

INVESTICGA

Revista de investigación en Gestión Administrativa
y ciencias de la información



Vol 6 / Enero - Diciembre 2022 / ISSN: 2590-7662 | ISSN : 2619-2829 (En línea)

INVESTICGA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
REGIONAL DISTRITO CAPITAL
CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



INVESTICGA

Vol.6, Núm.6
Enero - Diciembre 2022

ISSN:
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

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA

Directora General
SENA

GERARDO ARTURO MEDINA ROSAS

Director Regional Distrito Capital (E)
SENA

WAINE ANTONY TRIANA ALBIS

Subdirector Centro de Gestión Administrativa
SENA

COMITÉ CIENTÍFICO

NURY PATRICIA MALDONADO ZÁRATE

Maestría en Planeación Socioeconómica Maestría en
Administración de Negocios. Coordinadora de formación
profesional integral - Centro de Gestión Administrativa -
SENA - Bogotá D. C.

HIRÁN JOSÉ HERAZO ROMERO

Candidato a doctor en ingeniería, Magister en Economía,
Ingeniero Industrial. Instructor Gestión del Talento
Humano - Centro de Gestión Administrativa - SENA -
Bogotá D. C.

JASLEIDY ASTRID PRADA SEGURA

Candidata a doctora en gerencia pública social, maestría
en tributación, maestría en auditoría internacional y
gestión empresarial y contadora pública. Instructor
Gestión del Talento Humano - Centro de Gestión
Administrativa - SENA - Bogotá D. C.



COMITÉ EDITORIAL

CECILIA AITKEN DE RAMOS

Especialista en traducción - Traductora oficial - Bogotá D. C.

FRANCISCO BARÓN RODRÍGUEZ

Periodista - Líder Formación Complementaria, Centro de Gestión Administrativa - SENA - Bogotá D. C.

EQUIPO EDITORIAL

RENÉ ALEXÁNDER 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 de formación profesional integral - Centro de Gestión Administrativa - SENA - Bogotá D. C.

CECILIA AITKEN DE RAMOS

Corrector de estilo - Especialista en Traducción - Traductora oficial - Bogotá D. C.

GUSTAVO SMITH ROMERO GARZON

Diseñador auxiliar. Aprendiz en prácticas, Centro de Gestión Administrativa. Tecnólogo en producción multimedia – centro de electricidad electrónica y telecomunicaciones (CEET) – SENA – Bogotá D.C

TABLA DE CONTENIDO

<u>Editorial</u>	6 pag
<u>La importancia de excel y su implementación en las microempresas</u> YON EDILBERTO LUIS RODRIGUEZ	7 pag
<u>El salario emocional como oportunidad de retención de talentos</u> MARCOS CABARCAS VELÁSQUEZ CARLOS JUNIOR SILVA ESCORCIA	11 pag
<u>Diferenciando los colores del medio ambiente</u> MARÍA JULIANA CAICEDO SANABRIA; ERIKA JHOANNA TORRES GUTIERREZ ISABELLA ALEXANDRA ROMERO TORRES; JASLEIDY ASTRID PRADA SEGURA CLAUDIA MARCELA PULIDO HUERTAS	17 pag
<u>Factores que inciden en la motivación de los egresados del programa de gestión empresarial del sena CGA para continuar aprendiendo inglés en su etapa laboral</u> LILIANA ANDREA BEDOYA SOLANILLA MIGUEL ÁNGEL RINCÓN SARAY GUZMÁN VÁSQUEZ	24 pag
<u>El Coaching sistémico y la programación neurolingüística aplicados a los aprendices en riesgo de abandonar su formación por deserción o bajo rendimiento académico</u> MIGUEL ANGEL CASTRO GALVIS FERLY ANTONIO VALENCIA SERNA	35 pag
<u>Caracterización mujeres rurales cafeteras de la sierra nevada de santa marta, recomendaciones</u> FABIOLA PINZÓN HOYOS SAMIR MEDINA RONCANCIO	50 pag
<u>Perfiles laborales por competencias en pequeñas empresas agroindustriales</u> ADRIANA CEPEDA PARDO ZARETH LIZARAZO DAVILA	57 pag
<u>¿Por qué los aprendices no participan en los semilleros de investigación, en el centro de gestión administrativa?</u> WILHELM AUGUSTO SUAREZ PEDRAZA ANLLY TATIANA MIRANDA DUARTE ELBA PINZÓN LOBOGUERRERO	65 pag
<u>Estrategia para el fortalecimiento de la metodología en la competencia manual de funciones</u> INGRID TATIANA ALARCÓN HERNÁNDEZ; ANGELY DAYAN REYES FLÓREZ MATEO CEBALLOS COGOLLO; MAYRA YULEYSI RODRÍGUEZ MUÑOZ TATIANA ALEXANDRA FLOREZ VELEZ	70 pag
<u>Propuesta de Pausas Activas Para una Empresa del Sector Terciario</u> MARÍA GINETH CRISTINA CHAVARRO LEGUIZAMÓN ERIKA SMID SOLARTE GONZÁLEZ MARLON ALEXANDER TOLE HERNÁNDEZ	78 pag

EDITORIAL

Esta pandemia que no esperábamos nos sacudió y todavía no entendemos cómo pasó. El secreto estuvo en explorar las habilidades que poseíamos y aprender algunas muy necesarias que nos permitieran mantenernos vigentes, por esto cada uno de los proyectos que publicamos en este volumen envían un mensaje al ser humano y entregan conclusiones que aportan al sector productivo y educativo del país.

Pensamos que sería un tiempo efímero, estábamos casi seguros de que volveríamos en pocos días a la normalidad, pero el continente digital no dio más espera y tomó su espacio en el mundo.

Desde 2009, en la Jornada Mundial de las Comunicaciones Sociales, en su versión número 43, el Papa Benedicto XVI empezó a hablar del mundo digital, exhortando a los jóvenes a evangelizar ese continente, donde los valores fueran la base para el correcto uso de las tecnologías de la información.

Sorprendentemente, han pasado 11 años y hoy nos debemos preguntar: ¿Hemos utilizado correctamente las tecnologías? ¿Logramos dominarlas? ¿Estamos totalmente preparados para su utilización? Si la respuesta a todas las anteriores es no o aun no, es entendible que se trata de un proceso de aprendizaje, pero la “nueva normalidad” nos exige que sea un aprendizaje autónomo y acelerado, que nos ofrezca las competencias y destrezas para el manejo de las herramientas digitales y aprovechar al máximo la mejora de los procesos administrativos de la organización; hablamos específicamente de esta área, ya que según un estudio de la Federación Nacional de Gestión Humana (ACRIP), el área que más se desempeña mediante teletrabajo es la administrativa con 93,8 %.

Todos vivimos, desde un ángulo diferente, este episodio. Por ejemplo, los colaboradores se trasladaron a un trabajo en casa o trabajo en remoto para cuidar su vida y la de sus familias logrando con esto conservar el ingreso económico; algunos empleadores permitieron la opción de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, otros por su actividad económica no lograron mantener su producción y la última opción fue liquidar la empresa.

Estas situaciones son una mínima muestra de lo sucedido en el sector empresarial, en el que las tecnologías de la información y las telecomunicaciones toman cada vez más fuerza y son la solución para no decaer y sostener las empresas. Otro aspecto que nos deja la pandemia es que con la virtualidad se fortalece la informalidad en el vestuario, en la oficina, en los horarios y hasta en el trato con el o los destinatarios. Podemos trabajar desde la casa o desde el restaurante; en el transporte o en un parque, solo debemos tener un plan de Internet y un equipo móvil con el que logremos interactuar por escrito, por voz o video. Lo que antes veíamos como un entretenimiento, como diversión o para actualizar cuaderno, lo tenemos hoy como el medio de generar ingresos.

La transformación digital no es solamente tecnología. Es la nueva forma de funcionar, pero sin olvidar los valores y principios que permitan al ser humano y a las empresas un mayor campo de acción para mejorar su productividad.

Waine Antony Triana Albis
Subdirector Centro de Gestión Administrativa.

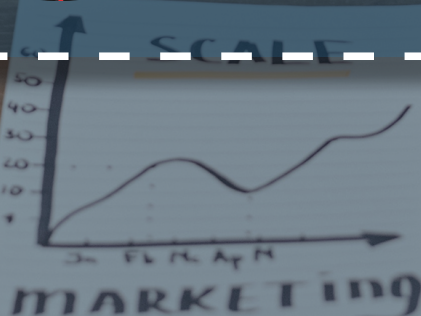


LA IMPORTANCIA DEL EXCEL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS MICROEMPRESAS



Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Yon Edilberto Luis Rodriguez
yonediluis@gmail.com



BUSINESS
PLAN
SCHEDULE



INTRODUCCIÓN

Las microempresas, también llamadas pequeñas empresas, es el pequeño paso que da un emprendedor para la creación y ejecución de todas las ideas de negocio que ha tenido para satisfacer las necesidades de las demás personas y a través de este proceso poder generar ingresos económicos para el desarrollo de las instalaciones y del proyecto ejecutado. Durante la creación y el desarrollo de la microempresa se utilizan diferentes recursos económicos, físicos y de mano de obra. La organización de las microempresas se puede establecer por diferentes áreas según la misión, productos y servicios que ofrezcan. El gerente junto con los líderes de cada área y proceso deben establecer e implementar diferentes protocolos para sus actividades y desarrollo de sus funciones. La tecnología llegó al mundo para cambiarlo y agilizar procesos que se realizan ejecutando diferentes aplicaciones o instrucciones entregadas a programas para establecer criterios según las necesidades y según lo que se quiere realizar. En la actualidad existen cientos de aplicaciones y programas que se pueden utilizar en las empresas, logrando afianzar y agilizar las actividades cotidianas por cada área y ejecutando acciones que se le indican para facilitar los procesos y crear nuevas metodologías de trabajos y de innovación frente al desarrollo de las labores diarias. Las empresas, bajo un organigrama establecido y teniendo modalidades de anarquías frente a áreas y procesos, en los cuales los de menor nivel siempre deben estar reportando mediante diferentes soportes, los niveles de calidad, la capacidad de eficiencia y de eficacia, así como informes de sustentabilidad, necesidades y procesos de mejora, deben mostrar y soportar mediante contenidos didácticos y cantidades exactas para tener un control y llevar un manejo de la información, así se puede generar conclusiones de mejora o de ejemplo para los demás.

