, donde todos los autores están exponiendo su conocimiento y aprovechando las herramientas investigativas, para entregar resultados que generen y aporten nuevos conocimientos a la formación profesional.

La economía creativa o "Economía Naranja" y la cuarta revolución industrial, son dos de las grandes propuestas que toman cada día más fuerza, por medio de las industrias de medios, artes y cultura, junto con las empresas de bases tecnológicas.

Para estas propuestas se está apostando a través de herramientas precisas, para formar aprendices que sean facilitadores de innovación en las empresas donde van a desarrollar la etapa productiva o el vínculo laboral, por medio de la motivación y trabajo que se está ampliando en los semilleros de investigación, donde se ha logrado impactar a los estudiantes activando el chip de los millennials.

Con la investigación, análisis, estudios y acercamientos a expertos en Inteligencia Artificial, se proyecta el Plan Tecnológico del Centro para crear nuevos programas de formación en el área administrativa y fortalecer las competencias básicas (matemáticas y estadística) que contribuyen al desarrollo de la Minería de datos y el Big Data.

La Cultura, creatividad, desarrollo industrial y economía son conceptos que requieren arriesgarse a generar nuevas ideas y pasar límites, por lo tanto, se reitera que los jóvenes deben ser motores de la innovación a donde vayan, para que las empresas acepten el desafío, provean un equipo humano, tiempos y espacios que permitan el desarrollo creador del aprendiz.

Ante lo planteado la invitación es a tomar el riesgo de creer en los talentos con los que se nace, aprende y se desarrollan, para generar en el sector productivo un valor agregado que brinde posibilidades de lograr el proyecto y mejorar la calidad de vida.

Finalmente, se debe decir que hay que exprimir la naranja y para hacerlo se puede usar el extractor más potente que es la innovación.

Waine Antony Triana Albis

Subdirector

Centro de Gestión Administrativa



CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

<http://elblogcga.blogspot.com/>

El CGA hace parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), es la Unidad de formación pública encargada de la oferta de programas técnicos y tecnológicos correspondientes a Ciencias Administrativas y de Información, implementando estrategias de innovación educativa y responsabilidad social bajo el liderazgo de tres coordinaciones académicas:

ASISTENCIA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DOCUMENTAL Y DE LA INFORMACIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



INVESTICGA

CÁMARA
GESELL



LABORATORIO DE ANÁLISIS
CUALITATIVO Y CUANTITATIVO
DE INVESTIGACIÓN



NEUROMARKETING EN LAS ORGANIZACIONES

NEUROMARKETING IN ORGANIZATIONS

Fecha Recepción: 29/01/2018

Fecha Aceptación : 14/06/2018

RESUMEN

El objetivo del artículo es una reflexión crítica sobre la situación actual de la investigación de mercados en las organizaciones a nivel mundial, se referencia como hipótesis que en general las organizaciones no prestan la suficiente importancia a la indagación de su mercado antes de dar apertura a una compañía, lanzar un nuevo producto, incursionar en una nueva plaza de comercialización o ejecutar una campaña publicitaria; en la mayoría de casos desconocen totalmente las técnicas apropiadas de neuromarketing para el estudio del comportamiento de clientes y de su mercado específico. Para desarrollar la presente investigación se aplicó un estudio bibliométrico detallado a la producción científica relacionada con el Neuromarketing en los últimos años. Se referencia que la fusión de las áreas anteriormente mencionadas y trabajadas en conjunto con fines investigativos en mercadeo se denomina Neuromarketing, lo cual ha revolucionado enormemente el mundo empresarial, la forma de estudiar el comportamiento social y del individuo en cada uno de los sentires comerciales cotidianos, disminuyendo la probabilidad de errores en publicidad, generando un mayor impulso de compra en los clientes e incrementando así utilidades significativas en las organizaciones que implementan este concepto. En consecuencia se denota la importancia de la aplicación de técnicas y estrategias de investigación no solo de mercadeo sino también derivadas de otras disciplinas como psicología, antropología y neurología.

PALABRAS CLAVE: Comportamiento del consumidor, investigación de mercado, mercadeo, neuromarketing, psicología.

Jorge Alberto González Alarcón
jgalarcon@sena.edu.co

Gerardo Augusto Castro Muñoz
gacastro@sena.edu.co

ABSTRACT

This article is a critical reflection on the current situation of market research in organizations worldwide, reference is made as a hypothesis that in general organizations do not give sufficient importance to the investigation of their market before opening a company, Launch a new product, venture into a new place of marketing or run an advertising campaign; In most cases they are totally unaware of the proper neuromarketing techniques for studying the behavior of customers and their specific market. To develop the present research, a detailed bibliometric study was applied to the scientific production related to Neuromarketing in recent years. Therefore, it is denoted as the objective of the study, to know the importance of the application of techniques and research strategies not only marketing but also derived from other disciplines such as psychology, anthropology and neurology. It is mentioned that the merger of the areas mentioned above and worked together for research purposes in marketing is called Neuromarketing, which has greatly revolutionized the business world, how to study social and individual behavior in each of the everyday business sentiment, Reducing the probability of errors in advertising, generating a greater purchase impulse in the clients and thus increasing significant profits in the organizations that implement this concept.

KEY WORDS: consumer behavior, market research, marketing, neuromarketing, psychology.

INTRODUCCIÓN

El Neuromarketing nace como la unificación de varias ciencias, entre ellas las sociales, humanas y biológicas, que en conjunto con el mercadeo han logrado fortalecer la gestión comercial-publicitaria de las empresas mundiales, por eso se ha dicho siempre que cuando se habla de Neurociencias, se hace hincapié en el enfoque que estas hacen al entendimiento de la estructura y funcionamiento del cerebro humano, es decir, la forma en que decodifica la información, representa gráficamente el entorno y controla mediante impulsos al organismo humano (Blanco, 2011).

Por lo anterior es vital que los expertos, conocedores, investigadores y trabajadores de áreas relacionadas con el mercadeo se acerquen e incluyan en proyectos a profesionales que tengan que ver con neurociencias, a fin de comprender hábilmente las estructuras cerebra-

les, los comportamientos lógicos y los impulsos que generan en los seres humanos los contextos sociales y las abrumantes publicidades a las que se exponen en su cotidianidad. (Tyler K Perrachione, 2008).

La finalidad de las neurociencias aplicadas al mercadeo es minimizar los errores producidos por una mala investigación de mercado y estudios previos realizados para el diseño y la ejecución de campañas publicitarias, creación de nuevos productos o incursión en mercados alternos, teniendo como referencia no la opinión de los posibles prospectos y análisis tradicionales, sino el conocimiento pleno de sus estímulos de compra, procesos mentales explícitos e implícitos en los comportamientos del consumidor en los diferentes contextos concernientes a los procesos comerciales, es

decir, las actividades en las que el cliente evalúa el producto y toma decisiones inmediatas de compra, así la organización podrá incrementar sus ventas y por ende sus utilidades (Droulers y Roulliet, 2007, Lee y Broderick, 2007).

METODOLOGÍA

Para el presente escrito se consultaron fuentes fiables de información y se aplicó un estudio bibliométrico detallado a la producción científica relacionada con el Neuromarketing y las neurociencias, realizando un barrido por los diferentes escenarios académicos. Esta práctica es común e inspiradora en el estudio investigativo a la hora de describir o denotar referenciando claramente un paradigma o tema específico (Moya-Anegón, 2004).

Por otro lado, se referencia que el estudio de los trabajos y producciones científicas y/o académicas generadas para un área específica representan una muestra que define con gran precisión las características, cualidades, funcionalidades y operatividades diferenciales y explícitas del mismo. (López-Cózar, 2002). También se entiende que en la actualidad los mapeos son comúnmente utilizados e igualmente válidos gracias a la evolución del software, el cual presenta grandes herramientas que permiten almacenamiento, búsqueda, análisis y referenciación de información por áreas específicas de contenidos (van Eck, 2010).

DESARROLLO

Neuromarketing como ciencia que estudia al consumidor y potencia la organización.

Para hablar a ciencia cierta del neuromarketing se debe tener presente que una empresa está constituida por y para personas, es decir, que internamente cuenta con

colaboradores que apoyan los procesos y en su exterior tiene a los consumidores que mantienen estable el funcionar a lo largo del tiempo. Cada individuo es un conjunto de sistemas que funcionan indistintamente, por ende los resultados operativos, culturales y sociales son distintos; por lo anterior es vital comprender el funcionamiento del cerebro, con lo cual se podrán generar parámetros de conducta e influencia que se utilizarán hábilmente a beneficio de la organización o en este caso del área comercial.

En una organización empresarial es realmente necesario para el correcto funcionamiento del departamento comercial, productivo y administrativo de la empresa, realizar tanto el estudio de mercado como analizar exhaustivamente y estudiar al consumidor como individuo social y único ser pensante, lógico, analítico e impulsivo. Para lo cual se debe tener presente el cerebro triuno, del cual se ha hablado a lo largo del tiempo; la teoría referencia que este se sub-divide en tres (3):

- córtex
- límbico
- reptiliano

Lo que le permite al ser humano sobrevivir y subsistir autónomamente en un mundo cambiante:

- El reptiliano se caracteriza por limitarse a realizar conductas humanas básicas como ejecutar actos reflejos de acción-reacción, construir y ejecutar estrategias de evitación, huida y ataque, al igual que el desarrollo de rutinas y comportamientos compulsivos.
- El límbico se caracteriza por permitir la adaptación social y desarrollar el manejo funcional de las emociones.
- El córtex facilita la comprensión, el pensamiento consciente, la creatividad, la capacidad de razonamiento, análisis, intuición, lenguaje verbal y

capacidad de elección lógica. (Velásquez Burgos, Calle M., & Remolina De Cleves, 2006,).

Los neuro-científicos han parametrizado los siguientes aspectos o fases vitales a tener en cuenta al diseñar estrategias comerciales para garantizar una mayor probabilidad de éxito en el proceso de compra del consumidor: identificar, se enfoca en que el consumidor admire un nuevo producto, lo reconozca como útil y de calidad; información, se define como la fase en el cual el prospecto se da cuenta de la importancia que tiene el producto para su vida cotidiana, que le suplirá necesidades y que es accesible para él; elección, incluye en su compra el producto analizado, sobrepasando las ofertas planteadas por la competencia (Dubois., 1998).

Lo anterior permitirá que la organización, basada en el concepto básico de: cliente satisfecho = éxito empresarial o cliente insatisfecho = fracaso institucional, pueda surgir y mantenerla vigente a lo largo del tiempo en el mercado objetivo. Se referencia entonces que el neuromarketing ayuda a entender el comportamiento condicionado que tiene el ser humano en el sentir comercial, por ende fortalecer el quehacer de los profesionales de mercadeo y garantizar un mínimo de errores cometidos al momento de diseñar y ejecutar campañas de: publicidad, medios, exhibición, fidelización, entre otros, incursionar en nuevos mercados o generar lanzamientos de productos, al igual que aplicar técnicas de investigación provenientes de las neurociencias a las del marketing y economía tradicional (Arias, 2006).

Hablando de sostenimiento empresarial a lo largo del tiempo, la única forma de lograrlo es generando volúmenes grandes de ventas. Las grandes superficies y almacenes de cadena tanto presenciales como digitales se basan primordialmente en generarle al consumidor los estímulos e impulsos de compra apropiados frente a factores externos cotidianos que son previamente diseñados y programados por los mercadólogos de la compañía; sin embargo para garantizar un feliz término se deberán aplicar las técnicas y estrategias

apropiadas (Salazar, 2011). Teniendo entonces como referencia que el ser humano es un ser netamente social, que dedica su existir a realizar acciones premeditadas y supeditadas a lo que limita sus impulsos naturales, el neuromarketing interviene en su entorno y afecta de manera positiva su sentir con publicidades, acciones y exhibiciones para que reaccione con el resultado de una respuesta observable "la compra" (Howard & Sheth, 1969).

Cabe resaltar, que aunque las presentes teorías no son nuevas, su implementación básicamente si lo es, es decir, las empresas a nivel mundial, apenas hace pocos años han empezado a incluir herramientas de neuromarketing en el desarrollo de estudios previos, al igual que en el diseño y ejecución de campañas publicitarias. La vinculación de psicólogos, antropólogos y neurólogos a sus equipos de desarrollo e innovación empresarial han permitido la evolución organizacional y la incursión en nuevos campos de acción no explorados por los directos competidores (Quiñones, 2012).

La técnica neuro-científica de marketing sensorial y emocional (Kotler, 2010), incluye entre otros, la utilización de color, material auditivo y experiencial en el diseño e implementación de campañas publicitarias, la presente estrategia le permitirá a los mercadólogos llegar a los sentidos de los consumidores, facilitando la decisión y acción de compra de los mismos en los establecimientos comerciales tanto presenciales como virtuales, lo anterior se logra mediante la generación de impulsos inconscientes provocados por la alteración consciente de los espectros mentales y cada uno de los estados cerebrales (Carasila, 2010).

RESULTADOS

Como resultado importante se debe tener claro que lo que hoy es novedoso, único y exitoso, puede que mañana no lo sea, por eso es importante construir nuestra propia visión de realidad y al conformar sólidamente la plataforma organizacional para que en conjunto con las técnicas brindadas por las neurociencias se generen soluciones ante cada desafío,

por fortuna el neuromarketing cada vez es mayormente descubierto y con ello apoyará más la comprensión del ser humano y su comportamiento en el sector comercial (Braidot, 2008).

Se evidencia que las organizaciones comerciales al momento de provocar los impulsos de compra en los consumidores tienen aproximadamente diez (10) segundos, es decir, que los productos, publicidades o exhibiciones deben estar también dirigidas al objetivo que en tan solo segundos el prospecto se decida a elegir el producto sugerido. Básicamente este concepto se basa en la comprobación científica que indica que el cerebro humano se tarda tan solo fragmentos de milisegundos en comunicar sus sentidos (gusto, tacto, visión y olfato) con la corteza cerebral (Milosavljevic, 2008).

Para finalizar y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda a los directivos de mercadeo de las organizaciones la adaptación de los aportes realizados por las neurociencias a las técnicas de investigación tradicional, con la finalidad de garantizar una mejor perspectiva y resultados mayormente fiables sobre las necesidades de los mercados objetivos y sus consumidores potenciales.

CONCLUSIONES

Se referencia que los diferentes estilos de aprendizaje y tipos de inteligencia propuestos por H. Gardner denotan una gran implicación en la concepción del ser humano sobre la información recibida en su entorno inmediato, por lo cual el mercadólogo deberá tener presente estas premisas a la hora de diseñar cualquier tipo de estrategia que propenda por incluir el neuromarketing como sentir influyente en el ser social (Larivée, 2010).

Se destaca que los nuevos conocimientos descritos sobre el cerebro humano trazan una línea a lo largo del tiempo, y siendo aplicados estos conceptos hábilmente, potencian la productividad del área comercial de cualquier organización sin importar su sector empresarial; sin embargo teniendo en cuenta la presente investigación se indica que las herramientas de mercadeo tradicional, si no que las complementan e incrementan su probabilidad de éxito (Molina, 2016).

Con certeza se afirma que las neurociencias aplicadas al marketing, le permite a las grandes compañías generar oportunidades para diferenciarse de los competidores a través de estrategias sensoriales que agregan valor al proceso de compra natural de un prospecto, de igual forma, promueven la atracción de nuevos consumidores mediante la procreación de emociones y recuerdos en retrospectiva, la activación de estímulos como emociones, perspectiva de realidad y conducta que generan el impulso de compra (Hultén, 2011).

Basados en los autores referenciados en el presente artículo, se concluye que la hipótesis de investigación es concordante con la realidad actual de las organizaciones a nivel mundial. El análisis del consumidor se está realizando utilizando conceptos de investigación tradicional y en pocas ocasiones se incursiona o incluyen técnicas neurocientíficas en dicho proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, M. G. (2006). Aspectos Psicológicos y Neurales en el Aprendizaje del Reconocimiento de Emociones. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 21-28.
- Blanco, R. Á. (2011). *Neuromarketing*. Financial times Prentice Hall, 10.
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Córdoba: Ediciones Granica.
- Carasila, A. M. (2010). NEUROMARKETING: LAS EMOCIONES Y EL COMPORTAMIENTO DE COMPRA. *PERSPECTIVAS*, 9-24.
- Droulers, O. y. (2007). "Émergence du neuromarketing: apports et perspectives pour les praticiens et les chercheurs". *Decisions Marketing*, 46.
- Dubois, B. (1998). *Comportamiento del consumidor*. Madrid: Prentice Hall.
- Howard, J. A., & Sheth, J. N. (1969). *The theory of buyer behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Hultén, B. (2011). *Sensory Marketing: The Multi-Sensory Brand-Experience Concept*. Londres.: European Business.
- Kotler, P. (2010). *Emotionomics: Leveraging Emotions for Business Success*. Los Angeles: Dan Hill.
- Larivée, S. (2010). Las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 1-12.
- Lee, N. B. (2007). "What is "neuromarketing"? A discussion and agenda for future research". *International Journal of Psychophysiology*, 199-204.
- López-Cózar, E. D. (2002). *La investigación en biblioteconomía y documentación*. Granada, España: Gijón, Trea.
- Milosavljevic, M. y. (2008). First attention then intention, Insights from computational neuroscience International. *Journal of Advertising*, 98.
- Molina, L. D. (2016). Del marketing al neuromarketing. *Revista Ventana Científica*, 43-46.

- Moya-Anegón, F.V.-Q.-S. (2004). A new technique for building maps of large scientific domains based on the cocitation of classes and categories. *Scientometrics*, 129-145.
- Quiñones, M. (2012). BRANDWASHED: El lavado de cerebro de las marcas. Trucos que usan las compañías para manipular nuestra mente y obligarnos a comprar. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 99-101.
- Salazar, C. (2011). La neurociencia del consumidor como horizonte de investigación, conceptos y aplicaciones. Un enfoque paradigmático. *Universidad & Empresa*, 143-166.
- Tyler K Perrachione, J. R. (2008). Brains and brands: Developing mutually informative research in neuroscience and marketing. *Journal of Consumer Behaviour*, 303-318.
- Van Eck, N. &. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics* , 84.
- Velásquez Burgos, B. M., Calle M., M. G., & Remolina De Cleves, N. (2006,). Teorías neurocientíficas del aprendizaje y su implicación en la construcción de conocimiento de los estudiantes universitarios. *Tabula Rasa*, 229-245.



I ENCUENTRO
DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN EN DESARROLLO
TECNOLÓGICO, SOCIAL Y
CIENCIAS AFINES

GUAJIRA
27 Y 28 de Junio 2018

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: UNA MANERA DE GENERAR MAYOR COMPETITIVIDAD EN UNA MICROEMPRESA

STRATEGIC PLANNING: A WAY TO GENERATE GREATER COMPETITIVENESS IN A MICROENTERPRISE

Fecha de recepción: 21/05/2018

Fecha Aceptación : 30/08/2018

RESUMEN

Con el presente trabajo se realizan las estrategias corporativas para una microempresa denominada "Fresas Lupita SAS" creada por el Fondo Emprender, la cual tiene como objeto principal la producción de fresas hidropónicas. La metodología se enmarca dentro del método Inductivo - Deductivo, porque se parte de la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a premisas generales y a su vez partiendo de lo general se concreta con lo particular del objeto del estudio. La empresa requiere la aplicación de una técnica, con el fin de identificar las estrategias corporativas que requiere dicha organización, para generar mayores condiciones de competitividad e incrementar su participación y permanencia en el mercado, para lo cual se aplican diferentes herramientas encaminadas al diagnóstico estratégico y la plataforma estratégica. Finalmente, se determinan los indicadores de gestión y el plan de acción que indican las actividades y formas de medición de las estrategias propuestas una vez llevada a la práctica en la empresa focalizada.

PALABRAS CLAVE: fresas, indicadores, microempresa, planeación estratégica, plan de acción.

Alba Patricia Guerrero Guerrero

patriciaguerrero222@gmail.com

ABSTRACT

With the present work, the corporate strategies for a microenterprise called "Fresas Lupita SAS" created by Fondo Emprender, and whose main objective is the production of hydroponic strawberries are carried out. The methodology is framed within the Inductive - Deductive method, because it starts from the observation of particular phenomena with the purpose of arriving at general premises and in turn starting from what is general it concretes in the particular object of the study. The company requires the application of a technique, in order to identify the corporate strategies required by said organization, to generate greater competitive conditions and increase its participation and presence on the market for which different tools are applied targeted towards the strategic diagnosis and the strategic platform. Finally, the management indicators and the action plan that indicates the activities and the ways to measure the proposed strategies are determined once they have been implemented in the Company focused.

KEY WORDS: Strawberries, Indicators, Microenterprise, Strategic planning, Action plan.

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica nace como una manera de dar respuesta al entorno, para solventar de mejor forma todos los inconvenientes tanto internos como externos que se le presentan a las empresas de hoy; además se pretende potencializar lo positivo y mitigar los impactos negativos, permitiendo una mayor productividad y sostenibilidad. Lo que se busca en la empresa intervenida es que a través de las estrategias corporativas se obtenga competitividad y se incrementen su participación y permanencia en el mundo empresarial, por tanto este estudio parte de esa necesidad.

Para realizar la planeación estratégica de la microempresa, se utiliza una metodología dentro del método Inductivo - Deductivo, se manejan fuentes secundarias y primarias con instrumentos como la encuesta, la entrevistas y la observación, teniendo en cuenta las variables dependientes como son: "capacidad directiva", "capacidad competitiva",

"capacidad tecnológica y de infraestructura", "gestión financiera" y "capacidad de talento humano" de la empresa y las variables independientes que es "incrementar su participación y la permanencia en el mercado".

El desarrollo de esta investigación se realiza a través del planteamiento de tres objetivos: el primero requiere realizar un diagnóstico con el fin de construir el re direccionamiento de la empresa "Fresas Lupita SAS"; en el segundo objetivo se busca establecer una plataforma estratégica apoyada con herramientas cuantitativas y cualitativas; y el tercer objetivo pretende diseñar indicadores de gestión acordes y la formulación de un plan de acción en la microempresa.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de realizar la planeación estratégica de la empresa "Fresas Lupita SAS" que permita establecer condiciones de crecimiento para la generación de mayores condiciones de competitividad e incremento de su participación y permanencia en el mercado entre los años 2016 a 2019, se tuvieron en cuenta tres etapas específicas: en la primera etapa se realizó un diagnóstico estratégico definiendo, Evaluación de Factores, DOFA, Vulnerabilidad y las 5 fuerzas de Porter, con el fin de construir el redireccionamiento de la empresa.

En una segunda etapa se estableció una plataforma estratégica determinando matriz interna y externa (IE); Matriz BCG – Matriz del Grupo Consultor de Boston; Matriz de McKinsey, PEYEA – Matriz de Posición Estratégica y Evaluación de acción; y MCPE - Matriz Cuantitativa Planeación Estratégica; para alcanzar las metas y objetivos empresariales planteados. Y en la tercera etapa se diseñaron Indicadores de Gestión acordes y la formulación de un plan de acción en la microempresa "Fresas Lupita SAS"; para el seguimiento de metas y objetivos planteados y el mejoramiento continuo entre los años 2016 a 2019.

Para el tipo de estudio según (Sampieri et al., n.d.), los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Por tanto sirven para realizar una aplicación de teorías previamente establecidas por diferentes autores, en lo referente a la planeación estratégica y las matrices que en ella se aplican y así comprobar en un caso real sus resultados y la practicidad del mismo en la empresa "Fresas Lupita SAS".

La población objetivo será la empresa "Fresas Lupita SAS". Se enfocará en dos grupos de interés (empleados y cliente externo): para análisis en la empresa se aplicarán encuestas o entrevistas a los seis trabajadores, los cuales se dividen en dos tipos, la entrevista gerencial que se realiza a la gerencia, al encargado de contabilidad y finanzas y al jefe de producción; las entrevista

operativas se realizan con el vendedor, operarios y jornaleros donde previamente se hace una sensibilización de los temas a responder.

Las técnicas de recolección se hicieron por fuentes primarias, una de ellas es las encuestas de satisfacción realizadas a los cuatro clientes externos y más representativos de la empresa "Fresas Lupita SAS", en los cuales se busca saber cómo supieron de la empresa, qué les gusta, disgusta, qué cambiaría del producto adquirido; además de calificar la calidad y presentación del producto; y finalmente si recomendaría el producto y ¿por qué?

Igualmente se realizan reuniones con el personal para aplicar las entrevistas a los seis empleados de la empresa, esto con el fin de determinar temáticas de diagnóstico como debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que perciben dentro y fuera de la empresa. Para completar la información se realiza observación participante, la cual se estructura en las seis áreas importantes de la organización, como son: mercadeo, ventas y servicios, producción, administración y finanzas, investigación y desarrollo, recursos humanos.

Uno de los instrumentos a utilizar fue la encuesta, el formulario contiene una serie de preguntas que se responden por escrito. Tiene dos partes, la primera que corresponde básicamente a los datos y una segunda parte que consta de nueve ítems con preguntas abiertas y cerradas, donde se quiere conocer la percepción del cliente respecto a la empresa objeto de estudio.

También se usa la entrevista, la cual se realizará a los seis integrantes de la organización, se hace especial énfasis en la gerente de la empresa ya que ella es la persona que posee información primordial y precisa acerca de la manera en que se llevan a cabo los diferentes procesos para comercializar y distribuir los productos. El cuestionario tiene dos segmentos: el primero lo responden tres personas de la parte gerencial o cargos de mando, y cuenta con 28 ítems basados en información de diagnóstico tanto interno como externo; el segundo cuestionario se enfoca en la parte operativa siendo más sencillo con apenas siete

ítems, debido al nivel académico de quienes lo van a contestar; se hizo una sensibilización previa y se tocan temas de diagnóstico y de recursos humano.

Implícita en los instrumentos se realiza la observación a través de la presencia en las instalaciones de la empresa para tomar información relevante que pueda existir en el día a día de la empresa, con el fin de obtener argumentos para el diagnóstico y generar herramientas adecuadas a la empresa, para que de esta manera haya la mayor correlación y coherencia entre el contexto actual y lo planteado en el proceso de planeación.

La observación es participante, se genera una ficha de seis áreas y unas preguntas puntuales en cada área para un total de 35 preguntas, que se fueron contestando paulatinamente como complemento para la realización del diagnóstico, la realización de la plataforma estratégica y determinar los indicadores de gestión y el plan de acción.

DESARROLLO

Para el análisis de la investigación desarrollada fue importante realizar inicialmente un diagnóstico del entorno en el que se encuentra la microempresa,

Tabla 1. Diagrama de vulnerabilidad

AMENAZA	CONSECUENCIA	IMPACTO DE AMENAZA 0-10	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA 0-1	CAPACIDAD DE REACCIÓN 0 -10	PONDERACIÓN	GRADO DE VULNERABILIDAD
Falta de valor agregado en las fresas para la distribución y comercialización	Menor precio pagado en la comercialización	5	0,3	6	1,5	PREPARADA
Condiciones climáticas desfavorables para un buen producto	Disminuir el numero de Kg producidos de buena calidad por tanto menor el número de clientes y el precio pagado por las fresas	9	0,5	4	4,5	VULNERABLE
Baja demanda de clientes y consumidores de fresas con marca "fresas lupita SAS"	No estar en la mente de los clientes y consumidores	8	0,4	7	3,2	PREPARADA
Capacidad inutilizada, perdida de rentabilidad	Pérdida de utilidades, despidos y reestructuraciones	7	0,7	5	4,9	PREPARADA
Mano de obra capacitada con alta rotación	Aumento de costos en capacitación por mayor tiempo en esta actividad	5	0,3	6	1,5	PREPARADA
Perdida de conocimiento en la Técnica de nutrición de fresas hidropónicas	Pérdida de las características bromatológicas, físicas y de calidad actual de las fresas	6	0,2	7	1,2	PREPARADA

Fuente: Elaboración propia

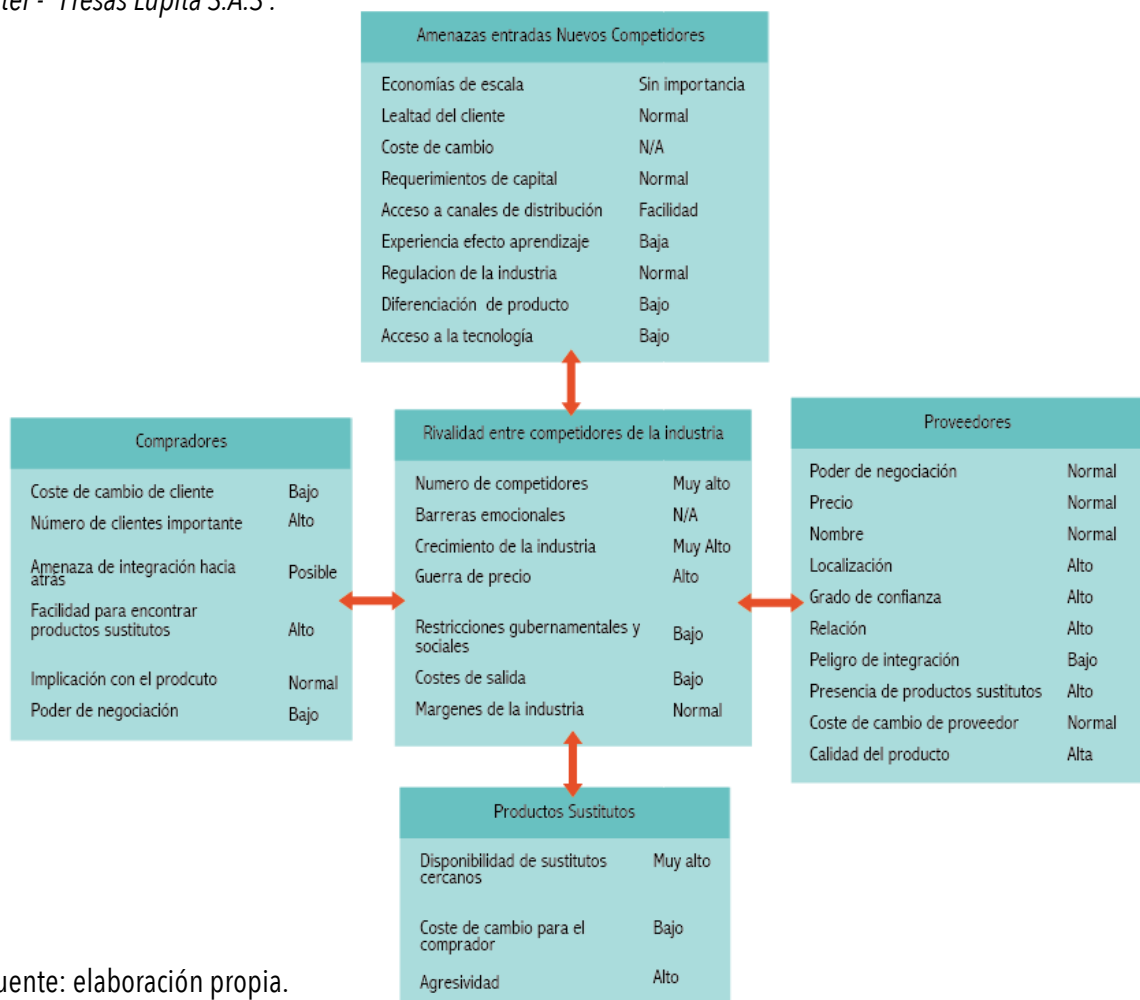
teniendo en cuenta lo económico, político, competitivo, social y tecnológico, que se usó como base para el planteamiento del diagnóstico estratégico y la plataforma estratégica. Al hacer el diagnóstico estratégico se analiza el comportamiento por medio de la matriz MEFI, la cual arroja que la empresa está en un promedio de 2,1 lo que indica que no tiene fuertes debilidades, ni fuertes fortalezas; pero debe mejorar para mantenerse en el mercado, aprovechando la fortaleza en la calidad del producto. Sumado a esto se analiza la matriz MEFE que da como resultado un valor de 2.62 lo que indica que la empresa "Fresas Lupita S.A.S" se encuentra en un sector ligeramente atractivo, donde se deben buscar pronto nuevas oportunidades, aprovechando que la competencia no le agrega ningún valor, lo cual permite a la empresa posicionar su marca en el mercado,

reconociéndose como una empresa con un producto de buena calidad.

Dentro del mismo diagnóstico se usa la herramienta DOFA que con base en nueve oportunidades, seis amenazas, nueve fortalezas y siete debilidades, se proponen treinta estrategias en las seis áreas funcionales que nos permite elaborar más adelante el plan de acción con el que la empresa hará su posicionamiento estratégico.

Igualmente se usa el análisis de la vulnerabilidad que al hacer la observación de la tabla 1, nos muestra que el puntal de calidad en el producto está en una zona vulnerable, debido a que la fresa es pagada por calidad y es sensible al daño ambiental. En cuanto a los otros puntales se puede decir que se tiene un

Tabla 2. *Análisis cinco fuerzas de Porter - "Fresas Lupita S.A.S".*



Fuente: elaboración propia.

tiempo de reacción considerable y que permitirá tener acciones de mejoramiento, si fuera necesario. Cuando se evalúan las 5 fuerzas de Porter, se pueden definir dos fuerzas que la empresa debe tener muy en cuenta, que es la rivalidad de los competidores y el auge de productos sustitutos, puesto que su evaluación deja ver lo débil que puede mostrarse la empresa estudiada frente a estas fuerzas externas, lo que representa claramente una baja en las ventas y por ende en la rentabilidad de la empresa (Tabla 2).

Al realizar la plataforma estratégica de la empresa "Fresas Lupita S.A.S", se observa inicialmente que en la Matriz I - E relacionando el análisis entre la MEFI y MEFE hay un punto de cruce de (2.1, 2.62), lo que establece que se encuentra en el cuadrante V que pertenece a estrategias de actitud competitiva de conservar y mantener, por tanto se plantea las estrategias de negocio en cuanto a la penetración en el mercado, desarrollo del mercado y el desarrollo de productos (Tabla 3.)

Tabla 3. MEFE - MEFI

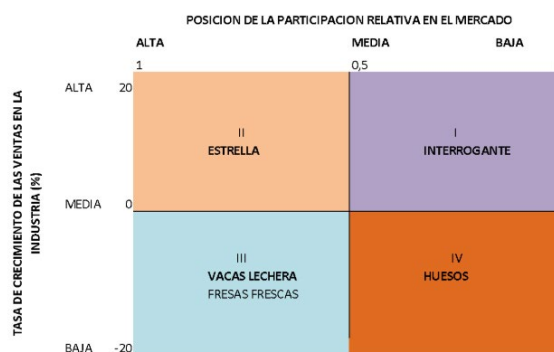
		Matriz I-E Capacidad interna (MEFI)		
		Alto	Medio	Bajo
Grado de favorabilidad del entorno (MEFE)	Alto	4	3	
	Medio	3	ACTITUD COMPETITIVA CONSERVAR Y MANTENER (2.1, 2.62)	
	Bajo	2		
		1		

Fuente: Elaboración Propia

Dentro de las otras matrices analizadas está la Matriz BCG - Matriz del Grupo Consultor de Boston, las fresas frescas que arrojan una ubicación en el cuadrante III denominada "vacas lecheras", lo que indica que la participación relativa de la fresa en el mercado es alta, compite con una industria de bajo crecimiento compite

con una industria de bajo crecimiento (Figura 1). Lo que genera bastante efectivo y pueden parecer como mercados estrellas sin serlos, y se relacionan con las estrategias planteadas en el DOFA. Igualmente se realizó el análisis de la Matriz de McKinsey el cual da un punto intermedio, donde hay que buscar la rentabilidad, aunque hay que mejorar la posición competitiva al igual que el atractivo del mercado especialmente mediante estrategias de mercadeo.

Figura 1. Matriz de GCB

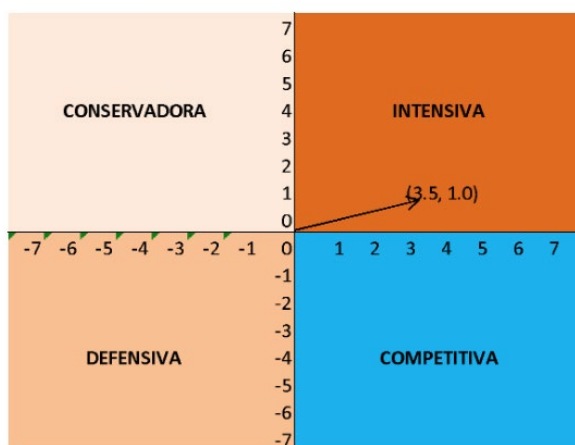


Fuente : Elaboración propia.

Al analizar con PEYEA - Matriz de Posición Estratégica y Evaluación de acción, la microempresa estudiada, teniendo en cuenta los factores internos y externos, se obtuvieron unas coordenadas de (3.5, 1.0), lo cual sitúa el punto en el cuadrante denominado "intensiva". Las estrategias intensivas incluyen penetración en el mercado, desarrollo del mercado, desarrollo del producto; por tanto, la empresa "Fresas Lupita S.A.S" realiza innovación en la presentación de un producto de calidad; categorización de la fruta en el proceso post-cosecha; y haciendo diferenciación en el empaque y en el cliente o consumidor segmentado.

La estrategia de penetración de mercado es marcada por la inversión en publicidad a través de un logo, un slogan, unas tarjetas de presentación, portafolio de servicios y muestras gratis entre otras. El desarrollo del mercado se basa en el poder de negociación de los compradores segmentados como se explicó en las cinco fuerzas, orientado en un ganar - ganar, pero como bandera principal la calidad y el cumplimiento.

Figura 2. Ubicación punto PEYEA –
"Fresas Lupita S.A.S"-



Fuente: Elaboración propia.

externos tiene como estrategia más atractiva el desarrollo del producto, puesto que la cadena hortofrutícola tiene gran importancia en el departamento de Nariño, y además la producción innovadora, que está relacionada directamente con la inversión en el desarrollo de nuevos empaques, métodos de conservación, y nuevos productos.

Para complementar la investigación realizada se plasman los indicadores de gestión, proponiendo doce indicadores en las seis áreas funcionales (Tabla 4). Finalmente se hace una asociación entre las seis áreas, las estrategias definidas en DOFA, en el análisis de PEYEA, I-E, BCG, Mckinsey y MPEC en cuanto a las estrategias del negocio, que se enmarca en penetración de mercado, desarrollo de mercado y desarrollo de producto; convirtiéndose todas ellas en

Tabla 4. Indicadores de gestión.

AREAS FUNCIONALES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	IMPACTO	FRECUENCIA
Mercadeo	Cumplimiento a compradores	Total de pedidos entregados a tiempo/Total de pedidos recibidos por periodo $\times 100$	Llevar a cabo la política de cumplimiento que quiere la empresa	Mensual
	Detección de nuevos mercados	No de nuevos clientes	Mejorar las ventas especialmente en picos de producción altos	Semestral
Investigación y Desarrollo	Inventarios de nuevos empaques	No de nuevos empaques	Índice de Generación de Empleo Directo	Semestral
	Concordancia calidad de los productos	Total de productos calidad superior/total de producto producido	Mejoramiento en la calidad, mejora pago por los productos	Mensual
Producción	Desperdicio de la producción	Total de productos sin defectos periodo/total de producto producido	Disminución de costos de producción	Mensual
	Cumplimiento programa de producción	Nº de plantas nuevas por periodo de producción	Lograr escalonamiento de la producción y cumplimiento a los clientes	Semestral
Ventas y servicios	Relación ventas reales y ventas estimadas	Ventas reales/ Ventas estimadas	Determinar si las estrategias de mercadeo están dando los resultados esperados	Mensual
	Grado de satisfacción de clientes externos	No. Clientes satisfechos/Total de clientes	Mayor satisfacción del cliente	Semestral
Administración y finanzas	Porcentaje de facturas cobradas	No de facturas cobradas/Total de facturas	Mejoramiento en capital de trabajo	Quincenal
	Capital de trabajo	Capital de trabajo/Activo circulante	Mejoramiento en capital de trabajo	Mensual
Recursos humanos	Grado de satisfacción de clientes internos	No. Clientes satisfechos/Total de clientes	Mayor productividad	Semestral
	Capacitación cliente interno	No. Capacitaciones realizadas	Mejoramiento en la productividad	Trimestral

Fuente: Elaboración propia.

las estrategias corporativas que dan lugar a la formulación del plan de acción, como respuesta al planteamiento inicial, siendo este el camino requerido por la empresa Fresas Lupita S.A.S para generar mayores condiciones de competitividad e incrementar su participación y permanencia en el mercado, a través de la capacidad directiva, la capacidad competitiva, la capacidad tecnológica y de la infraestructura, la gestión financiera y la capacidad de talento humano de la empresa "Fresas Lupita SAS".