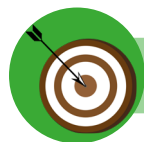
Las microempresas frente a los procesos operativos muestran el afán de su crecimiento económico olvidando temas internos y administrativos, que facilitarían la realización de la operación, de las ventas, de las compras, del manejo y asignación de turnos y actividades de los colaboradores, entre muchos otros, es necesario que se realicen la siguiente pregunta:

- ¿Las microempresas conocen todos los beneficios, funciones y bases de datos que pueden realizar mediante la utilización de Excel en los diferentes procesos operativos y administrativos que lo requieran?



JUSTIFICACIÓN

El uso de programas para el desarrollo de procesos en las compañías es muy necesario, ya que estos ayudan a agilizar procesos dentro de la compañía y así se realizan las actividades del área de una manera eficaz y eficiente. Se realiza el presente artículo para que los microempresarios conozcan los beneficios que tienen al implementar las tecnologías, aplicaciones y programas en su compañía para el desarrollo de la misma, y además implementar bases de datos y de tablas de datos para buscar, organizar, filtrar datos, generar informes, reportes y demás documentos, así como establecer formulas específicas para poder obtener datos de una forma más rápida, clara y concreta, generando diferentes gráficos según la necesidad.



MARCO TEORICO

El uso de Excel como programa para gestionar datos en las diferentes áreas, es muy importante, ya que mediante este programa se pueden obtener cientos de resultados según lo que estemos organizando, buscando, ejecutando o verificando, Excel tiene una gran variedad de funciones que ayuda a comprender más fácilmente datos que pueden ser largos obtenerlos si se realizan de forma física y no digital, además nos da la opción de manejar una gran cantidad de datos para poder utilizarlos, manejarlos y obtener diferentes resultados según las necesidades y lo indicado para que dé un resultado. Como podemos observar en el libro “Automatización de tareas administrativas con Excel”, del autor Martínez Jiménez, nos muestra una gran variedad de funciones que podemos utilizar a nivel empresarial y que mediante ejemplos de vida real de procesos empresariales nos guía para poder implementarlos en nuestras microempresas y en

los diferentes procesos que creamos se puedan implementar, para facilitar los resultados requeridos. Es importante que una empresa genere proyectos que puedan surgir de tal manera que la microempresa y sus empleados se vean beneficiados con el desarrollo de la misma, para poder crear, establecer y manejar los datos que se van a presentar en el proyecto, es de alta eficacia el uso de Excel en su desarrollo, ya que gracias este podemos obtener datos de una forma más rápida que el uso de herramientas tradicionales como calculadora, o hojas físicas, para el informe Excel nos facilita una cantidad de opciones para poder obtener gráficos que nos puedan facilitar el entendimiento de los datos, y nos da resultados más concretos sobre la viabilidad y porcentajes de resultados, según los datos indicados y el efecto que se busque conseguir. El uso de opciones de Excel nos da facilidad para encontrar información específica y además implementar hipervínculos para obtener más información de otras bases de datos o de otras fuentes de información. El mismo programa de Excel viene con plantillas modificadas con criterios específicos para proyectar o ejecutar tipos de proyectos según las necesidades, por lo cual podemos hacer uso de estas para gestionar y organizar nuestra información para dar manejo a los datos requeridos en el proyecto a presentar. Importante entender que Excel tiene la opción de trabajar de la mano con otros programas, para pasar la información y generar mayores funciones y resultados que se están buscando y requiriendo.

Una de las áreas más importante de una empresa o microempresa es el área contable, la cual maneja todos los números de la empresa, desde los números de identificación de cada empleado, como los datos de activos, pasivos e impuestos de la misma empresa. Mediante Excel se logran obtener modelos financieros que ayuden al desarrollo de todas las actividades del área, como pago de nómina, manejo y filtro de datos, pago de proveedores, manejo de cifras de ingresos generados en el transcurso de un tiempo específico, verificar escenarios para entender y entregar informes sobre las ganancias y las pérdidas que se estén dando por una actividad o en un tiempo estipulado. La utilización de herramientas de Excel hace que todo el manejo de datos numéricos y funciones contables, se ejecuten de una forma más ágil, entregando como resultado datos específicos y exactos para poderlos utilizar según su finalidad. La cantidad de datos que se manejen se pueden organizar y filtrar para

definir conjuntos de datos según los requerimientos. Además de los procesos internos de la compañía, Excel nos ayudara a comprender procesos externos que se puedan generar según la normatividad legal, como pago de impuestos, manejo de IVA entre otros, según el tipo de datos que se requieran.

Excel se puede implementar y manejar en todas las áreas, ya que aporta múltiples beneficios según las necesidades de cada área para el manejo de datos e información, de esta forma se pueden obtener los resultados requeridos más fácilmente, generando bases de datos en Excel con cientos de finalidades y funciones, utilizando los diferentes parámetros que nos indica Excel y la variedad de opciones y modificaciones que se pueden hacer a un archivo o a un dato en específico. Desde el área de recepción, como áreas operativas, así como la gerencia pueden hacer uso de Excel para mejorar sus procesos y entregar de una forma más ágil los datos que se deben entregar a otras áreas, presidente de la microempresa o dueño de esta. Así mismo para manejar inventarios, tablas de retención para la correspondencia, base de datos de empleados según gestión humana, la implementación de Excel en los procesos brinda infinidad de opciones para poder mantener una información más clara y fácil de interpretar y usar.

El conocer Excel y su manejo nos brinda unas múltiples opciones para su manejo, presentación y ejecución de este mismo, al interiorizar y conocer las diferentes funciones que maneja el programa vamos desarrollando nuevas ideas y nuevos procesos cada vez más fáciles de interpretar y de realizar, ya que se pueden verificar simulaciones, análisis y variedad de soluciones frente a un determinado problema o dificultad, es por esto que el entender y utilizar este programa nos brinda cientos de beneficios a nivel personal y profesional, desarrollando fortalezas a nivel digital y creando nuevos conocimientos que pueden ser compartidos para la asignación de nuevos procesos y manejo de información; establecer una proyección de tal manera que todo el personal que labore en la entidad debe tener unos conocimientos básicos y según su cargo y funciones se le exigirá mayores conocimientos de Excel esto con el fin de que puedan realizar los procesos sin ningún contratiempo. De tal manera que se pueda evaluar los diferentes procesos e identificar el porcentaje de efectividad que se está manejando.

Para entender el manejo de una empresa y sus empleados, es importante dar a conocer temas específicos que se puedan aplicar en el día a día de forma práctica según las necesidades del cliente interno o externo o de los mismos empleados para sus procesos. El conocimiento de toda la información que se puede implementar en Excel genera que la microempresa se pueda desarrollar de una forma más rápida y generando los resultados apreciados desde el momento de inicio de actividades. Se puede generar un base de datos con todos los requisitos legales que requiera una microempresa y a través de los datos ya manejado, interpretarlos y gestionarlos en Excel para determinar la viabilidad de lo estudiado y de lo pensado. Así como el manejo de datos financieros y el entendimiento de estos mismos para trámites legales y financieros frente a otras compañías o de manera específica hacia la compañía inicial.



CONCLUSIONES

Se debe implementar y hacer uso constante de las diferentes funcionalidades que nos facilita el programa de Excel. Capacitar al personal administrativo y operativo para el uso de Excel para que gestionen y automaticen sus procesos y la entrega de resultados dentro de lo que sea posible.

La importancia de Excel en una microempresa es de un alto nivel, ya que gracias a este se pueden mejorar y facilitar tramites de forma más veloz y así tener resultados más rápidamente. Se deben establecer funciones específicas según los requerimientos de cada área para poder obtener los resultados necesarios.



BIBLIOGRAFÍA

Martínez López, E.. Proyecto y viabilidad del negocio o microempresa. IC Editorial, 2016. Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/86671>

Gutiérrez Carmona, J.. Modelos financieros con Excel (SIL) : herramientas para mejorar la toma de decisiones empresariales. Ecoe Ediciones, 2008.

Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/30006>

Toro López, F.. Portafolio de proyectos con Excel y Project 2013. Ecoe Ediciones, 2014. Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/30021>

Gutiérrez, J.. Modelos financieros con Excel 2013: Herramientas para mejorar la toma de decisiones empresariales (3a ed.). Ecoe Ediciones, 2016. Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/47089>

Toro, F.. Gestión de proyectos con enfoque PMI: Uso de Project y Excel 2013 (3a ed.). Ecoe Ediciones, 2014. Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/47112>

Martínez Jiménez, G.. Automatización de tareas administrativas con Excel. Ecoe Ediciones, 2019. Digitalia, <https://www-digitaliapublishing-com.bdigital.sena.edu.co/a/101599>

EL SALARIO EMOCIONAL COMO OPORTUNIDAD DE RETENCIÓN DE TALENTOS

Centro de Comercio y Servicios
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



Marcos Cabarcas Velásquez

Administrador de Empresas, Magister en Administración de Empresas e Innovación, Especialista en Gerencia de Recursos humanos. Instructor-Investigador SENNOVA, del Centro de Comercio y Servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Atlántico. miembro del grupo de investigación ARCADIA.

mcabarcasv.atl@misena.edu.co

macabarcas@sena.edu.co

Carlos Junior Silva Escorcía

Administrador de Empresas. Instructor del Centro de Comercio y Servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Atlántico. Semillero de investigación INNGESI, Grupo de Investigación ARCADIA.

cjsilva5@misena.edu.co



RESUMEN

Los retos de la globalización generan la necesidad de implementar estrategias que permitan a las organizaciones ser competitivas en un mercado exigente, donde el factor humano es decisivo en el posicionamiento empresarial, por ello es vital atraer y conservar a los mejores talentos y a nivel local las medianas empresas de Barranquilla no son la excepción, y deben trabajar en la identificación e implementación de prácticas que reduzcan la pérdida de talento humano valioso que aumenta los índices de rotación. Este trabajo estudia el salario emocional como oportunidad para favorecer la retención del personal, tiene como pretensión definir su concepto, identificar y determinar aquellas variables que hacen parte del mismo, a fin de generar a las empresas criterios y herramientas para implementar estrategias efectivas y eficaces para la satisfacción, productividad y competitividad de sus recursos humanos. Es un estudio de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo, partiendo de una revisión de literatura, bases de datos y la utilización de un plan de muestreo estratificado para la aplicación de una encuesta. Los resultados permitieron establecer que una gran mayoría de las organizaciones, consideradas en el estudio, utilizan esquemas de salario emocional como manera de retención de talentos permitiéndoles, así mismo, lograr mejores niveles de productividad, efectividad y competitividad a partir de un talento humano motivado. Los factores más utilizados de salario emocional, entre otros, son: buen ambiente de trabajo, oportunidades y retos de desarrollo, flexibilidad horaria, balance vida/trabajo y calidad de vida en el empleo.



PALABRAS CLAVES

Salario emocional, retención, talentos, rotación, atracción, balance de vida, desarrollo profesional.



ABSTRACT

The challenges of globalization generate the need to implement strategies that allow organizations to be competitive in a demanding market, where the human factor is decisive in business positioning, so it is vital to attract and retain the best talent and locally the medium-sized companies of Barranquilla are no exception, and must work on identifying and implementing practices that reduce the loss of valuable human talent that increases turnover rates. This work studies the emotional salary as an opportunity to favor the retention of personnel, its aim is to define its concept, identify and determine those variables that are part of it, in order to generate criteria and tools for companies to implement effective and effective strategies for the satisfaction, productivity and competitiveness of their human resources. It is a descriptive study with a qualitative approach, based on a review of literature, databases and the use of a stratified sampling plan for the application of a survey. The results allowed us to establish that a large majority of organizations, considered in the study, use emotional salary schemes as a way to retain talents, allowing them, likewise, to achieve better levels of productivity, effectiveness and competitiveness from a motivated human talent. The most commonly used emotional salary factors, among others, are: good work environment, development opportunities and challenges, flexible hours, work/life balance and quality of life in employment.



KEYWORDS

Emotional salary, retention, talents, turnover, attraction, life balance, professional development.



INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones en Colombia se enfrentan a los retos de la globalización, lo cual genera la necesidad de implementar estrategias que le permitan ser competitivas en un mercado cada vez más exigente, en el cual el factor humano es decisivo para mantener o mejorar el posicionamiento empresarial, por eso es vital atraer y conservar a los mejores talentos; en el ámbito local las medianas empresas de Barranquilla no son la excepción, y deben trabajar en la identificación e implementación de prácticas de la gestión del talento humano que reduzcan la pérdida de personal valioso lo cual aumenta los índices de rotación, genera la fuga del know how, ocasiona sobre costos en los procesos de selección, vinculación, capacitación, disminución de clientes y deterioro de la calidad de los productos y servicios por cambio constante de colaboradores.

Teniendo en cuenta lo anterior, en los últimos años se han desarrollado investigaciones orientadas a identificar los factores que inciden en la motivación y satisfacción de los trabajadores, a partir de estos, se han formulado estrategias de salario emocional, cuyo propósito es fidelizar al trabajador y hacer de la empresa un sitio atractivo para trabajar; por tanto, esta investigación plantea el estudio del salario emocional e incentivos no monetarios que favorezcan la retención de talentos en las medianas empresas de Barranquilla, a partir de un estudio de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo que propone una herramienta de mejora de la administración del talento humano para la retención de personal, a partir de los cuales se pretende responder la siguiente pregunta: ¿Qué modelo de salario emocional se puede implementar en las medianas empresas de Barranquilla para incentivar y retener talentos?. El objetivo general de este trabajo es proponer estrategias para mejorar el salario emocional e incentivos no monetarios para la retención y conservación del talento humano que utilizan las medianas empresas de Barranquilla.

El factor humano es uno de los factores críticos de éxito de una organización e inciden significativamente en la administración de estas. Esta base precisa la relevancia de esta investigación de tal forma que contribuye a la generación de nuevo conocimiento y



MARCO REFERENCIAL

La gestión del talento humano la expone Cabarcas (2017) como insumo principal de los administradores para dirigir las organizaciones a través de las personas y agrega: “una de las ventajas competitivas para las organizaciones la constituye su gente, y, es por ello por lo que las compañías han invertido recientemente en procesos de selección, capacitación, evaluación y compensación” (p.31). Estas prácticas y/o procesos son las que las empresas han utilizado de manera clásica con resultados efectivos como respuesta a las actuales exigencias del entorno empresarial.

Se puede expresar acerca de la retención de personal que es la capacidad que poseen los directivos, administradores, jefes y líderes para conservar activamente el talento humano en una organización, esta capacidad implica la descripción de los valores actuales y las responsabilidades que enfrenta la empresa sobre sus empleados Guerra y Sosa (2015). La retención de personal no implica exclusivamente el conservar personal, sino que las organizaciones deben promover el acrecentamiento de una cultura organizacional cuyo enfoque se dirija a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y también al alineamiento de los objetivos organizacionales a los personales (Guerra y Sosa, 2015).

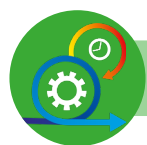
La rotación de personal es un aspecto que tiene gran impacto para decidir si la gestión que se ha hecho del talento humano del que dispone la empresa ha sido exitosa tal como lo puntualizan Hernández, Hernández y Mendieta (2013). La definición la expone Chiavenato (2009) al tratar la fidelidad como una de las variables dependientes del comportamiento organizacional, así: ... “el flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización” (p.12).

Cada vez es más frecuente que los empleados se sientan atraídos por aquellas empresas que además de ofrecer una compensación económica, valoren positivamente que esa retribución esté acompañada

de estrategias basadas en el llamado salario emocional y por esta razón es que las organizaciones están reconociendo la importancia de los beneficios intangibles para conseguir a los mejores para el éxito empresarial. Martin (2017) al tratar el tema de salario emocional, lo define como:

Es lo que se conoce como las diferentes opciones que ofrecen las compañías a sus empleados para que puedan compaginar y conciliar su vida profesional y la personal de la forma más cómoda posible para cada uno, fórmulas que no están relacionadas directamente con el impacto monetario de una nómina, sino más bien, con acciones que inciden directamente en el nivel de compromiso y motivación de los empleados (p.1).

Para Human Capital Consulting (2011) citado por Cruz y Perilla (2012) en su Encuesta Salarial y Tendencias en Gestión Humana, al salario emocional dicha encuesta lo concibe como una política integral compuesta por cinco líneas de acción, detalladas así: servicios de apoyo a la familia, calidad en el empleo, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y flexibilidad de tiempo que promueven la percepción de los beneficios emocionales por parte de los empleados, como elementos adicionales a su remuneración (Cruz y Perilla, 2012).



METODOLOGÍA

Esta investigación es de carácter descriptivo ya que con ella se pretende detallar el salario emocional como oportunidad de retención de talentos en las medianas empresas de Barranquilla, además, el proyecto se desarrolla con un enfoque cualitativo y un alcance transversal.