CONCLUSIONES

En general se puede concluir que la microempresa estudiada "Fresas Lupita S.A.S" actualmente no tiene grandes ventajas respecto a otras empresas o productos similares o sustitutos, como lo demuestran los resultados de la aplicación de las matrices; con esto se hace aún más importante la planeación estratégica, puesto que la competencia es difícil, el reto es aún mayor, pero que si se logra permitirá la consolidación de la organización, haciéndose más competitiva y permanente en el tiempo; por tanto hay que trabajar en que se implementen los planes de acción en cada una de las áreas funcionales y se verifiquen con los respectivos indicadores de manera periódica, para tomar decisiones, que les permita mejorar de manera escalonada, logrando un posicionamiento en el mercado y el crecimiento paulatino.

El estudio permite aumentar las posibilidades de la permanencia del producto y la empresa en el mercado, puesto que como lo indica Cámara de Comercio la baja renovación mercantil de las microempresas en los primeros años es bastante alta; de ahí la responsabilidad de fortalecer a través de una planeación estratégica las microempresas creadas por el Fondo Emprender, generando mejores condiciones de vida para los empleados y los clientes externos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ansoff, I. (1964). Corporate Strategy. New York: Mc Graw Hill: Strategic Management Journal.
- Castellanos, J., & Cruz, M. (2014). Una Mirada a la Evolución Histórica de la Estrategia Organizacional. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1(2166-22320), 24.
- David, F. (2013). Conceptos de Administración Estratégica. 9ª edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- David, F. (2009). Strategic Management: Concepts and Cases. . New York: Pearson Education.
- Femadez, C. (2008). Management y Sociedad en la Obra de Peter Drucker. Management and Society in the Work of Peter Drucker. Revista Internacional de Sociología - RIS, LXVI(0034-9712), 195-218.
- Gary Hamel, C. K. P. (1989). Propósito estratégico. Harvard Business Review.
- Gutiérrez, V. (2008). Plan de Acción. España: Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/6490905/Plan-de-Accion#scribd>.
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1989). Strategic intent. Harvard Business Review.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2007). Usar el Balanced Scorecard como un sistema de gestión estratégica. Harvard Business Review.



- Mintzberg, H. (1987). Crafting strategy. Harvard Business Review.
- Mintzberg, H. (1994). The rise and fall of strategic planning: Reconceiving the roles for planning, plans, planners. New York. Free Press. New York.
- Mintzberg, H., Ahstrand, B. & Lampel, J. (1998). Strategy Safari a Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management. New York: Free Press.
- Ponce, H. (2007). La Matriz FODA: Alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. México: Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás.
- Porter, M. (n.d.). Tres estrategias genéricas, 1-9.
- Porter, M. (1990). La Ventaja Competitiva de las Naciones. Harvard Business Review, 13.
- Prieto, A. (2003). Introducción a la gestión estratégica. UB Virtual. Barcelona.
- Prieto, J. (2012). Gestión estratégica organizacional. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Riascos, J. (2011). La Gestión Estratégica Integral. Revista de La Facultad de Trabajo Social UPB, 27(0121-1722), 66-73.
- Rivera, H., & Malaver, M. (2011). ¿Qué estudia la estrategia? Bogotá: Universidad del Rosario - Facultad de Administración.
- Rodríguez, A. (n.d.). Balanced scorecard.
- Saavedra, M. (2002). La Gerencia estratégica de costos y la Generación de Valor en las Empresas. México: UAEH.
- Saloner, G., Sherpard, A., & Podolny, J. (2011). Administración Estratégica. México: Limusa S.A.
- Serna, L. P. (2010). Corporate and technology and innovation strategies alignment in a sample of enterprises from different regions of Colombia. Investigación Y Desarrollo, 18, 2-23.
- Serna, H. (2003. P. 131). Gerencia Estratégica 8ª Edición. Bogotá: Editores.



INSTRUCTORES

Elizabeth Tuberquia Vanegas
Samir Alveiro Medina

Dayana Vanessa Rubiano, Yulitza Carolina Rojas asistieron al evento en el que 112 expositores de 13 centros de formación de diferentes departamentos divulgaron las experiencias significativas de los procesos formativos de la entidad más querida por los colombianos.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO ENFOQUE I+D+I EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CGA¹ - SENA D.C

STRATEGIC ADDRESSING R + D + I FOCUS IN HUMAN TALENT MANAGEMENT CGA² - SENA D.C

Fecha de recepción: 12/04/2018

Fecha Aceptación : 27/07/2018

RESUMEN

El siguiente artículo es producto de la investigación como tesis del Master, en él se aborda un proceso de revisión e inspección desde las posturas como aprendiz e Instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA; y tiene como objetivo, elaborar un sistema de direccionamiento estratégico basado en una metodología pedagógica que permita fortalecer la I+D+I³ al interior del SENA y se aplique en los programas de formación que imparte el Centro de Gestión Administrativa.

PALABRAS CLAVES: metodología, I+D+I, TGTH, SENNOVA, direccionamiento estratégico.

-
1. Centro de Gestión Administrativa
 2. Administrative Management Center
 3. Investigación, Desarrollo e Innovación

Jhonis Enrique Bermudez De Armas

bermudez_jhonis@misena.edu.co

ABSTRACT

The following article is the product of my research as a Master's Degree thesis, it deals with a process of review and inspection from the position as apprentice and Instructor of the National Training Service - SENA, and has as its general objective, to elaborate a management system based on a pedagogical methodology that allows to strengthen R + D + I within SENA to be applied in the training programs offered by the Administrative Management Center.

KEYWORDS: Methodology, I+D+I, TGTH, SENNOVA, Strategic Addressing.

INTRODUCCIÓN

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional en Colombia, adscrito al Ministerio del Trabajo, que ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos, especializaciones tecnológicas y formación complementaria (Sena, 2018).

El artículo de investigación se aborda así:

- Capítulo 1. Introducción, describe de forma general el contenido del proyecto de investigación con su enfoque problémico.
- Capítulo 2. Metodología a implementar, estableciendo lineamientos y características necesarias para fortalecer la I+D+I en los programas de formación que imparte actualmente el SENA.
- Capítulo 3. Desarrollo propuesta pedagógica, desde el enfoque del TGTH³ ofertado por el SENA - Centro de Gestión Administrativa.
- Capítulo 4. Conclusiones y recomendaciones a partir del análisis de los resultados obtenidos cuando se plantea la metodología.
- Capítulo 5. Bibliografía, sustento teórico de la investigación.
- Finaliza con recomendaciones necesarias para fortalecer la misión del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y el sector productivo Colombiano.

Este artículo establece un marco de referencia sobre los elementos teóricos, conceptuales, históricos y legales de teorías sobre la dirección estratégica, la innovación, la investigación y el desarrollo, teniendo en cuenta el objetivo general donde se aborda el tipo de investigación comparada. El estudio se adelantó bajo la modalidad de tipo exploratorio y descriptivo, que utiliza componentes metodológico - cualitativos.

En términos generales, se describen los componentes curriculares, pedagógicos y didácticos del SENA; se relacionan las características I+D+I con la práctica pedagógica del SENA, y se diseña una propuesta metodológica pedagógica que utiliza los lineamientos y directrices del direccionamiento estratégico para fortalecer la I+D+I en la formación de los TGTH impartida por el SENA en el CGA.

Partimos de la premisa que el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA contribuye con la Formación Profesional Integral - FPI desde el enfoque por competencias laborales y bajo la estrategia didáctica de formación por proyectos, buscando formar aprendices integrales con fortalezas en el uso de las Nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación NTIC, desarrollo de procesos en gestión del talento humano y

4. Tecnólogo en Gestión del Talento Humano

procesos de Innovación, de forma pertinente para así contribuir con nuevos procesos y procedimientos que fortalezcan al sector productivo en la ciudad de Bogotá – Colombia. Para tal efecto el Centro de Gestión Administrativa- CGA⁵ ofrece el programa de Tecnólogo en Gestión del Talento Humano, en el cual desde la postura como instructor, se evidencia que los aprendices presentan algunas dificultades en el uso de las Nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación – NTIC, las cuales conllevan a deficiencias notables en los procesos de innovación.

El Centro de Gestión Administrativa- CGA, viene ofertando el programa de formación Tecnólogo en Gestión del Talento Humano - TGTH, con registro calificado y teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en las mesas sectoriales, las cuales corresponden a instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano, la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos (SENA, 2015).

El programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano se creó en el SENA para brindar al sector productivo de servicios, la posibilidad de incorporar personal con altas calidades laborales y profesionales que contribuyera al desarrollo económico, social, tecnológico de su entorno y del país, así mismo ofrecer a los aprendices formación en tecnologías, con la finalidad de definir, proveer y estructurar cargos o roles de trabajo. Igualmente el programa requiere elaborar manuales de funciones, preseleccionar, seleccionar, vincular e integrar candidatos que cumplan los requerimientos especificados por la organización; el diseño de estructuras y escalas de salarios, la generación de nómina, pagos a terceros, gestión de la seguridad, salud ocupacional, bienestar social laboral y ambiental; la definición e implementación del sistema de evaluación del desempeño laboral; la planeación, ejecución y evaluación de actividades de capacitación y desarrollo, el mantenimiento de competencias en las personas y equipos de trabajo; el procesamiento de información, la documentación de procesos y procedimientos, el control de la calidad del sistema información del talento humano (Programa de formación en gestión del talento humano, 2017, p. 2-3).

Lo anterior se realiza para garantizar la integralidad de la formación durante el desarrollo del proceso formativo, que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos, atendiendo las necesidades del sector empresarial y los trabajadores e impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo nacional.

Sin embargo, al efectuarse un procesos de revisión e inspección desde la postura del aprendiz SENA y ejerciendo el rol como Instructor del Programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano - TGTH, ofertado por el Centro de Gestión Administrativa - CGA, ubicado en la ciudad de Bogotá - Colombia, es posible identificar, en la estructura curricular del mismo, que el enfoque de Formación Profesional Integral FPI, carece significativamente de la implementación de procesos de Investigación, Desarrollo e Innovación - I + D + I.

Lo anterior conlleva a traumatismos en los lineamientos institucionales y de las necesidades del país, en razón a que los aprendices del programa en mención no cuentan con la capacidad de descubrir nuevos conocimientos ni con una comprensión significativa en el contexto científico y tecnológico, a pesar de existir el Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - SENNOVA que estaría en capacidad de suministrar el componente de I + D + I requerido, ya que este es el encargado de implementar y fortalecer el Sistema de Desarrollo Tecnológico e Innovación, que tiene la institución en pro de desarrollar y aplicar las nuevas tecnologías a partir de la investigación aplicada y su transferencia al sector productivo.

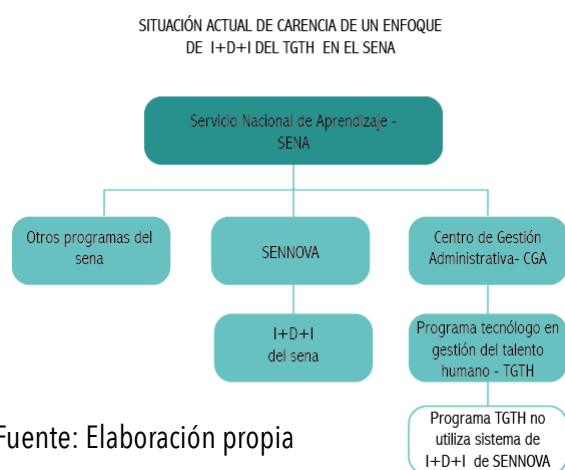
SENNOVA fomenta la investigación en diferentes programas y proyectos dentro del SENA con la colaboración de los Tecno-parques, Tecno-academias, la

5. El Centro de Gestión Administrativa atiende los sectores productivos relacionados con Asistencia y Gestión Administrativa, Gestión Documental y de la Información y Gestión del Talento Humano con programas educativos de muy buena calidad y acordes a las necesidades de cada uno de los aprendices. TGTH Tecnólogo en Gestión del Talento Humano

investigación aplicada, la investigación en formación profesional, los programas de fomento a la innovación empresarial y el extensionismo tecnológico, en pro de subsanar la deficiencia en sus programas y posteriormente en sus egresados.

En la figura 1. se muestra la brecha que presentan los programas de formación actuales, con los lineamientos establecidos por SENNOVA, evidenciando la falta de integralidad para fortalecer la I+D+I dentro del CGA.

Figura 1: *Escenario Actual, carencia de un enfoque de I+D+I del TGTH en el CGA*



Fuente: Elaboración propia

Cabe mencionar que la correcta implementación de la metodología a plantear es pertinente y de calidad, para fortalecer la formación impartida por el SENA-CGA y lo requerido por el sector productivo colombiano.

METODOLOGÍA

La investigación realizada consistió en una revisión documental sobre teorías y conceptos relacionados con el direccionamiento estratégico, el diseño curricular, el enfoque pedagógico y didáctico del SENA - CGA, la Formación Profesional Integral - FPI desde el enfoque de Competencias Laborales y bajo la estrategia didáctica de Formación Por Proyectos - FPP, el uso de las Nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación - NTIC enfocados en lineamientos impartidos por SENNOVA, el Desarrollo de Procesos en Gestión del Talento Humano y Procesos de Innovación, que contribuyan a la formación de un aprendiz integral en Gestión del Talento Humano.

Con respecto de la revisión, está incluyó la recolección de datos en libros, jurisprudencia, normas, conceptos emitidos por las autoridades, documentos Conpes, Decretos, Resoluciones, artículos de revistas indexadas, consulta de reportajes periodísticos, recolección de presentaciones realizadas en los diferentes seminarios de investigación establecidos en el CGA bajo el auspicio de SENNOVA, y congresos sobre inclusión laboral de personas discapacitadas, debates, ponencias, observación de videos, consulta bibliográfica, disponibles en internet, Repositorio del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y en hemerotecas ubicadas en las diferentes bibliotecas de Bogotá D.C. - Colombia, incluida La Biblioteca del Congreso de la República, y el Archivo General de la Nación en temas específicos como las ponencias de la Asamblea Nacional Constituyente que tratan el tema objeto de investigación.

La investigación desde el enfoque metodológico requirió del auspicio y conocimiento de personal con capacidades significativas en áreas del quehacer SENA, es por eso que se recurrió a la técnica de recolección de Método Dephi, ya que Linston y Turoff⁶ señalan que este método de estructuración de un proceso de comunicación grupal es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo.

La metodología fue coherente con el objetivo planteado, ya que este estudio se enmarca en el tipo exploratorio y descriptivo de la población de aprendices que estudian TGTH en el CGA, utiliza un componente metodológico cualitativo, cuyas conclusiones sirven de punto de partida para investigaciones futuras relacionadas con el cómo o el por qué se producen dichos fenómenos, es decir, estudios explicativos (Yin y otros, 1994).

Los Cuestionarios con el Método Delphi fueron aplicados a expertos, permitiendo la unificación de criterios en cuanto al aspecto metodológico, para instaurar la propuesta de solución; se distribuyeron, en encuentros

6. Linstone, H., Turoff, M.: «The Delphi Method. Techniques and Applications», Addison-Wesley, 1975, p.3

de quince días entre ronda y ronda, los cuales unificaron criterios y permitieron obtener un consenso para implementar la solución metodológica obtenida.

Los cuestionarios aplicados fueron los siguientes:

Tabla No. 1: Cuestionario # 1

PROYECTO: EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BAJO EL ENFOQUE I+D+I DEL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEDE BOGOTÁ DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	
Cuestionario No.1	
Objetivo:	
Fecha de Aplicación:	
Lugar de Aplicación:	
Tiempo Estimado:	
PREGUNTA - EXPERTO	RESPUESTA - EXPERTO
CUÁL CONSIDERA USTED QUE ES LA METODOLOGÍA MÁS IDÓNEA PARA FOMENTAR LA I+D+I EN LOS TGTH	
EVIDENCIA USTED QUE SENNOVA CUENTA CON LA INFRAESTRUCTURA NECESARIA PARA FOMENTAR SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN EL SENA	
LOS ACTUALES DISEÑOS CURRICULARES DEL TGTH CUMPLEN CON EL FORTALECIMIENTO DE LA I+D+I	
LA INVESTIGACIÓN APLICADA SE CONSIDERA COMO UNA NECESIDAD EN CADA UNO DE LOS PROYECTOS FORMATIVOS QUE FOMENTA EL SENA	
LA FPI EN EL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA FOMENTA EL USO ADECUADO DE LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN	

Fuente: Elaboración propia

DESARROLLO PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta metodológica abordada desde el enfoque pedagógico utilizó lineamientos y directrices frente al direccionamiento estratégico en pro de fortalecer la I+D+I con estándares de calidad y pertinencia en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, en la formación del TGTH impartida por el SENA - CGA.

De forma tal que estos aprendices, al apostarle a la ejecución futura, lleguen a estar en capacidad de utilizar eficientemente el conjunto de programas que fomentan actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, y otras acciones conexas del Sistema de investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación fomentado por "SENNOVA".

Tabla No. 2 : Cuestionario # 2

PROYECTO: EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BAJO EL ENFOQUE I+D+I DEL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEDE BOGOTÁ DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	
Cuestionario No.2	
Objetivo:	
Fecha de Aplicación:	
Lugar de Aplicación:	
Tiempo Estimado:	
PREGUNTA - EXPERTO	RESPUESTA - EXPERTO
EL DISEÑO CURRICULAR A IMPLEMENTAR EN PRO DE FORTALECER LA FPI DEL TECNÓLOGO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR SENNOVA DEBE SER	
LA INFRAESTRUCTURA BRINDADA POR SENNOVA EN EL CGA FORTALECE LA INVESTIGACIÓN DESDE LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN	
CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DESDE PLANEACIÓN CURRICULAR FOMENTA LA I+D+I EN LOS PROGRAMAS OFERTADOS POR EL SENA	
LA FPI EN EL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA FOMENTA EL USO ADECUADO DE LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN	
LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA A LOS INSTRUCTORES ES UN FACTOR DETERMINANTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	

Fuente : Elaboración propia

La propuesta pedagógica se enfoca en establecer nueve elementos básicos que permitirán desde la dirección institucional fomentar la I+D+I en todos los programas ofertados por SENA.

Figura No. 2 : Elementos de propuesta pedagógica para fomento de I+D+I en el SENA



Fuente: Elaboración propia

La identificación de los elementos susceptibles de apoyar la aplicación efectiva del direccionamiento estratégico responde a los criterios de una investigación básica o pura, como un primer acercamiento teórico. Esta investigación, al tener en cuenta los insumos, se desarrolla en cuatro fases, las cuales abordaron las siguientes fases:

-Fase I. Referenciación. Se elaboró el marco referencial del direccionamiento estratégico y la planeación estratégica identificando los insumos para la investigación.

Fase II. Análisis de los insumos del Direccionamiento Estratégico y el Plan Estratégico. Siguiendo con las características que enmarcan la metodología de una investigación documental, se determinaron las actividades que se realizan en cada una de las fases del direccionamiento estratégico, relacionadas con el TGTH impartido en el CGA, y que son susceptibles de ser apoyadas con lineamientos y herramientas implementadas por SENNOVA, con diseño de nuevos currículos a ser incluidos en el TGTH y ofertados en el CGA; esta actividad se efectúa soportada en el análisis de documentos.

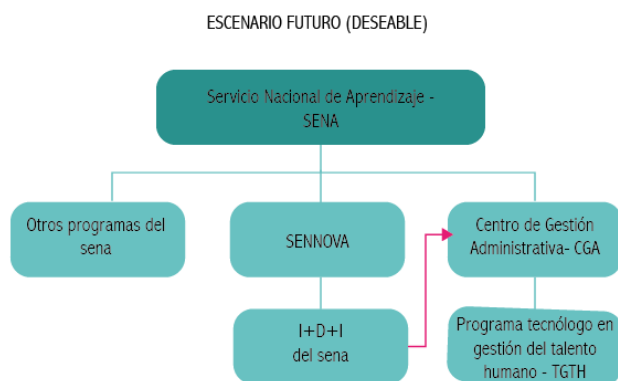
-Fase III. Análisis de herramientas curriculares pedagógicas y didácticas del programa TGTH del CGA.

Una vez identificadas las actividades factibles de ser apoyadas por herramientas como el diseño curricular, el enfoque pedagógico y didáctico del programa de formación integral de los TGTH, y el auspicio de SENNOVA, se efectuó un análisis de cada uno de ellos y se consideraron cambios relacionados con el rediseño de las competencias para incluir currículos adicionales, considerando elementos relacionados con su caracterización y la facilidad de su utilización.

Fase IV. Propuesta. Con los insumos recolectados y analizados, finalmente se elabora la propuesta en los ejes temáticos: Direccionamiento Estratégico y adiciones al currículo propuesto del TGTH, fortaleciendo actividades de I+D+I soportados por SENNOVA.

Se establece el escenario futuro, donde se integran de forma confluyente los lineamientos de SENNOVA con el quehacer diario del CGA, permitiendo fomentar de forma significativa la I+D+I

Figura No.3: Escenario futuro (deseable)

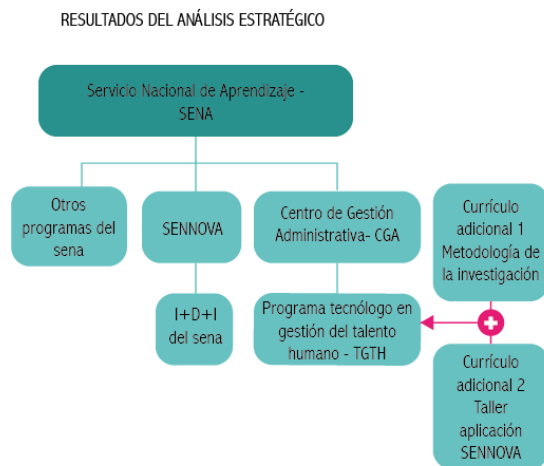


Fuente: El autor

Como resultado del análisis estratégico, se señala que para llegar al escenario futuro, se hace necesario re direccionar el eje de los componentes curriculares ejecutados por el SENA-CGA, por medio de dos currículos adicionales: uno sobre metodología de la investigación, y el otro responsabilidad de SENNOVA que sería un taller suministrado por este ente rector, en pro de fortalecer el perfil investigativo en los instructores que fomentan la I+D+I en el CGA.

En la siguiente ilustración se indica cómo estos dos currículos solucionan operativamente la problemática del escenario actual.

Figura No. 4: Resultados del Análisis estratégico



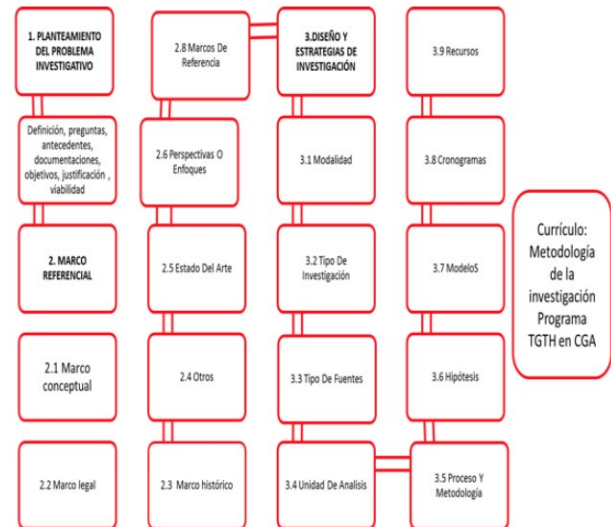
Fuente: Elaboración propia

El anterior análisis conlleva a elaborar una formulación que al utilizar el sistema de Direccionamiento Estratégico, propone lograr el fortalecimiento en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) a partir del análisis del Diseño Curricular, el enfoque Pedagógico y Didáctico de los Tecnólogos en Gestión del Talento Humano TGTH actualmente formados integralmente en el Centro de Gestión Administrativa CGA, adicionando dos currículos al programa curricular actual : uno sobre Metodología de la Investigación; y otro consistente en un taller para la aplicación SENNOVA.

Estos currículos se proponen de forma tal que los aprendices del TGTH, al ponerla en ejecución futura, lleguen a estar en capacidad de utilizar eficientemente el conjunto de programas que fomentan actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, y otras acciones conexas del Sistema de investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación denominado "SENNOVA".

A continuación se presenta el currículo de cursos que permite fomentar habilidades investigativas en los instructores del CGA.

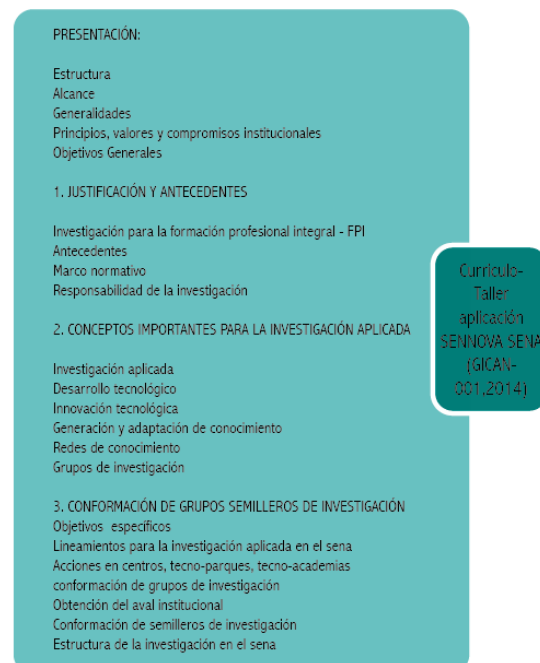
Figura No. 5: Currículo propuesto para el curso de metodología de la investigación a incluirse en el programa TGTH del CGA



Fuente: Elaboración propia

A continuación se describe el currículo sugerido para el taller que debe ser impartido por el Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación - SENNOVA e incluirse en el programa TGTH orientado en el CGA.

Figura No.6: Currículo orientado por SENNOVA



Fuente: Elaboración propia

El proceso de implantación estratégica de la propuesta metodológica requiere ajustarse al procedimiento de diseño curricular del SENA.

Tabla No.3: Implantación estratégica

PROCESO: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	
PROCEDIMIENTO: DISEÑO CURRICULAR	
OBJETIVO: Orientar la elaboración o actualización de los programas de formación profesional integral para desarrollar en el talento humano, competencias que den respuesta a la demanda del sector social y productivo del país.	
Responsable: Director de la formación profesional integral, coordinador grupo de gestión operativa integral de la formación profesional en la modalidad presencial y su equipo de asesores, coordinador de grupo de gestión operativas integral de la formación profesional en la modalidad virtual y su equipo de asesores, coordinador de grupo de gestión estratégica de la formación profesional, asesores y gestores de las redes, equipo de diseño curricular, directores regionales, subdirectores de centro que pertenecen a la red, coordinadores académicos y misionales de los centros que pertenecen a la red.	Alcance: Este procedimiento inicia con la caracterización de las necesidades de la formación del talento humano y finaliza con la aprobación del programa de formación, aplica para la formación que conduce a expedición de títulos y certificados, en cualquiera de las modalidades de formación.

Fuente: Manual desarrollo de competencias en FPI, 2005

Al efecto esta institución sigue un proceso que tiene como responsable al Director de Formación Profesional, al Coordinador del Grupo de Gestión Operativa Integral de la Formación Profesional en modalidad presencial. El procedimiento se inicia con la caracterización de las necesidades, como se explica en la tabla de implantación estratégica.

Dicha implementación requiere nuevos currículos en el TGTH que sean pertinentes, que cuenten con la orientación metodológica y pedagógica de un asesor de diseño curricular, procesos de inducción, congruente con las normas de competencias laborales, proceso en el cual intervengan todas las áreas responsables de la Formación Profesional Integral - FPI en el SENA; deben ajustarse al conjunto de procedimientos y actividades para diseñar estructuras curriculares y módulos de Formación soportados por el enfoque de Competencias Laborales, eje de formación en los TGTH.

CONCLUSIONES

Al ser el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, un establecimiento público del orden nacional en Colombia, se hace necesario implantar desde la parte directiva la propuesta descrita; los resultados obtenidos se deben implementar para fortalecer la misión de la institución más querida por los colombianos.

Esta metodología se deja a consideración, en primera instancia para ser socializada con el subdirector de centro, ya que la propuesta nace como iniciativa para fortalecer los semilleros de investigación del SENA-CGA, enseguida debe colectivizarse y que sea aprobado por la dirección de SENNOVA, para que posteriormente sea revisado por el equipo de formación profesional integral del SENA y este gestione los nuevos diseños curriculares para los TGTH y demás Programas.

Por último, debe establecerse como lineamiento de dirección organizacional, emitido solamente por el Director General de la entidad.

Después de culminar el proceso se establecen las siguientes conclusiones:

- El diseño curricular actual de los Tecnólogos en Gestión del Talento Humano ofertado por el Centro de Gestión administrativa – CGA, se encuentra desintegrado de los lineamientos establecidos por SENNOVA.
- Se evidencia que SENNOVA hasta ahora se encuentra haciendo presencia significativa en los centros de formación que actualmente integran los semilleros de investigación.
- Se evidencia la falta de una infraestructura adecuada para efectuar procesos investigativos desde el enfoque locativo.
- La brecha tecnológica se evidencia de forma significativa ya que para generar I+D+I se debe contar con recursos disponibles y actualmente el CGA carece significativamente de recursos tecnológicos para fomentar tal fin, debe apoyarse en los recursos que puede suministrarle SENNOVA.
- Por parte de personal que tiene a cargo los semilleros de investigación, que se les dé el uso para el cual fueron creados, ya que se evidencia que adolecen de lineamientos estandarizados y que en algunos casos presentan desconocimiento de la estrategia investigativa que persigue la institución y tiene a cargo SENNOVA.

Se deja a consideración del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la implementación del sistema de direccionamiento estratégico, con enfoque metodológico en pro del fortalecimiento de la I+D+I en los TGTs ofertados por el CGA. Cabe destacar que esta tiene como ejes principales: el análisis del diseño curricular, el enfoque pedagógico y didáctico del SENA – SENNOVA - CGA, para así contribuir con la formación de un aprendiz integral en Gestión del Talento Humano- GTH que sea pertinente con la dinámica empresarial colombiana.

Se emiten las siguientes recomendaciones:

- Fortalecimiento de semilleros de investigación, para lograr el objeto de su creación en el SENA-CGA. Diseños curriculares acordes a las necesidades del sector productivo, bajo los lineamientos establecidos por SENNOVA, fortaleciendo la investigación aplicada en cada programa ofertado en el SENA-CGA.
- Implementación de formación complementaria tanto para aprendices como Instructores, en la aplicación de la metodología de investigación fomentada por SENNOVA.
- Incentivos para los instructores y aprendices que generen resultados significativos en procesos de investigación aplicada en las áreas de servicios, caso que atañe al SENA-CGA.

Por último, estoy firmemente convencido que la implementación y puesta en marcha de la metodología establecida en esta investigación, fomenta e impacta el sector productivo de forma tal que la I+D+I se convierta en el pilar, en cada uno de los programas ofertados en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA a nivel nacional e internacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Ansoff, I.H. (1997). La dirección estratégica en la práctica empresarial. México: Pearson.
- Bateman, T. y Scott, S.A. (2004). Administración: Un nuevo panorama competitivo. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Betancourt, B. (2005). Análisis sectorial y competitividad. Santiago de Cali, Colombia: Poemia.
- Blank, B.L. (2002). La administración de organizaciones: un enfoque estratégico. Cali, Colombia: Artes Gráficas del Valle, Universidad del Valle.
- Bonsón, E. (1999) Tecnologías inteligentes para la gestión empresarial. México: Alfaomega Grupo Editorial.
- Certo, S.C. (1986). Administración Moderna. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Corporación Bucaramanga Emprendedora. (2001). Innovación tecnológica: estrategias de innovación y tecnología para incrementar la competitividad de su empresa (Vol.4). Cali, Colombia: ICESI.
- Dess, G.G. y Lumpkin, G.T. (2003). Dirección estratégica: Creando ventajas competitivas. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Drucker, P. (1970). Tecnología, Administración y Sociedad. México: Roble.
- Fernández, J., López, J., Rodríguez, A. y Sandulli, F. (2007).
- El impacto del uso efectivo de las TIC sobre la eficiencia técnica de las empresas españolas. Estudios Gerenciales, 23(103), 65 – 84.
- Gómez, C. (1992). El desafío de los nuevos medios de comunicación. México: AMIC.
- Gómez, L.R. y Balkin, D. (2003). Administración. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Goodstein, L.D., Nolan, T.M. y Pfeiffer, J.W. (1998). Planeación Estratégica Aplicada. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Hill, W.L. y Jones, G.R. (1996). Administración estratégica: un enfoque integrador. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Jhonis E. Bermudez de Armas. (27 de Abril de 2017). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON ENFOQUE POR COMPETENCIAS. 18-05-2018, de Blog Ing. Jhonis Bermudez Sitio web: <http://mg-jhonis-bermudez.blogspot.com/2017/04/gestion-de-talento-humano-con-enfoque.html>
- Huidrobo, J.M. y Roldán, D. (2005). La tecnología e-business. Madrid, España: Thomson Paraninfo.
- Jarillo, C. (1992). Dirección Estratégica. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Johnson, G. y Scholes, K. (1997). Dirección Estratégica: Análisis de la estrategia de las organizaciones. Madrid, España: Prentice Hall.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2018). Quiénes somos. 18-06-2018, de SENA Sitio web: <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.asp>
- Johnson, G. y Scholes, K. (2001). Dirección Estratégica. Madrid, España: Prentice Hall.
- Linstone, H., Turoff, M.: « The Delphi Method. Techniques and Applications », Addison-Wesley, 1975, p.3

- Kaplan, R. y Norton, D. (2005). La organización focalizada en la estrategia. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Laínez, J.A. y Bellostas, A.J. (1991). La Planificación y Gestión estratégica en grupos multinacionales: Los modelos de simulación. Revista Española de Financiación y Contabilidad, 21, 501 – 534.
- Porter, M. (1984). Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. México: Continental.
- Valor, J. (2006). Acertar en la tecnología. IESE, Revista de Antiguos alumnos, 100, 100 – 105.



ABRIL 6 DE 2018

BARRANQUILLA

Aprendices – Tecnología Propiedad Horizontal
Hernán Darío Camacho
Bernardo Torres Sandoval
Maritza Rueda Cabrera
Paulina Díaz

Instructora - Johana Regino

REFLEXIONES DEL ESTADO DEL ARTE DEL TALENTO HUMANO

REFLECTIONS OF THE STATE OF THE ART OF HUMAN TALENT

Fecha de recepción: 21/06/2018

Fecha Aceptación : 15/08/2018

RESUMEN

Este artículo de reflexión tiene como objetivo dar a conocer la investigación "Aproximación al estado del arte sobre la gestión del talento humano y talento humano por competencias y sus aportes en los últimos 15 años"¹, la cual surgió de la necesidad de contar con información bibliográfica especializada y organizada como herramienta de consulta, no sólo para aprendices e instructores sino empresarios. Es una investigación de revisión en la que se recopiló y reseñaron 55 artículos respecto a antecedentes, avances, implicaciones, aportes y transformación en la gestión del talento humano y talento humano por competencias en Colombia. En el desarrollo de este artículo se aborda la importancia y evolución en tres capítulos: trascendencia, tendencias y perspectivas, evolución y aportes. Dentro de los resultados se reflexiona acerca de desafíos, modelos, paradigmas, aplicaciones y la evolución desde el talento humano, hasta el talento humano por competencias. Por último, dentro de la bibliografía se citan autores como Delgado y su modelo de competencias y Saldarriaga con perspectivas del talento humano, entre 20 artículos referenciados.

PALABRAS CLAVE: estado del arte, talento humano, talento humano por competencias, globalización, organización.

1. Investigación realizada con los aprendices de la Especialización Tecnológica de Gestión del Talento Humano por competencias - metodología, modalidad presencial durante el segundo semestre de 2017.

Myriam Liliana Rojas Moreno

psicolily@misena.edu.co

Sergio Andrés Gómez Rojas

Sergiorojas071@misena.edu.co

Jhon Fredy Nuñez Romero

johnunez@gmail.com

María Victoria Torres Becerra

mvtorres69@misena.edu.co

ABSTRACT

This article of reflection aims at presenting the research "Approach to the state of the art on the management of human talent and human talent by competences and its contributions in the last 15 years"², which arose from the need to have specialized and organized bibliographic information as a consultation tool not only for apprentices and instructors but also for entrepreneurs. It is a review research in which 55 articles were compiled and reviewed regarding background information, advances, implications, contributions and transformation in the management of human talent and human talent by competences in Colombia. In the development of this article, importance and evolution are addressed in three chapters: significance, trends and perspectives, evolution and contributions. Within the results, we think about challenges, models, paradigms, applications and the evolution from human talent to human talent by competences. Finally, within the bibliography, authors such as Delgado and his competence model and Saldarriaga with perspectives on human talent are mentioned among 20 referenced articles.

KEY WORDS: state of the art, human talent, human talent by competences, globalization.

INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo es dar a conocer la investigación bibliográfica de revisión denominada "Aproximación al estado del arte sobre la gestión del talento humano y talento humano por competencias y sus aportes en los últimos 15 años", elaborada con aprendices de la especialización tecnológica "Gestión del Talento Humano por competencias -metodología". La investigación se enfocó en recopilar, clasificar, reseñar y analizar artículos científicos referentes al tema en mención, publicados en revistas científicas tesis de grado, revistas de universidades y libros resaltando los antecedentes, definiciones, análisis en relación con el contexto social y cultural, modelos, paradigmas, avances y aportes para las Pymes de Colombia.

La elaboración del estado del arte tuvo dos antecedentes: primero al realizar un autodiagnóstico sobre investigación, se resalta que los aprendices estaban interesados en profundizar en temas relacionados con el talento humano, talento humano por competencias y procedimientos como selección, capacitación y evaluación de desempeño.

Al iniciar la revisión bibliográfica se evidenció que aunque existía mucha información al respecto, no se encontraba organizada, mucha no era clara y no era fácil encontrar temas específicos.

Segundo, teniendo presente estos hechos y que el SENA ofrece dentro de sus programas el tecnólogo en gestión del talento humano y técnico en recursos humanos, programas con mucha demanda a nivel nacional, se estableció la necesidad de contar con información bibliográfica especializada y organizada que sirva como herramienta de consulta, no sólo para aprendices e instructores sino empresarios que quieran profundizar en estos temas para mejorar los procesos dentro de sus empresas.

Desde esta perspectiva, este artículo tiene dos fines; primero dar a conocer la existencia de la "aproximación al estado del arte...", ya que es una herramienta de consulta que no sólo reseña 55 artículos, sino que brinda

2. Research carried out with apprentices of the technological specialization of Human Talent Management by competences - methodology, face-to-face modality during the second semester of 2017.

3. Modalidad presencial, en el segundo semestre de 2017, ficha 1451777.

una visión general de lo que se está haciendo en esta línea de investigación.

La segunda es reflexionar sobre aspectos relevantes que se vislumbraron en la investigación respecto a la importancia, la trascendencia, tendencias y perspectivas, evolución y aportes.

Se aclara que sólo se presentan algunas referencias y se generan unas reflexiones en relación con el objetivo de este artículo, no la totalidad de las referencias y hallazgos del estado del arte.

METODOLOGÍA

La investigación del estado del arte fue de tipo cualitativo, utilizando como técnica el análisis de contenidos, en el que se recopilan artículos sobre el tema, los cuáles se toman como información primaria, y sobre las cuáles se definen las categorías a analizar.

A continuación se describe el proceso que se llevó a cabo para la búsqueda, clasificación y análisis de la información que forma parte del corpus del trabajo de investigación.

Cómo se anunció al inicio, esta investigación se realizó en el contexto de la “Especialización del Talento Humano por competencias – metodología”.

Quince aprendices se dividieron en cuatro grupos, y cada uno de ellos se responsabilizó de la búsqueda de artículos con criterios definidos.

Se realizó una búsqueda sistematizada, en donde se debían seleccionar artículos relacionados con talento humano, talento humano por competencias o sobre los procedimientos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, que se hicieron en Colombia en los últimos 10 años.

Sin embargo, se vio la necesidad de incluir algunos artículos de otros países como Chile, México y España y ampliar la búsqueda a 15 años, por existir estudios importantes para el objeto del estudio. La revisión bibliográfica incluyó más de 80 investigaciones en las bases de datos Dianelt, Scielo, Google academic, ebscohost, Redaly y reconocidas revistas académicas de universidades, de los cuales se seleccionaron 55 que conforman el corpus del trabajo. Estos artículos fueron reseñados y con base en esto se construyó el “estado del arte”.

Tabla No. 1: Base de datos de GTH.

	REFERENCIA	REFERENCIA	P. CLAVE	TEMAS	OBJETIVO	BUSCADOR	URL
1	Aguirre, D., Cardona, M., & Garces, D. (2013), Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá. Revista Suma de Negocios Vol. 4 (págs. 89-97).	Modelo de gestión, metodos	competencias laborales y gerencia de R1	caracterizar el modelo de gestión por competencias como un elemento orientador en las practicas organizacionales	caracterizar el modelo de gestión por competencias como un elemento orientador en las practicas organizacionales	ebscohost	
1	Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. Revista Científica Económicas CUC, 30(30), (págs. 25-38).	Modelo de competencias, desarrollo integral.	Reflexionar sobre el modelo por competencias y sus aportes a las organizaciones	Analizar diferentes aspectos relacionados con las organizaciones y la implementación de un modelo por competencias	La gestion humana debe definir sus objetivos y plan estratégico para permitir el desarrollo de una labor coherente con las demas areas funcionales	dianelt	

Fuente: Elaboración propia

4. En el estado del arte se presentan las tablas y las reseñas de los 55 artículos.

Los artículos se organizaron en una base de datos y se realizó una primera clasificación por la pertinencia y luego por la relevancia.

Cómo productos del estado del arte se encuentra una base de datos que se puede filtrar para facilitar la búsqueda: por referencia, paradigma, tema, objetivos, conclusiones y buscador (Figura No 1); 55 referencias acorde a un modelo establecido (Figura No 2), y el corpus del trabajo divididos en tres capítulos: talento humano, talento humano por competencia y aportes.

Y este artículo "Reflexiones sobre el estado del arte de Talento Humano" es de reflexión, ya que refiere la investigación del "estado del arte" en el que se resaltan aspectos y reflexiones fundamentales del estudio, destacando la importancia del talento humano dentro de las organizaciones, los desafíos, modelos, paradigmas, aplicaciones y la evolución del enfoque desde el talento humano, hasta el talento humano por competencias.

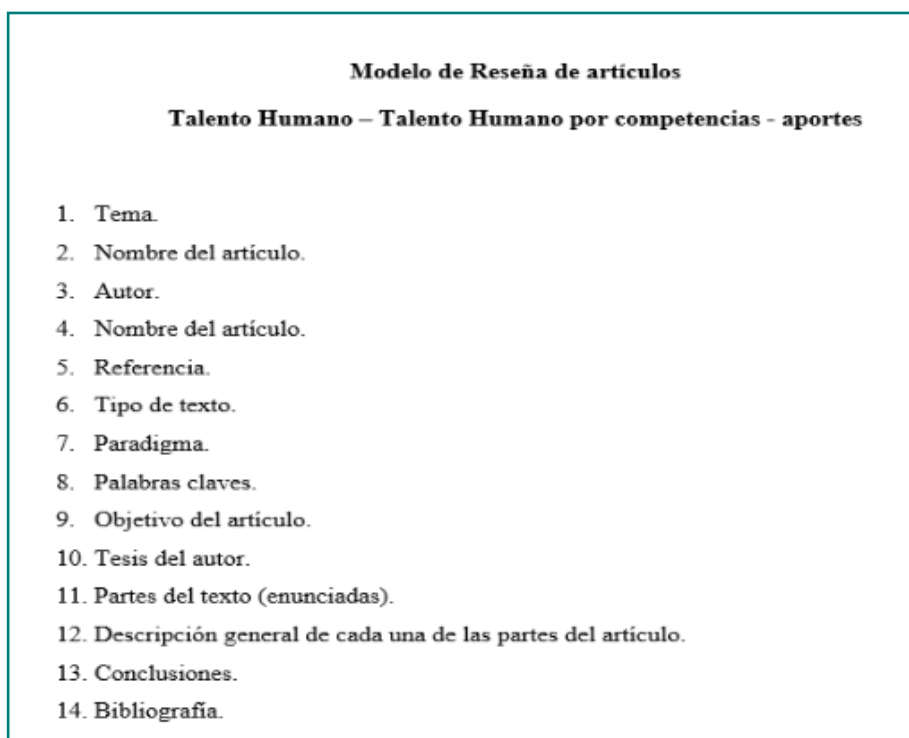
DESARROLLO

La trascendencia:

En la era actual, las organizaciones, en especial las PYMES en Colombia, deben adaptarse rápidamente a los cambios generados por fenómenos como la globalización, las exigencias del mercado laboral, las nuevas tecnologías, la competencia y una nueva visión sobre los trabajadores, entre otros. De no ser así, estas empresas están condenadas a desaparecer en el corto o mediano plazo, como sucede actualmente en Colombia.

Según, Pérez, Ramírez (2015), aunque en el país se observa un gran ambiente y actitud empresarial solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven al primer año y solo el 20% al tercero". Además, "El porcentaje de Pymes industriales que reportaron una mejoría en su situación económica general fue del 35% durante el segundo semestre de 2016, menor al observado un año atrás (42%)." (ANIF 2017)⁵.

Figura No. 1. *Modelo de reseñas de artículos Talento humano.*



Fuente: Elaboración propia

5. ANIF: Asociación nacional de instituciones financieras.

Aquí el área de talento humano toma relevancia, en cuanto de manera integral retoma variables organizacionales, culturales y sociales para establecer metodologías y modelos con el fin de contribuir con la mejora continua de las organizaciones en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales y el direccionamiento estratégico.

Esto implica que los paradigmas y conceptos de cómo administrar el talento humano han ido evolucionando, asumiendo nuevos retos impuestos por la sociedad actual para adaptarse a los cambios y desarrollar internamente a las organizaciones (en sus procesos y sus colaboradores).

Gómez, L. (2010), resalta que dentro de las estrategias competitivas las empresas deben tener presente el reto de la globalización y disponer así tanto de recursos técnicos y tecnológicos, pero su enfoque debe ser en el ser humano como principal ente de modernización.

TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS:

Una tendencia es un direccionamiento que pretende alcanzar un objetivo común. Se convierte en un punto de referencia hacia el cual avanzan los individuos y la sociedad, hasta convertirse en el eje central de los colectivos. Y es exactamente esto lo que pretende la Gestión de Talento Humano como administración, en donde se operan los cambios que surgen de acuerdo a las necesidades del mercado global marcando las acciones gerenciales. En la actualidad con referencia a la gestión humana, la tendencia de optimizar el capital humano y las habilidades que refleja esta tendencia tienen el propósito de incrementar los niveles de productividad y competitividad organizacional.

Saldarriaga, J. (2008), profundiza en las tendencias y perspectivas de gestión humana que se asignan en el mundo y que a su manera, planean optimizar la administración del personal de la organización y contribuir al desarrollo e incremento de la productividad y la competitividad, y que esto es consecuente con las tendencias que pretenden “rescatar” al ser humano dentro de la organización, porque el conocimiento y la

gestión humana por competencias contribuyen de manera óptima al cumplimiento de metas y objetivos dentro de una organización.

En suma, la tendencia y la perspectiva derivan en la necesidad que las organizaciones cuenten con áreas de talento humano, como eje fundamental que articulen los cambios sociales, tecnológicos, culturales y económicos, teniendo como premisa el capital humano, para el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Evolución y aportes del Talento Humano:

A continuación se relacionan investigaciones de autores interesados en la temática, en relación con el talento humano, el talento humano por competencias y que se aplican a las PYMES de Colombia, con el fin de generar procesos de reflexión que inviten a mejorar las prácticas en relación con los colaboradores y los procesos dentro de las organizaciones.

Mejía, A, & Bravo, M, & Montoya, A. (2013), analizan los cambios en la economía colombiana desde los años 50 y describen cómo el factor humano es considerado un activo más de las empresas pero no se invierte en él. Considera que esto es un error, ya que la inversión en el talento humano potencializa la eficiencia y la productividad tanto de las organizaciones como de las economías que se reflejan en un incremento en la calidad de vida de las personas, además de esto cabe resaltar que países desarrollados como Japón, Corea del Sur y China basaron su transformación en esta premisa.

Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006), aportan una visión de la complejidad de la gestión humana más allá de la mirada tradicional de las prácticas administrativas sobre recursos humanos: una comprensión sobre la evolución del área de talento humano, su rol frente a los objetivos organizacionales y los retos que deben asumir. Resaltan el papel estratégico de la gestión humana y las implicaciones para el logro de ventajas competitivas de las organizaciones. Saldarriaga, J. (2008), en su artículo describe los cambios que se han generado en el concepto de talento humano a través de los últimos años y presenta la perspectiva de ciertos autores en relación con el cambio que ha tenido en las organizaciones el área de

talento humano, hasta llegar al talento humano por competencias.

A su vez, Pardo, C. & Porras, J. (2011), realiza un estudio en el que plantea un enfoque y los componentes de la Gestión del Talento Humano (GTH), a partir de los antecedentes de la administración de personal y el contexto de las organizaciones. Considera como precedentes la evolución histórica de los asuntos relacionados con la administración de personal, los diversos enfoques o modelos sobre el tema y las tendencias de la administración de personal, en donde la GTH debe enfocar sus esfuerzos en lograr y mantener organizaciones competitivas, para lo cual es necesario que se dirija hacia la cadena de valor de la organización mediante la acción estratégica diferenciada (AED), la cual comprende entre otros componentes, el objetivo estratégico de una GTH, las competencias del administrador (a) del talento humano y los indicadores de gestión del talento humano (IGTH) a fin de mantener organizaciones competitivas.

En suma todos los autores resaltan el capital humano y la importancia de la gestión humana en pro de lograr empresas competitivas que no sólo sobrevivan a los procesos de globalización, sino que sean cada vez más productivos y competitivos.

En el estado del arte se profundiza y analizan entre otros aspectos la gestión del talento humano por competencias y los aportes a los procedimientos de selección, capacitación y evaluación de desempeño.

Sin embargo, como el objetivo de este artículo no es presentar la totalidad del estado del arte, no se relacionan. Aunque se anexa una tabla en donde se presenta el objetivo de varios artículos que son relevantes. (Anexo No 3).

ANÁLISIS Y REFLEXIONES

Se evidencia cómo el talento humano desde los inicios ha sido el eje fundamental que promueve cambios orga-

nizacionales acorde a los requerimientos sociales, culturales, tecnológicos y humanos. Si los empresarios no están dispuestos a invertir en establecer el área de talento humano y en sus colaboradores es una empresa que está condenada a estar estancada o peor aún, a desaparecer.

ANÁLISIS DEL TALENTO HUMANO

Ya mencionada la importancia que el talento humano tiene dentro de las organizaciones, el desarrollo del área se enfoca en mejorar y optimizar los procesos para que la gestión del talento sea más efectiva y hábil para la organización, ya que estas necesitan ampliar las actividades analíticas como la previsión y la planificación, además del análisis y la optimización de recursos. Desde esta perspectiva Gestión Humana debe medir y proporcionar datos significativos relevantes para todos los departamentos de la organización que optimicen los procesos dentro de las empresas.

En suma, la gestión del talento humano, se centra en dinamizar los procedimientos y dar respuesta a los requerimientos de la organización, recogiendo, evaluando y organizando sistemáticamente la información sobre las diversas oportunidades de mejora.

ANÁLISIS DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS:

La competitividad es un factor clave para mejorar la posición socioeconómica de las organizaciones, para lo cual es necesario alinear el recurso humano a la estrategia de la empresa.

El objetivo de un sistema de gestión humana por competencias es llevar a la organización un paso más adelante en la columna vertebral de la compañía, se establecieron las competencias organizacionales y distintivas de los cargos críticos para el logro de la estrategia, y se plantean los lineamientos para diseñar los subsistemas de gestión humana.

Un modelo de gestión humana por competencias se centra en el saber, saber hacer y saber ser de los colaboradores, con el fin de potencializarlos, y como consecuencia de este fortalecimiento alinear a los colaboradores con el logro de los objetivos estratégicos.

Tabla No. 2. Autores Talento Humano Por competencias. (Anexo No. 3)

Autor / artículo	Objetivo del artículo
Aguirre, D., Cardona, M., & Garcés, D. (2013), Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá.	Caracterizar el modelo de gestión por competencias como un elemento orientador en las prácticas organizacionales.
Alarcón, D. (2009), La administración del talento y las competencias como herramientas de evaluación en el desempeño.	Propiciar el autoconocimiento y del manejo correcto de las situaciones para lograr un desempeño congruente, diseñando estrategias para tomar decisiones.
Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J (2004), Competencias laborales de los gerentes de talento humano.	Identificar cuáles son las competencias que las personas que trabajan dirigiendo talento humano deben tener para que los resultados en las organizaciones sean los mejores.
Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones.	Proponer un modelo de competencias laborales que sirva de fundamento para el desarrollo integral de los procesos de talento humano.
Díaz, R. & Arancibia, V. (2002). El enfoque de las competencias laborales.	Presentar el enfoque de las competencias en las organizaciones, a través del tiempo, como se han desarrollado y sus definiciones.
Gallego, M. (2000), Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales.	Exponer los diferentes procesos que intervienen en la gestión del talento humano por competencias y su importancia en la competitividad de las empresas.
Gómez, L. (2010) Un modelo moderno de gerencia del talento humano.	Detectar con frecuencia el gran interés que el tema de las competencias ha despertado especialmente en los departamentos de Gestión Humana y Desarrollo de Personal.
Medina, A., Delgado, A., & Lavado, P. (2012), Fundamentos de un sistema de gestión humana por estudio de modelos de gestión por competencias para impulsar la productividad de pymes.	Resaltar la importancia de fortalecer los recursos y capacidades, como el capital humano, ya que son la fuente de competitividad de las organizaciones.
Paredes, I. & Inciarte, A. (2013), Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico.	Analizar el enfoque por competencias como una vía para la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico.
Suárez, B. (2011), Posmodernidad-dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial.	Realizar un recorrido por los principales retos que para las organizaciones, teniendo presente las nuevas realidades de la globalización de la economía, los adelantos tecnológicos, los avances de la sociedad del conocimiento y el manejo del cambio que deben tener presentes los gestores y líderes de las empresas.
Tejada, A. (2003), Los modelos actuales de gestión en las organizaciones gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias.	Presentar las estrategias y modelos de talento humano por competencia, desde una mirada integral, en la que debe ser estudiada como un todo.
Villamayor, R. (2004), Gestión por competencias: Una aproximación a su necesidad. Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos Banco Central de la República.	Lograr la aplicación concreta de los conocimientos a través del desarrollo de la persona en su puesto de trabajo, mediante la medición del rol laboral.

Fuente: Elaboración Propia

ANÁLISIS APORTES

Actualmente, el talento humano y su aporte al logro de los objetivos de la organización a la que pertenece, son elementos de indiscutible relevancia, esta nueva manera del trabajo obliga a girar la mirada hacia las habilidades, conocimientos, experiencias y actitudes del trabajador para responder a los nuevos retos organizacionales, demostrando su productividad en un ambiente competitivo y cambiante, es así como surge el interés de las empresas por gestionar su capital humano basado en las competencias.

Por último, los autores quieren generar una reflexión y abrir una discusión acerca de dos aspectos que podrían considerarse “obvios” y son relacionados con dos premisas “lo más importante de las organizaciones es el talento humano...” y “el recurso humano ha ido evolucionando hasta convertirse en talento humano por competencias”. Y es que según la revisión que se realizó en el estado del arte y en la práctica (acorde a lo que sucede en muchas de las PYMES), en muchos casos se evidencia que no hay claridad al respecto.

En relación con la primera premisa, si es clara la importancia del talento humano dentro de las organizaciones,

¿Por qué gran cantidad de PYMES no cuentan con un área de talento humano, o no la tienen como una estrategia, o le dan más énfasis a los procesos que a las personas?.

De acuerdo a la segunda premisa se evidencia que en varios de los artículos se utilizan de manera indiscriminada los conceptos de "recursos humanos", "talento humano", "capital humano", "competencias" y "talento humano por competencias", como si fueran sinónimos. y/o en otros casos los denominan como "enfoque", "definición", "fases" o "evolución" sin tener una directriz para mencionarla.

Y más complicado aún, de manera ecléctica utilizan modelos, metodologías, enfoques e incluso denominaciones de manera indiscriminada, sin establecer una unidad de criterio que determine los lineamientos sobre los cuales se proyecten la organización y el personal.

Por lo tanto, los autores plantean que no se trata sólo de un cambio de "Definición" o una "evolución" sino de un cambio de paradigma, porque en realidad lo que hay de fondo es que la visión hacia la organización, la manera de acercarse a ella cambia la manera como se estructuran sus procesos y procedimientos, como se plantean los objetivos organizacionales, como se concibe al personal. Yes que la manera como el empresario o el responsable de área de talento humano concibe a la empresa determina las prácticas al interior de ella: implica la planeación de los procesos y procedimientos, las inversiones que hace, el tipo de estructura y comunicación organizacional.

En suma, no es sólo un cambio de término, sino que interviene implícitamente en los modelos, métodos y enfoques que va a llevar a cabo dentro de su organización. Para ejemplificar, recurso humano (es un activo de la organización), talento humano (se reconoce la persona, pero se enfatiza en los procesos), talento humano por competencias (se valora el capital humano y lo que sabe, hace y es y lo que aporta a la organización), y metodología de la gestión del talento humano por competencias (atraer, motivar y retener al mejor personal). La profundización será objeto de otra investigación.

CONCLUSIONES

El estado del arte presenta un recorrido por los métodos tradicionales de gestión de talento humano y su evolución a lo que en la actualidad se conoce como el método de gestión de talento humano por competencias y sus aportes, siendo considerado uno de los métodos más eficaz y eficiente para cumplir con los objetivos organizacionales y su planeación estratégica, ya que a través de este se integran las competencias relacionadas con el capital humano, las habilidades y conocimientos, desarrollando las destrezas propias en cada colaborador y que posee en relación con las estructuras laborales.

En el desarrollo de la gestión de talento humano, se logra resaltar la heterogeneidad como modelo de nivel global, sin embargo se encuentra que la gran mayoría de las organizaciones se encuentran en el punto de partida inicial frente a las necesidades del mercado para la productividad y la competitividad.

Por otro lado, se evidenció que al dar una valoración ampliamente significativa de los expertos en gestión humana, se logra obtener la suficiente atracción, potenciación y retención del capital, con el propósito de marcar la diferencia en el mercado y sacar suficiente ventaja de competitividad para el sostenimiento de las buenas prácticas, avanzando considerablemente en el aprendizaje continuo de los individuos respecto a la alta demanda.

No basta, ni es suficiente con poseer buenas prácticas al interior de las organizaciones para ser exitosas; debe existir un conjunto de características integradas hacia el modelo de gestión humana, donde se incluyan principalmente las políticas como un método de medición, que a su vez sea parte de un sistema integral aplicado con los aspectos corporativos más relevantes de su cultura organizacional y su estrategia corporativa.

En último lugar, se entiende como parte importante el reconocimiento que las organizaciones en la actualidad han querido darle al ser humano, trascendiendo hacia

una mirada menos tradicional y con enfoque al factor productivo. Cuando las instituciones se permiten ampliar las perspectivas de cambio radical sobre la concepción en gestión humana, sus estrategias y sus políticas significan el logro de los objetivos en función de la productividad, pues se da valor al papel de la persona para el desempeño de sus labores.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre, D., Cardona, M., & Garcés, D. (2013), Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá. *Revista Suma de Negocios* Vol. 4 (págs. 89-97).
- Alarcón, D. (2009), La administración del talento y las competencias como herramientas de evaluación en el desempeño. *Revista Científica Negotium* Vol. 5 No. 13 (págs. 61-70).
- Asociación Nacional de Instituciones Financieras – ANIF, Bancoldex, el Banco de la República y el Banco Interamericano de Desarrollo – BID (con el apoyo de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de la Confederación Suiza) (2017), en la Gran Encuesta Pyme Informe de Resultados 1er semestre Recuperado de: http://www.anif.co/sites/default/files/publicaciones/gepnacional_i-17.pdf.
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2004), Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* Vol. 16 No. 27 (págs. 57-72).
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006), Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Revista Javeriana* Vol. 19, No. 32 (págs. 225-254).
- Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Científica Económicas CUC*, 30(30), (págs. 25-38).
- Gómez, L. (2010) Un modelo moderno de gerencia del talento humano. *Revista Vanguardia Psicológica*. Vol. 1 No. 1 (págs. 14-32).
- Medina, A., Delgado, A., & Lavado, P. (2012), Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias de las artes gráficas. para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria Estudio de modelos de gestión por competencias para impulsar la productividad de pymes. Vol. 28 No. 122 (págs. 121-138).
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013), El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniera Industrial*. Vol. 34 No. 1 (págs. 2-11).
- Moreno, M. J., Pelayo, Y., & Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa* No 10, 56-72.
- Paredes, I. & Inciarte, A. (2013), Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico. *Revista Científica OMNIA*. Vol. 19 No. 2 (págs. 125 – 138).
- Pérez, Rámirez. & Ramirez, M, (2015), ¿Por qué fracasan las PYMES en Colombia” En revista Dinero. www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958
- Saldarriaga, J. (2008), Gestión Humana, Tendencias y Perspectivas, Estudios Generales – Universidad ICESI (págs. 137-159).
- Suarez, B. (2011), Posmodernidad-dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* Vol. 4 N° 7 (págs. 91-102).
- Tejada, A. (2003), Los modelos actuales de gestión en las organizaciones: gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Revista Psicología desde el Caribe*, 12 (págs. 115 – 133).
- Villamayor, R. (2004), Gestión por competencias: Una aproximación a su necesidad. Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos Banco Central de la República (VI Reunión sobre administración de recursos humanos de banca central). Buenos Aires, Argentina. (Pág 1– 8).

REANDINA
CUMPLIMOS
UEÑOS
RANSFORMANDO
VIDAS Y CREANDO
OPORTUNIDADES
UCACIÓN
DE



“CARACTERIZACIÓN
OCUPACIONAL DEL SECTOR DE
LA PROPIEDAD HORIZONTAL”

Aprendices — Tecnología Propiedad Horizontal
Hernán Darío Camacho
Bernardo Torres Sandoval

Instructora- Johana Regino

ESTUDIO OCUPACIONAL EGRESADO EN GESTIÓN BIBLIOTECARIA

OCCUPATIONAL STUDY OF GRADUATES IN LIBRARY MANAGEMENT

Fecha de recepción: 21/05/2018

Fecha Aceptación : 30 / 08/2018

RESUMEN

Éste es un estudio del perfil ocupacional del egresado en gestión bibliotecaria, el cual se desarrolló con el fin de determinar cuál ha sido el impacto de la formación impartida por el SENA. Los resultados que se obtuvieron aquí permiten tres cosas: evaluar el programa identificando oportunidades de mejora, según las señales que envía el mercado laboral; realizar desarrollos curriculares al mismo y formular nuevos estudios en torno al desempeño de la profesión.

PALABRAS CLAVE: Gestión bibliotecaria, egresados, perfil ocupacional, mercado laboral, desarrollo curricular.

Marlene Salazar Ramos

msalazar40@misena.edu.co

ABSTRACT:

This is a study of the occupation profile of the graduates in library management, which was developed in order to determine what the impact of the training given by SENA has been. The results obtained here allow three things: to evaluate the program identifying opportunities for improvement, according to the signals sent by the labor market; to make curricular developments to the same and to formulate new studies around the profession performance.

KEYWORDS: Library management, graduates, occupational profile, labor market, curricular development.

INTRODUCCIÓN

El programa de Gestión Bibliotecaria se creó con el objetivo de brindar a los sectores productivo, educativo y público la posibilidad de capacitar e incorporar personal con altas cualidades laborales y profesionales, que contribuyan al desarrollo social del país. De manera particular, el programa ofrece formación en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), lo que ha permitido que los educandos desarrollen competencias comunicativas, técnicas y administrativas que les permiten desempeñarse en las diferentes unidades de información con calidad, pertinencia y eficiencia (SENA, Programa de Gestión Bibliotecaria, 2010).

El conocimiento de la realidad laboral de nuestros egresados permite al Programa de Gestión Bibliotecaria determinar si está bien encaminado en materia de contenidos. Por otra parte, la identificación de los empleadores facilita el desarrollo de alianzas estratégicas con el sector productivo y tener conocimiento sobre la pertinencia del programa para el mercado laboral.

METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo descriptivo, puesto que pretende analizar las características más importantes del fenómeno en cuestión y descubrir tendencias en la población objetivo. La investigación descriptiva resulta muy

útil a la hora de mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, contexto o situación.

Población

La población objetivo está conformada por todos los egresados del Tecnólogo en Gestión bibliotecaria, es decir, 168 certificados.

Instrumento

Para esta investigación se aplicaron dos instrumentos: la encuesta y la entrevista estructurada. La primera permitió hacer una caracterización laboral de los egresados del tecnólogo en Gestión Bibliotecaria y de las empresas que los contratan, diseñada con la herramienta Google Drive, constó de veinticinco preguntas – cerradas y abiertas, agrupadas de la siguiente manera:

Preguntas Generales: En las que se les preguntan sus datos personales: identificación, nombre completo, edad, estrato, estado civil, número de hijos, departamento de nacimiento, dirección. Estas preguntas se elaboran básicamente para conocer y definir el perfil y así tener la seguridad que los resultados son válidos y qué son dirigidas a la población en estudio y que las respuestas nos

garanticen la validez de las mismas y contar un estudio representativo.

- Perfil del Egresado: Con preguntas propias de la parte académica, fecha de certificación, jornada, modalidades de práctica, formación actual .
- Formación SENA: Este tipo de preguntas constituye una parte muy importante por cuanto los Egresados nos hacen conocer su percepción del SENA, como institución y del programa en particular el Tecnólogo en Gestión Bibliotecaria.
- Información Ocupacional: Constituida por preguntas inminentemente de tipo ocupacional o laboral.
- Información Funcional: Preguntas formuladas en el contexto funcional, es decir conocer la percepción de los Egresados con referencia a las funciones que actualmente desempeñan en las Bibliotecas y su relación con las competencias vistas en el programa.

Por su parte, la entrevista estructurada se realizó a los empleadores, con el fin de conocer el desempeño de nuestros egresados en el mundo laboral; en total se formularon veinte preguntas. Ambos instrumentos siguieron el modelo utilizado por el Observatorio Laboral del SENA.

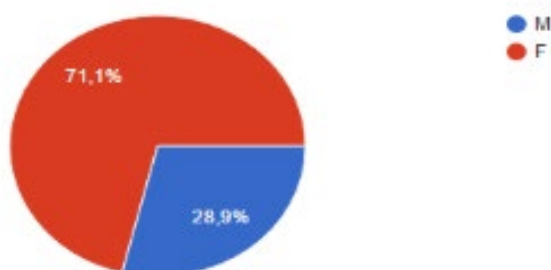
RESULTADOS

La encuesta fue contestada por un total de 103 egresadas y 10 egresados

Preguntas Generales:

Además de conocer los datos personales de los Egresados, los resultados fueron los siguientes:

Figura No. 1

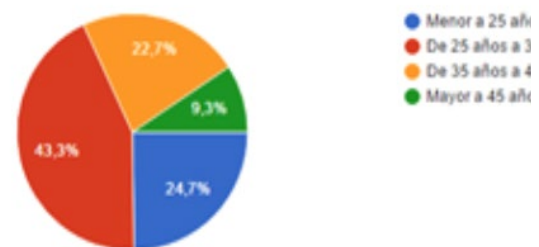


Fuente: Elaboración propia

El primer resultado que llama la atención, indica que el 71% de los egresados son mujeres, lo que lleva a preguntarse ¿Por qué los hombres tienen una escasa representación en el programa? Una posible respuesta es que la percepción social de la profesión, que relaciona la bibliotecología con la imagen de una mujer preocupada por mantener los estantes en orden y sellar los libros, hace que los hombres tengan menos incentivos para estudiar la profesión.

Respecto a la distribución geográfica, se encontró que el 90% de los egresados nacieron y viven en Bogotá. El 10% restante está repartido entre los demás departamentos, de los cuales destacan Tolima y Cundinamarca.

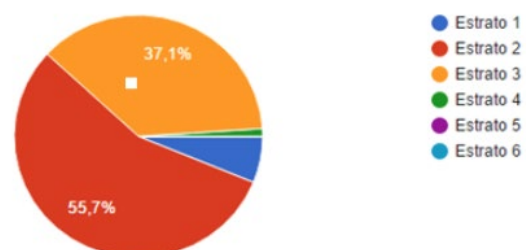
Figura No. 2



Fuente Elaboración propia

El estudio también indagó por el estado civil de los egresados. Se encontró que el 62,9% son solteros, mientras que el 35% están casados o viven en unión libre.

Figura No. 3

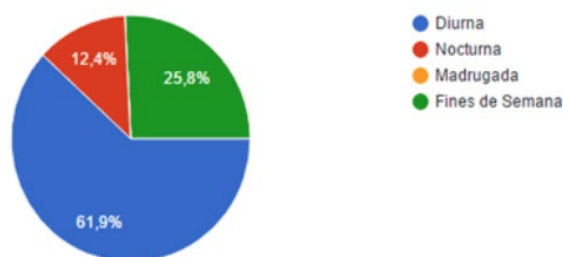


Fuente: Elaboración propia

Respecto a la situación socioeconómica, la mayoría de los egresados pertenecen al estrato 2 (55.7%). El resto se divide entre los demás estratos, donde también destaca el 3 (37.1%)

PERFIL DEL EGRESADO :

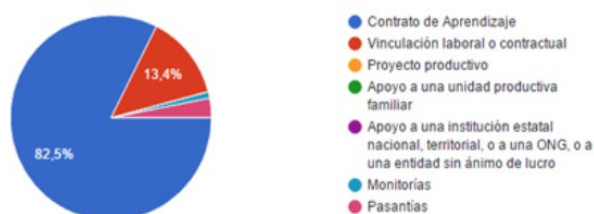
Figura No. 4



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los egresados que respondieron la encuesta pertenecen a la jornada de formación diurna, (61.9%) lo que da a pensar que esta jornada está más en contacto con el programa después de terminar su formación, lo sigue en su orden de participación la jornada fin de semana (25.8%), y la nocturna con un 12.4%

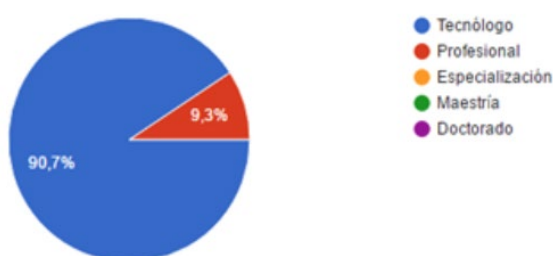
Figura No.5



Fuente: Elaboración propia

Cuando se preguntó por las modalidades en que realizó su práctica laboral, se obtuvieron los siguientes resultados. El 82, 5% realizó su práctica bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, sin embargo, cabe destacar que el 13,4% la realizó bajo la modalidad de vínculo laboral.

Figura No. 6



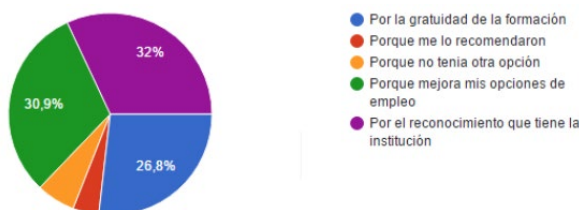
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de formación, llama la atención que los egresados en un 90.7% no continúan la cadena de formación y el 9.3% se está formando a nivel profesional.

FORMACIÓN SENA

A la pregunta ¿cuál fue el principal motivo que lo llevó a formarse en el SENA? el 32% contestó que lo hizo debido al alto prestigio de la institución, el 30,9% porque sus opciones de empleo se ven mejoradas, los otros porcentajes esgrimen motivos como la gratuidad (26,8%) y por recomendación de conocidos, y un bajo porcentaje por qué no tenía otra opción.

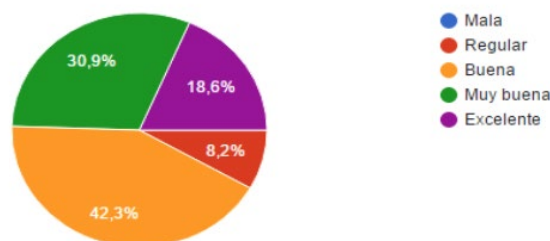
Figura No. 7



Fuente: Elaboración propia

Al momento de evaluar la calidad de la formación en el SENA, el 91.8% de los egresados consideran que fue buena, muy buena y excelente, solamente el 8,2%, la califica como regular, en este punto vale destacar que ese mismo porcentaje se encuentra desempleado, lo que prueba que los egresados suelen medir la formación de acuerdo con su situación laboral.

Figura No. 8

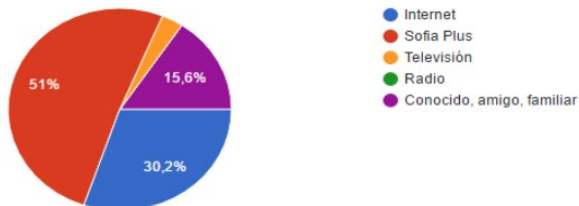


Fuente: Elaboración propia

A la pregunta ¿por qué medio de comunicación tuvo usted conocimiento del programa de formación? El 51% afirmó que lo hizo a través de Sofía plus, seguido de internet

30.2 %, lo que se puede concluir es que un 82% tuvo conocimiento por Sofia Plus (algunos lo identifican como internet), y el 15,5%, por medio de amigos y familiares.

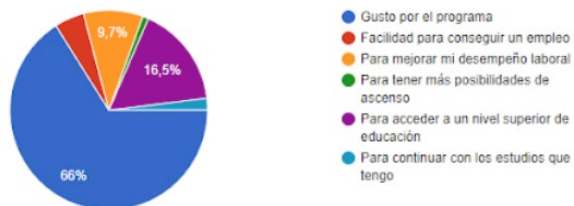
Figura No. 9



Fuente: Elaboración propia

Continuando con nuestro estudio, la principal razón porque nuestros egresados decidieron estudiar fue el gusto por el programa (66%), otros para continuar sus estudios de educación superior (16.5%), el 9.7% por la facilidad que tiene los egresados de conseguir empleo.

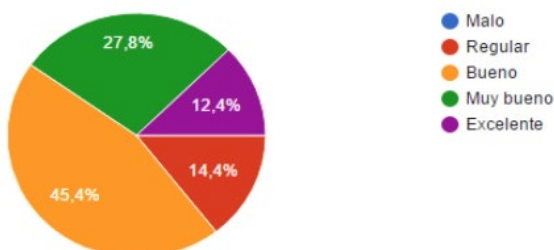
Figura No. 10



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al contenido curricular del programa de formación, un 85,6% de los egresados lo consideran como Bueno, Muy Bueno y Excelente. Valdría la pena retomar el estudio para indagar por qué el 14,4% lo considera regular, con el fin de realizar los respectivos ajustes.

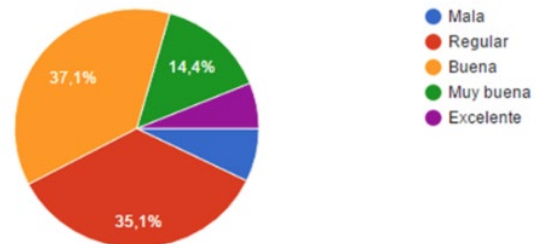
Figura No. 11



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la pregunta 26- ¿Cómo valora la metodología aplicada en el SENA para la ejecución de la formación?, los egresados en su mayoría la perciben entre Buena, Muy buena y excelente, sin embargo, un sector apreciado de 14.4% la percibe como regular.

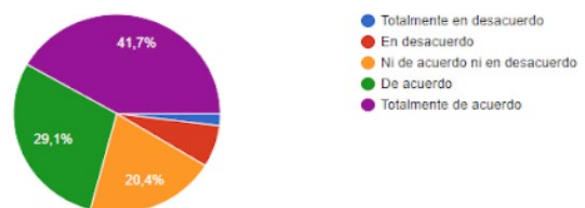
Figura No. 12



Fuente: Elaboración propia

A la pregunta: Haber cursado un programa de formación en el SENA, ¿influyó para conseguir trabajo?, 41.7% estuvo totalmente de acuerdo, 29.1% de acuerdo, 20,4% estuvo ni en acuerdo, ni en desacuerdo, con lo que se concluye que un 70% confirma la influencia del programa para conseguir empleo.

Figura No. 13

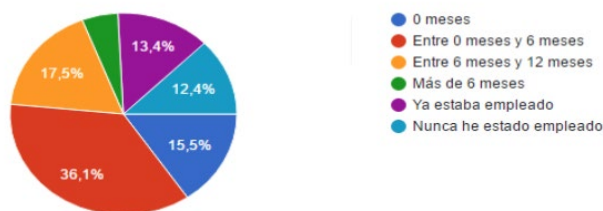


Fuente: Elaboración propia

INFORMACIÓN OCUPACIONAL

A la pregunta ¿Cuánto tiempo después de certificarse del programa de formación logró emplearse? Nuestros egresados tardan en ingresar al mercado laboral entre cero y seis meses, por lo cual, es posible inferir que el programa goza de posicionamiento en el sector de las bibliotecas.

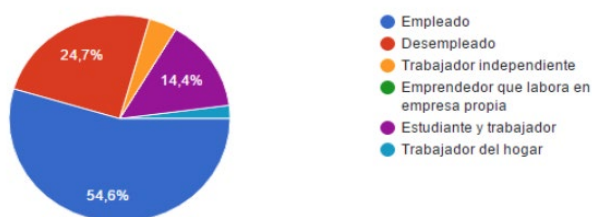
Figura No. 14



Fuente: Elaboración propia

Nuestros egresados actualmente son: Empleados (54,6%), Desempleados 24,7% y el 14,4% son estudiantes y trabajadores.

Figura No. 15

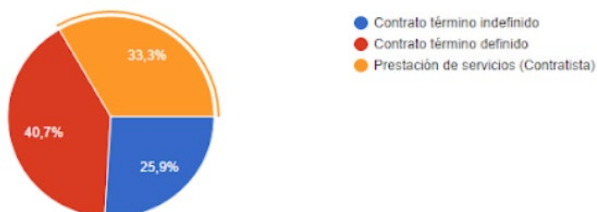


Fuente: Elaboración propia

Su tipo de contratación es del 40% Contrato a término definido, 33,3% prestación de servicios (contratistas) y el 25,9% contrato a término indefinido.

Las Bibliotecas contratan a los egresados mediante contrato a término definido, seguido por contratación por servicios y un porcentaje significativo los contratan a término indefinido, como se presenta en el gráfico.

Figura No. 16

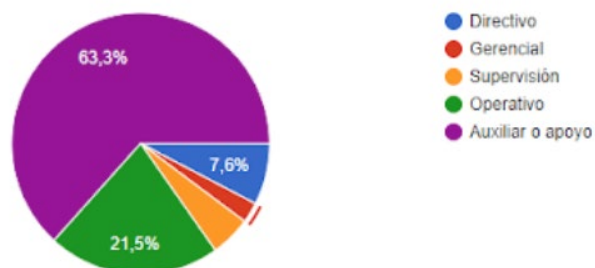


Fuente: Elaboración propia

El nivel del cargo de los egresados es el de Auxiliar de Biblioteca, su salario actual está entre 820.857 a \$1.288.700, un grupo significativo está devengando entre \$1.288.700 y \$1.933.050.

Su nivel del cargo está entre 63,3% Auxiliar de apoyo, 21,5% Operario y 7,6% Directivo.

Figura No. 17



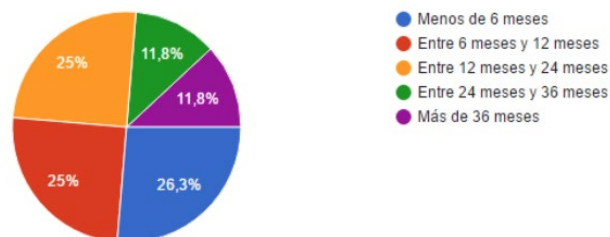
Fuente: Elaboración propia

¿Dónde están empleados nuestros egresados?

Un porcentaje alto se encuentra laborando en bibliotecas escolares y universitarias. Es necesario mencionar que el SENA, mediante el Sistema de Bibliotecas, contrata egresados del programa de Gestión Bibliotecaria para que gestionen sus bibliotecas, lo que la convierte en la entidad como el mayor número de egresados contratados. Nuestros egresados laboran en su mayoría en el área de Circulación y Préstamo y en servicios.

El empleo es estable, al mostrarnos que un porcentaje alto lleva entre 6 y 36 meses empleados, como se evidencia en este gráfico.

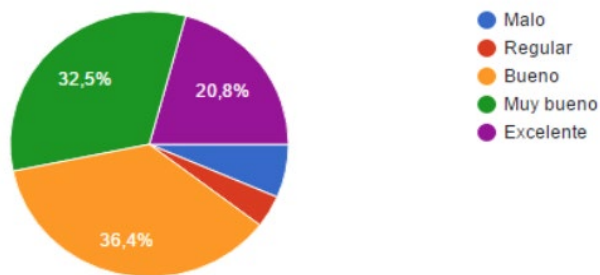
Figura No. 18



Fuente: Elaboración propia

Un 77% de los egresados se sienten muy satisfechos con la labor que desempeñan, es decir se sienten realizados al poder trabajar en lo que han estudiado y en lo que les gusta.