Según su alcance, comprende una investigación aplicada pues busca responder a demandas del sector externo o productivo, a partir de la formulación y desarrollo de propuestas de mejora pertinentes y de impacto. Según su proceso, comprende un método de análisis inductivo, pues parte del análisis de casos particulares para establecer conclusiones generales de una situación o realidad. Atendiendo al diseño de la estrategia, se trata de un trabajo de campo Bernal (2010), tomando en cuenta que la fuente de información primaria es el contacto con la situación mediante visitas directas a la empresa y entrevista con

sus empleados y/o gerentes/jefe de talento humano, a partir de la implementación de técnicas o instrumentos, para la generalización de un hecho o constructo. Para esta investigación, se efectuó un estudio piloto en una población de 51 medianas empresas de la ciudad de Barranquilla que comprenden diversos sectores, de una muestra tomada a conveniencia (muestreo no probabilístico), para realizar el estudio del salario emocional como oportunidad de retención de talentos. La información obtenida por medio de las encuestas o cuestionarios fueron procesados utilizando métodos estadísticos. Para efectos de probar la hipótesis se utilizó la correlación lineal de Pearson la cual es usada para comparar las variables y determinar la relación entre ellas arrojando como resultado que las variables analizadas están fuertemente relacionadas para el conjunto de datos estudiados.

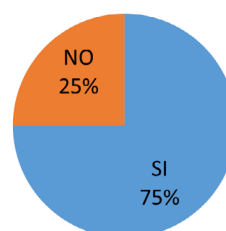


RESULTADOS

A partir de los métodos de investigación aplicados y las diversas fuentes teóricas estudiadas para el desarrollo de este trabajo, se presentan a continuación los resultados y análisis más importantes de este estudio. Luego de analizar e identificar la existencia del salario emocional dentro de las políticas de compensación se pudo determinar que el salario emocional sí existe bajo el enfoque de la compensación no monetaria los cuales están determinados por factores de acción que fomentan la percepción de beneficios emocionales, como componente vital de la remuneración global, las cuales son: flexibilidad horaria, balance vida/trabajo, calidad de vida en el empleo, oportunidades y retos de desarrollo.

En el gráfico I se aprecia la utilización del salario emocional por parte de las empresas, observándose que el 75% de ellas lo utiliza como fuente de atracción y retención de talentos, mientras que el 25% restante no lo usa.

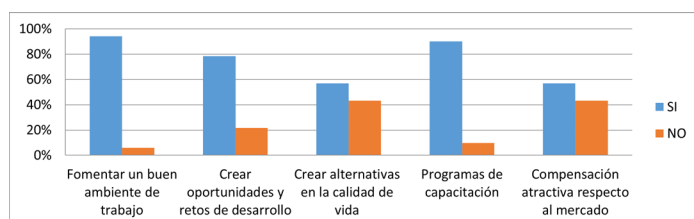
Figura 1. Utilización del salario emocional como fuente de atracción y retención de talentos.



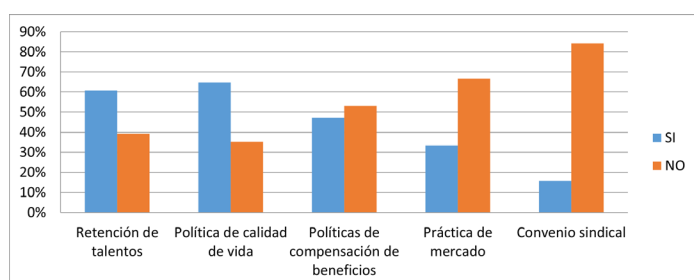
Fuente: Resultados de la investigación.

En el gráfico 2, se aprecian, los diversos factores utilizados como fuente de atracción y retención de talentos, por las empresas en estudio, de tal manera se desprende que el 94% fomenta un buen ambiente de trabajo, el 90% fomenta programas de capacitación, el 78% aplica entre su personal oportunidades y retos de desarrollo, un 57% de las empresas encuestadas crea alternativas para mejorar la calidad de vida y en este mismo factor un 43% no los tiene establecidos, en lo referente a la compensación atractiva respecto al mercado, el 57% implementa este atractivo mientras que un 43% no lo hace.

Figura 2. Factores utilizados como fuente de atracción y retención de talentos.



Fuente: Resultados de la investigación.



Fuente: Resultados de la investigación.



DISCUSIÓN

En los últimos años el tema de salario emocional ha sido abordado desde diferentes perspectivas, dichos estudios han proporcionado aportes valiosos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, estableciendo relaciones significativas entre el salario emocional, la productividad, desempeño y satisfacción a nivel laboral.

Según lo expresado por Eraso y Nieto (2011) citando a Gómez (2011) plantean que el concepto de salario emocional en Colombia es relativamente nuevo, y que a través de diferentes estudios se afirma que las empresas que se interesen en implementarlo deben fortalecer su gestión en factores como:

desarrollo profesional y relacional, compensación psicológica, conciliación entre los contextos familiar y personal, retribución variable y fija y valor agregado.

Dentro de su análisis, estos autores, incorporaron variables que permitieron concluir que hay una evolución en el país respecto a la aplicación de nuevas tendencias de compensación que respondan las necesidades de los trabajadores, quienes buscan bienestar integral, y que la aplicación de nuevas estrategias de búsqueda, captación y retención del mejor talento humano será clave para asegurar la productividad y rentabilidad de los negocios.

Este estudio evidencia como estos esquemas de salario no tradicional aportan a las personas, además de bienestar y calidad de vida, competitividad, fidelización del recurso humano y a las organizaciones les brinda razonabilidad de costos laborales.

Las organizaciones deben continuar aplicando este esquema de salario emocional, ya que de seguir utilizando el esquema tradicional de remuneración monetaria no hallarán una estrecha relación entre empleado y empleador dado que el primero tenderá a llevarse consigo un know how valioso y el segundo dejará de ser competitivo. El salario emocional es de relevancia en las tendencias modernas de la gestión del talento humano como un componente clave de estas en las organizaciones, por lo que se sugiere, su implementación como complemento a las actividades de bienestar laboral, salud mental y la adición del componente de felicidad donde el empleado es el centro desde lo humano organizacional y humano empresarial.



BIBLIOGRAFÍA

Amador, C. Gómez, M (2011). Salario Emocional - Oportunidad de retención del Talento Humano en el área comercial de empresa de consumo especializado. Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA. Tesis. <http://repository.cesa.edu.co/handle/10726/377>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Pearson.

Cabarcas, M. (2017). Diagnóstico y diseño de la gestión estratégica del talento humano en Mipymes de Barranquilla. Un modelo de gestión por competencias laborales. Editorial del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. <http://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/4135>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.

Cruz, I. Perilla, M. (2012). El salario emocional dentro de las políticas de compensación para la retención de profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana. Tesis. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/10838>

Eraso, E & Nieto, P. (2011). El Salario Emocional. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Tesis. <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/376/TEM00082.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Gay Puyal, F. (2006). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. N°33. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Gómez, R., C. (2011). El Salario Emocional. Borrador de Administración # 47. Colegio de Estudios Superiores de Administración. <http://repository.cesa.edu.co/handle/10726/291>

Gómez, R., C. (2011). Medición del Impacto del salario emocional. Colegio de Estudios Superiores de Administración. CESA. <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>

Guerra Sáenz, P.A., y Sosa Páez, M. del R. (2015). Impacto del Salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo. Muestra Olade y países miembros de la región Latinoamericana y del Caribe. Tesis. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9900>

Hernández Y, Hernández G & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. Historia y Comunicación Social Vol. 18. N° Esp. Dic. (2013) 837-863. <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369>

Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 5(1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>

Martin, L. (2017). ¿Qué es el salario emocional? ¿Una subida de sueldo, o varios días libres? ¿Un horario flexible? ¿lunes de teletrabajo? El salario está variando tanto como los empleos. https://as.com/deporte/vida/2017/04/11/portada/1491877364_252034.html

Quintero Arango, L.F. y Betancur Arias, J.D. (2021). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseno_de_politicas_de_salario_emocional.pdf

DIFERENCIANDO LOS COLORES DEL MEDIO AMBIENTE

Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)



Instructora

Jasleidy Astrid Prada Segura
jprada@sena.edu.co

Claudia Marcela Pulido Huertas
claudia.pulido23@misena.edu.co

María Juliana Caicedo Sanabria
Isabella Alexandra Romero Torres
Erika Jhoanna Torres Gutiérrez



RESUMEN

Como objetivo principal de esta investigación se encuentra promover el cuidado del medio ambiente en aprendices e instructores del Centro de Gestión Administrativa (CGA) Sena, teniendo en cuenta normatividad legal vigente y programas de capacitación con relación al adecuado uso de las canecas de reciclaje.

Por medio de la implementación de la metodología de observación directa en el cual se pudieron evidenciar resultados en los que los aprendices del CGA no le dan la debida importancia que implica deshacerse de los residuos en las respectivas canecas de reciclaje, en el cual no comprenden la gravedad y consecuencias que pueden llegar a ocasionar daños en el medio ambiente y por supuesto afectando la salud de los demás aprendices y todas aquellas personas que tienen relación con el CGA.



PALABRAS CLAVES

- Ambiente
- SENA
- Aprendices
- Reciclaje
- Educación



ABSTRACT

The main objective of this research is to promote environmental care in apprentices and instructors of the Administrative Management Center (CGA) SENA, taking into account current legal regulations and training programs in relation to the proper use of recycling bins.

Through the implementation of the methodology of direct observation in which results could be evidenced in which the apprentices of the CGA do not give the due importance that implies disposing of waste in the respective recycling bins, in which they do not understand the seriousness and consequences that can cause damage to the environment and of course affecting the health of the other appendices and all those people who are related to the CGA.



KEYWORDS

- Environment
- SENA
- Apprentices
- Recycling
- Education



INTRODUCCIÓN

En la actualidad se habla mucho del calentamiento global, las problemáticas de la contaminación que genera la sociedad y la disminución de los recursos naturales, el adecuado manejo de las basuras es un tema al que cada vez se le da más importancia, debido a la masiva producción de desechos. Dentro de la institución educativa CGA (Centro de Gestión Administrativa – SENA), debido a que los aprendices no le dan la importancia que deben a las consecuencias del daño que provoca no depositar correctamente los desechos en su debido lugar. ¿Qué pasa si continua la mala costumbre de arrojar los desechos a lugares donde no corresponden? ¿Qué pasa si no toman conciencia?, Actualmente hay una problemática en la trayectoria y el lugar a donde llega toda la basura del mundo, se han preguntado ¿dónde terminan todos los desechos que arrojan millones de personas diariamente? Circulan barcos llenos de basura en busca de países en los cuales puedan poner toda la basura que diariamente desechan los millones de personas del mundo. Países como china reciben cantidades inmensas de residuos de países como Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, gracias a esto el tema del reciclaje ha sacudido todos los medios de comunicación, el reciclaje se ha vuelto cada vez más importante, porque ya no hay lugares para desechos basura. A Malasia se le llama “basurero del mundo”, el país ha sido uno de los principales destinos de toneladas de basura, su gobierno ha intentado luchar contra esto y ha devuelto en varias ocasiones estos residuos, ya que no dan abasto, es por esto por lo que los desechos se han convertido en un problema, con el pasar del tiempo los lugares de depósito de estos desechos se han ido agotando, estos se llenan cada vez más de plástico que no se puede reciclar y contamina el medio ambiente.

La acumulación de estos desechos de distinto tipo es un problema mundial que la mayoría de las ciudades no han sabido abordar, esto provoca inmensos focos de contagio con la capacidad de producir enfermedades de cualquier tipo que se pueden trasladar a las corrientes subterráneas de agua e introducir nuevos elementos tóxicos en la cadena alimentaria. Se han desarrollado acciones de control y de seguimiento por parte del ministerio del ambiente para el correcto

manejo de desechos sólidos no peligrosos, esto con el objetivo de contribuir con el medio ambiente y mejorar la calidad de vida.

El reciclaje consiste en aprovechar a los residuos sólidos que se generan diariamente y obtener de ellos un material que pueda ser reutilizado y pueda ser incorporado de manera directa a un ciclo de producción y de consumo. La sugerencia de considerar el reciclaje como una fuente de mercadotecnia de innovación y emprendimiento que adquiere más fuerza al momento que la comunidad a diario produce una cantidad inmensa de desechos inorgánicos, que van directo al recolector de basura, cuando se podría reutilizar para crear nuevos productos y ponerlos a la venta, dinero que puede ser reinvertido en el emprendimiento.

Se considera que el reciclaje es un proceso que fácilmente ayuda a resolver muchos de las problemáticas creadas por la forma de vida moderna. De esta manera, el negocio del reciclaje aparte de que ofrece beneficios a la humanidad y la preservación del medio ambiente también representa un negocio al alcance para la comunidad.



ESTADO DEL ARTE Y REVISIÓN DE LITERATURA.

Medio ambiente:

La investigación de Maldonado (2009), habla de la problemática más compleja del tiempo, los procesos de contaminación producida por la actividad humana y los sistemas producidos por los centros urbanos ha provocado un aumento negativamente a la población y al medio ambiente, esto no es algo nuevo, los desafíos en esta área son gigantes y más cuando la población y concentración de residuos es una realidad creciente.

El impacto en la salud por el inadecuado manejo de los residuos según Vásquez y Tovar (2009), ha tenido un impacto negativo provocando desde una simple laringitis hasta enfermedades más mortales como el cáncer, desde hace muchos años se han estado implementando convenios y normas para el adecuado uso de los residuos, esto para poder equilibrar el manejo de residuos peligrosos que se producen en gran cantidad diariamente. De acuerdo con la investigación realizada, debido a que la gran mayoría de

desechos son arrojados al ambiente, el cumplimiento estricto de estas normas no se esté cumpliendo lo que causa peores resultados frente al medio ambiente. En este sentido Tejero (1995), aportan a establecer metas para llevar a cabo una nueva estrategia para promover el hábito del reciclaje, significa una acción específica de la cual se considera que se pueda lograr las metas propuestas. Estas estrategias pueden ofrecer soluciones más eficaces, desde la producción de nuevos productos a través de materiales reciclados, hasta la recolección de productos peligrosos reordenando el proceso ambiental, de modo que cualquier organismo de contaminación ambiental sea el responsable y asuma los costos de las medidas para combatir los daños causados.

Educación ambiental

Teniendo en cuenta que la concientización del adecuado uso de los residuos proviene desde temprana edad, Aguilar (2016), menciona que es importante que desde pequeños se empiece a involucrar la conciencia ambiental mediante programas que permiten que los niños tomen a debida conciencia sobre la importancia de la separación de y el tratamiento de los residuos.

Claramente para fomentar el desarrollo de una conciencia ecológica sobre la conservación del medio ambiente en niños de la primaria, es necesario empezar involucrarlos con estos residuos por medio de herramientas y reutilización de materiales desechables para que se familiaricen con el tema y elaboren recursos didácticos de manera que sensibilicen con el reciclaje. Para que desde temprana edad se promueva el hábito de reciclar, de modo que en la edad adulta permanezca como costumbre, es por esto que Escobar (2006), diagnostican esta situación y proponen un plan de acción, en el cual todos participan recolectando materiales reciclables y al mismo tiempo se les da importancia y concientización a los niños, esto con el fin de la mejora y el cambio social. Claramente los padres juegan un papel importante, ya que normalmente se requiere la intervención de ellos en muchos aspectos, es necesario identificar la opinión de dichos padres en los distintos conceptos acerca del reciclaje, para así saber si se deben involucrar nuevas costumbres e incentivos en la vida cotidiana para que la conducta de reciclar perdure.

Promover el hábito de reciclar

Como lo menciona Arandes et al. (2004), en su teoría reciclado de residuos plásticos informa acerca de la actualidad en el consumo de plásticos aumenta significativamente en la sociedad moderna y se ha producido paralelamente con el crecimiento de la tecnología y que de todos estos desechos se recupera o recicla menos del 15% de los materiales plásticos residuales o los plásticos y el depósito de los plásticos en los vertederos está siendo eliminado pues en lugar de ser una solución es un grave problema por su reducida degradabilidad, tanto desde el punto de vista de deterioro del paisaje como los colores vivos, porque la descomposición de estos materiales origina una fuerte producción de metano.

Reflexionando sobre la situación actual en el aprovechamiento de los plásticos se puede concluir que: los plásticos por su composición y su origen derivado del petróleo y por tanto de una materia prima agotable, son un residuo de alto valor, relativamente fácil de recuperar y abundante tanto o un poco más que los residuos de vidrio, lastimosamente estos objetos no son recogidos como normalmente se debería y son tratados por plantas de tratamiento doméstico, es por esto que las industrias tienen un número bastante bajo en el tema de la recolección y reutilización en el manejo de estos residuos. Esto a debidos motivos, tales como: El envase de plástico no es retornable como las botellas de vidrio, su baja densidad eleva los costos de los trasportes haciendo imprescindible su rotura para el transporte a los centros de reciclaje, y por último la diversidad de materiales plásticos es de diferente composición lo que exige una separación en distintas familias antes de ser reciclado, complicando más la recogida selectiva y rápida de los residuos.

La reutilización directa de los materiales plásticos está limitada actualmente debido a los cada vez más elevados requerimientos de calidad de los productos. Así, el plástico reciclado obtenido de los envases alimentarios y embalajes, con el que se obtiene un porcentaje de buena calidad, no se puede volver a emplear en la fabricación de nuevos envases para alimentos por razones sanitarias, y debe usarse para otro tipo de aplicaciones, es por esto por lo que es más complicado el tema de reciclar todos estos productos reciclables.

Producción masiva de desechos

Según Buteler (2019), nos plantean que la producción de plástico está incrementando exponencialmente y, ya que no se biodegrada, la mayoría del plástico producido hasta entonces persiste en el ambiente y a partir de que empezó a comercializarse durante el siglo pasado hasta ahora, se han producido 7.8 billones de toneladas de plástico, lo cual supone que hoy hay una tonelada de plástico por persona en el planeta. En la investigación de Sarria-Villa et al. (2016), nos da otro punto de vista el cual es que los plásticos han dado monumentales beneficios a la sociedad, sin embargo, es notable que la utilización de los plásticos y su disposición ha traído consigo la acumulación de los micro plásticos en el medio ambiente los cuales se remueven difícilmente en las plantas de procedimiento de aguas residuales ya que son pequeños, flotan y son fácilmente arrastrados por las aguas residuales a los cuerpos de agua. Los micro plásticos son consumidos por un extenso rango de organismos perjudicando la destreza de los organismos para ingerir y realizarse. Hay una tendencia al incremento del consumo de plásticos en el planeta y por consiguiente los peligros de contaminación.