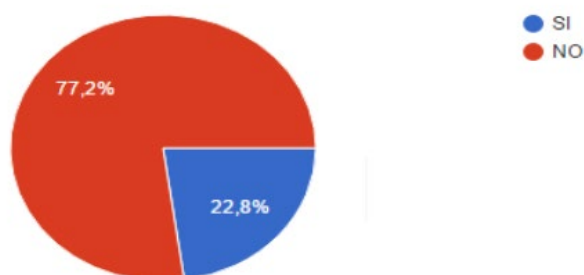
Figura No. 19



Fuente: Elaboración propia

Es de anotar que la mayoría de los egresados no labora en la empresa dónde realizó su práctica productiva, basta observar la siguiente figura.

Figura No. 20

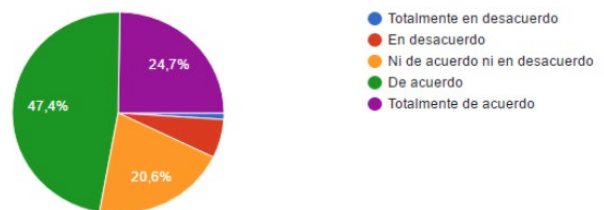


Fuente: Elaboración propia

INFORMACIÓN FUNCIONAL

Los egresados están de acuerdo que la formación recibida en el SENA fue la necesaria para el desarrollo de sus actividades laborales.

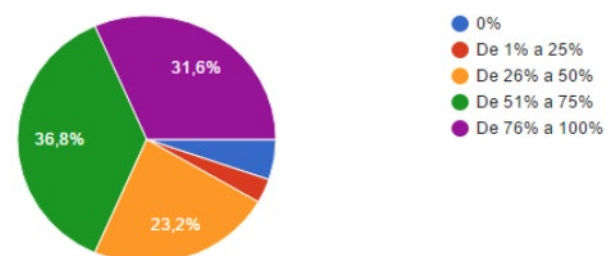
Figura No. 21



Fuente : Elaboración propia

El 80% de los egresados considera que los contenidos de las competencias desarrolladas en el tecnólogo en Gestión Bibliotecaria, en el momento de certificarse, están actualizados, muy actualizados y totalmente actualizados.

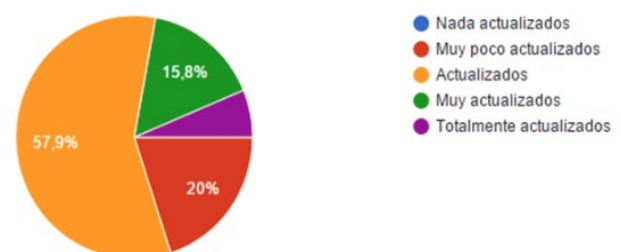
Figura No. 22



Fuente: Elaboración propia

En un 80% los egresados consideran que los contenidos de las competencias desarrolladas en el tecnólogo en Gestión Bibliotecaria en el momento de certificarse son actualizados, muy actualizados y totalmente actualizados, el 20% los considera muy poco actualizados.

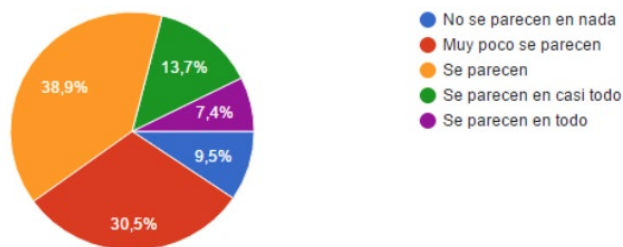
Figura No. 23



Fuente: Elaboración propia

El 60% de los egresados cree que los ambientes de formación y trabajo del SENA se parecen mucho y en todo al ambiente laboral. Es interesante que el 40% cree que los ambientes de formación del SENA y su ambiente de trabajo se parecen muy poco o nada al ambiente laboral.

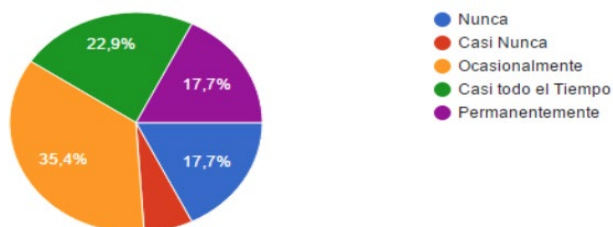
Figura No. 24



Fuente: Elaboración propia

A la pregunta 51- ¿Ha cambiado de actividad y/o dependencia en su trabajo, ha estado en las diferentes áreas que componen la Biblioteca? En caso de no estar laborando actualmente, puede referirse a cualquier trabajo que haya tenido después de haberse certificado. Los egresados ocasionalmente o nunca cambian de actividad y/o dependencia en su trabajo, otro tanto lo hacen permanentemente y casi todo el tiempo, esto depende de la institución y de la organización interna de las Bibliotecas, donde se les da la oportunidad de ejercer en todas las áreas de las Bibliotecas; algunas prefieren dejarlos en un solo sitio para mayor control. Observamos los porcentajes en la gráfica.

Figura No. 25



Fuente: Elaboración propia

A la pregunta: desde su experiencia laboral, ¿que considera que le hace falta al programa? Al ser una pregunta abierta, categorizamos sus respuestas de la siguiente manera:

- No le hace falta nada.
- Más práctica en catalogación.
- Conocimiento de software bibliotecarios.
- Repositorios, Bibliotecas digitales.
- Restauración de material bibliográfico.
- Más práctica en Promoción a la lectura y la escritura.
- Nuevas tendencias en catalogación.
- Más énfasis en investigación y aplicación de Estrategias de Recuperación de Información en bases de datos especializadas.
- Bases de datos bibliográficas.
- Que la formación sea más práctica.
- Elaboración de proyectos.
- Redacción y comunicación oral.

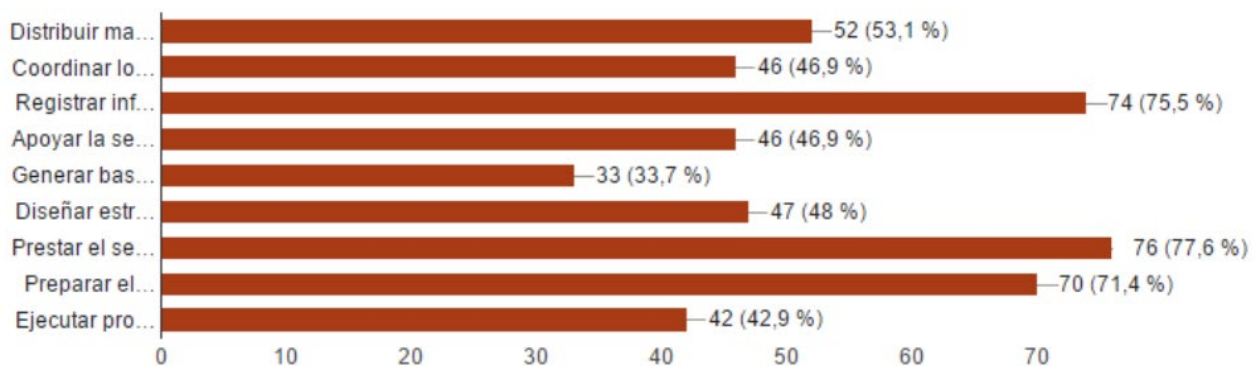
A la pregunta: Las competencias de mayor utilidad durante la etapa productiva fueron:

Categorizamos sus respuestas de la siguiente manera:

- Prestar el servicio de información y consulta a usuarios de acuerdo con sus requerimientos, políticas institucionales, y términos establecidos en la ley. La respuesta a esta pregunta era de esperarse ya que como lo indican los egresados en la presente encuesta actualmente se encuentran laborando en el área de servicios y de circulación y préstamo de las diferentes Unidades de Información.
- Registrar información de colecciones bibliográficas de acuerdo con procedimientos establecidos. A pesar que los egresados la eligen como una de las competencias dónde solicitan actualización y más práctica, está dentro de estos parámetros dado que la catalogación es un campo que está siendo explorado por ellos, por cuanto antes esta actividad en las bibliotecas era exclusivamente de los profesionales. En la actualidad encontramos a egresados del tecnólogo trabajando en esta área dentro de las instituciones.

- Preparar el material bibliográfico de acuerdo con criterios de almacenamiento. Esta competencia es de utilidad para los aprendices cuando se encuentran en su etapa laboral, ya que, entre sus funciones, se encuentra precisamente preparación física del material y organización física de las colecciones.
- La competencia de Distribuir los materiales, equipos y elementos, teniendo en cuenta las políticas de la organización. Es de utilidad, ya que sus labores están más dedicadas a los espacios bibliotecarios en lo que tiene que ver con su organización, distribuciones de colecciones, mantenimiento y demás que se realizan en los espacios bibliotecarios.
- Por el contrario, las competencias: Coordinar los procesos de la organización de acuerdo con las políticas y normatividad vigente y Apoyar selección de materiales de la unidad de información, de acuerdo con políticas Institucionales, que fueron calificadas por los egresados como menos útiles, se debe a que estas competencias en el ámbito bibliotecario son más para toma de decisiones dada su orientación a nivel administrativo; de forma que de acuerdo con los cargos que ocupan nuestros egresados como Auxiliares de Biblioteca, por ello la categorizan de esta manera.
- La competencia Ejecutar programas de promoción y animación a la lectura y la escritura, según los planes establecidos la califican los egresados entre las menos útiles, dado que pocas bibliotecas implementan estos programas dentro de su portafolio de servicios.
- Generar Bases de datos, la encuentran poco útiles por cuanto su aplicación en las bibliotecas está dada más al desarrollo de paquetes bibliográficos para la administración de Bibliotecas; en este sentido se debe considerar la revisión de los contenidos de esta competencia.

Figura No. 26



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Un número representativo se siente satisfecho con la formación recibida, sin embargo, en estos programas donde los contenidos temáticos están basados en ciencias sociales y tecnología, necesariamente se deben estar renovando o actualizando constantemente.

La práctica de catalogación está dada actualmente con materiales que traen los instructores, y aprendices, sin embargo, es necesario que se cuente con un laboratorio de prácticas en catalogación que esté dotado con los recursos tanto tecnológicos (software bibliográfico) como de apoyo para realizar las prácticas en catalogación, recuperación de información, diseño de productos y servicios, entre otros. Así mismo, se debe garantizar que los aprendices conozcan las bases de datos bibliográficas, su desarrollo y arquitectura, pues el conocimiento de softwares gratuitos es indispensable en la Gestión Bibliotecaria.

Se necesita infraestructura para poder realizar procesos de enseñanza en el tema de digitalización y construcción de repositorios y bibliotecas digitales. No obstante, vale mencionar que desde el año 2014 los aprendices en Gestión Bibliotecaria tienen la oportunidad de participar en el proyecto de Repositorio Memoria SENA, mediante las prácticas lectivas para el trabajo.

En cuanto a la restauración de material bibliográfico, se comenta que para efectos de la competencia de preparación de material bibliográfico de acuerdo con criterios de almacenamiento, se pretende mostrarles a los Aprendices el proceso como su nombre lo indica: Programar la preparación física del material bibliográfico, para precisamente evitar que los materiales en las bibliotecas lleguen a ese estadio (restauración), ya que en competencias como esta su fin último es la de preservar el material para evitar la restauración, ya que es un proceso costoso en cuanto a insumos, materiales y profesionales que se dedican a esta tarea.

El programa actualiza su programa para que en último trimestre se conozcan nuevas tendencias en catalogación. En cuanto al énfasis en procesos investigativos, el programa está trabajando en procesos de desarrollo curricular

e incorpora la competencia Promover, que trabaja el tema de investigación; en cuanto a Diseñar estrategias de búsqueda y recuperación de la información, se establece que los aprendices se fortalezcan en el servicio de referencia, el cual busca que dominen tanto las fuentes de información, los recursos informativos y de información para el acceso a la información y así suplir las necesidades de los usuarios, por medio del uso de estrategias de búsqueda.

Como conclusión general, el estudio permite tener una visión macro de lo que está sucediendo con nuestros egresados en el campo laboral, además nos da los elementos para tomar decisiones en aspectos importantes para el desarrollo del mismo programa.

Se descubren nuevas tendencias en el campo de la Bibliotecología, lo que nos permitirá pensar en la creación de especializaciones en estos campos, por ejemplo "Nuevas Tendencias en Catalogación", "Programas de Fomento y Animación a la Lectura y la Escritura", entre otras.

Se puede observar que los Egresados están posicionándose en el campo de las Bibliotecas Universitarias. Su salario laboral se encuentra en la escala entre \$820.857 y \$1.933.050. Los egresados después de certificarse duran menos de 6 meses para conseguir nuevo empleo. Sin embargo, llama la atención que existe un porcentaje representativo donde se muestra la falta de información o más bien poca información en cómo se busca trabajo, pero además cómo se enfrenta una entrevista laboral.

En general podemos concluir que el programa responde a los requerimientos del sector. Sin embargo, se deben actualizar contenidos e incluir otros que se están trabajando actualmente gracias al avance de la tecnología.

Dependiendo del cargo o del área de la Biblioteca donde se esté laborando, los egresados tienden a calificar las competencias como de mayor utilidad.

El presente estudio es un aporte para estudios futuros, porque nos proporciona información valiosa para la administración y para los Instructores que estamos a cargo de estos procesos de formación.

BIBLIOGRAFÍA

- Fedesarrollo. SENA. Evaluación del impacto de tres programas y línea base de un programa del Servicio Nacional de Aprendizaje. Informe Final. Fedesarrollo. Recuperado http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Documents/Evaluaciones/evalua_tecni_tecno_fce_iydt.pdf
- Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. México: Mac Graw-Hill, 2014
- Manual de instrumentos y recomendaciones sobre seguimiento a egresados (2003). México: Red Gradual 2 /Asociación Columbus. Recuperado https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf [Mayo 25 de 2018]
- Navarro Leal, Marco Aurelio (2003). Esquema básico para estudios de egresados. –México Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior. Recuperado https://books.google.com.co/books?id=wg2jJeKdVZcC&printsec=front-cover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- SENA. (2014) Seguimiento a las Condiciones de Empleabilidad y Desempeño de los Egresados del SENA Egresados II semestre 2013 y I semestre 2014 Regional Risaralda. Recuperado http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Documents/segui_egresados/result_indic_progr_agrup_risaral.pdf
- SENA. Centro de Gestión Administrativa. Diagnóstico ocupacional y funcional de los tecnólogos egresados del Centro de Gestión Administrativa, Regional Distrito Capital. 2013 R. Guerrero, H. Erazo, R. naranjo, E. pinzón. Grupo de investigación del Centro de Gestión Administrativa / Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)
- SENA. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. Regional Valle. (2010). Informe de seguimiento a egresados de formación titulada del CDTI-SENA. 2010. Santacruz Jiménez, Alfonso, Reyes Lady Janeth. SENA. Regional Valle del Cauca, 2010. Recuperado de <https://docs.google.com/file/d/0B-xFitF-YL-6mVC02ZmU0V0twWVWk/edit?pref=2&pli=1>
- Tunjano Huertas W. (2014). Diseño de muestra seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral del egresado SENA. Bogotá D. C.; 2014. Recuperado de http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Documents/segui_egresados/result_indic_progr_agrup_cald.pdf)



Todos los guiones, formularios, e información del simulador fueron creados por los instructores técnicos de las competencias que se ven en el programa.

Es un laboratorio para que los aprendices puedan vivir de manera real la creación de una empresa, el proceso de servicio al cliente en inglés y en español, la generación de la nómina entre otras competencias que fortalezcan la formación teórica que han recibido

PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL EN ENTIDADES ESTATALES DEL CORREDOR MINERO

PROCESSES OF DOCUMENT MANAGEMENT IN STATE ENTITIES OF THE MINING CORRIDOR

Fecha de recepción: 30/05/2018

Fecha Aceptación : 30/08/2018

RESUMEN

Las empresas u organizaciones estatales del corredor minero en el departamento del Cesar requieren fortalecer su desempeño y competitividad en diferentes áreas de su estructura orgánica funcional, especialmente en los procesos de gestión documental ya que, en algunos casos no aplican el debido proceso de acuerdo a los lineamientos dados por el Archivo General de la Nación a través de la Ley 594 del 2000. Por lo tanto, en este trabajo se describe la problemática de gestión de documentos que han enfrentado en algún momento entidades del estado como el hospital Jorge Isaac de la Jagua de Ibirico y el batallón Biter 10. Satisfactoriamente, con la investigación de enfoque cualitativo con acción participativa, se entiende que el mejor producto que brinda el SENA a la sociedad, es los aprendices que generan, construyen y solucionan problemas de su entorno, como en este caso, en el que a través de la etapa productiva se apropiaron de procesos que permiten hoy en día, evidenciar orden documental en los archivos de las entidades u organizaciones de los municipios del corredor minero que fueron objeto de estudio.

PALABRAS CLAVE: Ley 594 de 2000, gestión de archivos, documentos, estatal, patrimonio.

Yesibel Hernández Aldana

yhernandez402@misena.edu.co

ABSTRACT:

The companies or state organizations of the mining corridor in the department of Cesar need to strengthen their performance and competitiveness in different areas of their functional organic structure, especially in document management processes since, in some cases, they do not apply the due process according to the guidelines given by the General Archive of the Nation through law 594 of 2000. Therefore, this paper describes the problems of document management that have been faced by state entities such as the Hospital Jorge Isaac de la Jagua de Ibirico and the Battalion Biter 10 at some point. Satisfactorily, with the research of qualitative approach with participative action, it is understood that the best product SENA provides to society is the apprentices who generate, build and solve problems in their environment, as in this case, in which during their practice they appropriated processes that allow nowadays, to show document order in the archives of the entities or organizations of the municipalities of the mining corridor that were the object of study.

Key words: Law 594 of 2000, file management, documents, state, patrimony

INTRODUCCIÓN

Ciertamente los municipios del corredor minero del departamento del Cesar tales como la Jagua de Ibirico, Chiriguana, Becerril y la Loma gestionan la información diariamente de forma manual y aúnan esfuerzos para conservar el patrimonio documental, apropiándose de los conocimientos de personas que a través de sus cargos administrativos creen hacer lo correcto. Las diferentes entidades públicas y privadas que cumplen actividades estatales en el sector en mención no poseen programas de gestión documental adecuados, tanto así que algunas entidades ni siquiera lo tienen establecido.

Lo anterior genera un interrogante ¿La conservación del patrimonio documental del estado en los municipios del corredor minero se puede mantener sin apropiar la Ley General de Archivos 594 del 2000? Desde los municipios del corredor minero del departamento del Cesar y con el conocimiento de los aprendices de Gestión de Archivos del Centro de Operación y Mantenimiento Minero de la subsele la Jagua de Ibirico, se han realizado visitas supervisadas y detalladas para que esta investigación a través de la observación directa retrate en estas letras la reflexión a la que ha sido

posible llegar, para que desde la entidad más querida por los colombianos se aporte a la solución de esta incógnita.

Los procesos archivísticos normalmente son consignados en hojas de papel y es allí donde radica el detrimento de la información, ya que independientemente de cual sea el documento que se reciba en una entidad con funciones estatales, este posee datos importantes, que en algún momento van a resultar de baja, mediana o alta utilidad. Y si la información es lo más importante, lo es más conservar su ciclo de vida hasta que no exista la posibilidad de ser destruida.

La Ley General de Archivos del estado colombiano está implícita en la gestión de procesos documentales, pero no en el desarrollo tecnológico de los municipios del corredor minero. Estar a la vanguardia más que generar gastos económicos, requiere la implementación de un sistema de gestión documental y contenidos empresariales que implica involucrar información, personas, software y hardware, de tal forma que se pueda transformar en este caso, el Hospital Jorge Isaac de la Jagua de Ibirico o el Biter 10 en entidades más

eficientes con cero papeles y con un modelo que sea replicable en otras entidades de la región (a través de Mintic, programa de gestión documental).

Sin embargo, la investigación arroja que el modelo de cero papeles está lejos de ser ejecutado al 100% en las entidades del corredor minero. Los aprendices en sus prácticas como pasantes son observadores y gestores de las mejoras en la producción, recepción, distribución, trámite, organización, consulta y conservación final de documentos de cada una de las oficinas de estas entidades en las que ellos ejercen su labor. Con paciencia y la mejor disposición toman los grandes volúmenes de carpetas y las van rotulando una a una de tal manera que se les facilite implementar la tabla de retención documental en formato físico.

Siempre el amor a lo que se hace es más fuerte que cualquier obstáculo y por ellos es que los aprendices SENA del Centro de Operación y Mantenimiento Minero de la subse de la Jagua de Ibirico, dejan sus huellas, aportando a la sociedad y al estado los conocimientos adquiridos en su proceso técnico de formación, que además es integral.

Procesos que desarrollan los aprendices

Una vez los aprendices son aceptados en pasantías para realizar su etapa productiva en las diferentes áreas administrativas de cada una de las entidades estatales de los Municipios como La Jagua de Ibirico, Becerril, Chiriguaná y la Loma, como primera medida hacen un análisis de cómo están físicamente los documentos, su estado y ubicación.

El proceso se divide en las siguientes fases:

Planeación:

Luis Eduardo Flórez es un aprendiz ejemplar que preocupado por la forma inadecuada con la que guardan los archivos en el Hospital Jorge Isaac de la Jagua de Ibirico Cesar, entidad apropiada para estudio y ejercicio de las funciones del aprendiz como técnico en asistencia administrativa, gestó con indicaciones de

su instructora líder un plan de actividades para supervisar cómo se produce la información; posteriormente se crearon formatos y estructuras acordes a las competencias de las diferentes oficinas en las que se realiza un trámite de información a través de documentos.

El aprendiz se toma esta tarea como propia e independientemente de que él conozca que existe la Ley General de Archivos 594 de 2000 que establece que las entidades públicas deberán elaborar programas de gestión de documentos, los cuales contemplan una planeación de lo que se hace con cada documento que recepciona la entidad, sin embargo, para la entidad específica en la que Luis desarrolla sus prácticas, si bien es cierto que en alguna ocasión tuvo un programa de gestión documental, este tiene que volverse a elaborar porque nunca se implementó y su estructura funcional ha tenido cambios desde entonces.

Una de las problemáticas que generan la mala organización de los archivos en estas entidades estatales es que al no haber una persona fija en su cargo, encargada de todo lo referente a los procesos de gestión de archivo y al no haber un adecuado control o concientización de la importancia de la información, es ya mencionada para la conservación adecuada del patrimonio documental.

Producción :

En este paso el aprendiz verifica en qué medidas se originan cada documento, también de acuerdo al programa de gestión documental según la ley 594 de 2000 se establecen los formatos.

Gestión y trámite:

Actividades en las que los documentos se registran y se vinculan a un trámite en la entidad, incluidas las actuaciones o delegaciones, la descripción, la disponibilidad, la recuperación y el acceso para la consulta de los documentos, el control y seguimiento a los trámites que surte el documento hasta la resolución de los asuntos (Ley General de Archivos 594 de 2000).

Organización:

Lo ideal es que en esta fase todos los documentos sean gestionados a través de un sistema de información, sin embargo, al no existir dicho sistema, es fundamental que se implemente la tabla de retención documental que es obligatoria de acuerdo a la resolución rectoral 30238 26 de mayo de 2010, para coadyuvar a la eficiencia de la gestión del Estado, la conservación del patrimonio documental y el fácil acceso del ciudadano a la información contenida en los documentos de archivo, creando un listado de series con sus correspondientes tipos documentales, producidos o recibidos por las unidades administrativas de una entidad, en cumplimiento de sus funciones, a las cuales se les asigna el tiempo de permanencia en cada fase de archivo, puesto que este instrumento es esencial para la normalización, la racionalización de la producción documental y la institucionalización del ciclo vital de los documentos en los archivos de gestión, central, e histórico de las entidades. (Ley 594 de 2000).

Transferencia y disposición final:

Estas etapas indican el destino final de cada documento, si deben permanecer en las entidades que se producen o por el contrario deben estar a disposición final del Archivo General de la Nación de Colombia.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación que se aplica es de enfoque cualitativo de acción participativa en el que los mismos sujetos promueven la solución a la problemática a la que se enfrentan.

Esta investigación pretende a través de su metodología enriquecer el conocimiento de los implicados que son objetos de acción porque proporciona respuestas a las preguntas que se le generan en su entorno tal como lo describe Miguel Martínez (2009, p. 28) cuando afirma: "el método de la investigación-acción tan modesto en su apariencia, esconde e implica una nueva visión de

hombre y de la ciencia, más que un proceso con diferentes técnicas".

Brindar soluciones con los conocimientos vivenciados es una experiencia que constituye estímulos en este caso para los aprendices ya que esta metodología es un paralelo al modelo pedagógico del SENA, en el que el constructivismo pretende exactamente que el aprendiz construya soluciones a cualquier problema que se le presente en su entorno laboral a través del aprendizaje que adquiere en su proceso de formación.

En la metodología IAP (Investigación-Acción Participativa) para Pérez Serrano (1998), los pasos o fases para el acercamiento con la metodología investigación-acción se inician con el diagnóstico de una preocupación temática o problema; luego, siguen la construcción del Plan de Acción, la puesta en práctica del referido plan y su respectiva observación, la reflexión e interpretación de resultados y la replanificación, si fuera necesaria.

Diagnóstico

Inicialmente los aprendices pasantes realizan análisis de las situaciones en la que ellos desempeñan sus prácticas, interpretando en las entidades del corredor minero las falencias de programas de gestión documental que debe tener toda entidad estatal y, sin embargo, aun teniéndolo solo se cumple en el papel. Esta fase les permite a los aprendices estar en contacto con las personas que están a su alrededor y hacen parte de la problemática, lo cual les favorece en la recolección de información.

Antonio Latorre (2007, p. 41) señala que esta metodología de investigación conlleva a "establecer nuevas relaciones con otras personas. Así pues, conviene desarrollar algunas destrezas respecto a saber escuchar a otras y otros, saber gestionar la información, saber relacionarse con otras personas, saber implicarlas en la investigación y que colaboren en el proyecto".

La preocupación de los aprendices con base en el descubrimiento de la problemática los lleva a la segunda fase.

Construcción del plan de acción

Hemos notado que la solución al problema en este tipo de investigación no se limita a la labor realizada únicamente por los investigadores, es por el contrario un consenso al que se lleva con todas las personas involucradas en los procesos de gestión de documentos, desde la que recibe el documento por primera vez, pasando por la que hace el rotulado de las carpetas, la que organiza o diligencia la tabla de retención documental hasta su disposición final en la entidad de actividades estatales en las que se hace el procedimiento o hasta el Archivo General de la Nación. Todo lo anterior con la elaboración de una planificación minuciosa de cada uno de los procesos que se abordan manualmente, ya que las entidades no cuentan con sistemas de información que permita la agilización de los mismos.

En el Plan de Acción se desarrollaron:

- Determinación de lista de actividades que se desarrollan en el proceso de gestión documental para el conocimiento de todos los implicados.
- Desglose de las tareas que se desarrollan en el día a día que implican la mala implementación de la ley 594 de 2000 en la entidad.
- Clasificar la secuencia y dependencia de las tareas.
- Asignar tareas.

Ejecución del plan de acción

Una vez los aprendices y personas de su entorno han construido el plan de acción, proceden a la ejecución, iniciando con la implementación de las tablas de retención documental que incluyen desde el tipo de documento que se recibe en las entidades, a qué dependencia pertenece, si su soporte es en copia u original, físico o electrónico, cuántos años queda en el archivo de gestión o en el archivo central, así como su disposición final.

En esta ejecución se hace descripción del procedimien-

to de retención de los documentos. Por tanto, los aprendices y personas involucradas deben desarrollar en un 100% el cumplimiento de sus tareas asignadas en la fase de planeación para lograr el éxito en ésta.

Reflexión

Finalmente, en la cuarta fase se realizan procesos de reflexión permanente de la ejecución de las actividades del día a día, que den respuesta a la mejora y organizada ejecución de los procedimientos de gestión documental de las entidades objetos de estudio en los municipios del corredor minero del departamento del CESAR.

Se entiende en esta fase la importancia de la sistematización y adaptación de la Ley 1437 de 2011, que autoriza la utilización de medios electrónicos en el proceso administrativo en particular en lo referente al documento público en medios electrónicos, el archivo electrónico de documentos, el expediente electrónico, la recepción de documentos electrónicos por parte de las autoridades y la prueba de recepción y envío de mensajes de datos, así como la Ley 527 de 1999 en sus artículos 6° y 9°, los cuales se enmarcan dentro de las responsabilidades que le competen al Archivo General de la Nación.

Los aprendices SENA con sus aportes invaluable a la sociedad a través de su esmero y entrega han brindado soluciones a los problemas administrativos, proporcionando la información pertinente para poder solucionar en el tiempo prudente los inconvenientes que como técnicos en Gestión de Archivos les impedían desarrollar sus funciones.

Desde estos planteamientos de Miguel Martínez, los sujetos investigados son auténticos coinvestigadores, participando activamente en el planteamiento del problema que va a ser investigado (que será algo que les afecta e interesa profundamente), en la información que debe obtenerse al respecto (que determina todo el curso de la investigación), en los métodos y técnicas que van a ser utilizados, en el análisis y en la interpretación de los datos y en la decisión de qué hacer con

los resultados y qué acciones se programarán para su futuro y en las acciones concretas que se van a desarrollar durante la investigación; además, los frutos de la investigación se convierten a su vez en insumos para mejorar y/o transformar sus propias prácticas sociales o educativas. (2009, p. 240).

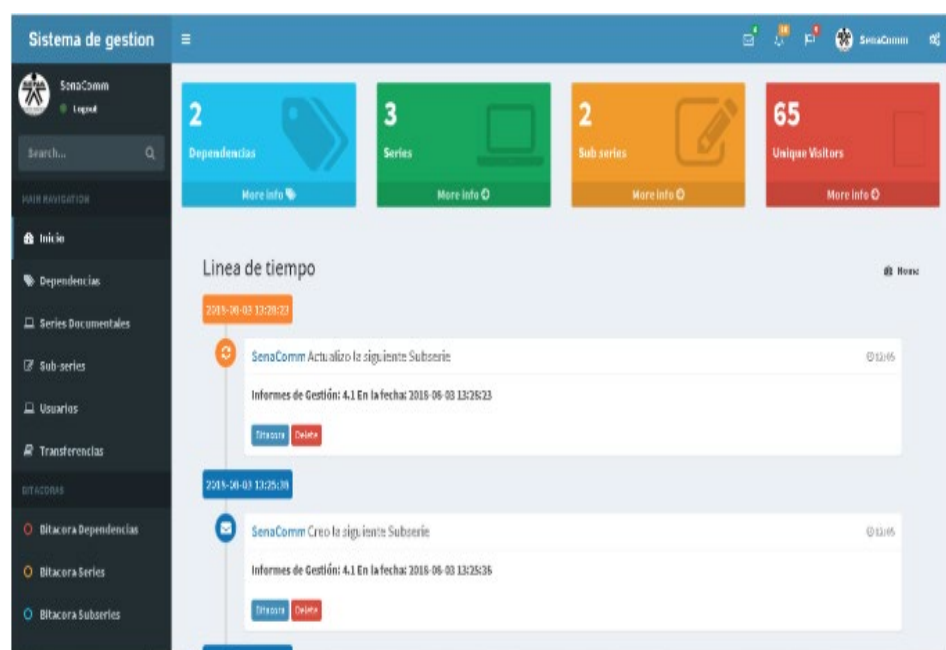
RESULTADOS

A raíz de la investigación que el SENA con apoyo de aprendices en etapa productiva de la red administrativa y de las entidades del corredor minero: Hospital Jorge Isaac y Batallón Biter 10 de la Jagua de Ibirico, la alcaldía de Chiriguana y Becerril, entre otras, se desarrolla el sistema de gestión de archivos que implemente tablas de retención documental para el control de procesos del SENA Centro de Operación y Mantenimiento Minero inicialmente subsele la Jagua de Ibirico, para ser instalado al pasar la fase de prueba en el Hospital en mención.

El software es un proyecto de innovación que a través de SENNOVA fue aprobado para la vigencia del 2018, el cual está en fase de desarrollo del módulo de tablas de retención según disposiciones de los documentos en archivo de gestión y central, supervisado por las instructoras de gestión documental del centro de formación, ya que este sistema adicionalmente es la herramienta de apoyo proyectada para ser apropiada en la ejecución de la formación profesional integral de técnico y tecnólogo en gestión de archivo y asistencia administrativa y en los manejos de los procesos de gestión documental en el SENA- Centro de Operación y Mantenimiento Minero de la Subsele de la Jagua de Ibirico, teniendo en cuenta que la aplicación que se trabaja en la actualidad con los aprendices no cuenta con las actualizaciones pertinentes según la ley General de Archivos 594 de 2000.

Actualmente el se encuentra en un 85% contando con los procesos de inicio de sesión, creación de dependencias u oficinas que intervienen en la retención de documentos, así como registro, carga y transferencia de archivos entre archivo de gestión y archivo central.

Figura No.1 : Sistema de Gestión



Fuente: Elaboración propia

Con este avance significativo, el proyecto de desarrollo de un sistema de información de gestión de archivos que implemente tablas de retención documental para el control de procesos del Centro de Operación y Mantenimiento Minero subsele la Jagua de Ibirico, fue socializado a 20 instructores de diferentes centros de formación del SENA a nivel nacional en la ciudad de Cali SENA-SALOMIA durante la capacitación brindada por las instructoras de gestión documental del COMM-Valledupar a través de la ENI a finales del mes de Julio, el cual generó un gran impacto por la actualización de los procesos según la ley 594 del 2000 y la tecnología

en la que está desarrollándose el software.

Para ampliar la apropiación de las tecnologías en los procesos archivísticos, el proyecto SENNOVA posee el objetivo de crear la App que permite la consulta de tablas de retención documental, la cual según el marco lógico debe estar lista para el mes de octubre. La aplicación será creada por ingeniero de sistema contratado con recursos aprobados y que está en ejecución, así mismo, el aprendiz de administración de sistemas de información que actualmente desarrolla el sistema de gestión con contrato de aprendizaje.

Figura 2: Formulario de dependencias

The screenshot shows the 'Sistema de gestion' web application. The left sidebar contains navigation links: Inicio, Dependencias, Series Documentales, Sub-series, Usuarios, Transferencias, and BITACORAS. The main content area is titled 'Crear nueva dependencia' and includes a form with fields for 'Agencia pública del empleo' and 'Codigo' (3456), and a 'Guardar' button. Below the form is a 'Listado de dependencias' table with columns: ID, Nombre, Codigo, Fecha de inserción, Fecha de actualización, Editar, and Eliminar. The table lists two dependencies: 'Grupo de Apoyo Administrativo y sus Áreas Funcionales' (ID 2) and 'Gerencia General' (ID 3). The bottom of the table shows 'Showing 1 to 2 of 2 entries' and navigation buttons for 'Previous', '1', and 'Next'.

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Formulario de Serie documental

The screenshot shows the 'Sistema de gestion' web application. The left sidebar is the same as in Figure 2. The main content area is titled 'Crear nueva serie documental' and includes a form with fields for 'Grupo de Apoyo Administrativo...', 'Nombre', and 'Codigo', and a 'Guardar' button. Below the form is a 'Listado de Series' table with columns: ID, Dependencia, Nombre, Codigo, Original, Copia, Soporte electrónico, Archivo gestión, Archivo central, SF, SE, M, D, S, and E. The table lists one series: 'Gerencia General' (ID 3) with 'INFORMES' as the name and '4' as the code. The bottom of the table shows 'Showing 1 to 1 of 1 entries' and navigation buttons for 'Previous', '1', and 'Next'.

Fuente: Elaboración propia

Figura No. 4 : Formulario de subseries documental

Crear nueva serie documental:

CONTENIDOS Instrucciones 2020-2024 Actualizar

Traslado Documental: Original ☒ Copia ☒ Soporte Electrónico ☒ Archivo Portátil ☐ Archivo Central ☐ ET ☒ SE ☒ M ☐ D ☐ S ☐ E ☐ Tecnología de Conservación ☐ S ☐ E

Listado de dependencias

Show 10 entries

ID	Dependencia	Nombre	Código	Original	Copia	Soporte electrónico	Archivo portátil	Archivo central	SF	SE	M	D	S	E	Editar	Eliminar	Abrir
2	INFORMES	Informes de Gestión	4.1	☒	☒	☒	3	3	☒	☒	☒	☒	☒	☒			
24	CONTENIDOS	Instrucciones	2020-2024	☒	☒	☒	2	4	☒	☒	☒	☒	☒	☒			

Showing 1 to 2 of 2 entries

Previous 1 Next

Fuente: Elaboración propia

Figura No.5: Formulario de transferencia documental

Listado de Series

Show 10 entries

ID	Dependencia	Nombre	Código	Archivo portátil	Archivo central	Transferir
2	Grupos de Apoyo Administrativo y sus Áreas Funcionales	CONTRATOS	040	3	200	

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous 1 Next

Listado de SubSeries

ID	Dependencia	Nombre	Código	Archivo portátil	Archivo central	Transferir
1	CONTRATOS	Contratación de instructores	04	0	20	

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En cada día de investigación, se comprende que en los procesos de gestión documental en las entidades estatales y que cumplen actividades de la misma, se requiere un control que valide claramente la Ley 594

del 2000 y sus referentes decretos. Construir conocimiento es permitir a los aprendices involucrarse de manera activa como lo han hecho un grupo de aprendices del técnico en Gestión de Archivo, destacando la labor de Luis Eduardo Flórez quien, preocupado junto

con sus compañeras, identificaron un problema de orden patrimonial del estado, el cual decidieron investigar arduamente a través del acercamiento con sus instructores, para tener hoy en día la solución que hoy orgullosamente pueden sustentar con las siguientes imágenes.

Las entidades en las que los aprendices desarrollaron la etapa productiva en modalidad de pasantías, destacando entre ellas el Hospital Jorge Isaac del Municipio de la Jagua de Ibirico y el batallón Biter 10, les brindó a los practicantes el acceso a todos sus procesos por el compromiso que estos adquirieron para brindarles las respectivas soluciones que hoy en día se reflejan en la mejora de las respuestas al usuario, en el oportuno hallazgo de documentos que son soporte a procesos médicos y de otra índole.

Les han facilitado los procesos a todas las dependencias de la entidad y se ha proyectado la propuesta innovadora de desarrollar prontamente un sistema de información que administre los procesos de gestión documental, implementando las tablas de retención documental, aplicando las disposiciones de la Ley 594 de 2000. Las entidades estatales del corredor minero que permitieron a los aprendices SENA de Técnico en Gestión de Archivo y Asistencia Administrativa realizar sus prácticas, recibieron el beneficio de finalizar esta etapa investigativa con claridad en el manejo de sus procesos desde el punto del programa de gestión documental que debe tener cada una de ellas. Así mismo, se hizo el aporte para resguardar el patrimonio documental que es importante, mientras el ciclo de cada documento así lo establezca y ayudar siempre a resolver cualquier tipo de problemas, cuando se presentan generalmente las auditorías.

BIBLIOGRAFÍA

- Cifuentes, R. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Buenos Aires. Argentina: Noveduc.
- Suárez, M. (2002). Algunas reflexiones sobre la investigación-acción colaboradora en la educación. Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias, 1 (1). Recuperado el 15 de agosto de 2011.
- M. C. (2006). (Comp.). La investigación-acción participativa. Inicios y desarrollos. Madrid. Popular.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. Temas de Educación, 7.
- Ley general de archivos 594 del 2000.
- Fals Borda, O. (2008). Orígenes universales y retos actuales de la IAP (Investigación- Acción Participativa). Peripecias.
- Latorre, A. (2007). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. España: Graó. pp. 7-41.
- Decreto 2609 del 14 de diciembre de 2012, por el cual se reglamenta el título V de la Ley 594 de 2000, dispone en su artículo 3°.

INVESTICGA

SEMANA DE LA INVESTIGACIÓN



Semana de la Investigación

Centro de Gestión Administrativa



CENTRO DE GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

El evento se llevó a cabo en su versión número 3, donde el objetivo principal es promover la cultura de investigación en los aprendices, como base del conocimiento en la formación profesional integral

USOS DE LAS APPS Y LOS DISPOSITIVOS MÓVILES COMO APOYO A LOS PROCESOS FORMATIVOS

USES OF APPS AND MOBILE DEVICES TO SUPPORT TRAINING PROCESSES

Fecha de recepción: 21/05/2018

Fecha Aceptación : 27/07/2018

RESUMEN

El crecimiento en el mercado del uso de las tecnologías de la información como apoyo al proceso de formación, muestra el interés que se ha generado en las instituciones de educación por gestionar el aprendizaje mediado por el uso de nuevas tecnologías, encontrando en las tecnologías un valioso recurso para la ampliación de cobertura y generación de nuevos escenarios donde se forja el aprendizaje. Los avances tecnológicos aparecen para dar respuesta a las necesidades de estar en continua conexión con la información y las comunicaciones. Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de recursos digitales móviles aplicable al proceso formativo la implementación de estos por parte de los docentes en el aula es limitada, ya que tanto el uso como las competencias de uso son mayormente avanzadas en los estudiantes que en los mismos docentes. El trabajo presentado pretende mostrar una serie de recursos móviles que puedan ser usados por los docentes como apoyo a la formación y que faciliten la inclusión de los dispositivos móviles como herramientas de alto beneficio en el ejercicio docente y se presentan hallazgos representativos con relación al uso de dispositivos móviles por parte de los docentes y los estudiantes en su cotidianidad y en el contexto educativo.

PALABRAS CLAVE: Apps, M-learning, dispositivos móviles, recursos digitales en el aula, aprendizaje móvil.

René Alexander Guerrero Vergel
reneguerrero@misena.edu.co

Elizabeth Tuberquia Vanegas
eli0800@misena.edu.co

ABSTRACT

The growth in the market of the use of information technologies to support the training process shows the interest that has been generated in educational institutions to manage learning mediated by the use of new technologies, finding in technologies a valuable resource for the expansion of coverage and generation of new scenarios where learning is forged. Technological advances appear to respond to the need to be in continuous connection with information and communications. However, despite the availability of mobile digital resources applicable to the training process, the implementation of these by teachers in the classroom is limited, since both the use and skills of use are more advanced in students than in teachers themselves. The work presented aims to show a series of mobile resources that can be used by teachers as support for training and that facilitate the inclusion of mobile devices as highly beneficial tools in the teaching exercise and presents representative findings in relation to the use of mobile devices by teachers and students in their daily lives and in the educational context.

KEY WORDS: Apps, M-learning, mobile devices, digital resources in the classroom, mobile learning.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la educación ha sufrido importantes cambios propiciados por el desarrollo de las tecnologías que han modificado las formas de acceso y difusión de la información y los modos de comunicación entre los individuos, entre los individuos y las máquinas y entre las propias máquinas (Zapata, 2005). Los primeros sistemas de aprendizaje online estaban basados en la arquitectura cliente-servidor o centralizados en un servidor. Según Yang (Yang, 2006) esto no deja de ser una metáfora de la tradicional relación profesor-alumno, que refleja los escenarios de aprendizaje del mundo real en el que los maestros son productores de contenido y los alumnos son consumidores.

Aunque en los últimos años han tomado fuerza y validez en el entorno académico conceptos como existe e-Learning o Educación online caracterizado por la separación espacial entre el docente y el discente y por el uso de medios tecnológicos para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Bauman, 2007)

Otro concepto muy importante y que podría ser el área donde se enmarca esta investigación es el m-Learning se basa fundamentalmente en el aprovechamiento de las tecnologías móviles como base del proceso de aprendizaje (Castañeda, 2013).

Por tanto, es un proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene lugar en distintos contextos (virtuales o físicos) y/o haciendo uso de tecnologías móviles. El término "tecnología móvil" se vincula al ámbito de las comunicaciones móviles y describe las capacidades de comunicación electrónica de forma no cableada o fija entre puntos remotos y en movimiento (Cantillo, C., Roura, M. & Sánchez, 2012).

Sin embargo este trabajo no pretende ser caracterizado concretamente en m-Learning, sino que busca dejar aparte las controversias taxonómicas, y las definiciones sociotécnica, y centrarse en la evidencia de las interacciones entre los dispositivos y aplicaciones móviles con el ámbito educativo y que están revolucio-

nando ambos espacios, propiciando la aparición y expansión de nuevos desarrollos tecnológicos y la transformación de los procesos educativos. Desde este punto de vista, en la actualidad se ha puesto de manifiesto que tecnología y educación no son esferas independientes e impermeables sino que son dos ámbitos imbricados, superpuestos, estrechamente vinculados entre sí y que generan el uno sobre el otro constantes transferencias.

El documento desea resaltar la importancia de impulsar el uso de dispositivos y aplicaciones móviles en los espacios de formación, muestra resultados que pretenden demostrar que el uso de estas nuevas tecnologías no son esferas independientes e impermeables sino que son dos ámbitos superpuestos, estrechamente vinculados entre sí y que generan el uno sobre el otro constantes transferencias. De igual forma presenta algunas herramientas disponibles que pueden ser de gran utilidad para docentes y estudiantes en el espacio de formación.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera: la sesión 2 se hace una descripción general de los conceptos de dispositivos y aplicaciones móviles, en la sesión 3 se describen los objetivos y la metodología utilizada para el desarrollo de artículo, la sesión 4 muestra los resultados de la investigación con relación a la perspectiva de los docentes y los estudiantes en cuanto al uso de dispositivos en el aula y algunas herramientas de uso práctico para docentes como apoyo a la formación y en el último capítulo se presentan las conclusiones generales.

LAS APPS Y LOS DISPOSITIVOS MÓVILES

Un dispositivo móvil se puede definir como un aparato de pequeño tamaño, con algunas capacidades de procesamiento y almacenamiento, con conexión permanente o intermitente a una red, con memoria limitada, que ha sido diseñado específicamente para una función, pero que puede llevar a cabo otras funciones más generales. De acuerdo con esta definición existen multitud de dispositivos móviles, desde los reproductores de audio portátiles hasta los navegadores GPS,

pasando por los teléfonos móviles, los PDAs o los Tablet PCs (Aparici, 2010).

Por su parte las aplicaciones móviles o también llamadas App es un desarrollo informático diseñada para ser ejecutada en dispositivos móviles: tabletas, Smartphone Permiten efectuar tareas concretas de tipo: profesional, de ocio, educativas, de acceso a servicios, etc. Que en general permiten gestionar en un dispositivo móvil actividades como: crear documentos, objetos, compartir información, conectar personas, ofrecer o contratar servicios, etc. (Anderson, L. & Krathwohl, (2001).

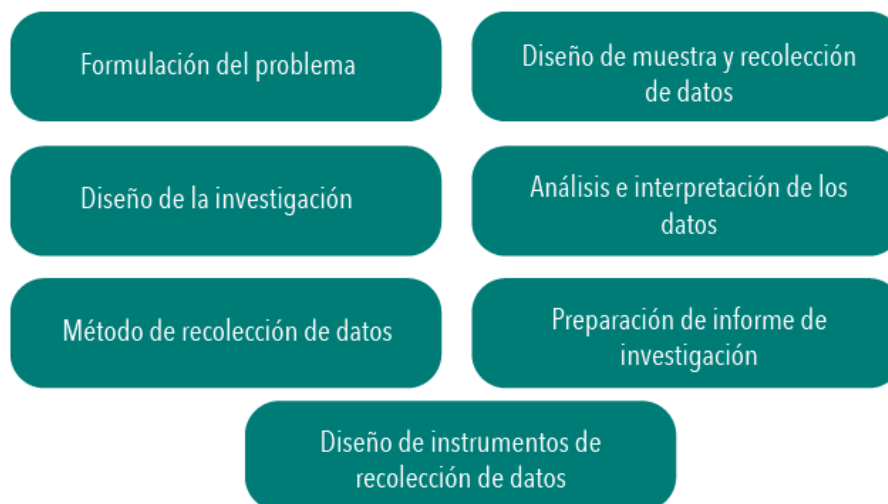
METODOLOGÍA

Los avances tecnológicos aparecen para dar respuesta a las necesidades de estar en continua conexión con la información y las comunicaciones. La educación al encontrando en las tecnologías un valioso recurso para la ampliación de cobertura y generación de nuevos escenarios donde se forja el aprendizaje. Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de recursos digitales móviles aplicable al proceso formativo la implementación de estos por parte de los docentes en el aula es limitada, ya que tanto el uso como las competencias de uso son mayormente avanzadas en los estudiantes que en los mismos docentes (Peña, 2010).

La investigación tiene como objetivo general explorar las posibilidades que ofrecen los dispositivos y las aplicaciones móviles como herramienta de apoyo al proceso de formación, desarrollando puntualmente dos aspectos específicos enmarcados en: primero medir el nivel de conocimientos de los docentes y los estudiantes acerca del uso de los dispositivos y aplicaciones móviles y segundo caracterizar las aplicaciones y dispositivos móviles disponibles en el mercado con relación a su potencialidad para ser usados en el aula.

La investigación inicia como exploratoria y descriptiva dividida en dos etapas bajo los pasos propuestos por Gilbert y Churchill (Churchill, 2003) que definen siete pasos que están interrelacionados tal como se muestra en la figura 1.

Figura No. 1: Metodología Churchill and Gilbert



Fuente: Elaboración propia

En las últimas décadas, la educación ha sufrido importantes cambios propiciados por el desarrollo de las tecnologías que han modificado las formas de acceso y difusión de la información y los modos de comunicación entre los individuos, entre los individuos y las máquinas y entre las propias máquinas (Zapata, 2005).

Los primeros sistemas de aprendizaje online estaban basados en la arquitectura - cliente - servidor - o centralizados en un servidor. Según Yang (Yang, 2006) esto no deja de ser una metáfora de la tradicional relación profesor-alumno, que refleja los escenarios de aprendizaje del mundo real en el que los maestros son productores de contenido y los alumnos son consumidores.

Aunque en los últimos años han tomado fuerza y validez en el entorno académico conceptos como existe e-Learning o Educación online caracterizado por la separación espacial entre el docente y el discente y por el uso de medios tecnológicos para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Bauman, 2007).

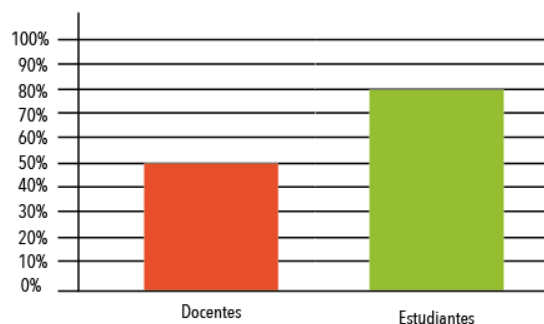
Direct, y los motores de búsqueda meta de Google (Google Scholar y Google Trends), así como para identificar libros e Investigadores relacionados con el tema (Moore, 2011).

RESULTADOS

Dentro de los resultados de la investigación se hace una caracterización general con relación a medir el nivel de conocimientos de los docentes y los estudiantes acerca del uso de los dispositivos y aplicaciones móviles, se obtiene resultados como:

Con relación la pregunta ¿Qué tipo de teléfono celular dispone?

Figura No. 2: Uso de Smartphone

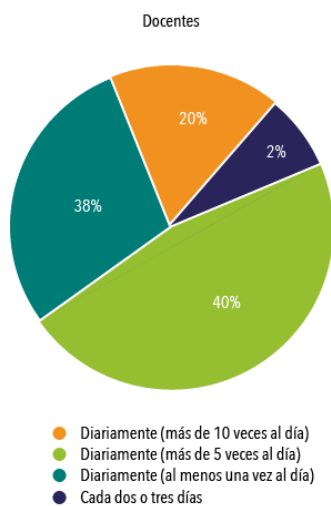


Fuente : Elaboración propia

Se evidencia que la muestra seleccionada garantiza en su gran mayoría el uso de algún tipo de dispositivo lo que facilitaría la inclusión de estos recursos en ámbito educativo, hoy en día principalmente en los países en desarrollo o del primer mundo, el acceso a la tecnología está marcado por una gran auge que ayuda a pensar en la posibilidad de usar de manera constante ayudas móviles.

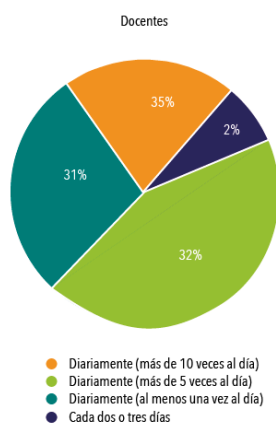
Con relación al interrogante ¿Con qué frecuencia utiliza el teléfono celular para llamar o recibir llamadas?

Figura No. 3 : Frecuencia de uso - Docentes



Fuente: Elaboración propia

Figura No. 4: Frecuencia de uso - Alumnos

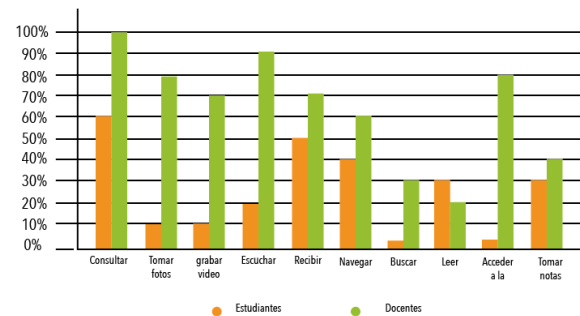


Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el uso de los dispositivos móviles es frecuente entre los dos actores objetos de estudio en la investigación.

Al ser preguntados sobre ¿Cuáles de las siguientes funciones (aparte de hacer y recibir llamadas) es la que mas utiliza en su teléfono?

Figura No. 5: Funciones usadas



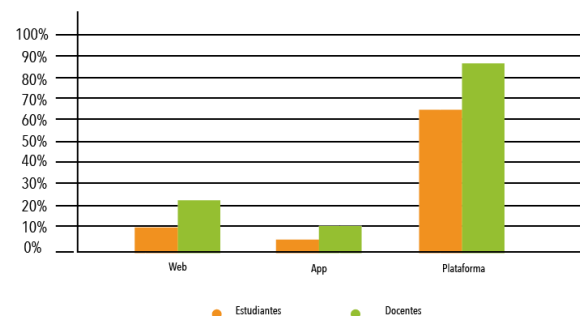
Fuente: Elaboración propia

Los resultados anteriores demuestran que el teléfono celular no es usado sólo para hacer llamadas sino principalmente para consultar el correo electrónico, enviar y recibir mensajes de texto para los docentes. Los alumnos lo usan para consultar correo electrónico, tomar fotos, grabar videos, escuchar música, enviar y recibir mensajes de texto y consultar la web.

Se quiso por último establecer un nivel de aplicación de recursos móviles en el aula, para tal fin se preguntó

¿Conoce o usa algún recurso móvil o web en el aula como apoyo a la formación?

Figura No. 6 : Aplicación de recursos móviles en el aula



Fuente: Elaboración propia

Obteniendo como resultado que el uso de tecnología en aula se debe a la obligatoriedad administrativa que existe para usar la plataforma de apoyo virtual, más no se aprovechan los recursos disponibles en la web o en las tiendas de aplicaciones móviles.

Por último y dando respuesta a la caracterización de aplicaciones y dispositivos móviles disponibles en el mercado con relación a su potencialidad para ser usados en el aula. Se obtuvo en una búsqueda detallada que uso criterios de selección definidos en la metodología, obteniendo la siguiente tabla.

Tabla No. 1 Recursos

NOMBRE DEL RECURSO (Página web o aplicación móvil)	DESCRIPCIÓN	TIPO DE ACTIVIDADES QUE SE PUEDEN DESARROLLAR
Dropbox	Es un espacio de trabajo diseñado para aliviar el trabajo pesado, de modo que se pueda hacer hincapié en lo que realmente importa	Colaboraciones creativas, concretar e intercambiar ideas, recopilar archivos y facilitar la búsqueda de ello.
Slidshare	Es un espacio gratuito donde los usuarios pueden enviar presentaciones en PowerPoint u open office, que luego quedan almacenados en formato flash para ser visualizados online es una forma educativa para compartir presentaciones en red	Permite administrar una cuenta donde archivar, publicar, difundir presentaciones y conformar comunidades.
Educreations	Es una herramienta diseñada para la creación de video tutoriales, recogiendo la escritura en la pantalla del programa, sea manual o con teclado.	Permite que a los videos se les inserte todo tipo de imágenes y la captura de voz para las explicaciones correspondientes. Una vez realizado, se guarda en el servidor de la propia herramienta proporcionando una URL para su visionado.
Powtoon	Es una aplicación en línea de animación que permite a los usuarios crear videos y presentaciones animadas con objetos, texto, imagen y sonido predeterminados o subidos por el usuario	Crear videos o presentaciones, colocar personajes con movimientos, color de fondo, diferentes escenarios y darle efecto a cada objeto.
Retomates	Es un sitio web pensado para disfrutar de las matemáticas mediante juegos interactivos, puede ser usado por profesores, alumnos y familias y así practicar de manera divertida lo aprendido en clase.	Se puede enviar tareas a los estudiantes, crear campeonatos para que jueguen entre ellos, se puede generar actividades en formato PDF, juegos para practicar los ejercicios.
Matemáticas Online	Es una página web que además del material propio, encontrarás una selección de los mejores contenidos que se pueden encontrar en internet.	Matemáticas interactivas, apuntes, ejercicios y problemas resueltos, videos explicativos, zona para practicar tus conocimientos, exámenes, juegos...y mucho más.
Clafoti	Esta página web va enfocada a todos aquellos que quieran aprender inglés, no importa la edad además hay niveles de aprendizaje para todos los gustos	Realizar actividades dependiendo el nivel escogido, escuchar y repetir oraciones, escuchar música, jugar, diccionario de gifs, gramática, etc.
Edudeka	Es un portal dirigido a directivos, docentes y formadores de maestros interesados en utilizar de manera intencionada, enfocada y efectiva las TIC en ambientes educativos, este portal tiene como objetivo promover el desarrollo y la promoción de Tecnologías de la Información y Comunicación, TIC, para la Enseñanza Básica y Media	Ofrece software educativo, tutoriales, artículos y libros digitales, objetos de aprendizaje, entre otros; estos contenidos se encuentran en español y algunos en inglés.
Infogram	Permite que los educadores y lo estudiantes creen gráficos de forma gratuita.	Crear gráficos de líneas interactivo, gráficos circulares y gráficos de barras, permite diseñar imágenes más complejas como nubes de palabras e infografías.
Examtime	Es una aplicación online donde se pueden realizar mapas conceptuales y test para comprobar conocimientos. Es gratuita y se puede utilizar desde cualquier soporte electrónico, ordenador o tablet.	Crea mapas mentales, fichas, tests, apuntes, grupos, inicia debates, comparte recursos.

Vocaroo	Es una aplicación que les permite a los usuarios grabar en línea mensajes de voz de una forma sencilla sin tener que instalar ninguna otra aplicación.	Permite grabar y guardar audio o subir un audio desde nuestro ordenador, se puede obtener el enlace permanente al mismo. No parece haber un límite de tiempo lo que implica que puedes hasta grabar una clase completa utilizando esta herramienta.
Adittio	Es una app que permite optimizar el tiempo en cualquier lugar, permite compartir grupos, estructura de notas y calendarios.	Es un cuaderno de notas que agiliza las tareas diarias de los docentes, permite poner notas, pasar lista, agenda, horario, eventos, alertas, exportación e importación de datos, copias de seguridad, gestión de grupo, visión general del día.
Vitutor	Es una plataforma de teleformación diseñada para el aprendizaje en línea de distintas materias.	Explica el tema, muestra ejemplos y ejercicios practicar para aplicar lo aprendido.
El Abuelo Educa	Apoyo escolar para aprender o repasar las materias que presentan más dificultad para los niños, las matemáticas, la lengua, geografía e inglés, basado en el entretenimiento y la diversión, para enseñar y aprender jugando.	Juegos sencillos, lecciones clasificadas en diversas materias: matemáticas, lengua, geografía e inglés.
Un Profesor	Es una página web donde podrás encontrar las clases que se enseñan en el colegio de las principales asignaturas explicadas a través de videos	Se puede ver videos con diferentes temas dependiendo la asignatura, apuntes online, ejercicios y soluciones para que puedas mejorar en tus estudios.
Canva	Es una herramienta que permite diseñar y crear contenido web de todo tipo de forma fácil es fantástica para desarrollar la creatividad de nuestros alumnos y la nuestra propia.	Crear carteles, posters, infografías, documentos, tarjetas de visita, covers de Facebook, gráficos, etc
Planboard	Es una plataforma que facilita la organización y reduce el tiempo de preparación de la clase, se pueden planear lecciones, alinearse con conjuntos de planes de estudio y administrar su agenda con facilidad.	Es una herramienta que permite crear fácilmente lecciones en el editor en línea intuitivo, permite agregar archivos adjuntos, fotos y videos para dar vida a sus lecciones.
Kahoot	Esta plataforma les permite a los profesores hacer pruebas de manera entretenida. Su funcionamiento es muy sencillo: el profesor crea un test de selección múltiple o preguntas abiertas del tema que desee, especificando las preguntas y las posibles respuestas. Luego los alumnos ingresan con el código de la sesión desde su celular o su tableta digital. La idea es que los estudiantes compitan entre ellos, individualmente o por equipos, y respondan en el menor tiempo posible a cada pregunta desde su dispositivo.	Permite crear juegos sobre temas indicados en las aulas de clase, compartir cuestionarios sobre diferentes temas, generar capacitaciones internas y presentación de trabajos.
Socrative Teacher	Es una herramienta web que permite a los profesores hacer test para que los estudiantes respondan simultáneamente en línea.	Esta herramienta web permite que el profesor evalúe a los estudiantes de una manera más rápida con quizzes o cuestionarios de respuestas múltiples, verdadero o falso y de preguntas abiertas. La plataforma califica los exámenes y le muestra al profesor en tiempo real como están respondiendo los estudiantes.
Beelinguapp	la app que te permite leer y escuchar historias en diferentes idiomas en paralelo. Lee el texto y escucha el audio en el idioma que estás aprendiendo, y lee el mismo texto en tu idioma como referencia.	Reproduce el audio de un hablante nativo y puede seguirlo el texto con la lectura de karaoke. Se puede aprender Inglés, Alemán, Español, Portugués, Coreano, Francés, Hindi, Ruso, Turco, Chino, Árabe, Italiano y Japonés leyendo textos en paralelo con el audio de lo que se está leyendo
Duolingo	Es un sitio web, aplicación y proyecto social destinado al aprendizaje gratuito de idiomas y a la certificación del nivel de inglés.	El sitio ofrece cursos de inglés, francés, alemán, portugués, italiano, catalán, esperanto y jopará para usuarios hispanohablantes además de neerlandés, danés, sueco, noruego, turco, esperanto, ruso, hebreo, irlandés, ucraniano entre otros
Drops	Es una app para aprender idiomas practicando sólo 5 minutos por día, brinda diferentes idiomas para aprender utilizando la misma metodología	Imágenes para conectar al significado, vocabulario, cursos, micro-juegos de ritmo rápido.

Busuu	Con busuu, puedes aprender un idioma desde cero, los estudiantes de idiomas pueden practicar su comprensión y su expresión oral y escrita, acceder a unidades de gramática avanzada y practicar con hablantes nativos	Lecciones breves, ejercicios escritos, ejercicios de vocabulario, ejercicios escritos, lecciones de gramática
Photomath	Es una aplicación móvil descrita como una calculadora por cámara, que utiliza la cámara del teléfono móvil para reconocer patrones matemáticos y mostrar la solución directamente en la pantalla	Permite tomar o escribir a mano un ejercicio matemático mostrando el resultado y deja ver el completo desglose de todos los pasos que se han seguido para llegar a la solución de una operación matemática
MalMath	Es un solucionador de problemas de matemáticas con descripción paso a paso y la vista gráfico.	Descripción paso a paso con explicación detallada, genera problemas de matemáticas aleatorios con varias categorías y niveles de dificultad, guarda o comparte soluciones y gráficos.
Anatomy Learning	Se trata de una aplicación diseñada para facilitar el aprendizaje de la anatomía humana a través de modelos tridimensionales.	Tests, herramientas como gráficos, con etiquetas señalando los diferentes huesos, ligamentos, músculos y órganos del cuerpo, y animaciones interactivas que ayudan al usuario a aprender de forma fácil y rápida.
Google Classroom	Esta herramienta diseñada por Google ofrece diversas utilidades para facilitar la interacción entre los maestros y los alumnos.	Creación de test en línea, realización de proyectos colaborativos, corrección de tareas, crear un aula virtual donde se puede publicar materiales y añadir a todos los estudiantes.
Edmodo	Es una plataforma tecnológica, social, educativa y gratuita que permite la comunicación entre los alumnos y los profesores en un entorno cerrado y privado a modo de microblogging, creado para un uso específico en educación.	Permite integrar y administrar e-learning (aprendizaje electrónico) sin problemas, crear grupos seguros que aprenden fuera del aula, conectar y colaborar con alumnos y profesores, publicar y entregar las tareas, encuestas, y mucho más
ClassDojo	Esta página se enfoca en crear aulas más felices la forma más simple de construir una comunidad asombrosa en el aula permite contactarse con profesores, alumnos y padres.	Los profesores pueden animar a sus alumnos para fomentar cualquier habilidad o valor, los alumnos pueden exhibir lo que han aprendido añadiendo fotos y videos a sus propias carpetas, aumenta el compromiso de los padres compartiendo fotos y videos.
Brainscape Flashcards	Es una plataforma educativa web y móvil que permite a los estudiantes estudiar tarjetas didácticas adaptables. El sitio web y la aplicación móvil permiten a los estudiantes, profesores y entrenadores corporativos crear (o cargar) tarjetas electrónicas y encontrar tarjetas creadas por otros usuarios y editores de todo el mundo.	Crear, compartir, encontrar y estudiar tarjetas generadas por los usuarios, diversos modos de estudio, herramientas de edición colaborativa y paneles de maestros.
miMind	Es una poderosa herramienta para organizar sus pensamientos, trazar esquemas, y compartirlos con sus amigos y compañeros de trabajo. La aplicación incluye docenas de diseños, combinaciones de colores, formas, patrones, y mucho	Creación de novelas, resumen, añadir imágenes, audios y recuerdos. Realizar mapas mentales, árboles de decisión, diagramas, gráficos, diagramas de flujo, listas.
Additio	Es una aplicación que ayuda a simplificar la gestión de las clases, organizar las lecciones y colaborar entre compañeros. Es tan simple de usar como el papel y el bolígrafo y una vez hayas empezado a organizar tu día a día con Additio te preguntará cómo lo hacías para llevar tu actividad como profesor sin él.	Cuaderno de notas digital, planificador de clases por sesiones y unidades curriculares con plantillas personalizadas, rúbricas con la posibilidad de autoevaluación y coevaluación, evaluación por estándares de aprendizaje y competencias, informes personalizados, seguimiento de la asistencia, horario, plano de clase y calendario, etc.
Mendeley	Es un lector gratuito gestor de referencias y PDF diseñado para investigadores, estudiantes y académicos. Ya sea que usted está escribiendo su tesis, la organización de su literatura para su fácil recuperación, o la necesidad de leer artículos de revistas sobre la marcha.	Anotar PDF con notas adhesivas y destacados, buscar en la biblioteca palabras clave en el título, autores, publicación o abstracta, sincronizar anotaciones y documentos a través de todos sus dispositivos, guardar archivos PDF a su biblioteca Mendeley de otras aplicaciones o su navegador web.
CamScanner	Es una aplicación móvil de escaneo y compartición de documentos, te ayuda a escanear, almacenar, sincronizar y colaborar multitud de contenidos a través de Smartphone, iPads, tablets y PCs.	Escáner en móvil, recorte inteligente y auto-realce hace que los documentos se vean más claros y nítidos, compartir Archivos PDF/JPEG,
Xodo	Es un lector de archivos PDF que también permite modificar textos en este formato, ofrece la posibilidad de visualizar contenidos de manera rápida.	Leer, anotar, firmar y compartir PDFs y rellenar formularios en PDF, además de la sincronización con Google Drive y Dropbox.

Quizizz	Esta herramienta le permite al profesor crear concursos de preguntas y respuestas para enganchar a sus estudiantes en el aprendizaje e incluso también ofrece la opción de evaluarlos de una forma muy sencilla al recoger los datos de las respuestas.	Permite modificar y personalizar las preguntas para crear propios concursos o exámenes de una manera divertida y lúdica.
Quizlet	Es una página web y aplicación de móvil educativa. Quizlet entrena a los estudiantes a través de tarjetas de aprendizaje (flash cards) y varios juegos y pruebas.	Probar la memoria, jugar contra reloj, compartir fichas educativas, escuchar textos pronunciados en 18 idiomas.
Prezi	Es un programa de presentaciones para explorar y compartir ideas sobre un documento virtual basado en la informática en nube, permite a los usuarios disponer de una visión más acercada o alejada de la zona de presentación, en un espacio 2.5D	Importar imágenes, mapas, documentos PDF y función de zoom, creación de presentaciones similar a la de "powerpoint"

CONCLUSIONES

Los estudiantes actuales hacen parte de una sociedad híbrida, donde se superpone lo digital y lo real. Los individuos se sienten conectados y parte de su propio aprendizaje, y el aprendizaje a distancia ya no es tal, perdiendo la dimensión espacial para ser sólo aprendizaje y participación. Ya no son meros alumnos espectadores en una sociedad del espectáculo, ahora los discentes han tomado posesión del entorno virtual y construyen colaborativamente los conocimientos.

El uso de dispositivos y app móviles permite incrementar el interés de los aprendices siendo el generador de su propio conocimiento bajo el concepto de aprender haciendo.

Permite el aprendizaje a través de la experiencia, metodología divertida y posibilidad de interactuar en escenarios difíciles de representar con otras metodologías.

BIBLIOGRAFÍA

- YANG, S. J. H. (2006): Context Aware Ubiquitous Learning Environments for Peer-to-Peer Collaborative Learning. *Educational Technology & Society*, 9 (1), 188-201.
- Aparici, R. (Coord.) (2010). *Educomunicación más allá del 2.0*. Barcelona: Gedisa.
- Anderson, L. & Krathwohl, D. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessment. A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.
- Bauman, Z. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Gedisa.
- Cantillo, C., Roura, M. & Sánchez, A. (2012). Tendencias actuales en el uso de dispositivos móviles en educación. *La Educación Digital Magazine*, 147, 1-21. Recuperado de http://educoas.org/portal/la_educacion_digital/147/pdf/ART_UNNED_EN.pdf
- Castañeda, L. & Adell, J. (Eds.). (2013). *Entornos Personales de Aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red*. Alcoy: Marfil Churches, A. (2008). *Bloom's Taxonomy Blooms Digitally*. Teach Learning
- Churchill, Investigación de Mercados, 4th ed. Mexico: Thomsom, 2003, p. 46.
- J. L. Moore, C. Dickson-Deane, and K. Galyen, "e-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same?," *The Internet and Higher Education*, vol. 14, no. 2, pp. 129-135, Mar. 2011.



Semana de la Investigación

Centro de Gestión Administrativa



CENTRO DE GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

El evento se realiza en todas las jornadas de formación, donde se realizan juegos mentales, actividades de lectura rápida, rompecabezas, entre otros que permite llevar al aprendiz a activar su hemisferio derecho y que por medio de la creatividad e innovación encuentre la solución a los desafíos establecidos.

EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL

EVOLUTION AND TRENDS OF DISTANCE AND VIRTUAL TRAINING

Fecha de recepción: 04/06/2018

Fecha Aceptación : 30/08/2018

RESUMEN

El documento pretende hacer una aproximación a la evolución que ha tenido el proceso educativo, desde la formación a distancia a la virtual en las instituciones educativas y cuáles son las tendencias que sigue hoy esta modalidad de educación. Se establece la relación entre tecnología y educación virtual, como aspectos que se encuentran altamente relacionados. Además se aborda el tema del presente y el futuro de la educación virtual como elemento con el que se pretende reducir la desigualdad, la exclusión social y el analfabetismo, así como el papel de las universidades en la educación virtual, que en Colombia, ha evidenciado un crecimiento desde el año 2011 de forma exponencial. Se busca dar respuesta a la pregunta problema ¿Es la educación virtual, una opción para reducir la brecha de la desigualdad en la educación?. El objetivo es hacer una aproximación a la evolución que ha tenido la formación desde la modalidad a distancia a la virtual en las instituciones educativas y las tendencias que sigue hoy esta modalidad de educación.

PALABRAS CLAVES: Educación a distancia, educación virtual, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tecnología y educación virtual, e-learning, mobile-Learning

Roberto Martínez Castro

rmartinezc@misena.edu.co

ABSTRACT:

The document tries to approach the evolution the educational process has had from distance to virtual training in education institutions and which are the trends this modality of education follows today. The relation between technology and virtual education is established as highly related aspects. In addition, the topic of the present and future of virtual education is approached as an element addition with which one tries to reduce inequality, social exclusion and illiteracy, and the role of universities in virtual education, which has demonstrated an exponential growth in Colombia since 2011. One seeks an answer to the question: Is virtual education an option to reduce inequality in education? The aim is to approach the evolution the educational process has had from distance to virtual training in education institutions and which are the trends this modality of education follows today.

KEY WORDS: Distant education, virtual education, information and communication technologies (ICT), technology and virtual education, e - learning, mobile-learning.

INTRODUCCIÓN

Hablar hoy de la evolución y las tendencias de la formación virtual no parece un tema atractivo; sin embargo, la preocupación ha sido evidente para que se le dé un gran impulso a la formación virtual desde las instituciones de educación, fundamentalmente desde las universidades.

Con el artículo se pretende hacer una aproximación a la evolución que ha tenido el proceso educativo desde la formación a distancia a la virtual en las instituciones educativas y cuáles son las tendencias que sigue hoy esta modalidad de educación, tema que se aborda en el primer título. En el segundo título se establece una relación entre la tecnología y la educación virtual, dado que son dos aspectos que se encuentran altamente relacionados entre sí, puesto que el uno sin el otro no puede funcionar correctamente en el entorno virtual.

En el tercer título se aborda el tema del presente y futuro de la educación virtual. En este tema cobra suma importancia la educación virtual porque, en ocasiones, se torna difícil llegar a todos los públicos interesados en capacitarse.

El tema siguiente a tratar es el papel de las universidades en la educación virtual y el tema de las nuevas tendencias de la formación virtual en el siglo XXI para estar acorde con las necesidades de la sociedad de la información y del conocimiento. De esta forma se permitirá a los estudiantes de hoy desenvolverse en la sociedad de la información y la comunicación, enfocando exitosamente los retos que ésta imponga.

Finalmente se abordará el tema del aumento de sitios donde se pueden matricular cursos a nivel informal y formal, los cuales toman en cuenta las necesidades de quienes se ven obligados a mantenerse actualizados para competir en sus empresas y no disponen de tiempo para seguir carreras tradicionales presenciales, motivo por el cual las universidades han tenido que modernizar sus opciones académicas, con el fin de ser más flexibles y accesibles a un precio que compita con las otras ofertas, sin menoscabo de la calidad.

Se espera que en el artículo se logre el objetivo propuesto de hacer una aproximación de cómo ha evolucionado la educación virtual y sus nuevas tendencias.

METODOLÓGIA

La investigación realizada es de tipo cualitativo, bajo la técnica Delphi, en la medida que se fundamenta en un análisis de contenido que toma como referencia textos y artículos de expertos sobre el tema, que se constituyen en información primaria para la misma. Esta metodología, según Abela (2008), es semejante a cualquier otro método de recolección de información, por su rigurosidad, salvo algunas características específicas. En este mismo sentido, Berelson (1952), manifiesta que el análisis de contenido es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación. La técnica utilizada textos, documentos y artículos revisados

DESARROLLO

APROXIMACIÓN A LA EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA A LA VIRTUAL

En el contexto educativo a nivel global, la formación a distancia, y hoy la virtual, tiene un lugar preponderante, en la medida que cada vez es mayor el número de personas que ven en este sistema educativo la oportunidad de capacitarse, formarse o profesionalizarse. En este sentido Chaves (2017), dice que en relación con la educación superior, cada vez es mayor el número de personas que aspiran a un cupo en un programa de formación profesional, pues los procesos de selección se tornan rigurosos y muchos son los aspirantes que no logran ingresar. Teniendo en cuenta esta relevancia, cabe preguntarse, ¿Qué es la formación a distancia y virtual?, ¿Cómo ha evolucionado a través del tiempo?, ¿Cuáles son sus puntos fuertes y sus puntos débiles?

Chaves (2017) considera que no es fácil dar una definición precisa sobre educación virtual o a distancia ya que esta modalidad ha cambiado según el tiempo y el lugar donde se desarrolla. Trae como referencia, en la obra citada, a múltiples autores e instituciones que enfocan el tema desde perspectivas diferentes, entre otros, Cabral y Moore, Dickson-Deane y Galyen (2011).

Cabral (2011), enfoca el análisis desde la perspectiva de las instituciones que imparten la formación virtual, conocimientos, habilidades y actitudes mediante actividades seleccionadas, planeadas e institucionalizadas que se encuentran en los materiales de aprendizaje.

Por otro lado, Moore, Dickson-Deane y Galyen (2011), consideran que la educación a distancia implica un tipo de conocimiento en el cual profesor y estudiante se ubican en diferentes momentos y lugares y utilizan diferentes formas de comunicación y de materiales de instrucción.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia a través de su Decreto 1295 del 20 de abril de 2010, Capítulo VI, artículo 16, define los programas virtuales como aquellos cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza-aprendizaje que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo. Establece en el Decreto 2412 (1982), citado por Chaves (2017), como objetivos de esta modalidad de formación los siguientes:

- Promover cambios mediante la educación para lograr una sociedad más justa.
- Fomentar la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior.
- Ofrecer oportunidades de educación tecnológica y superior a todos los bachilleres.
- Estimular la creatividad y la investigación.

No obstante, el planteamiento más amplio, manifiesta Chaves (2017), se encuentra en Sarmiento (2014, p. 311) quien considera la educación virtual como una modalidad incluyente que no aplica restricciones y privilegios de edad, sexo, posición social, prerrequisitos ni exámenes de admisión, a la vez que valora la experiencia y conocimientos previos del estudiante y amplía el espacio de aprendizaje, pues no se limita al campus universitario, sino que se extiende al campus de la vida con todas sus dimensiones. En los enfoques anteriores se puede observar la importancia que tiene el hecho de que tiempo y espacio no sean una limitante

en la modalidad de formación virtual. De igual manera, se destaca la importancia que le dan al uso de recursos tecnológicos o medios de comunicación que hacen posible la interacción entre el estudiante, el docente y los contenidos. Es precisamente la estrecha articulación con las tecnologías de la comunicación, considera Chaves (2017), lo que ha permitido un avance significativo en las últimas décadas; no obstante, como forma de educación es ante todo un acto pedagógico y no puede limitarse al uso de medios, también requiere investigación desde la pedagogía y la didáctica.

Hecha la aproximación a una definición del concepto de formación virtual, se revisa, a través de diferentes autores como Iriondo y Gallego (2013), Simpson y Anderson (2012), Ramírez (2012) y Leal Afanador (2013), qué evolución ha tenido esta modalidad.

Sugieren algunos de estos autores que la educación a distancia existe desde que se inventó la imprenta, ya que antes de este evento la enseñanza era exclusivamente oral, fue mediante el texto impreso que se pudo distribuir el conocimiento a distancia; luego, con el surgimiento del sistema postal, se organiza el modelo de educación por entregas.

La evolución de la educación a distancia se ha dividido en generaciones como lo plantea Ramírez (2012) quien relaciona tres generaciones. La primera se caracterizó por el uso de documentos impresos que eran distribuidos mediante el servicio de correo; en la segunda se continuó utilizando los módulos y el correo, pero se incorporó la radio y la televisión en menor o mayor proporción; la tercera está marcada por la utilización de medios electrónicos, con un papel preponderante de las redes telemáticas.

Simpson y Anderson (2012) hacen referencia a cuatro generaciones; la primera se caracterizó por el uso de material impreso y del sistema de correspondencia, por el intercambio de libros, manuales y otros documentos; la segunda generación se reconoce por la utilización de tecnología analógica como la radio, la televisión y los videos. La tercera incluye la informática y el uso de documentos electrónicos con prevalencia de la

comunicación en un sentido y de forma asíncrona. La cuarta se podría llamar digital e integra diversos medios tecnológicos a través de redes, principalmente internet y sus servicios, permitiendo comunicación en ambos sentidos y actividades sincrónicas como teleconferencias.

La Asociación Colombiana de Educación Superior a Distancia-ACESAD (2013), citado por Chaves (2017), propone cinco generaciones que comienzan con la educación por correspondencia y llega hasta la educación a través de entornos virtuales. A las ya mencionadas agrega la quinta generación que incluye mayor integración y acceso a contenidos mediante repositorios y campus virtuales.

Por su parte, Leal (2013) considera que la más reciente generación de la educación a distancia es la virtual, la cual se basa en la interacción y la interactividad entre estudiantes, medios, mediaciones, mediadores, actividades, evaluación con calidad, desde la premisa del aprendizaje autónomo, complejo, significativo y colaborativo.