Como último Flores (2020), concluye y nos demuestra como la pandemia aumentó los residuos plásticos los cuales se han convertido en un problema ambiental universal, debido a que se acumulan en organismos y ecosistemas por medio de cadenas tróficas, a modo de micro plásticos y macro plásticos que están estables a lo largo de extensos períodos previos a descomponerse en monómeros, que después se mineralizan. No obstante, el efecto de la enfermedad pandémica de Covid-19 en el medio ambiente ha llevado a un incremento a lo largo de la expansión del virus en la utilización de productos plásticos desechables (bolsas, envases de alimentos, tapabocas.), y además en dispositivos doctores desechables como máscaras, guantes y ropa defensora, que se aplican tanto en espacios hospitalarios como domésticos.



MATERIALES Y MÉTODO

Según Vargas Cordero (2009), en su proyecto nos habla de la investigación aplicada, este escenario nos lleva a la tarea de ordenar conceptos, ideas y algunas referencias, esto con el fin de brindar a estudiantes y

docentes un documento con mayor accesibilidad, que sea claro y conciso, con la organización de elemento conceptuales que sirvan para apoyar los principios de la investigación práctica, empírica o aplicada. Para comprender la relevancia de esta investigación se parte de la manera cómo se comprende la realidad en la disciplina. Una disciplina no científica se debilita, al carecer de avances científicos pierde identidad y corre el riesgo de desaparecer. La investigación permite cuestionar, reflexionar y actuar sobre el sucesos histórico y social en la medida que favorece un criterio propio, esto favorece a poblaciones atendidas, creando estrategias y métodos de intervención.



RESULTADOS

Dando como resultados a los métodos de observación directa pudimos identificar que la mayoría de la población tiene un bajo interés en los temas de reciclaje, es por esto que se espera que se implementen talleres, capacitaciones y por supuesto puntos estratégicos para la valorización y concientización de las consecuencias.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo de la realización de la investigación se evidencio de la problemática de la contaminación que genera la sociedad con respecto al debido manejo de residuos y adecuado uso de canecas, lo que lleva al enfoque sobre los aprendices del CGA Sena ya que estos no le dan la debida importancia y no tienen en cuenta las consecuencias y el daño que provocan al no depositar correctamente los desechos en las respectivas canecas.

Lo que generó como objetivo promover el cuidado de medio ambiente en aprendices e instructores, y a utilizar distintos métodos de concientización a toda la comunidad Sena.

Finalmente, para concluir se recomienda seguir adecuadamente las señalizaciones establecidas en los sitios estratégicos, tomar un tiempo de lectura a las indicaciones plasmadas en las mismas canecas de desechos para evitar una acumulación innecesaria y facilitar el proceso de recolección y reciclaje.



BIBLIOGRAFÍA

Alejandra, E. (2006). El reciclaje como instrumento para la concientización de la conservación del medio ambiente. https://www.academia.edu/download/41990439/camilo_tesis.pdf.

Alejandro, G. P. (2018). Representaciones sociales de prácticas ambientales que tienen los instructores que orientan la competencia de política institucional del Centro de tecnologías Agroindustriales de Cartago - SENA. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/2065>.

Álvaro, I. G. (2021). Sostenibilidad en el medio ambiente: intervención e investigación educativa desde la Educación Física con material autoconstruido. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/60509>.

Amórtegui Cabrejo, P. Á. (2018). La educación ambiental en el manejo de residuos sólidos en el centro de materiales y ensayos – SENA, Bogotá. <http://hdl.handle.net/11634/16121>.

Arandes José, B. J. (2004). RECICLADO DE RESIDUOS PLÁSTICOS. <http://arpet.org/docs/Reciclado-de-residuos-plasticos-Revista-Iberoamericana-de-Polimeros.pdf>.

Briñez Jiménez Jorge Luis, S. S. (2017). Estrategias didácticas para crear conciencia ambiental en los aprendices del Sena Cinaflup de Cartagena Bolívar. <http://hdl.handle.net/11371/1377>.

Buteler, M. (2019). ¿Qué es la contaminación por Plástico? https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/109678/CONICET_Digital_Nro.9fbc68cb-0eb2-4000-b7f6-ac241af6e3f0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Calderon Andrea, S. S. (2019). Experiencias estudiantiles en torno al reciclaje, una práctica en construcción. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/bio-grafia/article/view/10948>.

Cedeño Viteri, N. (2012). LA INVESTIGACIÓN MIXTA, ESTRATEGIA ANDRAGÓGICA FUNDAMENTAL PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES INTELECTUALES SUPERIORES. https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion2/revista_completa.pdf#page=18.

Cenobia, C. L. (2020). Diagnóstico del manejo ambiental de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos, SENA regional Antioquia. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/16793>.

Charlot, B. (1994). El enfoque cualitativo en políticas de educación. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13206308.pdf>.

Contreras Monsalve Freddy Manuel, D. A. (2017). Diagnóstico y plan de gestión de manejo ambiental mina didáctica del SENA Facultad - Área de ingeniería. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/992>.

Di Marco Morales Raúl Omar, L. T. (2016). Diseño y elaboración de ladrillos con adición de pet (material reciclado), para núcleos rurales del socorro. Morales, R. O. D. M., Téllez, H. A. L., & Almeida, J. E. (2016). Diseño y elaboración de ladrillos con adición de pet (material reciclado), para núcleos rurales del socorro. El Centauro, 8(11), 9-24.

Garrido Vázquez Antonio Luis, Z. S. (2021). Estrategia de educación ambiental con enfoque sostenible en comunidades cercanas al río báguanos. <http://refcale.uileam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3320>.

Giovanna, G. H. (2019). RECUBRIMIENTO ARQUITECTÓNICO CERÁMICO ELABORADO 100% CON PLÁSTICO PET. <https://revistas.sena.edu.co/index.php/GRINNDA/article/view/2726>.

Gloria, C. C. (2020). El reciclaje en la optimización del manejo de residuos sólidos domiciliarios, a través de la promoción de la participación ciudadana del Distrito de Llata, Provincia de Huamálies, Región Huánuco, 2019. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1811>.

Hernández, S. y. (2014). Alcance de la investigación. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/5/10_06_color.pdf.

Katerine, Z. C. (2018). La educación ambiental y su influencia en la conservación del medio ambiente en los alumnos del sexto grado de la Institución Educativa N° 18288 Isabel Linch de Rubio, Chachapoyas-2018. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1631>.

Maldonado, J. M. (2009). Ciudades y contaminación ambiental. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.16924/revinge.30.8>.

Marleicy, H. N. (2021). Propuesta de Formalización Empresarial para el Proyecto de Reciclaje Empresarial por el Medio Ambiente - REMA. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/10444>.

Miryan, C. M. (2004). Estrategias gerenciales y comunitarias que preservan el medioambiente. <https://repositorio.ucm.edu.co/jspui/bitstream/10839/867/1/Miryan%20Castro%20Munoz.pdf>.

Mongui Galvis Ana María, P. E. (2012). Diagnóstico y plan de gestión de manejo ambiental mina didáctica del SENA Facultad - Área de ingeniería. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ecomatematico/article/view/145>.

Moreira García María Cecilia, R.T. (2015). Una década de educación y cambio. Medio ambiente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6678107>.

Ordoñez Moreno, L. S. (2019). Estado de los residuos sólidos generados en el Centro ASTIN SENA-Cali Colombia. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4792>.

Ortíz Rivera Luis Gabriel, M. Z. (2018). ÍNDICE DE USO CORRECTO DE LOS PUNTOS ECOLÓGICOS. <https://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1853>.

Paulo, F. A. (2020). La problemática del consumo de plásticos durante la pandemia de la covid-19. <file:///C:/Users/user/Downloads/733-Article%20Text-2406-2-10-20210217.pdf>.

Real Academia Española (RAE). (2019). Manual de gramática española. <https://doi.org/10.1093/elt/50.1.9>.

Rivera Botero Clemencia, P. T. (2021). El reúso del plástico de un solo uso una alternativa bioempresarial.

Rodríguez, G. G. (1996). TRADICIÓN y ENFOQUES EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. <https://dl.wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomeno->

<logia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1663896611&Signature=ddxizhyudsj5VZvP~uamLqOsFXfEjTjQ73jiOuamLqOsFXfEjTjQ73jiOUmfW5KGihW2iTNKBOAyVu~k-bBRhXqaaCef7tUbjjw4U3sTlerEWAdUjXd6lpWDd-m777RtuNpr5mB4IVjvWVQAm8qW-o4Visq7rV7dGZAV>.

Tejero Robledo, E. (1995). Ruptura de frase hecha en publicidad: recurso. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/180776/20948-20988-1-PB.PDF?sequence=1>.

Vargas Cordero, Z. R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.

Vásquez Solórzano, L. F. (2009). ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS ENFERMEDADES TRANSMITIDAS. <https://biblioteca.medicina.usac.edu.gt/tesis/pre/2009/061.pdf>.

Vega Macias Leda, P. S. (2018). Manejo de residuos sólidos y reciclaje como estrategia de emprendimiento para estudiantes de la Institución Educativa Distrital Algarrobo. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2156>.

FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL DEL SENA CSF PARA CONTINUAR APRENDIENDO INGLÉS EN SU ETAPA LABORAL



Centro de Servicios Financieros - SENA

Liliana Andrea Bedoya Solanilla
labeledoyaa@sena.edu.co



Miguel Ángel Rincón y Saray Guzmán Vásquez
(aprendices del programa tecnológico en Gestión Empresarial
SENA CSF)



RESUMEN

El presente proyecto de investigación busca analizar los factores que inciden en la motivación para aprender inglés, de los aprendices egresados del programa tecnológico Gestión Empresarial del SENA en su etapa laboral; para ello propone identificar los elementos relacionados con la motivación, tanto de manera intrínseca como extrínseca después de que finalizan la etapa lectiva, donde el componente de Inglés es obligatorio en el programa mencionado.

La pregunta que se ha formulado es: ¿Qué factores inciden en la motivación de los aprendices egresados del programa de Gestión Empresarial del SENA para continuar aprendiendo inglés en su etapa laboral?

Frente a este planteamiento se encontró que hay factores relacionados con la motivación extrínseca, como la necesidad de obtener mejores ingresos económicos y con la motivación intrínseca, como promover su autoimagen para desenvolverse más eficazmente en su entorno familiar y social; pero que estos factores no son suficientes a la hora de aprender una segunda lengua por iniciativa propia; ya que es necesario saber cómo autogestionarse a través del desarrollo de la agencia.

Así las cosas, es importante seguir buscando y aplicando estrategias que contribuyan, no sólo al aprendizaje de la lengua como tal, sino también, a moldear rutinas, hábitos y tareas que posibiliten la generación de espacios autorregulados de los interesados en aprender inglés.



PALABRAS CLAVES

- Inglés
- Motivación
- Aprendizaje
- Trabajo
- Agencia



ABSTRACT

This investigation project looks for analyzing the factors that influence the motivation in the English language learning process of alumni from the technological program in Business Management at SENA when they must be in their working stage; in order to do so, this research suggests to identify the elements related to intrinsic and extrinsic motivation after apprentices finish their academic stage, in which English class makes part of the studies program.

The set out question is: Which factors influence SENA business management technologist alumni's motivation to keep on learning English when working after they finish their career?

In view of this approach, it was found that there are factors related to extrinsic motivation, such as the need to obtain better economic income, and to intrinsic motivation, such as promoting their self-image in order to perform more effectively in their family and social environment; but that, these factors are not enough when learning a second language on their own initiative, since it is necessary to know how to self-manage through the development of agency.

Thus, it is important to continue searching for and applying strategies that contribute not only to learning the language as such, but also to molding routines, habits and tasks that make it possible to generate self-regulated spaces for those interested in learning English.



KEYWORDS

- English
- Motivation
- Learning
- Work
- Agency



INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo, el dominio de la lengua inglesa marca un hito en el desarrollo económico, político y social de los países y de los ciudadanos, que gracias a los avances tecnológicos tienen acceso a una gran variedad de posibilidades comerciales, laborales y de relaciones interpersonales con un importante punto de encuentro, que es el conocimiento, o lo que es mejor, el dominio de la lengua inglesa. Por otro lado, la pandemia ha marcado una nueva era, en la que el inglés toma un rol preponderante en la cotidianidad de las personas, debido a las oportunidades que la tecnología trae consigo a nivel internacional. El idioma inglés está muy relacionado con la tecnología y por ende con los avances científicos; utilizarlo da lugar al intercambio de ideas y proyectos en pos de lograr la innovación en los diferentes campos, además, desenvolverse en inglés permite a las personas tener igualdad de oportunidades y libertad para ser ciudadanos de la aldea global. De hecho; estudios realizados por organizaciones como E.F. dejan entrever la gran brecha de desarrollo de países que arrojan bajos niveles de manejo de inglés como A1 o A2, frente a aquellos países que logran alcanzar en su población el B2 en adelante. (E.F. (2021) *The world's largest ranking of countries and regions by English skills*) En los rangos más bajos se encuentran países latinoamericanos, asiáticos y africanos, en donde se hace evidente la desigualdad económica, la falta de progreso y los problemas de sus sistemas educativos, así como la falta de acceso a sistemas de salud eficientes; mientras que algunos países europeos y asiáticos manejan una economía estable, poseen avances científicos y tecnológicos importantes y ofrecen una buena calidad de vida a sus ciudadanos. Si bien es cierto que saber inglés no es el único factor determinante para que un país sea desarrollado, también lo es, que va de la mano con su progreso.

Lamentablemente Colombia hace parte de los países con bajos niveles de dominio del inglés y atraviesa por un escenario poco esperanzador en materia de bilingüismo; los últimos resultados obtenidos en la prueba realizada por E.F. (English First) a 111 países sobre el dominio del inglés como lengua extranjera en 2022 arrojó que nuestro nivel es bajo; obteniendo una

clasificación EF EPI de 477 con la posición 17 de 20 países de América Latina y el puesto 77 de los 112 a nivel mundial E.F. (2022) *The world's largest ranking of countries and regions by English skills*. A pesar de los esfuerzos del ministerio de educación por fomentar el bilingüismo en los diferentes sectores educativos del país, con proyectos como el Programa Nacional de Bilingüismo, el Programa de Fortalecimiento al desarrollo de Competencias en Lenguas Extranjeras y el vigente “Programa Nacional de inglés”; sin contar la sobre oferta y la demanda de cursos, clases y herramientas online para aprender inglés como lengua extranjera, continuamos presentando falencias en el desarrollo de las habilidades lingüísticas o comunicativas requeridas para tener un buen desempeño. Con todo este afán de alcanzar competitividad laboral, económica y social, se ha perdido de vista al individuo, puesto que la necesidad de aprender este idioma se da por hecho; sin tener presente factores que podrían interferir en su proceso de adquisición de la lengua y que generan deserción. Existen cursos que para algunas personas son demasiado largos y prefieren acceder a herramientas online, que a su vez resultan frívolas por la ausencia del maestro que guía y no encuentran el mejor camino para lograr su meta personal; pues frases como: “Yo quiero aprender inglés”, “Necesito aprender inglés”, “Me toca practicar inglés”; usualmente son sucedidas por un: “pero...”

El Ministerio de Educación Nacional en el documento de socialización del Programa Nacional de inglés (2015-2025) “Colombia Very Well” concluye que es necesario fortalecer el nivel de inglés de los profesores que imparten esta materia; como también es necesario que el modelo pedagógico involucre el uso del idioma fuera del aula de clase y que se incorporen herramientas tecnológicas para afianzar los procesos de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera en los colombianos. MEN (2014) Colombia Very Well. Programa Nacional de Inglés 2015-2025. Teniendo en cuenta que no hay suficientes profesores de inglés en el país; (según el “Centro de análisis Diálogo Interamericano”, existe una falencia de \$3.200 profesores de inglés para la población escolar y la gran mayoría de profesores que hay, cuentan con un nivel de dominio del idioma de B2) Cronquist Kathryn, Fiszbein Ariel (2017) *El aprendizaje del Inglés en América Latina*. ; por otro lado, que las horas de contacto con el idioma en el ámbito escolar, cuando se programan, usualmente



MOTIVACIÓN

son pocas y que es al momento de salir a la vida laboral que los estudiantes enfrentan los desafíos propios de la realidad globalizada; donde el dominio del idioma es un requisito y no un plus hoy en día; es inquietante descubrir la manera de contribuir a que la brecha disminuya, es preponderante y urgente encontrar estrategias efectivas e innovadoras que impacten de manera positiva el desarrollo integral de los colombianos.

Un sector prominente de la sociedad en Colombia, que forma parte importante de la fuerza laboral y productiva del país son los aprendices SENA; quienes también se ven afectados por los resultados de las pruebas de inglés; incluyendo los que arrojan las pruebas TyT del ICFES, en las cuales se evalúa un módulo de este idioma en la parte gramatical, de comprensión lectora y de escritura, a partir de menos A1 hasta B2, siendo este último nivel logrado por pocos de ellos. Estas pruebas hacen parte de los requisitos que deben cumplir los aprendices para poder obtener su título como tecnólogo. No obstante, la necesidad de acceder al mercado laboral, y las ventajas de saber inglés para lograrlo; al parecer, el interés y la motivación por el idioma se pierden con las actividades diarias, la falta de tiempo y experiencias académicas previas que impactaron de manera negativa su acercamiento a este aprendizaje.

Este documento presenta los factores que inciden en la motivación para aprender inglés de los aprendices egresados del programa tecnológico Gestión Empresarial del SENA; para ello propone identificar los elementos relacionados con la motivación, tanto de manera intrínseca como extrínseca después de que finalizan la etapa lectiva en donde el componente de Inglés es obligatorio en el programa mencionado, así como reconocer las necesidades reales de esta población en particular cuando se enfrentan a la realidad del entorno laboral del país.

Hemos utilizado un enfoque cualitativo con acción participativa, cuyo fin es mejorar la acción dentro del estudio de una situación particular y se inscribe en un paradigma de teoría crítica que permitirá que se haga un acercamiento más humano a la investigación; por medio de un análisis descriptivo de tipo cualitativo, para que con los resultados obtenidos, se puedan plantear estrategias que contribuyan a mejorar su disposición hacia el aprendizaje del inglés como lengua extranjera, si es el caso.

Para comprender mejor el propósito de esta investigación, es necesario revisar conceptos como “motivación”, “motivación intrínseca” y “motivación extrínseca” que autores como Abraham Maslow han trabajado y profundizado a través de diferentes estudios e investigaciones. Así como remitirse a diferentes autores que hablan de los factores involucrados en el aprendizaje del inglés como lengua extranjera y las propuestas metodológicas y didácticas aplicadas.