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional - MEN reconoce la modalidad virtual y, a través del Decreto 1295 de 2010, establece las condiciones mínimas de calidad para programas ofrecidos bajo esta modalidad.

Pero ¿Cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de la formación a distancia y virtual?

Como puntos fuertes se puede considerar el que los estudiantes cuentan con autonomía para acomodarse a las circunstancias y la flexibilidad en el manejo del tiempo de estudio; disminuyen los costos asociados al transporte, alojamiento y alimentación; mayor cobertura de la que es capaz la educación a distancia, ya que no existe la limitante de la cantidad y tamaño de las aulas; los estudiantes pueden estar en diferentes lugares y no tienen que reunirse en un mismo espacio, excepto en casos extraordinarios (Arboleda, 2013); el protagonismo del estudiante, la flexibilidad, el uso de

recursos tecnológicos, el papel de los recursos educativos y la separación entre estudiantes y docentes. Si bien para algunos, la autonomía significa la oportunidad de tomar sus propias decisiones y de tener el control sobre el proceso educativo, para otros puede significar una dificultad en la medida en que no cuentan con la disciplina y la responsabilidad suficientes para hacerse cargo de su proceso formativo, Chaves (2017).

Como aspectos débiles se pueden mencionar, por ejemplo, el hecho de que el estudiante tiene pocas oportunidades de socializar con los docentes y con los compañeros, así como pocas ocasiones para participar en actividades culturales, deportivas, comunitarias promovidas por su institución.

RELACIÓN ENTRE TECNOLOGÍA Y LA EDUCACIÓN VIRTUAL

La tecnología de la información y las telecomunicaciones (TIC) se han convertido en un punto fuerte e indispensable en el desarrollo de la modalidad virtual de la educación. Arboleda (2013), plantea que en la transición del siglo XX al siglo XXI, con el descubrimiento de internet se estableció un nuevo tipo de relación entre conocimiento y tecnología nunca antes registrado en la historia. Esta nueva forma de comunicarse, que transformó el estilo de vida de las personas en la sociedad contemporánea, fue acogida primero por la industria, el comercio, la banca y las empresas de servicios públicos, y aunque se demoraron en ser incorporadas en el sector educativo, finalmente las TIC o tecnologías de la ubicuidad llegaron para quedarse en el escenario pedagógico.

En este mismo sentido, García-Peñalvo & Seoane Pardo (2014) plantea que el verdadero centro de un proceso educativo lo constituyen las personas, que se ven influenciadas de muy diversas maneras por su relación con las TIC. Esto lógicamente refleja un cambio metodológico en la forma de impartir la formación en los entes educativos, como lo plantean Sein-Echaluze, Lerís, Fidalgo Blanco, & García-Peñalvo (2013) cuando dicen que es fácil encontrar docentes que crean, innovan y/o utilizan

buenas prácticas basadas en las TIC en sus quehaceres educativos diarios.

Es necesario tener presente que el concepto de educación virtual no puede restringirse al simple uso de la tecnología, debido a que su aplicación debe hacerse en el marco de una propuesta pedagógica innovadora que defina los aspectos conceptuales, metodológicos, organizativos y las estrategias de aprendizaje, Arboleda (2013); sin embargo, en el contexto educativo, cuando se habla de mejorar la Interacción Persona-Ordenador, no debe hacerse con el objetivo de eliminar el factor humano, factor clave en la Educación, sino todo lo contrario, se debe plantear como forma de mejorar las relaciones Persona-Persona a través de esa nueva generación de ecosistemas digitales, capaces de evolucionar según las necesidades futuras y continuas de los procesos enseñanza – aprendizaje, (García-Peñalvo, 2014).

PRESENTE Y FUTURO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL

Una de las macro tendencias a nivel mundial en el sector educativo es el desarrollo de programas académicos para la modalidad virtual, la cual ha tenido avances significativos durante los últimos años, con el desarrollo de herramientas tecnológicas específicas que hacen posible entregar una oferta académica con altos estándares de calidad, Eastman (2014).

En los últimos años se puso de moda los denominados MOOC¹ al estilo de los que lanzaron las universidades de Harvard y Stanford para que los cursara todo el que quisiera de forma libre y gratuita.

1. Por sus siglas en inglés (Massive Online Open Course), es un curso en línea destinado a la participación ilimitada y acceso abierto a través de la web. Además de los materiales de un curso tradicional, como son los videos, lecturas y cuestionarios, los MOOC proporcionan foros de usuarios interactivos que ayudan a construir una comunidad para los estudiantes, profesores y los teaching assistants (<http://www.uab.cat/web/estudiar/mooc-que-es-un-curso-mooc-1345668281247.html>, consultado el 17/06/2018))

2. El concepto parte de que la riqueza de una nación con infraestructura no se genera como consecuencia de tenerla, sino de usarla y explotarla, sacarle un rendimiento, porque aunque tirar cables es básico, no es suficiente. http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/enero/el_concepto_de_infoestructura.html consultado el 17/06/2018.

De esta manera, miles de personas de todo el mundo tienen acceso a la variedad de recursos digitales para el aprendizaje que dispone el campus virtual universitario, en el que los participantes interactúan entre sí bajo la orientación de un docente especialista en la respectiva disciplina, Arboleda (2013); sin embargo, plantea el autor, las instituciones aún desaprovechan los actuales recursos de las tecnologías digitales para gestionar la información académica, administrativa y de marketing cuya infraestructura (infoestructura)² se ha transformado en una gran base de datos (Data Web) protegida en la nube en la que es posible compartir, procesar y transferir información en forma sencilla, confiable y segura.

Analistas como Carlos P. Eastman B. (2014) y Mesa, D. (2018), consideran que hay razones suficientes para pensar que el futuro de la educación virtual es promisorio por el crecimiento constante, tanto en el número de instituciones, programas académicos, volumen de estudiantes atendidos y regiones integradas en función de este servicio, como en el fortalecimiento tecnológico institucional e innovaciones pedagógicas para el mejoramiento de la calidad.

Lizarazo (2015) plantea que según cifras del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, en el 2010 eran 12.000 estudiantes los que se educaban en modalidad virtual y que en el 2015 eran 65.000, lo que significa un crecimiento del 500% de la demanda por esta modalidad. Igual aconteció con la oferta de programas virtuales que pasó de 122 a 487 en todos los niveles formativos.

Las cifras anteriores son reveladoras, si se tiene en cuenta que entre 2007 y 2010 esta modalidad de estudio solo creció un 58%, manifiesta Lizarazo (2015). Otros análisis como el de Eastman (2018) plantean que entre 2007 y 2011 el crecimiento de la modalidad virtual en Colombia fue del 13,6%, mientras que de 2011 a 2016 repuntó a 98,9%.

Uno de los principales retos que afrontan las instituciones de educación superior es mantener ese crecimiento y aumentar la cobertura a través de programas de educación virtual, para que se consolide como

una verdadera opción y se cierren las brechas y las desigualdades entre los que pueden tener acceso a la formación profesional y los que no. Estas nuevas formas de adquirir conocimiento son la verdadera revolución educativa y social; es hacia donde deben dirigir sus miradas los gobernantes de los próximos años en naciones ávidas de desarrollo como Colombia.

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA EDUCACIÓN VIRTUAL

La formación virtual no sólo brinda grandes beneficios a las empresas sino que además es sumamente útil en la formación de educación superior. Se considera hoy tan eficaz como la formación presencial, dejando de lado prejuicios que desanimaban a quienes se proponía incursionar en esta modalidad de formación. Por su practicidad y flexibilidad, dice la Online Business School-OBS³ (2014), es una de las modalidades más requeridas por estudiantes universitarios de todo el mundo.

Los expertos aseguran que la formación virtual o el e-learning continuará con su ascenso vertiginoso hasta integrar el currículo de todas las grandes instituciones educativas del mundo como lo están haciendo ya universidades de prestigio internacional como la Universidad de Harvard, Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), Universidad de Columbia, Oxford, Cambridge y Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

3. OBS Business School nace en 2006 como la primera escuela de negocios 100% online en español. Se funda en el entorno de Grupo Planeta, líder mundial en la publicación de contenidos para el mercado de habla hispana y con un importante know-how en e-learning. Consultado en <https://www.obs-edu.com>, el 17/06/2018.

4. Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el estudiante pasa a ser el centro de la formación, al tener que autogestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores y compañeros <http://www.cfp.us.es/e-learning-definicion-y-caracteristicas> consultado el 17/06/2018.

5. También llamados Sistemas de Gestión de Aprendizaje. Se trata de un software que sirve para la realización de cursos online con el seguimiento completo de un curso. <http://desarrollando.net/plataformas-lms/> consultado el 17/06/2018

Esta tendencia no es ajena a Colombia. El aumento en la implementación del e-Learning⁴ es constante debido a la masificación de los sistemas para la gestión de aprendizaje o las llamadas Plataformas LMS⁵, por sus siglas en inglés Learning Management System, que cada vez son más utilizadas por la industria en los procesos de capacitación de sus trabajadores o por las instituciones educativas. Incluso hoy se habla del Mobile-Learning, para hacer referencia al uso masivo de pequeños dispositivos móviles, como celulares y tabletas con conexión inalámbrica, para llevar a cabo el proceso de enseñanza virtual y a distancia.

La escuela Online Business School (OBS), según la ASOTICS Colombia (2017), publicó un informe titulado “El mercado global del e-Learning” en el que destaca a los cuatro países de la región latinoamericana con los mejores panoramas para el futuro en este mercado, poniendo en primer lugar a Brasil, seguido por Colombia, Bolivia y Chile.

CONCLUSIONES

En la educación virtual, el aprendizaje está centrado en el estudiante y su participación dinámica en la construcción de conocimientos, de tal manera que su papel debe ser activo en búsqueda de una formación significativa.

En esta modalidad de formación, el estudiante tiene acceso a la enseñanza, sin perjuicio de aquellos que, por ubicación geográfica, trabajo, desplazamientos o por cualquier otra circunstancia, no puedan acudir a centros de formación.

Otro aspecto significativo de esta modalidad, es que los trabajadores o empleados tienen la oportunidad de una educación a la medida, dado que pueden aprender lo que necesiten para mejorar su rendimiento en el trabajo de una manera fácil y a su ritmo.

Por otro lado, en la medida que la educación virtual y a distancia permee la educación superior, las instituciones universitarias se verán abocadas a ampliar su oferta de tal forma que les permita competir en un mundo cada vez más globalizado.

Según ASOTICS Colombia (2017), el mundo va en constante movimiento hacia lo tecnológico y entre más se faciliten las formas de realizar diferentes tareas, las personas van a tender a preferirlo siempre y cuando tengan una mente abierta al cambio. Por eso en el área de la educación, la utilización de herramientas tecnológicas ayudan a que los estudiantes puedan optar por otra manera de educarse, lo cual les permite recibir su educación desde cualquier punto del mundo y llevar cursos de otros países, recibiendo educación superior de calidad y reconocida en varias partes del mundo.

En Colombia, expresan Areth Estévez, J; Castro-Martínez, J; Rodríguez Granobles, H. (2015), aunque la cantidad de estudiantes registrados en programas virtuales aumenta continuamente, los programas a distancia tradicionales siguen presentando mayor acogida por parte de los usuarios. Algunas dificultades asociadas al funcionamiento de las plataformas, ancho de banda, cobertura del servicio de internet y la carencia de espacios físicos para favorecer el acercamiento entre docentes y alumnos pueden conducir a que muchos estudiantes consideren la educación virtual como una opción lejana y secundaria para realizar sus estudios superiores.

Sin embargo, dice ASOTICS, y con la necesidad apremiante de llevar educación a cada rincón del mundo, no es para sorprenderse que se pronostique para el año 2019, que el 50% de las clases en centros de educación superior serán vía e-learning y más cuando se ha demostrado que esta metodología de aprendizaje permite el ahorro de hasta un 50% de los gastos asociados a metodologías tradicionales, además de que reduce el tiempo en un 60%.

BIBLIOGRAFÍA

- Abela, D. J. (2008). Las técnicas de Análisis de Contenido. Recuperado de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>. Consultado el 18/06/2018.
- Areth Estévez, J; Castro-Martínez, J; Rodríguez Granobles, H. (2015). La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción. Revista Apertura. Consultado el 04/06/2018 en <http://www.redalyc.org/pdf/688/68838021007.pdf>
- Arboleda, N. (2013). La nueva relación entre tecnología, conocimiento y formación tiende a integrar las modalidades educativas, pág. 49. Consultado el 28/04/2018 en http://www.universidad.edu.co/images/cmlopera/descargables/libro_acesad_virtual_educa.pdf
- ASOTICS Colombia (2017), consultado en <https://www.internetya.co/colombia-es-el-2do-pais-en-crecimiento-de-e-learning/> el 26/05/2018
- Berelson, B. Y. (1952). The analysis in Communications Content. Chicago: University of Chicago and Columbia University.
- Cabral Vargas, B. (2011). La educación a distancia desde la perspectiva bibliotecológica. Universidad Nacional Autónoma de México. En Chaves Torres, A. (2017). "La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI". Revista Academia y Virtualidad.
- Chaves Torres, A. (2017). "La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI". Revista Academia y Virtualidad, 10, (1), 23-41.
- Decreto 1295 del 20/04/2010, consultado el 28/04/2018 en https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf.
- Decreto 2412 del 19/08/1982, consultado el 28/04/2018 en <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-103523.html>
- Carlos P. Eastman B. (2014). La educación virtual. Una opción. (2014) en <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/educacion-virtual-opcion-41924> consultado el 01/05/2018.
- García Peñalvo, F J. (2014). ¿Está cambiando la forma de impartir docencia? ¿Deberíamos cambiarla? Interacción Persona Ordenador Departamento de Informática y Automática Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE) GRupo de investigación en InterAcción y eLearning (GRIAL) Universidad de Salamanca. Consultado el 28/04/2018 en https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125387/1/GRIAL_GarciaPenalvo_Mesa-IPO-VersionRepositorio.pdf
- Iriondo y Gallego (2013) El currículo y la educación a distancia. RIED, 16. Consultado el 28/04/2018 de <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/2062/1938>
- Mesa, D. (2018). Elon Musk recibe luz verde para poner 4 mil satélites alrededor de la Tierra en <https://www.elspectador.com/noticias/ciencia/elon-musk-recibe-luz-verde-para-poner-4-mil-satelites-alrededor-de-la-tierra-articulo-747490>), publicado el 31/03/2018 a las 15:50, consultado el 01/05/2018.

- Moore, J.; Dickson-Deane, C. & Galyen, K. (2011). e-Leaming, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *Internet and Higher Education*, 14. Consultado el 28/04/2018 en <https://pdfs.semanticscholar.org/538b/c898be34b623600ee496f079b32febf21a50.pdf>
- Online Business School (2014)
- <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2014/07/22/1100909/learning-modalidad-educativa-dominante-2019.pdf>. Universia España.
- Simpson, M. & Anderson, B. (2012). History and heritage in open, flexible and distance education. Consultado en <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1080085.pdf> el 28/04/2018.
- Ramírez, L. (2012). Retos de la universidad latinoamericana en el siglo XXI: El reto de la ESaD. *Revista Calidad en la educación superior*. Universidad de Costa Rica, Pág. 10. Consultado el 28/04/2018 en
- <file:///C:/Users/rober/Downloads/Dialnet-RetosDeLaUniversidadLatinoamericanaEnElSigloXXI-3945704.pdf>
- Colombia aprende (2010).
- http://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/Lineamientos_para_la_educacion_Virtual_dic_29.pdf Consultado el 04/06/2018



LIBRO: PROSPECTIVA
OCUPACIONAL ASISTENTE
ADMINISTRATIVO 2030

Producto de investigación de Instructora-Investigadora Marlen Salazar, donde muestra de manera concreta la aproximación ocupacional del programa de formación, el cual es transversal para el sector productivo del país y con mayor demanda en el mercado.

ESTABLECIMIENTO PORTAL WEB DE ASESORAMIENTO EN TALENTO HUMANO A PYMES DE LA EMPRESA DIDÁCTICA AGH SAS

ESTABLISHING A WEB PORTAL FOR ADVICE ON HUMAN TALENT FOR SMES OF THE DIDACTIC COMPANY AGH SAS

Fecha de recepción: 25/06/2018

Fecha Aceptación : 30/08/2018

RESUMEN

Debido a los constantes cambios de las tecnologías y la innovación que nos presenta el siglo XXI, demanda estar a la vanguardia de estas, buscando estar al nivel de las organizaciones que cuentan con un sistema tecnológico avanzado, es por esto que se está reforzando el proceso de talento humano de manera digital, ya que su estabilidad asegura un mejor desarrollo en la organización y un orden más claro de todo lo que puede contener. Es por esto que se está manejando de manera digital cada uno de los procedimientos que se realizan en el macro proceso de talento humano. La empresa didáctica AGH SAS del Centro de Gestión Administrativa SENA D.C., que constantemente necesita estar en comunicación con las pymes que esta apoyando, implemento una plataforma donde hace más factible y concisa la comunicación con los gerentes de estas organizaciones, ya que facilita la relación con el cliente y si se llega a requerir una comunicación extra se realiza mediante esta herramienta; para esto se realizaron pruebas piloto y encuestas evidenciando la colisión que causaba la comunicación inmediata con el cliente, haciendo así el apoyo al proceso más eficaz. Luego se realizó la tabulación de datos arrojando el gran porcentaje de aprobación que podría tener este método de comunicación, finalmente se midió el impacto que ha generado en las organizaciones asesoradas a través de una encuesta aplicada a los empresarios apoyados.

PALABRAS CLAVE : estrategia pedagógica, portal web, talento humano, innovación.

Franklin Giovanni Arévalo Hernández.
frankgio@misena.edu.co

ABSTRACT

Due to the constant changes in technologies and innovation that the 21st century presents, being at the forefront of these is a must, seeking to be at the level of organizations that have an advanced technological system and that is why the process of human talent is being reinforced digitally, since its stability ensures a better development in the organization and a clearer order of everything it may contain. For that reason each one of the procedures carried out in the macro process of human talent is being handled in a digital way. The AGH SAS didactic company of the Administrative Management Center SENA DC, which constantly needs to be in communication with the SMEs it is supporting, implemented a platform where communication with the managers of these organizations is more feasible and concise, since it facilitates the relationship with the client and if an extra communication is required, this is done through this tool; for this, pilot tests and surveys were carried out, evidencing the collision that caused immediate communication with the client, thus making the process more effective. Then data tabulation was carried out showing the great percentage of approval that this method of communication could have, finally the impact that it has generated in the organizations advised was measured through a survey applied to the supported businessmen.

KEY WORDS : pedagogic strategy, web portal, human talent, innovation.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han venido presentando un cambio constante en cuanto a tecnología e innovación en sus procesos, por esto se han visto obligados a reforzar el proceso de talento humano en dicho aspecto para lograr un mejor apoyo y sostenimiento de la organización.

“Las nuevas metodologías, las nuevas prácticas y hasta los nuevos comportamientos, han hecho que la gestión del Talento Humano haya dado un giro de 180 grados, llevando a los líderes de esta área a evolucionar, a crear y/o implementar metodologías vanguardistas que les permitan gestionar de manera más eficiente sus propios procesos, viendo cómo la historia nos muestra lo lejos que han quedado los anuncios en los periódicos y aquellos muebles llenos de CVs archivados” (L., 2017) De la vigilancia tecnológica depende la supervivencia o quiebra de una organización, ya que esta es la encargada de observar y analizar el entorno, con el fin de detectar nuevas tendencias tecnológicas que pueden

ayudar a anticiparse ante la competitividad de las organizaciones.

En este caso, la empresa didáctica AGH S.A.S pretende utilizar los medios tecnológicos con el fin de mantenerse y crecer organizacionalmente; para ello desarrolla una herramienta que contribuya a la prestación de sus servicios, creando un portal web que facilite la comunicación y la resolución de dudas generadas en el cliente en cuanto a la implementación y diseño de los productos que cada uno de ellos obtiene; sabiendo que cada servicio es totalmente personalizado y por tanto su acompañamiento debe ser de acuerdo a las necesidades que cada uno presenta. Esta idea se desarrolla principalmente viendo una utilidad recíproca pues no solo se beneficiarán los aprendices, ya que ellos deben realizar un desplazamiento hasta dicho lugar, si no que le permitirá a los clientes solucionar sus dudas e inquietudes de una manera más efectiva y con pronta respuesta.

Además, como contribución a este, se han aplicado encuestas que permitan identificar los aspectos de mejora, tanto en diseño como en contenido, para así potencializar la herramienta y cumplir satisfactoria mente con el servicio brindado a las pymes.

De acuerdo a esto, a finales del año 2017 se procedió a realizar el lanzamiento de la plataforma contando con la participación del personal de apoyo de la empresa didáctica, instructores y gerentes, lo cual significó un gran avance de la herramienta y un escalón más para continuar con su mejoramiento, mayor utilización por parte de las empresas y aprendices involucrados, para finalmente realizar la medición con el fin de identificar el impacto generado desde su implementación.

METODOLOGÍA

El proyecto de investigación utiliza el método de observación que según Hernández. (2015) se emplea como herramienta principal para la definición de necesidades y oportunidades de mejora, tomando en cuenta el tipo de estudio exploratorio y descriptivo, cuyo objetivo es indagar en un tema novedoso, permitiendo su estudio. Es el punto de partida para estudios posteriores de mayor profundidad, que funcionan como base de investigación en fenómenos desconocidos. La implementación de plataformas virtuales en GTH es un tema totalmente innovador en el sector empresarial, ya que actualmente no hay registro de organizaciones que brinden apoyo totalmente digital.

Los principios de la investigación se originaron en la necesidad de relacionar el entorno académico con un ambiente empresarial real por medio de la implementación de tecnologías de la información para relacionarlas con el proyecto de formación. Inicialmente se tomó como campo de exploración los ambientes de formación, junto con sus aprendices lo cual permitió establecer y definir que los medios virtuales pueden fortalecer el canal de comunicación con las pymes apoyadas.

Posterior a esto como método de investigación se empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo, la cual utiliza una técnica de recolección de datos denominada encuesta, la cual toma en cuenta la comunidad educativa del SENA, CGA como población, seleccionando aleatoriamente una muestra correspondiente a los aprendices asesores de las diferentes empresas didácticas de la coordinación de talento humano (AGH, SDIP, PEVAC y Trabajando Juntos). De cada empresa didáctica se seleccionaron 10 aprendices, para un total de 40; a continuación, se contó con las pymes apoyadas por los aprendices de AGH S.A.S, un total de 28 empresas colaboradoras, a las cuales se les aplicó la encuesta.

Seguidamente, la información recolectada se tabuló y graficó para realizar el respectivo análisis, la interpretación y la conclusión de las respuestas de cada pregunta con el fin de evidenciar el impacto de las asesorías virtuales en el proceso de gestión del talento humano, definir el método de comunicación y los intereses y preferencias en cuanto al contenido de la plataforma por parte de los aprendices y las pymes apoyadas. Se definieron las características de composición para diseñar y crear la plataforma de apoyo virtual.

Finalmente para evidenciar el impacto generado en su aplicación y utilización, se realizó una encuesta de 16 preguntas a los clientes pymes apoyados.

Procesamiento de datos:

1. ¿La implementación de la plataforma virtual ha facilitado la comunicación con su grupo de apoyo?

Figura No.1

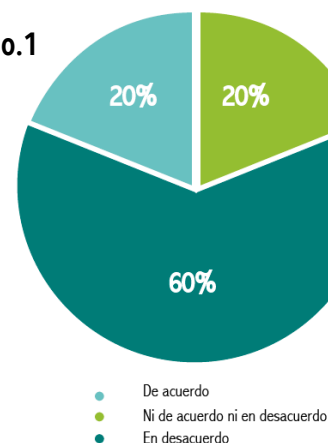


Tabla No. 1

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	1
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Total	5

Fuente: El Autor

Interpretación:

Según el análisis cuantitativo de la tabla y de la gráfica número 1, se evidencia que 3 Pymes correspondientes al 60% de los encuestados muestran que no están Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que la implementación de la plataforma virtual haya facilitado la comunicación con su grupo de apoyo; una pyme correspondiente al 20% de la muestra evidencia que si está de acuerdo y el 20% restante, correspondiente a 1 pyme, está en desacuerdo, mencionando que la implementación de la plataforma virtual no ha facilitado la comunicación con su grupo de apoyo.

Análisis:

Cualitativamente se puede evidenciar que las pymes que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, marcaron esta calificación debido a que actualmente no han empleado la plataforma para resolver dudas sobre las propuestas de mejoramiento, mientras que la pyme que está de acuerdo señal esta opción ya que efectivamente si ha utilizado la plataforma al menos 3 veces; la pyme que mencionó que está en desacuerdo, seleccionó esta opción por que no considera que el portal sea un canal que facilite la comunicación con el grupo de apoyo.

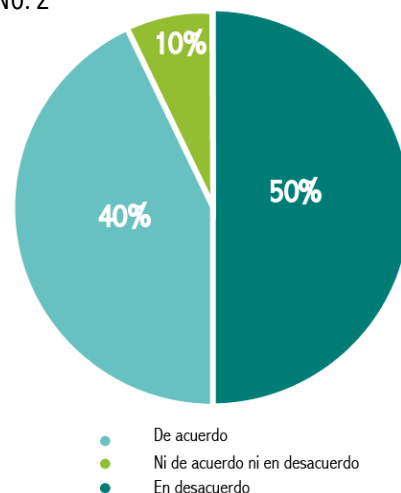
Conclusión

La mayor parte de las pymes encuestadas evidencian que el portal funciona como una herramienta de comunicación, sin embargo, esta herramienta no se aprovecha y no la han empleado por que utilizan más la comunicación telefónica con el grupo de apoyo; además no se le ha realizado la suficiente publicidad a la misma.

Pregunta 2:

¿La plataforma da solución a las preguntas de las propuestas de mejoramiento?

Figura No. 2



Fuente: El Autor

La Tabla No.2 muestra que 4 de las pymes encuestadas corresponden al 80% que evidencia que está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la plataforma da solución a las preguntas de las propuestas de mejoramiento, mientras que 1 de las pymes encuestadas corresponde al 20% restante que marcó que está en desacuerdo.

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Total	5

Fuente: El Autor

Análisis:

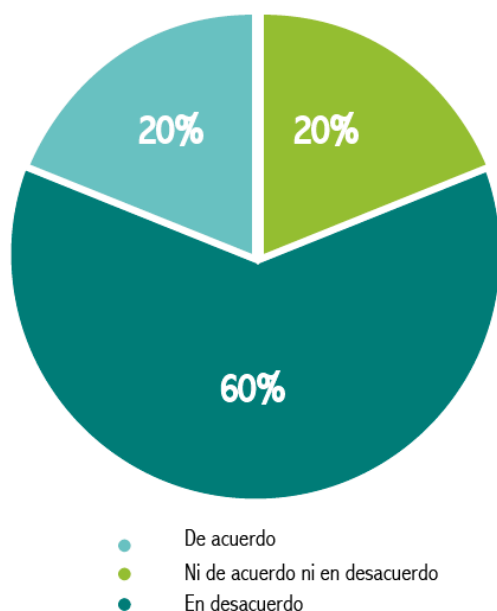
Las pymes que evidenciaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo seleccionaron esta calificación puesto que como no han empleado la plataforma, mucho menos han solucionado preguntas de las propuestas; la pyme que mencionó que está en de acuerdo, marcó esta opción porque empleó la plataforma y su solicitud fue resuelta.

Conclusión:

Gran parte de las pymes encuestadas tienen un criterio neutro respecto al funcionamiento de la plataforma como herramienta de solución ya que no la han empleado o no han visto la necesidad de utilizarla, esto se debe a que hay que vender el portal como un elemento que facilitará el proceso de apoyo; la menor parte encuestada respecto a esta pregunta ve la plataforma como herramienta de solución ya que la conoce, la ha empleado y sabe que su funcionamiento es efectivo.

Pregunta # 3

Figura No. 3 : ¿El tiempo de respuesta a sus solicitudes en la plataforma es eficiente?



Fuente: El Autor

Tabla No. 3

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	1
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Total	5

Fuente: El Autor

Interpretación:

Según el análisis cualitativo de la Tabla No. 3 se puede evidenciar que 60 % de los encuestados correspondiente a 3 pymes mencionan que no están ni de acuerdo ni es desacuerdo con que el tiempo de repuesta de las solicitudes en la plataforma es eficiente, 20 % muestra que está totalmente de acuerdo con la efectividad de solución en tiempo de la plataforma y el 20% restante señala de esta en desacuerdo con la pregunta.

Análisis:

La mayor parte de las pymes encuestadas consideran que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el tiempo de respuesta de las solicitudes en la plataforma puesto que actualmente no la emplean, por tanto, no conocen el lapso en que da soluciones; los grupos pyme deben responder en un tiempo de 24 horas lo cual es comprobado con la pyme que evidencio que está totalmente de acuerdo.

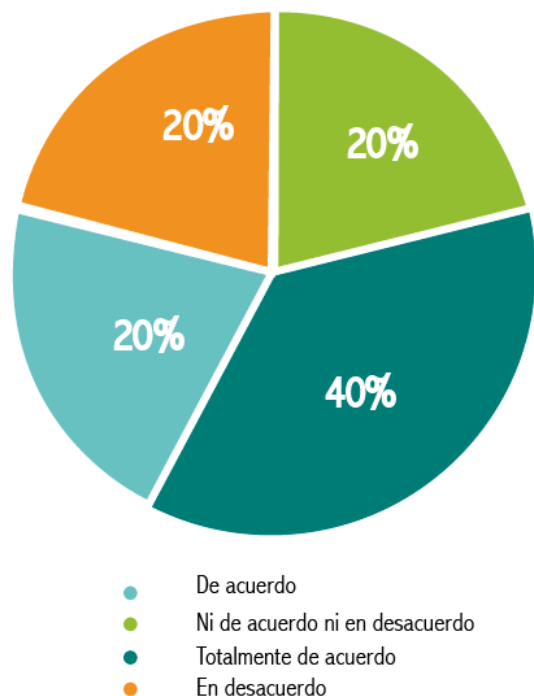
Conclusión:

En general el tiempo de respuesta en la plataforma es bueno, solo que algunas pymes no tienen conocimiento ya que no lo han verificado, generando una solicitud dentro de la misma.

Pregunta # 4

¿Los líderes pyme responden a sus solicitudes objetivamente por medio de la plataforma?

Figura No. 4



Fuente: El autor

Tabla No. 4

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	1
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
Total	5

Fuente: El autor

Análisis:

En la pregunta número 4: ¿los líderes pyme responden a sus solicitudes objetivamente por medio de la plataforma? El 40% está totalmente de acuerdo, el 20% está de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 20% en desacuerdo.

Interpretación:

En la Figura No. 4 se puede observar que las solicitudes generadas por parte de la organización son atendidas objetivamente por los líderes pyme, para dar cumplimiento y respuesta a las inquietudes que se puedan generar.

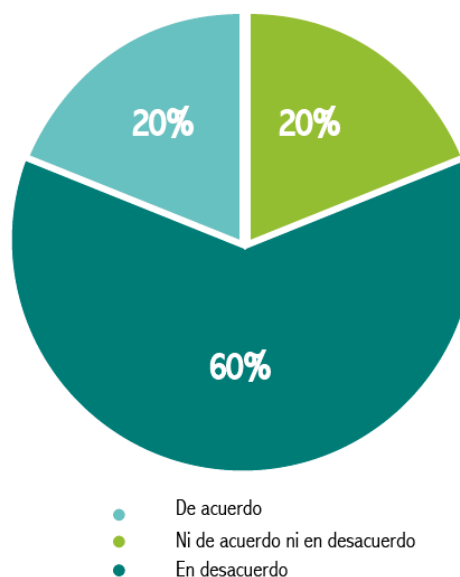
Conclusión:

Las pymes apoyadas concluyen que los líderes pyme atienden las solicitadas en el tiempo estipulado de manera eficaz.

Pregunta # 5

¿La plataforma genera mayor acompañamiento entre los grupos de apoyo y las pymes?

Figura No.5



Fuente: El autor

Tabla No.

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	1
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Total	5

Fuente: El autor

Análisis:

En la pregunta 5: ¿la plataforma genera mayor acompañamiento entre los grupos de apoyo y las pymes?, se puede analizar que el 20%, totalmente de acuerdo corresponde a una pyme encuestada, el 20% de acuerdo seleccionado por 1 pyme, el 60% ni de acuerdo ni en desacuerdo evidenciado por 3 pymes y el 0% en desacuerdo.

Interpretación:

Con lo observado anteriormente se pudo concluir que la plataforma sirve como una herramienta de apoyo a las pymes para aclarar inquietudes que puedan llegar a tener frente al proceso de Talento Humano para mejorarlo; sin embargo, las pymes no emplean sus herramientas ya que o no conocen mucho sobre el portal o no la emplean por qué no lo ven necesario.

Conclusión:

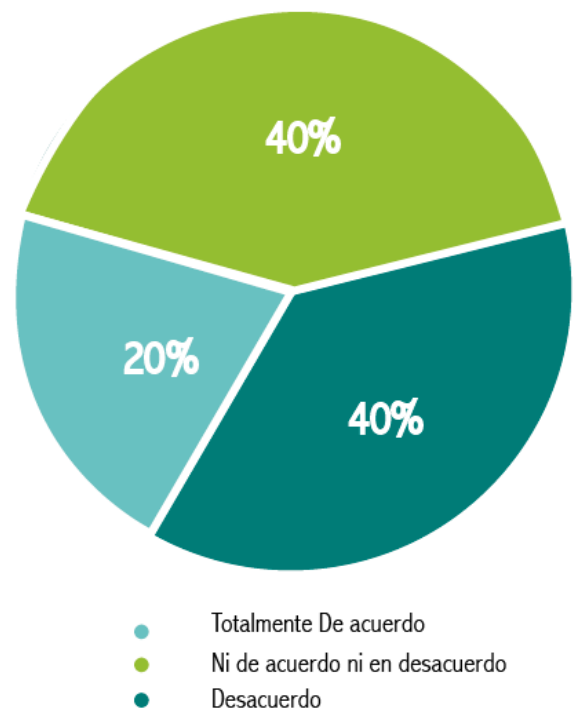
Las pymes apoyadas consideran que la plataforma es una ayuda frente al proceso de acompañamiento que

se lleva respecto al proceso de Talento Humano, solo que hace falta darla a conocer a través de una campaña de divulgación y tutoriales de funcionamiento.

Pregunta # 6

¿El servicio de acompañamiento virtual que brinda la plataforma es efectivo?

Figura No. 6



Fuente: El autor

Tabla No.

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación:

Según la figura y la tabla No. 6, 40% de los encuestados correspondiente a 2 pymes evidenciaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la efectividad del servicio que brinda la plataforma, 40% corresponde a 2 pymes que calificaron que están en desacuerdo con la pregunta y finalmente el 20% sobrante corresponde a 1 pyme que seleccionó que está totalmente de acuerdo.

Análisis:

La mayor parte de los encuestados calificaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y en total desacuerdo con la efectividad del servicio de acompañamiento del portal, ya que estas pymes no han empleado la plataforma ni sus herramientas, por lo cual no podrían dar una respuesta totalmente objetiva; sin embargo, la pyme que selecciono que está totalmente de acuerdo, es por que conoce la plataforma y el excelente servicio que ella brinda.

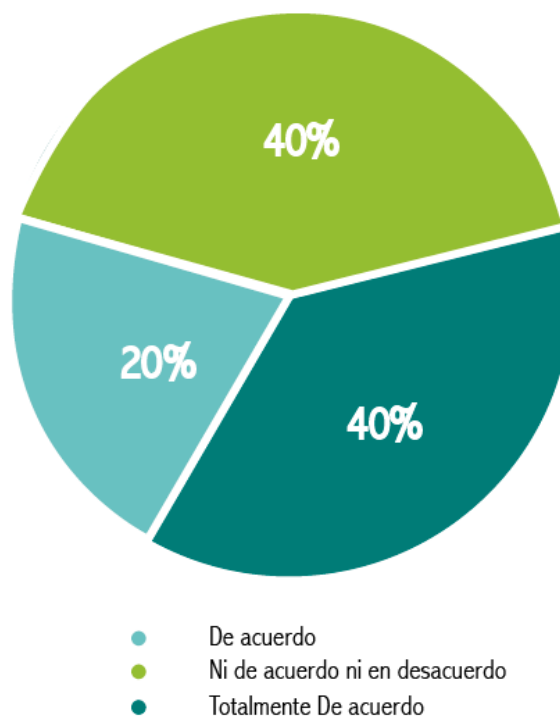
Conclusión:

la efectividad de la plataforma es buena, evidenciado por la pyme que la conoce, las demás empresas encuestadas evidencian que no están de acuerdo porque no han empleado el canal de comunicación que genera.

Pregunta # 7

¿La orientación online funciona como apoyo en procedimientos de Gestión Humana?.

Figura No. 7



Fuente: El autor

Tabla No. 7

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación:

Según la tabulación, se puede evidenciar en la gráfica No. 1 que el 40% de las pymes están totalmente de acuerdo que la orientación online funciona como apoyo en procesos de Talento Humano, el 40% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y solamente el 20% están de acuerdo.

Análisis

Se puede evidenciar que las pymes que no están de acuerdo ni en desacuerdo es porque no ven la necesidad de recibir un apoyo online, ya que ven más efectivo el apoyo presencial.

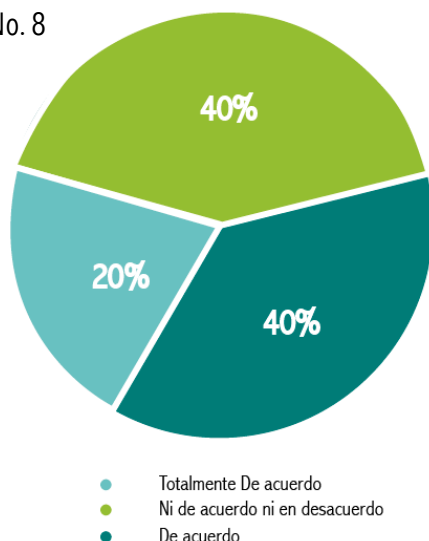
Conclusión

Para las pymes es más importante recibir asesoría presencial, ya que pueden solucionar mejor sus dudas e inquietudes y pueden hacer sugerencias sobre qué debilidades tienen y cómo se pueden mejorar los procedimientos de Talento Humano.

Pregunta # 8

¿La información suministrada por la plataforma en el proceso de Gestión Humana ayuda a implementar mejor la propuesta?

Figura No. 8



Fuente: El autor

Tabla No. 8

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación

Se puede observar en la gráfica No. 2 que el 40% de las pymes están de acuerdo que la información suministrada en la plataforma en el proceso de Gestión Humana ayuda a implementar mejor la propuesta, el 40% de las pymes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y solamente el 20% de las pymes están totalmente de acuerdo con la información de la plataforma.

Análisis

Las pymes creen que la plataforma es útil para el implementar el proceso de Gestión Humana, pero hace falta una mayor cobertura ya que se puede observar que solamente el 20% de las pymes están totalmente de acuerdo con la información suministrada.

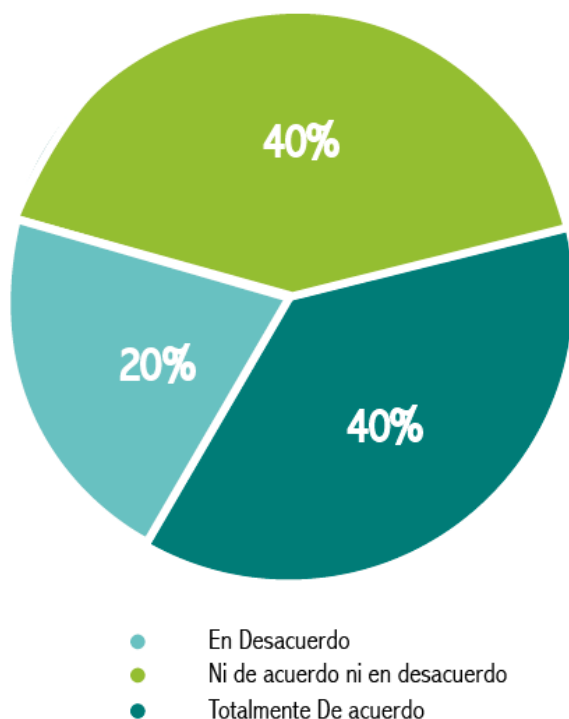
Conclusión

Las pymes prefieren una asesoría más personalizada y lo cual se podría lograr elaborando más herramientas dentro de la plataforma como un espacio para videollamadas o llamadas, junto con un espacio que den información por cada procedimiento.

Pregunta # 9

¿El manejo y funcionamiento del portal es práctico?

Figura No. 9



Fuente : El autor

Tabla No. 9

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	1
Total	5

Fuente : El autor

Interpretación

Se puede observar en la Figura # 9 que el 40% de las pymes respondieron que están totalmente de acuerdo con el manejo y funcionamiento del portal, ya que les parece práctico, el 40% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solamente el 20% está en desacuerdo.

Análisis

De acuerdo con la tabulación, se puede evidenciar que el 20% que corresponde a una sola pyme no está de acuerdo que la plataforma sea práctica, puede ser porque no la saben manejar, no la conocen o no tienen tiempo para utilizarla o prefieren resolver las dudas de manera presencial o por teléfono directamente con el grupo pyme.

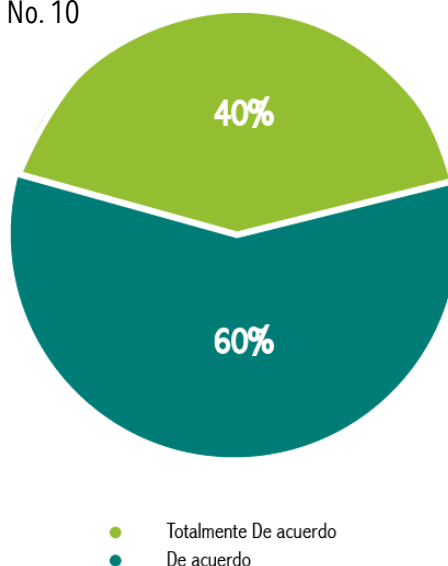
Conclusión

Por lo tanto, se debe generar la implementación de la plataforma para toda la organización, ya que no todas las pymes que se apoyan conocen sus herramientas y el excelente servicio que esta genera.

Pregunta # 10

¿Es fácil encontrar y acceder al portal?

Figura No. 10



Fuente: El autor

Tabla No. 10

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente : El autor

Interpretación:

Según el análisis cualitativo que se realizó a la pregunta # 10, se pudo evidenciar que el 60% está de acuerdo al momento de encontrar y acceder al portal y un 40 % está totalmente de acuerdo.

Análisis:

Se puede observar que la plataforma es de fácil acceso, lo que demuestra que es de gran ayuda para que las pymes tengan una mayor comunicación con los aprendices que los asesoran.

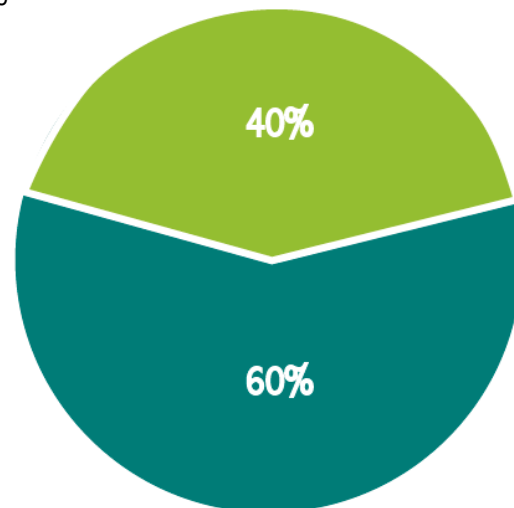
Conclusión:

Según las respuestas arrojadas en el análisis cualitativo y cuantitativo es fácil encontrar y acceder al portal, lo que genera una mayor comunicación para brindar opciones de mejora al apoyo que se brinda a las pymes del Distrito Capital, solucionando las dudas que se presenten de una forma rápida y eficaz.

Pregunta # 11

¿La plataforma presenta una composición visual agradable y organizacional?

Figura No. 11



● Totalmente De acuerdo
● De acuerdo

Fuente: El autor

Tabla No. 11

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación:

Según el análisis cuantitativo de la gráfica número 11, se puede observar que las pymes están de acuerdo con un porcentaje del 60% que la plataforma presenta una composición visual agradable, así mismo con un porcentaje del 40% que opina que están totalmente de acuerdo con la plataforma ya que cuenta con una visión agradable y organizacional.

Análisis:

Teniendo en cuenta la gráfica, se realizó un análisis cualitativo el cual nos indica que las 5 pymes asesoradas están de acuerdo con que la plataforma es una gran ayuda para generar una composición agradable y organizacional.

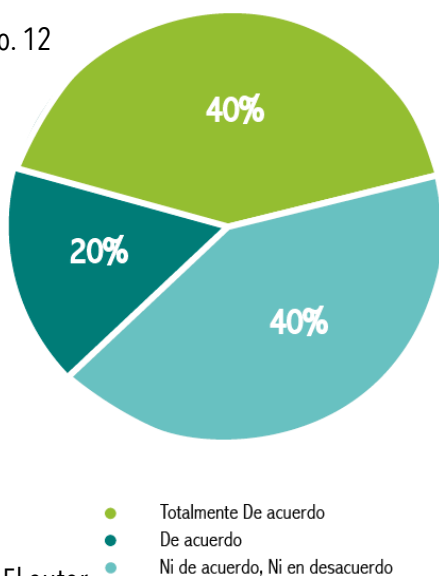
Conclusión:

Las 5 pymes asesoradas por los aprendices del grupo 69194 del programa de gestión de talento humano están conformes con la plataforma, ya que tiene una presentación organizacional.

Pregunta # 12

¿La organización de la plataforma es adecuada y permite emplearla fácilmente?

Figura No. 12



Fuente: El autor

Tabla No. 12

Totalmente de acuerdo	2
De acuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación:

El análisis cualitativo de la gráfica número 12 muestra que el 2% de los encuestados arrojó un porcentaje del 40%, donde se dice que está totalmente de acuerdo, el otro 20% nos indica que están de acuerdo, mientras que el 40% de la población muestran un ni de acuerdo ni en desacuerdo, donde se dice que la plataforma no permite emplearla fácilmente.

Análisis:

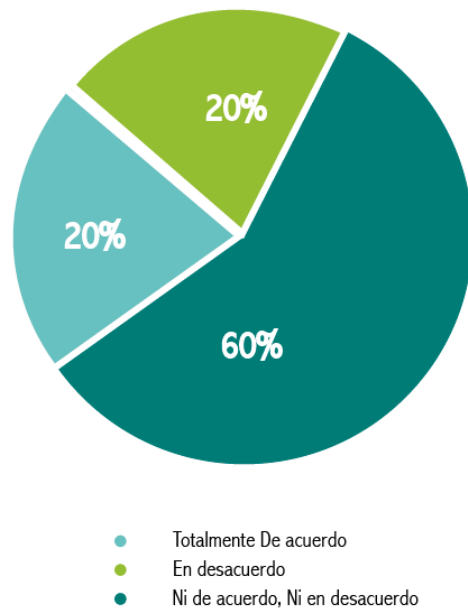
Se puede observar que los trabajadores de la Pyme Importadora de Insumos el Mayorista respondieron que no están tan conformes con la plataforma, ya que no les permite emplearla fácilmente, esto se debe a que algunos grupos de apoyo no entregan los instructivos de manejo ni presentan la plataforma como debe ser: las pymes que seleccionaron que están totalmente de acuerdo, concuerdan que la plataforma puede emplearse fácilmente ya que su composición es básica y el instructivo entregado es claro.

Conclusión:

Las pymes que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo consideran que la plataforma no es adecuada ya que se les dificulta mucho emplearla fácilmente porque no la emplean ni la conocen, mientras que las respuestas de

las 3 pymes que respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo son satisfactorias ya que saben emplear el portal, gracias a la buena presentación del grupo de apoyo.

Figura No. 13



Fuente : el autor

Tabla No. 13

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	1
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación:

En la pregunta número 13 la cual dice ¿Son efectivas las respuestas generadas por la plataforma? El 20%

está totalmente de acuerdo, el 0% de acuerdo, el 60% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 20% en desacuerdo.

Análisis:

En la gráfica se puede evidenciar que las personas no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al momento de evaluar si las respuestas generadas en la plataforma son efectivas ya que la han utilizado muy poco para comunicarse con el grupo de apoyo, mientras que la pyme que calificó que está totalmente de acuerdo ha generado interacción con el portal, verificado que son efectivas las respuestas y el servicio de apoyo.

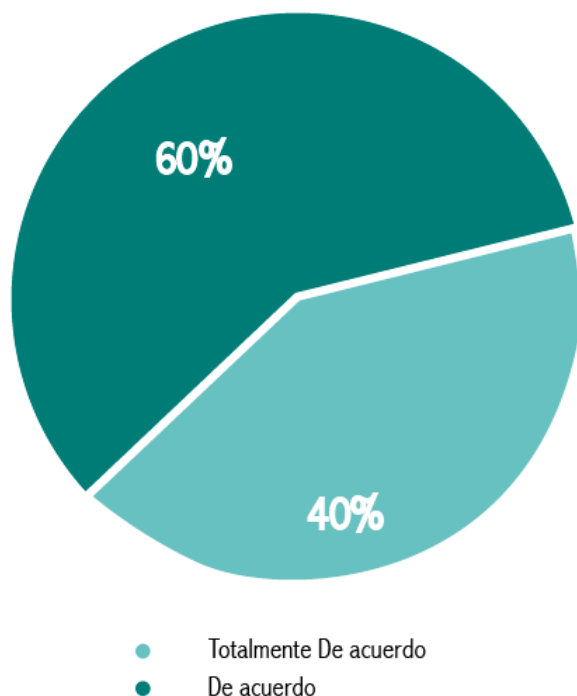
Conclusión:

La mayor parte de los encuestados no conocen el funcionamiento de la plataforma porque no la han empleado, apenas la han visto; por tanto, no conocen si consideran efectivas las respuestas de la plataforma. Sin embargo, la plataforma genera muy buenas respuestas elaboradas por los grupos pyme, esto lo confirma la pyme que respondió que está totalmente de acuerdo.

Pregunta #14

¿Los instructivos de manejo facilitan su interacción con la plataforma?

Figura No. 14



Fuente: El Autor

Tabla No. 14

Totalmente de acuerdo	3
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación

En la pregunta # 14 la cual dice ¿Los instructivos de manejo facilitan su interacción con la plataforma? El 60% están totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo y un 0% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo.

Análisis

En la gráfica se puede evidenciar que los instructivos que brinda la empresa AGH S.A.S para el uso de la plataforma facilita al aprendiz y al encargado de la pyme el orientar y seguir el paso a paso, para así lograr el objetivo del portal web. Además de conocer cada uno de sus partes junto con su funcionamiento.

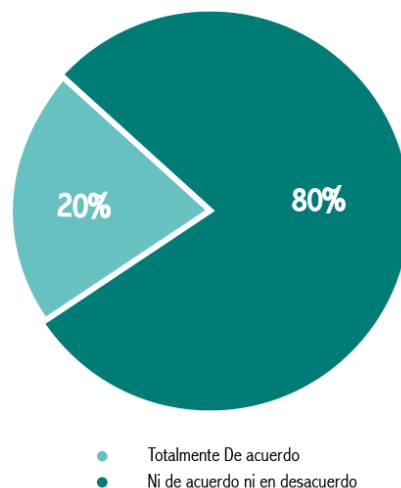
Conclusión:

La totalidad de las pymes encuestadas consideran que los instructivos de manejo facilitan la interacción de la plataforma ya que son muy claros y fáciles de seguir, cumpliendo con el objetivo de indicar la manera de enviar y responder un mensaje, haciendo del portal una herramienta de comunicación efectiva.

Pregunta # 15

¿La plataforma cumple con las expectativas de acompañamiento en el proceso de talento humano?

Tabla # 15



Fuente: El autor

Tabla No. 15

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4
En desacuerdo	0
Total	5

Fuente: El autor

Interpretación

En la pregunta número 15: ¿La plataforma cumple con las expectativas de acompañamiento en el proceso de talento humano? el 20% están totalmente de acuerdo el 0% de acuerdo, el 80% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 0% en desacuerdo.

Análisis:

Cualitativamente se puede observar que casi la totalidad de las pymes encuestadas evidenciaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las expectativas de acompañamiento en el proceso de TH que genera la plataforma, porque no conocen o no emplean el portal; si las pymes utilizaran las herramientas de la plataforma, está cumpliría con las expectativas tal y como lo muestra la pyme que está totalmente de acuerdo.

Conclusión:

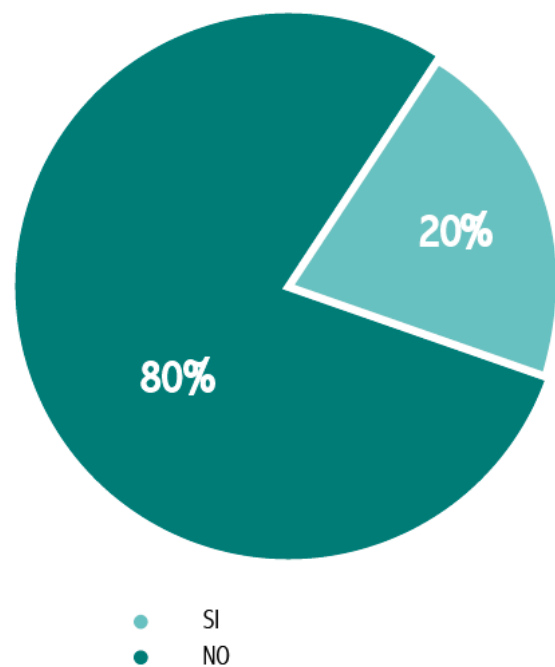
Podemos determinar de acuerdo con la gráfica, que la plataforma de apoyo en gestión del talento humano no genera mayor impacto en los empresarios y las pymes ya que se puede determinar que no la están empleando; al igual se debe realizar una estrategia

para que las organizaciones sientan mayor interés y den mayor uso a esta plataforma, ya que sería un apoyo en caso de que surja alguna inquietud.

Pregunta # 16

¿Actualmente emplea la plataforma como herramienta de apoyo en el proceso de Gestión del Talento Humano

Figura No. 16



Fuente: El autor

Tabla No. 16

SI	1
NO	4

Fuente: El autor

Interpretación:

En la pregunta número 16 la cual dice ¿Actualmente emplea la plataforma como herramienta de apoyo en el proceso de Gestión del Talento Humano? un 20% respondió Sí correspondiente a 1 pyme encuestada y un 80% respondieron No correspondiente a las 4 pymes sobrantes.

Análisis:

Gran parte de las pymes encuestadas evidenciaron que la plataforma no la emplean como apoyo en el proceso de TH, ya que algunas no tiene conocimiento de ella, otras no la emplean porque prefieren la comunicación presencial o telefónica con el grupo pyme, lo cual es un comportamiento un poco conservador y no se acopla a los avances de las TIC; mientras que una pyme si la considera como un gran herramienta que ahorra costos y genera mayor comunicación, además de que le genera un valor agregado a la empresa AGH SAS.

Conclusión:

Podemos determinar que las organizaciones no están dando uso a la plataforma virtual; se deben abarcar varios factores por los cuales no la están implementando, tales como la falta de conocimiento sobre ella, la falta de claridad respecto a su funcionamiento y la manera de ingresar, no les parece útil o sus preguntas no han sido solucionadas, pero al igual se debe promocionar y dar la importancia y ventajas que podría generar su uso, como es el ahorro de tiempo y la mayor agilidad al momento de realizar una consulta. Se deben elaborar estrategias para presentar la plataforma a los empresarios con el fin de llamar su atención incitándolos a emplear esta herramienta.

RESULTADOS

La mayor parte de las pymes encuestadas demuestran que la plataforma funciona como un instrumento de comunicación, pero no es el medio que regularmente utilizan pues consideran más fácil el medio telefónico,

lo cual evidencia que los encuestados no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con su implementación. Adicionalmente se observa que muchas no cuentan con el dominio del portal y consideran que se debería generar algún medio que les facilite la explicación y el manejo del mismo. Actualmente no se ha visto gran movimiento en la utilización de la herramienta y por lo tanto se están realizando mejoras continuas para incrementar su utilización.

CONCLUSIONES

1. La plataforma ha sido una herramienta efectiva en cuanto a la comunicación y el apoyo brindado a las pymes del DC.
2. Se deben generar estrategias que divulguen y vendan la plataforma como un plus o producto adicional que le permitirá a las pymes solucionar las dudas e inconvenientes que presenten al momento de implementar las propuestas generadas por los aprendices SENA.
3. Desarrollar instructivos claros y directos que les permitan a los gerentes conocer y tener total dominio del ingreso, manejo y utilización del portal con el fin de obtener un mayor beneficio tanto del producto como de las nuevas tecnologías.

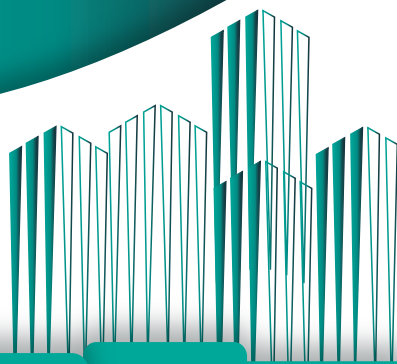
BIBLIOGRAFÍA

- Karen Stark, K, 2016, La tecnología produce innovaciones en la gestión de recursos humanos, Evaluando recuperado de Software.com , Recuperado de: <http://www.evaluandosoftware.com/la-tecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- "La tecnología produce innovaciones en la gestión de recursos humanos" (12 abril, 2016) recuperado de <http://www.evaluandosoftware.com/la-tecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Cáceres, P. (2011). Organizaciones en el proceso de innovación tecnológica. Tecnologías y Talento Humano. Recuperado de: <http://rrhhtalentohumano.blogspot.com.co/>
- Murillo, V. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: el caso de las organizaciones bancarias en Colombia, Estudios Gerenciales, vol. 25. Recuperado de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/313
- Segrelles Serrano, José Antonio. (2011). ¿cómo se hace y estructura un artículo de investigación publicable? Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/26557/1/Estructura_Articulo.pdf
- Pérez, O. (2016) Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. Recuperado de: <http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>
- Garrido, (2003) Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje. (TESIS DE GRADO) Univeristat Rovira I Virgili. Tarragona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/>
- Hidalgo, E. (2006) Plataforma tecnológica para la gestión del talento humano. Tesis de Grado. Universidad Simón Bolívar. Caracas: recuperado de: <http://159.90.80.55/tesis/000134454.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1999). Gestión de recursos humanos. Madrid: PrenticeHall.
- Gubman, E. (2000). El talento como solución: cómo alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios, Bogotá.
- Chiavenato, I. Recursos (2004) Recursos Humanos: O Capital, Humano das Organizaciones.
- I., M. F. (26 de Enero de 2017). IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Obtenido de <https://tht.company/impacto-de-la-tecnologia-en-la-gestion-del-talento-humano/>
- Perozo, Edinson; Nava, Ángel El impacto de la gestión tecnológica en el contexto empresarial Revista Venezolana de Ciencias Sociales, vol. 9, núm. 2, diciembre, 2005, pp. 488-504. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/309/30990214.pdf>
- Carlos Marulanda Echeverry, Marcelo López Trujillo, & Luis López Villegas, Desarrollo de una aplicativo móvil para alerta tecnológica, Página:(4,5). Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/775/1301>.
- SISCAPP, la app móvil de comunicación para empresas. Recuperado de: <https://www.siscapp.com/empresas/emisor>
- Automattic, Importancia de los Sistemas y Software para Empresas, 2014. Recuperado de: <https://simurbemercasoluciones.wordpress.com/importancia-de-lossistemas-y-software-para-empresas/>

**TABLAS DE
RETENCIÓN DOCUMENTAL
PARA ARCHIVOS PRIVADOS**

Luis Fernando Sierra Escobar

CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



LIBRO:
TABLAS DE RETENCIÓN
DOCUMENTAL PARA ARCHIVOS
PRIVADOS

Producto de investigación del Instructor Investigador Luis Fernando Sierra del Centro de Formación, donde de manera sencilla desea mostrar como establecer las Tablas de Retención Documental para las organizaciones.

ÍNDICE DE USO CORRECTO DE LOS PUNTOS ECOLÓGICOS

INDEX OF THE CORRECT USE OF ECOLOGICAL POINTS

Fecha de recepción: 21/05/2018

Fecha Aceptación : 27/07/2018

RESUMEN

La concentración del dióxido de carbono en la atmósfera aumenta el "Efecto Invernadero" por la actividad humana al usar hidrocarburos en la transformación productiva. A continuación presentamos el resultado bajo el método de observación, realizado para identificar buenas prácticas de "separación de residuos en la fuente", que involucró las tripletas de recolección de residuos: orgánicos, plásticos y ordinarios, entre 130 participantes observados aleatoriamente, con: un 64% mujeres y 36% hombres; entre ellos un 83% jóvenes y 17% adultos, en los pisos dos y once del edificio en la zona de restaurante. Se observó que un 52% hacen uso correcto del "punto ecológico". El método aplicado supera en el resultado al de otras inspecciones que se realizan por registro de datos (formatos), proporcionando un resultado más real y de acuerdo con una encuesta aplicada anteriormente, a donde el 85% de los encuestados respondió que conoce el código de color para uso del "Punto ecológico"; se concluye que el usuario dimensiona un índice muy diferente a la realidad observada. El método de observación, además de ser una técnica sencilla, se constituye en una manera diferente para medir el nivel de conocimiento que la comunidad posee en cuanto a la separación eficaz de residuos en la fuente.

PALABRAS CLAVE: Residuos en la Fuente, Consumo responsable, Gestión Interna, Dióxido de carbono equivalente (CO₂eq), CO₂ antropogénico, Responsabilidad Social, Sustentabilidad, Metacognición, Aprendizaje Significativo, Ambiental, Eco-céntrica, Educación Ambiental.

Luis Gabriel Ortíz Rivera
lgortizr@sena.edu.co

Nury Patricia Maldonado Zárate
nmaldonadoz@misena.edu.co

Esperanza Arias Bautista
mearias65@misena.edu.co

Nicolás Caro
Aprendíz

ABSTRACT

The concentration of carbon dioxide in the atmosphere increases the "Greenhouse Effect" due to human activity when using hydrocarbons in production transformation. Next is the result of the observation method, which was carried out to identify good practices of "separation of waste at the source", involving the triplets of waste collection: organic, plastic and ordinary, among 130 participants observed at random, with: 64% women and 36% men; among them 83% young people and 17% adults, on floors two and eleven of the building in the restaurant area. It was observed that 52% make correct use of the "ecological point". The method applied surpasses in the result the other inspections that are done by recording data (formats), providing a more real result and according to a previously applied survey, where 85% of the respondents answered that they know the code of color to use the "Ecological Point"; the conclusion is that the user dimensioned a very different index from the reality observed. The method of observation, besides being a simple technique, becomes a different way to measure the level of knowledge the community has in terms of the effective separation of waste at the source.

KEY WORDS: Waste at Source, Responsible Consumption, Internal Management, Carbon Dioxide Equivalent (CO₂eq), Anthropogenic CO₂, Social Responsibility, Sustainability, Metacognition, Significant Learning, Environmental, Eco-centric, Environmental Education.

INTRODUCCIÓN

El aumento incontrolado de la generación de residuos derivados de la actividad humana o dióxido de carbono antropogénico constituye un grave problema social y ambiental, al que hay que darle más importancia, aunque actualmente se estén dirigiendo políticas de intervención, información y gestión, tendientes a controlar los impactos negativos sobre el medio ambiente y también a lo económico, sanitario y social. El medio ambiente es de la mayor importancia en la actualidad debido a que el cambio climático descontrola el estado del tiempo, siendo una causa el consumo desmedido de productos transformados; generando consecuencias como: deshielo polar, cambios en el nivel del mar, eventos extremos como lluvias y veranos más intensos, deterioro de la biodiversidad, agotamiento de las energías no renovables como: carbón, petróleo y gas natural, uso de combustibles fósiles en transporte y generación de residuos.

Parte de la solución se expresa en la Guía para un Con-

sumo Responsable elaborada por Ausborn (2006), en la cual se plantea comprar productos y servicios sostenibles, evitar residuos y aplicar la regla de las 3R: reducir, reutilizar y reciclar, contribuir a generar una empresa social y medioambiental más responsable, participar más activamente en prácticas y actividades de responsabilidad social; aspectos a los que debemos darle la mayor importancia.

En el SENA, el subsistema de gestión ambiental entre sus objetivos plantea "Incrementar la generación de prácticas amigables con el medio ambiente entre las partes interesadas", lo que apunta a la disminución de la problemática, aunque lo que llama la atención es la falta de compromiso con la gestión de residuos por un 48% de los participantes. Entonces como organización debemos preguntarnos: ¿Qué debemos hacer para adquirir una mayor conciencia ambiental?; algo así como adquirir el "chip de la informática" que aseguramos

que traen impreso los “navegantes nativos” de la internet (todos aquellos que han nacido después de 1980), no sin antes aceptar que somos social mente responsables con el cambio climático como sociedad civil y como institución tenemos un compromiso Social Empresarial y al final todos nos estamos afectando.

METODOLOGÍA

Estudio de observación directa cualitativa de carácter etnográfico por medio de la observación y un formulario de toma de datos, con el fin de identificar buenas prácticas de “Separación en la fuente” de los residuos de uso “No forzoso” (prescindibles), apoyado con una muestra estadística, según el método aleatorio simple.

Datos de la investigación.

El método consiste en observar al usuario antes de hacer uso del punto ecológico¹ y calificar según las variables a medir: hombre, mujer, joven, adulto, uso adecuado, uso inadecuado, si lee o no etiquetas, según el código de color establecido para depositar residuos: azul (plásticos), gris (papel y cartón), verde (ordinarios), amarilla (orgánicos), en la cafetería de aprendices y en la cafetería de instructores del CGA.

Muestra.

Se eligió el muestreo aleatorio simple (M.A.S.), porque como técnica ofrece la posibilidad que todos los elementos que forman el universo tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados.

$n = Z^2 p * q / (E^2)$ Ecuación 1. Método aleatorio simple.	El tamaño de la muestra $n = 130$, Z es el nivel de confianza = 1,96, p es la variabilidad positiva= 0,5, q es la variabilidad negativa= 0,5, N es el tamaño de la población= 6.741, E es la precisión o el error máximo permitido para el nivel de confianza del 95% = 0,086.
---	---

Fuentes de información Primarias.

Tripletas de recolección de residuos (orgánicos, papel, plástico y ordinarios) del CGA e información de expertos.

Definición operacional.

Intensidad del contacto que un individuo o grupo posee con los puntos ecológicos del CGA, por edad y sexo.

Población observada.

Género femenino 64% y masculino 36%, es una población joven en un 83% y un 17% adultos.

DESARROLLO

Análisis de contexto.

La concentración del dióxido de carbono en la atmósfera aumenta el “Efecto Invernadero”, porque la energía es reirradiada al espacio, quedando atrapada en la atmósfera y se aumenta la temperatura promedio terrestre incluyendo océanos y tierra firme:

Según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), el incremento total de la temperatura promedio del planeta en el periodo 2003-2012 fue de 0,78 °C, dicho aumento está directamente relacionado con el incremento en el nivel de CO2 en la atmósfera. En su Informe de 2014, el IPCC (escenario RCP 8.5) prevé un cambio global en la temperatura media superficial del aire entre 1,4 °C y 2,6 °C para el periodo 2046-2065. Es decir, una persona que nazca

1. Un “punto ecológico” consiste en una zona especial claramente demarcada y señalizada, compuesta por 4 recipientes cuyo tamaño serán de libre determinación acorde al tipo de establecimiento comercial, institucional, cultural o recreativo, al número de usuarios que los frecuentan, cantidad de visitantes y por supuesto cantidad de residuos sólidos generados en su interior, producto de su actividad y razón social. Cada uno de los recipientes deberá estar plenamente identificado, según el código de colores definido por el ICONTEC en su Norma Técnica Colombiana GTC-24, así:

en 2015 podría llegar a vivir en un mundo con un aumento de temperatura mayor a 2 °C antes de cumplir cuarenta años de edad o mayor a 4 °C antes de cumplir setenta años. (Rodríguez, 2015, p.17)

La problemática se viene tratando a nivel de los gobiernos de los países del mundo para lograr que las emisiones de CO2 disminuyan.

En la actualidad se cataloga el cambio climático como un problema, desde el punto de vista de lo físico-ambiental, sus efectos en la superficie de la Tierra y los problemas que representan para la salud, la sociedad, el desarrollo, para la seguridad y la economía (Águila, 2015, P.15)

En Colombia el Decreto 2981 de 2013, en el artículo 17, obliga a : Realizar la separación de residuos en la fuente, tal como lo establezca el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS) del respectivo municipio o distrito para su adecuado almacenamiento y posterior presentación. Son múltiples las razones por las que debemos reciclar, como lo describe el Proyecto de Acuerdo No. 071 DE 2010: Por el cual se exige a los centros comerciales, almacenes de cadena, grandes superficies, establecimientos institucionales, culturales y recreativos ubicados en el Distrito Capital, instalar dentro de las áreas comunes en general, "puntos ecológicos", con el fin de incentivar, motivar, sensibilizar y actuar responsablemente para reciclar todos los residuos sólidos desde la fuente en razón a que:

- De 6000 toneladas día depositadas en el Relleno Sanitario Doña Juana el 30% es potencialmente reciclable.
- La composición de los residuos sólidos en la disposición final están constituidos por: 70% materiales orgánicos y 30% material reciclable.
- Al reciclar una tonelada de plástico se ahorran 40.000 litros de agua, 5.000 Kw/h de energía.
- Al reciclar una tonelada de papel se ahorran 4.000 Kw/h de energía, 30.000 lt de agua o el equivalente a 17 árboles.

Aspectos que nos dan una mayor idea de la magnitud del problema.

El marco legal de la educación ambiental en Colombia se encuentra el Aspectos que nos dan una mayor idea de la magnitud del problema.

El marco legal de la educación ambiental en Colombia se encuentra el Decreto 1377 de 1978, por la cual se reglamenta la implementación ambiental,

la Ley 99 de 1993 por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente y la Ley 115 de 1994 en su artículo 5 promueve la cultura ecológica y en el Decreto 1860 de 1994 se reglamenta la Ley 115 incluyendo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE) como eje transversal de la educación formal y el Decreto 1743 de 1994 que institucionaliza el PEI en la educación formal en todos los niveles y el Plan de Desarrollo Ambiental de 1997, lo denomina: Salto social hacia el desarrollo humano sostenible.

El SENA en el Plan de Gestión Integral de Residuos (PGIRS) propende por garantizar la administración integral, segura y efectiva de los residuos en todas las sedes de la entidad:

Se ha estructurado con base en el aspecto "Generación de residuos", el cual representa aproximadamente el 50% de los aspectos ambientales identificados en la Entidad, y que en la matriz de "Identificación y Valoración de Aspectos de Impactos Ambientales", se consideran como los más significativos de carácter negativo. (...), promoviendo medidas² para prevenir, disminuir, ambiente seguro. SENA CGA (PGIRS, 2017, página 3).

En el caso específico de los residuos sólidos, el CGA en el año 2015 generó 24.490 kilos de residuos clasificados en la fuente manera adecuada, lo que contribuye de manera positiva al medio ambiente, disminuyendo el potencial Dióxido de Carbono (CO2-equivalente) emitido producto su operación.

2. CGA: SENA Centro de Gestión Administrativa.

Aquí justamente es donde encontramos una oportunidad para contribuir al medio ambiente. Si bien las actividades como son los usos de energía, agua y gas, son de uso forzoso y no se pueden eliminar, únicamente controlar debido a que son necesarias en nuestra operación, para el caso de los residuos, sí son consideradas como "no forzosas", es decir que podrían tender a eliminarse, es allí a donde debe haber un compromiso de reducción y unas acciones que nos permitan el control, la disminución y la separación eficiente, con el fin de consolidar nuestra gestión ambiental y así contribuir al cuidado ambiental.

Un aspecto fundamental es cómo desarrollar la conciencia de los participantes y lograr que hagamos una "separación en la fuente"³ adecuada, donde por ejemplo la utilización de los "estaciones de aprovechamiento y recolección" (depósitos de basura por color), se usen en forma adecuada para aumentar su nivel de cultura ambiental que consolide la gestión interna por parte de sus grupos de interés, en las áreas de disposición final.

Para adquirir una verdadera conciencia del problema, la **Educación Ambiental** es la acción a la que podemos acudir. Como lo describen Osses y Jaramillo (2008): En la metacognición como una alternativa viable para formar alumnos autónomos, sobre la base de una educación que potencia la conciencia sobre los propios procesos cognitivos y la autorregulación de los mismos por parte de los estudiantes, de manera tal, que les conduzca a un "aprender a aprender", es decir, a autodirigir su aprendizaje y transferirlo a otros ámbitos de su vida (Página 187 -197). Según Ausubel, esto hace referencia al aprendizaje significativo (receptivo, guiado y autónomo) en el cual un aprendiz relaciona la información nueva con la que ya posee y construye nuevos conocimientos a partir de los ya adquiridos; pero además los construye porque está interesado en hacerlo.

Desde la perspectiva ambiental es necesario formar aprendices consientes de la problemática del cambio climático y las oportunidades de mejora, dispuestos a

realizar acciones concretas para disminuir la contaminación de manera autónoma. Aquí es donde juega un papel importante la formación ambiental específica desde el Diseño Curricular por parte de sus Instructores, de tal manera que desde los ambientes de aprendizaje se deben impartir las prácticas adecuadas para el cuidado del medio ambiente.

Se puede decir que la educación ambiental es una nueva concepción de la relación Sociedad-Naturaleza que requiere un nuevo modo de aprender y enseñar teniendo en cuenta la percepción del entorno a nivel individual, para generar conciencia colectiva, en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, con una visión "eco-céntrica" que nos permita tener una mejor relación con la naturaleza, como lo ha propuesto el Papa Francisco:

"Hay un consenso científico sólido" que se trata de un fenómeno innegable (.....), Si tenemos en cuenta la complejidad de la crisis ecológica y sus múltiples causas, deberíamos reconocer que las soluciones no pueden llegar desde un único modo de interpretar y transformar la realidad. También es necesario acudir a las diversas riquezas culturales de los pueblos, al arte y a la poesía, a la vida interior y a la espiritualidad. Si de verdad queremos construir una ecología que nos permita sanar todo lo que hemos destruido, entonces ninguna rama de las ciencias y ninguna forma de sabiduría puede ser dejada de lado (Encíclica Laudato Si' ("Alabado Seas"), del 24 de mayo de 2015, Página 50), entonces se pasó a ver la enseñanza ambiental desde las posibilidades propiamente desarrolladas por la sociedad, en sus diferentes manifestaciones culturales.

La educación ambiental nos ayuda a conocer y comprender los aspectos del medio de manera física, social y cultural, para que el individuo pueda concientizarse

3. En el marco de la Gestión Integral de Residuos Sólidos, es el proceso mediante el cual, a través de un manejo integral de los residuos sólidos, los materiales recuperados se reincorporan al ciclo económico y productivo en forma eficiente, por medio de la reutilización, el reciclaje, la incineración o cualquier otra modalidad que conlleve beneficios sanitarios, ambientales, sociales y/o económicos.

de la manera como se está afectando la calidad de vida humana presente y futura, por lo que hay que acudir a la sensibilización permanente, al conocimiento como herramienta, la mejora continua de la Gestión Interna, aplicando metodologías como el PEI,⁴ PRAE,⁵ PROCEDA⁶ y PGIRS.⁷ *A donde el Instructor con una visión holística pueda difundir los valores ambientales y los promueva con concientización e investigación.*

Otro aspecto que puede arrojar resultados favorables es el modelo de Gestión del Cambio, que pueda orientar los hábitos y actitudes; apoyados en fortalecer su cultura organizacional y comprobar que con voluntad y dedicación se puede lograr el cambio y desde el análisis de otras teorías, como por ejemplo: el Modelo de los tres pasos de Kurt Lewin, Investigación de la Acción, Propuesta de Higgs, Propuesta de Kotter, Las siete dinámicas de Cambio (Ken Blanchard).

Según Arenas, F.: "Las organizaciones que aprenden parten de la creencia de que son parte de un sistema, formado por muchos elementos que necesitan estar perfectamente integrados. (.....). La cultura tiene grandes implicaciones en un proceso de cambio. Si la cultura está determinada por las creencias de los individuos, lógicamente la actitud ante el cambio estará determinada en gran medida por las creencias acerca de su capacidad para controlar el ambiente". Metodologías clásicas de Gestión del Cambio (2005, Página 14).

Grinnell, 1997: Expone que el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo de la investigación, emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual y se utilizan en términos generales en cinco fases similares y relacionadas entre sí, a donde se lleva a cabo la observación y evaluación de fenómenos, establecen suposiciones o ideas y establece el grado de fundamento, realizan pruebas de análisis y proponen nuevas mediciones. "Sin embargo, aunque las aproximaciones cuantitativa y cualitativa comparten esas estrategias generales, cada una tiene sus propias características". (Hernández, 2008, página 4).

RESULTADOS

- Uso de Puntos Ecológicos
- El Índice de uso adecuado del Punto Ecológico por parte de Aprendices, Administrativos e Instructores es del 52%.
- El índice de uso adecuado percibido por expertos y el método tradicional "Inspecciones Ambientales del CGA" es significativamente menor al índice anterior (30%).
- El 85% de los entrevistados manifiesta que conocen el código para uso adecuado del "Punto ecológico", aunque por ejemplo: solamente el 55% reconoce el depósito de residuos ordinarios (verde) y el 63% reconoce el depósito gris para el papel y cartón limpio.

CONCLUSIONES

El índice⁸ de uso de los puntos ecológicos determinado por el método de observación define que los participantes deben hacer un mayor esfuerzo en su contribución al medio ambiente. Además la observación determina más acertadamente el nivel de uso o Índice y ratifica un nivel mayor respecto a la percepción de expertos. Además los mismos usuarios son "optimistas" en su mayoría, cuando manifiestan conocer el uso del punto ecológico de acuerdo con el código de color establecido pero en la práctica se comportan diferente. Por lo que el mismo índice determina con mayor precisión el nivel de cultura ambiental frente al uso. Este índice puede mejorar en la medida en que la organización vaya adquiriendo un mayor nivel de "cultura ambiental".

4. Proyecto educativo institucional.

5. Proyectos ambientales escolares.

6. Proyectos ciudadanos de educación ambiental.

7. Planes de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos.

8. Índice: Agrupamiento de las medidas de diversas variables. Número con que se representa convencionalmente el grado o intensidad de una determinada cualidad o fenómeno.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, M. G. (2006). Aspectos Psicológicos y Neurales en el Aprendizaje del Reconocimiento de Emociones. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 21-28.
- Blanco, R. Á. (2011). *Neuromarketing*. Financial times Prentice Hall, 10.
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Córdoba: Ediciones Granica.
- Carasila, A. M. (2010). NEUROMARKETING: LAS EMOCIONES Y EL COMPORTAMIENTO DE COMPRA. PERSPECTIVAS,, 9-24.
- Droulers, O. y. (2007). "Émergence du neuromarketing: apports et perspectives pour les praticiens et les chercheurs". *Decisions Marketing*, 46.
- Dubois, B. (1998). *Comportamiento del consumidor*. Madrid: Prentice Hall.
- Howard, J. A., & Sheth, J. N. (1969). *The theory of buyer behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Hultén, B. (2011). *Sensory Marketing: The Multi-Sensory Brand-Experience Concept*. Londres.: European Business.
- Kotler, P. (2010). *Emotionomics: Leveraging Emotions for Business Success*. Los Angeles: Dan Hill.
- Larivée, S. (2010). Las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 1-12.
- Lee, N. B. (2007). "What is "neuromarketing"? A discussion and agenda for future research".
- López-Cózar, E. D. (2002). *La investigación en biblioteconomía y documentación*. Granada, España: Gijón, Trea.
- Milosavljevic, M. y. (2008). First attention then intention, Insights from computational neuroscience International. *Journal of Advertising*, 98.
- Molina, L. D. (2016). Del marketing al neuromarketing. *Revista Ventana Científica*, 43-46.
- Moya-Anegón, F. V.-Q.-S. (2004). A new technique for building maps of large scientific domains based on the cocitation of classes and categories. *Scientometrics*, 129-145.
- Quiñones, M. (2012). BRANDWASHED: El lavado de cerebro de las marcas. Trucos que usan las compañías para manipular nuestra mente y obligarnos a comprar. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 99-101.
- Salazar, C. (2011). La neurociencia del consumidor como horizonte de investigación, conceptos y aplicaciones. Un enfoque paradigmático. *Universidad & Empresa*, 143-166.
- Tyler K Perrachione, J. R. (2008). Brains and brands: Developing mutually informative research in neuroscience and marketing. *Journal of Consumer Behaviour*, 303-318.
- Van Eck, N. &. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84.
- Velásquez Burgos, B. M., Calle M., M. G., & Remolina De Cleves, N. (2006,). *Teorías neurocientíficas del aprendizaje y su implicación en la construcción de conocimiento de los estudiantes universitarios*. Tabula Rasa, 229-245.

II CONGRESO DE INNOVACIÓN, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE



BARRANQUILLA
SEPTIEMBRE 27 Y 28

Participación del Centro con :

Taller : Crear e innovar con herramientas de PNL

Ponencias de Instructores y Aprendices.

EL ARCHIVO Y SU ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS SOCIALES: SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

THE ARCHIVE AND ITS ADAPTATION TO SOCIAL CHANGES: SOCIETY OF INFORMATION AND TECHNOLOGICAL REVOLUTION

Fecha de recepción: 06/06/2018

Fecha Aceptación : 30/08/2018

RESUMEN

Este artículo es una aproximación a lo que sería un ejercicio de prospectiva archivística, con el fin de analizar la adaptación de los archivos a dos cambios de carácter social y tecnológico: la sociedad de la información y la revolución tecnológica. Estudio de carácter cualitativo-descriptivo, basado en la revisión de literatura. En la primera sección, se enuncian algunas hipótesis respecto a la adaptación de los archivos a los dos cambios escogidos. En la segunda sección, se realiza un diagnóstico de la realidad archivística. Si queremos prever el futuro, es necesario conocer el presente. En la tercera sección, se presenta un esbozo de prospectiva social, basada en el análisis de la sociedad de la información. Por último, se formulan algunas observaciones finales.

PALABRAS CLAVE: archivos, archivística, prospectiva, información, tecnología

Marlene Salazar Ramos

msalazar40@misena.edu.co

ABSTRACT

This article is an approximation to what would be an archival prospective exercise, in order to analyze the adaptation of archives to two changes of a social and technological nature: The Information Society and the Technological Revolution. A qualitative-descriptive study was carried out, based on literature review. In the first section, some hypotheses regarding the adaptation of archives to the two chosen changes are stated. In the second section, a diagnosis of the archival reality is made: if we want to foresee the future, it is necessary to know the present. In the third section, an outline of social prospective is presented, based on the analysis of the information society. Finally, some concluding remarks are set out.

KEY WORDS: Archive, Archivist, Prospective, Information, Technology

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales que vivimos en la actualidad, la mayoría de ellos ligados a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, suponen un reto existencial para los archivos. Acaso ¿están condenados a desaparecer? o ¿podrán adaptarse a las nuevas realidades?

Este artículo responde afirmativamente a la segunda opción y propone un breve estudio prospectivo para determinar cómo sería dicha adaptación.

Antes de entrar en materia, es necesario presentar algunas definiciones, con el fin de delimitar la investigación y orientar al lector.

En primer lugar, definamos prospectiva. Según Martín-Pozuelo (2010), quien a su vez cita a Waardenburg (1999) y a Medina y Ortegón (2006), es "la ciencia que estudia el futuro para poder influir en él" (p. 203). Sin embargo, más que una ciencia unificada, es un conjunto de disciplinas basadas en la "observación sistemática, el consenso colectivo y la anticipación" (Martín-Pozuelo, 2010, p. 202).

La prospectiva, aplicada a la archivística, es aquella investigación que intenta dar respuesta a los interrogantes que se tejen en torno al futuro de los archivos, de la archivística y de sus profesionales, así mismo, analiza los factores de cambio que probablemente con-

ducirán a ese futuro. (Martín-Pozuelo, 2010).

Según la misma autora, debido a que existen distintos tipos de incertidumbre en la archivística, es necesario distinguir cuatro campos de aplicación de la prospectiva (Martín-Pozuelo, 2010, p. 210):

- Prospectiva científica, que se refiere al futuro de la archivística a nivel científico-disciplinar.
- Prospectiva social, o el futuro de la relación entre archivos y sociedad.
- Prospectiva tecnológica, que tiene que ver con el futuro tecnológico de la archivística, en general, y de los archivos, en particular.
- Prospectiva profesional, que indaga sobre el futuro del profesional de la archivística.

En el presente artículo nos enfocaremos en las prospectivas social y tecnológica, puesto que nuestra atención está orientada al archivo. Por razones de espacio, no se desarrolla aquí un estudio exhaustivo, sino que se ofrece una perspectiva muy sucinta.

La prospectiva social es el estudio del desarrollo social del archivo, su inserción en la sociedad y su impacto

informativo. En su visión hacia el futuro, pretende contestar interrogantes como los siguientes: ¿de qué manera afectarán los cambios sociales a la organización del archivo?, ¿tendrá la misma organización?, ¿seguirá existiendo la necesidad del archivo?, ¿qué nuevos tipos de usuarios surgirán? (Martín-Pozuelo, 2010).

Para contestar estos interrogantes lo primero que se debe hacer es identificar aquellas tendencias que ahora mismo están influyendo sobre el archivo y que prometen seguir haciéndolo en el futuro. Con este criterio en mente, escogimos para este estudio el advenimiento de la sociedad de la información.

La prospectiva social nos permitirá “construir una imagen integral y a largo plazo de los archivos y su convivencia con la sociedad” (Martín-Pozuelo, 2010, p. 212).

Por su parte, la prospectiva tecnológica tiene el objetivo de analizar el desarrollo tecnológico del archivo y se pregunta por los futuros entornos de creación documental, los futuros soportes documentales y las futuras soluciones de conservación (Martín-Pozuelo, 2010).

El punto de partida de la prospectiva tecnológica es la identificación de aquellas tecnologías que, con alta probabilidad, influirán sobre la realidad archivística en el futuro. En el contexto de la revolución tecnológica, se abordarán aquí tres grandes innovaciones: el Big Data, la inteligencia artificial y el blockchain.

ANTICIPACIÓN

Según Martín-Pozuelo (2010), el primer paso en la prospectiva archivística es el de la “anticipación”, que consiste en establecer un conjunto de hipótesis o ideas-fuerza sobre las cuales se desarrollará la investigación.

Para este estudio estableceremos las siguientes:

- a. La información tiene valor intrínseco.
- b. El archivo es una construcción social y, por lo tanto, constituye una realidad dinámica.
- c. Los archivos contribuirán al fortalecimiento de los procesos tecnológicos y sociales de la Sociedad de la Información.
- d. Las nuevas tecnologías representan oportunidades para el mundo archivístico, pero también generan desafíos relacionados con aspectos como la accesibilidad y la propiedad.
- e. Las nuevas tecnologías prometen que la información se almacenará perpetuamente y que será accesible en cualquier lugar y momento, y por cualquier individuo.

DIAGNÓSTICO

Para conocer la situación actual del archivo es necesario hacer un recuento histórico de su evolución.

Según Szekely (2013), a lo largo de la historia, los archivos han experimentado cambios en las siguientes áreas: su propósito, la institución que los genera, la propiedad, la audiencia objetivo, el papel del profesional, el soporte tecnológico.

A partir de estos elementos, el mismo autor identifica cuatro paradigmas que han trazado el desarrollo de los archivos a saber. El primer paradigma, que Szekely (2013) denomina como de “titulación” (entitlement), establece que la función principal de los archivos consiste en “demostrar la posesión de títulos” (p. 176), de propiedad, de poder o certificados de origen. El archivo pertenece a su creador quien, a su vez, es el único que tiene acceso a él. Bajo este paradigma el impacto social es nulo, toda vez que se maneja es el secretismo.

Así mismo, las operaciones archivísticas se limitan al registro, codificación y preservación.

Tras la Revolución Francesa (fines del siglo XVIII), que marcó el origen del Estado liberal-democrático moderno, pasamos del paradigma de "titulación" al paradigma "nacional", según el cual el propósito fundamental de los archivos es el de preservar la memoria colectiva. De ese modo, se consolidan los archivos de titularidad

pública, la audiencia objetivo se amplía para incluir al Estado y los historiadores, los académicos y burócratas emergen como los profesionales que se encargarán de desarrollar los procesos archivísticos, que ahora se basan en la conservación y el procesamiento.

El paradigma "público", surgido después de la Segunda Guerra Mundial, implica una profundización del "nacional". Ahora, el objetivo no solo es el de preservar una memoria común, sino en el de servir al público en general. Se persigue la idea de archivos abiertos, en donde el público además de ser su audiencia objetivo sea también su propietario. Nace la figura del archivista como profesional y la tecnología se pone al servicio de la apertura.

Finalmente, tenemos el paradigma "global". En él, el propósito de los archivos es el de brindar acceso global, sin ninguna distinción de usuarios, la propiedad es libre y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) son las que definen la audiencia: usuarios de internet; el profesional: debe ser experto en estas tecnologías; los procesos archivísticos: se pone énfasis en la multiplicación de la información; y el impacto social: ahora se trata de archivarlo todo y digitalizarlo para preservarlo por siempre.

Según Szekely (2013) en este momento estamos en el límite entre el paradigma "público" y el "global". Nos vemos obligados a "convivir con documentos en formato papel, electrónicos y otros digitalizados" (p.177).

Otros autores como Ribeiro (2017) hablan únicamente de dos grandes paradigmas: el custodial y el postcustodial. El primero se caracteriza por difundir una visión del archivo en donde lo único que importa es el almacenamiento. Sin embargo, "la evolución social, económica, cultural y tecnológica que tuvo lugar a partir de la segunda mitad del siglo XX" (p. 28), marcó el fin de este paradigma y dio origen al "postcustodial", el cual está basado en los siguientes elementos:

- Afirmación de que el valor histórico y patrimonial/ cultural de la información reside en ella misma y no en su soporte (Ribeiro, 2017).
- Reconocimiento del incesante y natural dinamismo informacional frente a la inmovilidad documental (Ribeiro, 2017).
- Imposibilidad de mantener la separación documental de la información por el espacio institucional y tecnológico donde se conserva (archivo, biblioteca) y sistema informático de software (Ribeiro, 2017).
- Articulación entre las concepciones y prácticas de los gestores archivísticos y la cultura organizacional, por un lado, y las prácticas y procedimientos organizacionales, por el otro. En ese escenario, el profesional debería enfocarse en comprender el sentido de dichas prácticas, en lugar de imponer reglas operativas (Ribeiro, 2017).

Las visiones de Szekely y Ribeiro nos ofrecen una perspectiva completa de la situación actual de los archivos. Es evidente la importancia que se le concede a la información, per se, y a la necesidad de difundirla de manera dinámica y flexible.

PROSPECTIVA SOCIAL

3.1 La Sociedad de la Información

Como se afirmó en la introducción, la prospectiva social analiza el desarrollo social del archivo, su inserción en la sociedad y su impacto informativo. A partir del recuento evolutivo, descubrimos que el mundo moderno gira en torno a la información. De ahí que el análisis de la Sociedad de la Información sea el fundamento de este ejercicio prospectivo.

La Sociedad de la Información es un término que tiene dos dimensiones: tecnológica y sociológica.

Según González de la Garza (2008), quien a su vez se basa en los planteamientos de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, ésta podría definirse como: (Un) estadio tecnológico de la sociedad merced al cual sus miembros pueden crear, consultar, utilizar y compartir información y conocimientos para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de un desarrollo sostenible y en la mejora de la calidad de vida (p. 10).

De acuerdo con el autor, a partir de esta definición surgen los dos elementos que distinguen a la Sociedad de la Información: “una base tecnológica como substrato operativo de la misma y una función que es la transmisión de información a la que sirve tal tecnología” (González de la Garza, 2010, p. 10).

Es decir que las nuevas tecnologías sirven como “autopistas” de la información, que facilitan su producción, distribución y consumo. A su vez, dicha información se convierte en el pilar del desarrollo social y económico, como sugiere la definición de González.

Es ahí donde entra el componente sociológico del término. El sociólogo estadounidense Daniel Bell (1973) postuló la existencia de una sociedad “postindustrial”, cuya infraestructura es la comunicación y en donde la estructura económica está basada en la codificación del conocimiento. Más recientemente, Manuel Castells ha tratado el mismo tema.

Ahora vienen las preguntas clave. ¿Cómo se insertaría el archivo en la sociedad de la información? Basándonos en los planteamientos de Marín (2012), podríamos decir que el archivo constituirá un apoyo en la apropiación del conocimiento científico-tecnológico, puesto que servirá como fuente primaria para la “producción, gestión y difusión de nuevos conocimientos” (Marín, 2012).

Otra manera en la que el archivo puede insertarse en la Sociedad de la Información está relacionada con el sistema político.

La Sociedad de la Información representa una revitalización de la democracia, toda vez que las nuevas tecnologías generan una sensación de mayor cercanía entre el ciudadano y los gobernantes. Es allí donde se reivindica la función del archivo como “baluarte de la defensa de los derechos de los ciudadanos e instrumento de control democrático” (Alberch, 2003, p. 181).

La Sociedad de la Información ha alterado – y lo seguirá haciendo – la manera en la que se conciben los archivos. Estamos experimentando una unión entre el patrimonio documental y las tecnologías de la información, en donde juega un papel clave la digitalización, como medio eficaz de conservación y difusión de los archivos (Ruíz, 2013, p. 66).

Por otra parte, la organización de los archivos también cambiará en la Sociedad de la Información. Será necesario generar nuevos servicios para “satisfacer las

necesidades y demandas de los ciber-usuarios" (Ruiz, 2013, p. 66).

Ahora bien, si la tecnología promete que la información será accesible en cualquier momento y para cualquier persona, ¿seguirá existiendo la necesidad de almacenarla en archivos? Es allí donde emergen cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual y la Seguridad de la Información, que se compone de elementos como la "integridad, la disponibilidad, la confidencialidad y el control de accesos" (Molina, 2004, p. 3). Se ha dicho que en el paradigma global la propiedad de los archivos es "libre", lo que supone un desafío a la hora de abordar límites al acceso. Por ahora nos limitaremos a enunciar estos planteamientos.

PROSPECTIVA TECNOLÓGICA

La revolución tecnológica ha ejercido un gran impacto sobre la cultura administrativa y sobre los métodos tradicionales de almacenamiento de la información (Ribeiro, 2017).

A continuación, abordaremos tres tecnologías emergentes que prometen cambiar radicalmente la realidad en un futuro cercano: el big data, la inteligencia artificial y el blockchain.

Big Data: se define como la recolección y análisis de conjuntos de datos que destacan por su cantidad y complejidad, a través de tecnología digital avanzada, que permitiría la conversión de dichos datos en herramientas para la eficiencia, la productividad y la innovación (Joyanes, 2016).

El Big Data no solo se refiere al análisis de la información contenida en internet, sino en general, de los grandes datos almacenados por distintos actores, bien sea en formato impreso o digital.

Eso significa que el Big Data constituirá un poderoso aliado de los archivos, que permitirá la recuperación y procesamiento (a nivel avanzado) de la información que contienen. Esto beneficiará, de manera especial, a las empresas, quienes podrán usar esa información, que proviene de sus propios archivos, para generar valor.

De esa manera, el archivo adquirirá un nuevo rol en el sector privado. Tradicionalmente, servía para dar fe de los procesos internos de las organizaciones, lo que facilitaba las rendiciones de cuentas y la construcción de la historia organizacional. Con el big data, se convierte en un "archivo de datos", un sistema de información depurada, que las empresas podrán usar para identificar aquellas variables clave que le permitan mejorar sus resultados financieros (Dubois y Pike, 2015). Es decir que el archivo se adaptará a la revolución tecnológica del big data, convirtiéndose en una fuente generadora de recursos.

Inteligencia artificial: Barnard (2018) prevé la emergencia de una Ciencia Computacional Archivística, un campo interdisciplinario orientado a la aplicación de los métodos computacionales en el procesamiento, análisis, almacenamiento, preservación y acceso de los archivos. Uno de los grandes avances de este campo emergente es el desarrollo de un proyecto de creación de una máquina virtual capaz de tratar archivos digitales.

Una máquina virtual es un software que simula ser un sistema de computación "real". Es una inteligencia artificial que puede ejecutar programas como lo haría un hardware. En el campo de la archivística, puede ser usada para tareas como la captura de metadatos (Barnard, 2018).

Blockchain: este término hace alusión a "una base de datos que se halla distribuida entre diferentes participantes, protegida criptográficamente y organizada

en bloques de transacciones relacionados entre sí matemáticamente. O lo que es lo mismo, es una base de datos descentralizada que no puede ser alterada" (Preukschat, 2017).

El blockchain permite el almacenamiento de la información, de modo tal que ningún actor pueda manipular su contenido. Por lo tanto, todas las operaciones que se llevan a cabo en esta base de datos son irreversibles.

En el futuro, los archivos podrían almacenarse siguiendo la lógica del blockchain, lo que aseguraría su integridad, pues sería prácticamente imposible que alguien pudiese manipular su contenido.

CONCLUSIONES

En este trabajo se presentó una aproximación prospectiva del archivo y su adaptación a los cambios generados por la Sociedad de la Información y la revolución tecnológica.

Naturalmente, el tema no se agotó por completo. Antes bien, apenas se presentó una breve introducción. Siguiendo el método prospectivo de Martín-Pozuelo (2010), es necesario "identificar de la manera más exhaustiva posible todos los aspectos que estén afectando o vayan a afectar el objeto de análisis" (p. 220). Aquí hemos identificado algunas tendencias, las cuales deben ser analizadas con profundidad en un diálogo disciplinar e interdisciplinar.

Concretamente, vimos que el archivo constituirá un elemento clave en la Sociedad de la Información, se insertará en ella, por lo menos, de dos maneras: sirviendo de apoyo en la apropiación del conocimiento científico-tecnológico y reivindicando su función de

instrumento de defensa de los derechos ciudadanos y de control democrático.

Se transformará la visión del archivo, el cual establecerá una relación de simbiosis con las nuevas tecnologías. De hecho, ésta es una de las características sugeridas por el paradigma global y postcustodial que estamos viviendo en la actualidad.

También se presentarán algunos desafíos, que será necesario dirimir, en cuanto a temas como la propiedad intelectual y la seguridad de la información.

En el ejercicio de prospectiva tecnológica analizamos tres tecnologías: el big data, la inteligencia artificial y el blockchain.

La primera representa una oportunidad de transformación de los archivos, a partir del concepto de "archivos de datos", sistemas de información que son usados por el sector privado para la generación de riqueza.

En cuanto a la inteligencia artificial, es necesario prestar atención a proyectos relacionados con la creación de máquinas virtuales y su relación con los archivos digitales.

Finalmente, el blockchain también constituye una oportunidad para el mundo archivístico, al ofrecer un blindaje contra la manipulación, lo que permitirá que los archivos desempeñen su función de fieles depositarios de la memoria colectiva de una sociedad. Como es bien sabido el reto para las empresas en la era digital es conseguir rentabilizados para lograr mayores beneficios, lo que se denomina la Economía de la Industria Digital y los archivos por supuesto son los que garantizarán este éxito, y con ello nace un nuevo reto para los archivistas, al ser los llamados para gestionar toda esta información.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberch, R. (2003). Los archivos, entre la memoria histórica y la sociedad del conocimiento. Barcelona: Editorial UOC.
- Barnard, A. (2018). El mayor reto son los archivos electrónicos o digitales: una entrevista con Alicia Barnard. Disponible en: <https://www.archivoz.es/entrevista-alicia-barnard/>
- Bell, D. (1976). El advenimiento de la sociedad post-industrial. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M. (2006). La Sociedad Red. Madrid: Alianza Editorial.
- Dubois, L. y Pike, S. (2015). Minería en profundidad: redescubrir el archivo de datos. White paper.
- González, L. (2018). La Sociedad de la Información en Europa. Madrid: Editorial REUS, S.A.
- Marín, S. (2012). Apropiación social del conocimiento: una nueva dimensión de los archivos. Revista Interamericana de Bibliotecología, 35 (1), pp. 55-62.
- Martín-Pozuela, M. (2010). Prospectiva archivística: nuevas cuestiones, enfoques y métodos de investigación científica. Revista Española de Documentación Científica, 33 (2), pp. 201-224.
- Medina, J., y Ortegón, E. (2006). Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: IELS, Manuales nº 51, 138.
- Molina, J. (2004). Aspectos jurídicos de la Seguridad de la Información y las Comunicaciones. Ponencia. La Habana, Cuba.
- Preukschat, A. (2017). Blockchain: la revolución industrial de internet. Barcelona: Gestión 2000.
- Ribeiro, F. (2017). La era post-custodial: implicaciones en el campo de la ciencia de la información. En: M. Rendón, editor. La archivística y la ciencia de la información documental: autonomía e interdependencias. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información.
- Ruiz, J. (2013). La concepción del archivo en la sociedad de la información: PARES como motor de cambio. Revista General de Información y Documentación, 23 (1), pp. 65-96.
- Szekely, I. (2013). Archivos, archivistas, paradigmas archivísticos: desafíos en la sociedad de la información. En: N. Torres, compiladora. Hacia una política integral de gestión de la información pública. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Warrensburg, J. (1999): Classical Approaches to the Study of Religion: Aims, Methods, and Theories of Research. New York (etc.) Walter de Gruyter.

REQUISITOS PARA PUBLICAR

ALCANCE

La Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información INVESTICGA es una publicación anual en línea, creada por el Centro de Gestión Administrativa de la Regional Distrito Capital, con el fin de que la Comunidad Educativa (aprendices, instructores, administrativos, empresarios y externos) tengan un espacio para publicar artículos de reflexión, investigación y revisión, producto de los proyectos adelantados que generen nuevos conocimientos y aporte al desarrollo práctico.

POLÍTICA EDITORIAL

Misión: Divulgar artículos de toda la comunidad educativa, principalmente promoviendo la participación de aprendices despertando el espíritu investigación y generando reconocimiento en su labor académica.

Visión: Convertirse en un referente académico para los aprendices del SENA a nivel nacional, así mismo, para las empresas del país al impactar en resultados que ayuden a la productividad.

Dirigida a: Toda la comunidad SENA y empresarios, para dar a conocer los avances científicos que realiza el Centro de formación, los cuales contribuyen a la competitividad, desarrollo económico y productivo del país.

Temática: Ciencias Sociales y Administración.
La temática de la Revista está enfocada, en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada que apunten a la generación de conocimiento y su gestión integral, desde

una perspectiva multi y transdisciplinaria, en áreas como:

- Gestión Administrativa
- Gestión Empresarial
- Gestión del Talento Humano
- Gestión Documental
- Gestión Bibliotecaria

NORMAS PARA LA ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS

1. Tipos de artículos que puede escribir para publicar en la REVISTA, según Colciencias:

- Artículo de investigación científica y tecnológica: Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación. La estructura generalmente utilizada contiene cuatro apartes importantes: introducción, metodología, resultados y conclusiones.
- Artículo de reflexión: Documento que presenta resultados parciales de investigaciones en curso, desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.
- Artículo de revisión: Documento académico y/o de investigación donde se analizan, sistematizan e

1. Clasificación tomada del documento "Orientaciones generales de la actualización del índice de publicaciones seriadas científicas y tecnológicas colombianas", Colciencias, 2002

integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias.

2. Estructura del artículo

Los artículos que se publiquen deben ser inéditos según el modelo establecido por el comité editorial.

Los siguientes elementos se deben tener en cuenta para escribir el artículo, según el orden que se presenta.

- **Título:** Contiene entre 5 a 10 palabras máximo, el cual debe ser claro y entendible para el lector, permitiendo identificar el tema que trata.
- **Información de autores:** además del nombre y los apellidos, es importante para los aprendices informar la especialidad, coordinación a la que pertenece y jornada. Los instructores deben informar su profesión y estudios superiores realizados como: especialización, maestría y doctorado indicando si están en formación o culminados, adicionalmente informar la coordinación a la que pertenecen y si hace parte de un Grupo de Investigación o Semillero.
- **Resumen:** entre 250 palabras a 350.
- **Abstract:** resumen en ingles.
- **Palabras Clave:** entre 5 a 10 palabras tanto en español como en ingles
- **Introducción:** descripción de la investigación que realizó, información resumida de cuál fue su proceso de diseño y desarrollo de la investigación, mostrando así los resultados que se produjeron de la misma.
- **Fecha de la realización de la investigación.**
- **Metodología:** dentro de este proceso se debe tener en cuenta lo siguiente según (Méndez Álvarez, 2013): " para ello hay que definir el nivel de profun-

dización por el tipo de estudio, así como el método, las técnicas de recolección de información y el tratamiento que se espera dar a la misma.

- **Resultados:** es el espacio donde se explican las situaciones presentadas en la investigación realizada, de forma clara y concisa, mostrando las soluciones que generen cambios o impactos positivos. (Méndez Álvarez, 2013)
- **Conclusiones:** "el investigador debe enunciar el conocimiento al que ha llegado sobre su objeto de investigación como resultado del proceso de recolección de información, análisis, verificación o no de hipótesis, cumplimiento de los objetivos y respuesta a las preguntas planteadas para el estudio. (Méndez Álvarez, 2013)

3. Formato de presentación

- El artículo debe presentarse en el programa Microsoft Word® (versiones 97 en adelante).
- Letra Times New Roman de 12 puntos, doble espacio y papel tamaño carta. La extensión del artículo debe ser: para instructores, administrativos, profesores e investigadores de 10 hojas y para aprendices de 8 hojas (sin incluir fotografías, gráficos o tablas)
- En el desarrollo del artículo debe incluir: Las figuras, imágenes, tablas y gráficos, estos deben tener título y estar numerados; además, debe indicarse si son de elaboración propia o la fuente de la que fueron rescatadas.

4. Derecho de los autores.

La persona que publique en la REVISTA recibirá un ejemplar de la edición en la que aparezca su artículo.

Los artículos que se publiquen pueden ser utilizados con fines académicos, citando la fuente y el autor.

Cuando el artículo sea aprobado por la Revista, transferirá los derechos del mismo al Centro de Gestión Administra-

tiva, por medio de un Acta de Transferencia de derechos.

4. Proceso de envío de Artículos

La convocatoria es permanente y durante todo el año se reciben los artículos por vía correo el correo electrónico: revistainvestigca@sena.edu.co presentando el artículo con la carta determinada por el comité editorial debe estar firmada por el(los) autor(es) originalmente, según el formato establecido por la REVISTA.

Metodología de revisión

La revista tiene como metodología de evaluación a ciegas, proceso que consta de tres partes y tarda entre uno a dos meses.

Primera Parte:

Evaluación por parte del Comité Editorial de la revista.

1. Recepción del artículo: El editor y co-editor de la revista verifican que el trabajo haya sido enviado de acuerdo a los parámetros establecidos y traiga adjunto la carta de presentación del mismo, si éste cumple satisfactoriamente se responde el correo acusando recibido y entrará a estudio.
2. Evaluación de la temática: posteriormente se asigna cada artículo a un integrante del comité editorial para iniciar la evaluación del artículo con respecto a la Línea de Investigación de la revista, si no aplica, se informará por vía correo electrónico la razón por la cual no es aceptado. Para los artículos que cumplen se con las condiciones ortotipográficas, tendrán un integrante del comité que estará a cargo de ser el puente de información entre el comité científico y el(los) autor(es), quien dará a conocer las correcciones.

Segunda parte:

Se inicia la evaluación a ciegas por parte del Comité Científico.

1. Primera evaluación a ciega de pares: se seleccionan dos expertos del comité que tengan experiencia en el tema del artículo, con el fin de ser evaluado de manera anónima.

El editor encargado del artículo lo enviará a los pares, junto con los siguientes documentos:

- Documento de normas de publicación: documento que informa los requisitos para publicar.
 - Formato de evaluación según el tipo de artículo: en este documento se indica si cumple o no con los parámetros de forma y contenido, también realiza una valoración de todo el artículo, anotando las observaciones y sugerencias; finalmente dará unas recomendaciones para conocer si el artículo podrá ser o no publicado una vez se realicen las correcciones pertinentes y aceptará o rechazará la opción de continuar con la evaluación del artículo. El tiempo con el que cuenta el par evaluador son 2 semanas para realizar su proceso y regresar el documento para revisión del autor(es).
2. Segunda evaluación: el editor recibe el formato de evaluación de cada uno de los pares que estudiaron el artículo con el propósito de hacer un informe unificando las observaciones y recomendaciones, para luego enviar a él(los) autor(es) quién(es) decide(n) si presentan el artículo con las recomendaciones dadas o toman la decisión de terminar el proceso de evaluación.

Si el(los) autor(es) desea(n) seguir adelante, el editor estipula una nueva fecha para la entrega del documento con las correcciones mencionadas.

Si el(los) autor(es) no desea(n) continuar, se informará por vía correo electrónico que el artículo será eliminado del proceso, al igual si es rechazado por los evaluadores.

3. Validación de segunda entrega: cuando se reciba la segunda versión del artículo, el editor envía nuevamente a los pares de manera anónima el documento,

con la primera evaluación que remitió cada par para evidenciar que los cambios que se sugirieron realizar y verificar los que fueron ejecutados en la segunda entrega.

El par realizará la evaluación y confirmará al editor si el documento requiere más cambios o si se encuentra correcto para la publicación.

Tercera Parte

Es la última fase del proceso, donde el Comité Editor revisa por última vez los artículos y confirmar que el trámite de evaluación se haya realizado con la rigurosidad necesaria.

Finalmente, se procede a notificar si se publica o no el artículo.

1. Versión final del artículo: los pares envían al editor la evaluación del documento con ajustes, donde se realiza un segundo informe sobre las observaciones de los evaluadores y si los pares coinciden se procede a enviar al Comité Editor para su validación final y confirmar al(los) autor(es) que será aprobado o rechazado.
2. Si uno o varios pares consideran que se deben realizar modificaciones al documento, se informará al editor para que pueda avisar al(los) autor(es) con el fin de hacer modificaciones y así estipular nueva fecha de entrega, repitiendo el proceso anterior y así agotar la tercera y última entrega para definir si el artículo aplica para publicación.
3. Si el(los) autor(es) desea(n) realizar observaciones a los cambios que solicitan los evaluadores, el editor encargado es el enlace entre las partes para que esta información sea aclarada por medio de un dialogo ciego.
4. Sí entre los evaluadores se generan comentarios diferentes y no se llega a un acuerdo, se solicita a un nuevo experto que ingrese al proceso de evaluación con el fin solucionar la contradicción presentada.

5. Comités que conforman la revista

La revista cuenta con dos comités que evalúan los artículos, con el objetivo de seleccionar los artículos que serán publicados:

Comité Editorial

Es el grupo responsable de la edición de una obra, quien se compromete con el(los) autor(es) para organizar los sistemas de evaluación del documento según los parámetros establecidos y proceder a publicarla el artículo, promoviendo la divulgación de la misma.

El Comité Editorial está conformado por instructores, administrativos y empresarios que tienen relación con el Centro de Formación, quienes cuentan con la formación y experiencia en la evaluación de artículos de investigación que apliquen según la temática y la estructura del mismo.

“En el ciclo de publicación de una revista de investigación la gestión editorial permite mejorar la calidad de los contenidos científicos y editoriales, y agilizar el trabajo de edición mediante el control de los distintos procesos: desde la solicitud de los artículos que se van a publicar, su revisión por lo pares académicos, su edición, publicación, archivo y promoción. (GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD- SENA, 2014)

Comité Científico

Según el documento (GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD- SENA, 2014) lo define así: “Vela para que se conserve y se respeten las líneas editoriales, así como la objetividad, calidad y rigurosidad de las publicaciones.

Es el grupo observador y calificador que estará integrado por empresarios e investigadores del sector productivo, que sean expertos en áreas de Estrategia y Gestión Organizacional, los integrantes de éste comité serán nombrados por periodo de un año.

6. Instructivo de uso del estilo APA 6ª edición

Para la elaboración de artículos se debe basar en el estilo APA sexta edición, para la cual existe un instructivo realizado por la Dirección de Formación Profesional del SENA, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Validar el estilo
- Realizar las citas bibliográficas
- Referencias bibliográficas
- Herramientas de Microsoft Word para aplicar la norma APA

BIBLIOGRAFÍA

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD-SENA. (25 de 07 de 2014). CompromISO. Obtenido de <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=599>

Méndez Álvarez, C. E. (2013). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. México: Limusa S.A.

REQUIREMENTS TO PUBLISH

SCOPE

The Journal of Research in Administrative Management and Information Sciences INVESTICGA is an on-line annual publication created by the Administrative Management Center of the Capital District Regional, for the educational community (apprentices, instructors, administrative personnel, businessmen and external people) to have a space to publish articles of reflection, research and revision, product of the projects carried out that generate new knowledge and contribute to a practical development.

EDITORIAL POLICY

Mission: To publish articles of all the education community mainly promoting apprentices' participation, awakening the research spirit and generating recognition for their academic work.

Vision: To become an academic reference for SENA's apprentices at national level and for the companies in the country to impact on results that help productivity as well.

Directed to: the entire SENA community and the entrepreneurs to make known the scientific advances made by the Training Center, which contribute to the competitiveness, economic and productive development of the country.

Themes: Social Sciences and Administration.

The theme of the Journal is focused on developing applied research projects that aim at the generation of knowledge and its integral management, from a multi and transdisciplinary perspective, in areas such as:

- Administrative management
- Business management
- Human Talent Management
- Document Management
- Library Management

RULES FOR PREPARING ARTICLES

1. Types of articles that can be written to be published in the JOURNAL, according to Colciencias¹:

- Article of scientific and technological research: a document that presents in an accurate way the original results of research projects already completed. The structure generally used includes four important parts: introduction, methodology, results and conclusions.
- Article of reflection: a document that presents par-

1. Clasificación tomada del documento "Orientaciones generales de la actualización del índice de publicaciones seriadas científicas y tecnológicas colombianas", Colciencias, 2002

tial results of ongoing research from an analytical, interpretative or critical perspective of the author turning to original sources.

2. Structure of the article

The articles that are published must be unpublished according to the model established by the editorial committee.

The following elements must be considered to write the article, according to the order presented.

- Title: it contains 5 to 10 words at the most, and it must be clear and understandable for the reader allowing to identify the topic
- Authors' information: besides their name and surnames it is important for students to inform their speciality, the coordination to which they belong and their schedule. The instructors must inform their profession and graduate studies such: specialization, master's degree and PhD, and whether they are still studying or have already finished, and additionally inform about the coordination they belong to and if they are part of a Research Group OR Seedebed.
- Abstract: between 250 and 350 words.
- Abstract: in English
- Key Words: between 5 and 10 words both in Spanish and English
- Introduction: description of the research carried out, summary information of which was your process for designing and developing the research showing the results issued by the same.
- Date on which the research was carried out.
- Methodology: within this process the following must

be taken into account according to (Méndez Álvarez, 2013): "for this the level of deepening depending on the type of study must be defined, as well as the method, the information gathering techniques and the treatment that one expects to give to the same".

- Results: it is the space where the situations presented along the research carried out are explained, clearly and concisely, showing the solutions that generate changes or positive impacts.
- Conclusions: "the researcher must enunciate the knowledge he has reached about his research object as a result of the process of gathering information, analysis, verification or not of hypotheses, compliance with the objectives and answer to questions raised for the study. (Méndez Álvarez, 2013)

3. Display format

- The article must be submitted in the Microsoft Word® program (versions 97 and up).
- Times New Roman letter of 12 points, double space and letter size paper. The extension of the article must be: 10 sheets for instructors, administrators, teachers and researchers and 8 sheets for apprentices (without including photographs, graphs or tables).
- Figures, images, tables and graphs must be included in the development of the article, these must be titled and numbered indicating if they are their own elaboration or the source from which they were taken.

4. Copyright.

The person who publishes in the JOURNAL will receive a copy of the edition in which his/her article appears.

The articles that are published can be used for academic purposes, mentioning the source and the author.

When the article is approved by the Journal, it will transfer the rights thereof to the Administrative Management

Center, through a Transfer of Rights Act.

4. Process for delivering the articles

The call is permanent and the articles are received throughout the year by mail to the email: revistainvestigatiga@sena.edu.co submitting the article with the letter determined by the editorial committee which must be signed by the author (s) originally, according to the format established by the JOURNAL.

Methodology for Revision

The journal has a blind evaluation methodology, a process that consists of three parts and takes between one and two months.

First Part :

Evaluation by the Editorial Committee of the journal

1. Reception of the article: The editor and co-editor of the journal verify that the work has been sent according to the parameters established and brings the letter of presentation of the same, if it complies satisfactorily with these, an answer is sent by email acknowledging receipt and it will enter to be studied.
2. Evaluation of the theme: each article is then assigned to a member of the editorial committee to begin its evaluation regarding the Journal's Research Line, if it does not apply, the reason why it is not accepted will be informed by email. For articles that meet the spelling and typographic conditions, they will have a member of the committee that will be in charge of being the bridge of information between the scientific committee and the author (s), who will make the corrections known.

Second Part :

The Scientific Committee initiates the blind evaluation.

1. First peer blind evaluation: two experts of the committee who have experience in the theme of the article are chosen to evaluate it in an anonymous way.

The editor in charge of the article will send it to the peers together with the following documents:

- Document of publishing rule: document that informs the requisites to publish.
- Evaluation format according to the type of article: the peers indicate in this document whether it meets or not the parameters of form and content, and also make an assessment of the entire article, noting the observations and suggestions; finally they will give some recommendations to know if the article can be published or not once the pertinent corrections are made and they will accept or reject the option to continue with the evaluation of the article. The time available to the evaluating peer is 2 weeks to complete the process and return the document for review by the author (s).

2. Second evaluation: the editor receives the evaluation format of each of the peers who studied the article in order to write a report unifying the observations and recommendations, and then sending it to the author (s) who decides if he/they present the article with the given recommendations or make the decision to finish the evaluation process.

If the author (s) wishes/wish to continue, the editor stipulates a new date for the delivery of the document with the mentioned corrections.

If the author (s) does/do not wish to continue, he/they will be informed by email that the article will be eliminated from the process, as well as if it is rejected by the evaluators.

3. Validation of the second delivery: when the second version of the article is received, the editor sends the document anonymously to the peers, with the first evaluation that each peer submitted to make sure that the changes suggested were made and to verify those that were made in the second delivery.

The peer will carry out the evaluation and will confirm the editor if the article needs any more changes or if it is correct to be published.

Third Part:

It is the last phase of the process, where the Committee Editor reviews the articles for the last time and confirms that the evaluation process has been carried out with the necessary rigor.

Finally, it is notified if the article is published or not.

1. Final version of the article: the peers send to the editor the evaluation of the document with adjustments, where a second report about the evaluators' observations is made and if the peers match, the article is sent to the Editorial Committee for its final validation and to confirm the author(s) that it will be accepted or rejected.
2. If one or several peers consider that modifications to the document should be made, the editor will be informed so that he can notify the author(s) in order to make modifications and thus stipulate a new delivery date, repeating the former process and thus exhausting the third and last delivery to define if the article applies for publication.
3. If the author(s) wish/wishes to make observations on the changes requested by the evaluators, the editor in charge is the link between the parties so that this information is clarified through a blind dialogue.
4. If different evaluations are generated among the evaluators and an agreement is not reached, a new expert is requested to enter the evaluation process in order to resolve this contradiction.

5. Committees that make up the Journal

The Journal has two committees that evaluate the articles, in order to select the articles that will be published:

Editorial Committee

It is the group responsible for the publication of a work, who is committed to the author(s) to organize the evaluation systems of the document according to the parameters established and proceed to publish the article, promoting the disclosure of the same.

The Editorial Committee is made up of instructors, administrators and businessmen who are related to the Training Center, who have the training and experience in the evaluation of research articles that apply according to the subject and its structure.

"In the publication cycle of a research journal, the editorial management allows to improve the quality of scientific and editorial content, and to streamline the editing work by controlling the different processes: from the request of the articles that are going to be published, their review by academic peers, their edition, publication, filing and promotion." (MANAGEMENT OF INNOVATION AND COMPETITIVENESS- SENA, 2014)

Scientific Committee

According to the document (MANAGEMENT OF INNOVATION AND COMPETITIVENESS - SENA, 2014) it is defined as follows: "It ensures that the editorial lines are conserved and respected, as well as the objectivity, quality and rigor of the publications".

It is the group that observes and qualifies and will be integrated by entrepreneurs and researchers of the productive sector, who are experts in areas of Strategy and Organizational Management, the members of this committee will be appointed for a period of one year.

6. Instructional material for using the APA style 6th edition

The preparation of articles should be based on the APA style sixth edition, for which there is instructional material made by the Directorate of Vocational Training of SENA, taking into account the following:

- Validate the style
- Make bibliographic citations
- Bibliographic references
- Microsoft Word tools to apply the APA standard

BIBLIOGRAPHY

MANAGEMENT OF INNOVATION AND COMPETITIVENESS – (GESTION DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD – SENA (25 - 07 -2014). CompromISO. Obtained from <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=599>

Méndez Álvarez, C. E. (2013). Methodology. Design and development of the research process with emphasis on entrepreneurial sciences. (Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales). México: Limusa S.A.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Centro de Gestión Administrativa

Regional Distrito Capital
Av. Caracas 13 - 80, Bogotá D.C.
Tel. 5461500 - 5461600 Ext. 16078
<http://elblogcga.blogspot.com>
revistainvestigcga@sena.edu.co
www.sena.edu.co

INVESTICGA