Para Maslow, la motivación es el impulso que tienen los seres humanos de atender sus necesidades. *Maslow Abraham (1943) A theory of human motivation.*

Para el reconocido psicólogo Jean Piaget, la motivación se refiere a la voluntad de aprender. Y considera que la mejor manera para que un niño aprenda es por medio de la motivación intrínseca.

Vigotsky considera que la motivación extrínseca tiene un mayor impacto que la intrínseca, de acuerdo con sus investigaciones realizadas con niños, que según él, no necesitan estar motivados para poder aprender; sino que, necesitan aprender para estar motivados. *(Collin M. Barnes, 2008. Piaget and Vigotsky's views of motivation)* El psicólogo McClelland asegura que la motivación depende de la búsqueda que cualquier individuo tiene de satisfacer tres necesidades primordiales; afiliación, poder y logro. *McClelland, David (1984) Estudio de la motivación humana.*

Del estudio de la motivación han resultado diferentes enfoques, al ser esta un aspecto tan importante en el comportamiento humano. Por ejemplo, hay enfoques a nivel psicológico, laboral y del aprendizaje, siendo este último el que más se relaciona con la presente investigación.

También se quiere diferenciar la motivación intrínseca, que es aquella que nace desde la persona misma, el diccionario la define como una estimulación que conduce al individuo a adoptar o cambiar un comportamiento para su propia satisfacción interior; de la motivación extrínseca, la cual es la que llega desde el exterior, y que estos conceptos sirvan para soportar los hallazgos derivados de los instrumentos de investigación.

Desde hace varios años se han hecho investigaciones relacionadas con la motivación y el interés de los profesores por generarla o mantenerla; ya que es bien conocida la relación entre esta y el aprendizaje de un idioma extranjero.

Como por ejemplo la realizada por Leguizamón del Portillo, Juliana “Motivación en el aprendizaje del idioma inglés” en la cual se determina que la motivación es necesaria para el aprendizaje.

Al igual que, la investigación “El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera” cuyos autores: Ruth Cristina Hernández Ching y Damaris Cordero Badilla hablan de estrategias de motivación que cada vez abren más escenarios en donde el uso de la tecnología, que está relacionada con el entretenimiento, con fines educativos muestra resultados positivos para el ambiente de aprendizaje.

Y así hay muchas más que integran diferentes enfoques o modelos de enseñanza por medio de los cuales, se pretende lograr la tan anhelada motivación. Como por ejemplo el enfoque CLIL (Content and Language Integrated Learning) de David Marsh o como ya se mencionó anteriormente el uso de la tecnología, sobre todo durante y después de la pandemia por el Covid-19.

En el documento de la editorial Oxford titulado “Using technology to motivate learners” sus autores hablan de la importancia de tres necesidades psicológicas relacionadas con la motivación de los estudiantes, como son; autonomía, relación y competencia y de cómo éstas se pueden cubrir en diferentes momentos de enseñanza a través de la tecnología.

Sin embargo, en la mayoría de estas investigaciones se asume que el individuo que se acerca a un lugar a estudiar inglés trae una motivación intrínseca; se da por hecho que el estudiante quiere estudiar; pero en muchas ocasiones no tiene deseo de saber, de tener más conocimientos, ni siquiera de ganar más dinero; sencillamente le toca.

Por otra parte surge la pregunta; ¿Cómo medir la motivación? Al ser una definición abstracta, puede ser observable a través de cambios de actitud, o de hábitos, pero no se puede medir, por ello es

importante recoger las experiencias y apreciaciones de los individuos directamente.

Según el reporte del “English Proficiency Index” del año 2021, el conocimiento y uso del inglés puede cambiarle la vida a una persona y ayudarlo a salir adelante; ya que dominar este idioma permite tener mayor competitividad y abre puertas a la integración del trabajo en equipo y a la innovación, en la medida en que las personas pueden relacionarse a nivel internacional y llegar a tener igualdad de oportunidades. De hecho, en Colombia ya existe la posibilidad de trabajar con empresas multinacionales, cuyo mayor obstáculo en la contratación de talento en nuestro país, es la carencia del dominio del inglés en un entorno comunicativo.

Aquí nos encontramos con motivadores externos que podrían funcionar para generar o promover una motivación extrínseca; sin embargo, no han sido suficientes para promover una cultura de permanente interacción con la lengua inglesa.



METODOLOGÍA

Este proceso de investigación se llevó a cabo con la intervención de dos aprendices del tecnólogo en Gestión Empresarial, que en su momento se encontraban finalizando su etapa lectiva e iniciando su etapa productiva; sus aportes, ideas, opiniones y análisis han sido valiosos para este.

Se contó con el apoyo de la oficina de egresados del Centro de Servicios Financieros, para poder distribuir las encuestas entre los aprendices egresados del programa “Tecnólogo en Gestión Empresarial” que se certificaron en el año 2021 y lo corrido del 2022.

Para este estudio se ha utilizado un enfoque cualitativo con acción participativa, cuyo fin es mejorar la acción dentro del estudio de una situación particular y se inscribe en un paradigma de teoría crítica que permitirá que se haga un acercamiento más humano a la investigación.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron dos encuestas y una entrevista semi-estructurada que buscaban alcanzar los objetivos planteados para esta investigación; como lo son, identificar cuáles

son los elementos involucrados en los procesos de motivación en el aprendizaje de una lengua extranjera, reconocer las necesidades en el aprendizaje del inglés como lengua extranjera de los aprendices del programa de Gestión empresarial del SENA que pasan o se encuentran en etapa productiva y plantear estrategias que contribuyen a mejorar la disposición de los aprendices hacia el aprendizaje del inglés como lengua extranjera.



RESULTADOS

Según los datos proporcionados por el departamento de egresados, el número de egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial en el año 2021 y lo corrido del 2022 es de 2.287; de los cuales 130 personas respondieron la primer encuesta, lo cual nos arroja un margen de error de: 8.4%, en un nivel de confianza del 95% (para determinar estos valores se utilizaron aplicaciones como QuestionPro, que permiten calcular el tamaño de la muestra para la investigación).

De acuerdo con los resultados evidenciados en la encuesta aplicada para identificar cuáles son los elementos involucrados en los procesos de motivación de los egresados de Gestión Empresarial, en el aprendizaje de una lengua extranjera, uno de los mayores inconvenientes que los aprendices manifiestan es la falta de dinero que pueda cubrir el valor de un curso de inglés en un instituto reconocido; ya que la mayoría de ellos necesitan la figura del profesor que guíe, que haga retroalimentación y apruebe su desempeño a medida que avanzan en su aprendizaje y por ende, no presentan interés por desarrollar este aprendizaje de manera autónoma; esta situación genera una especie de “bucle económico” ya que, necesitan el dinero para estudiar Inglés, y estudiar inglés les daría más recursos para poder contar con dinero suficiente. Algunas personas se detienen allí, otros, sin embargo, recurren a diferentes alternativas, como estudiarlo por su cuenta con la ayuda de herramientas tecnológicas, dependiendo del imaginario, la necesidad y las circunstancias en las cuales se desenvuelven.

De estos 130 egresados; 68 manifiestan que tienen la disposición y disponibilidad para realizar una entrevista semiestructurada, que nos permitiera dialogar de una manera más cercana y conocer sus necesidades inmediatas frente al aprendizaje del idioma inglés.

Inicialmente se realizó una caracterización de la muestra;

El rango de edad del 43% de los encuestados es de 20 a 30 años y el 28% es de 30 a 40 años. La mayoría de los encuestados (78%) quieren aprender algo nuevo. El 85% se encuentra trabajando actualmente, sobre todo en el sector administrativo.

Frente a la visión que los encuestados tienen sobre la necesidad de aprender inglés en su etapa laboral se encontró que el 95% de los encuestados coincide en que es necesario aprender inglés para su desarrollo profesional y en general, no han tenido experiencias negativas con el idioma. Tanto listening como speaking son las habilidades que consideran ser más difíciles de desarrollar.

Cabe resaltar que, contrario a lo que se esperaba, los egresados no tienen presente ninguna experiencia negativa de su etapa escolar desde los primeros años de estudio, que haya determinado una predisposición para condicionar su motivación hacia el aprendizaje del inglés.

El 47% de los encuestados no siguieron estudiando inglés debido a falta de dinero; otros tampoco han tenido tiempo o suficiente interés para realizarlo. Y el 73% han tenido la experiencia de acceder a los cursos de inglés del SENA. Lo cual da indicios de que si existe un interés por acceder al conocimiento y práctica del idioma a través de herramientas online, flexibles y accesibles que no impliquen una inversión de dinero significativa.

Si hay una motivación extrínseca, como lo es obtener mejores ingresos y una mejor calidad de vida; ¿Cuál es el obstáculo para que una persona, en este caso, un egresado SENA del tecnólogo en Gestión Empresarial, siga buscando la manera de seguir aprendiendo y practicando inglés?

Para lograr tener un mayor acercamiento a los egresados y conocer de primera mano sus experiencias y opiniones en un ambiente más propicio para ello se planteó como un segundo instrumento de investigación la realización de una entrevista semi-estructurada, que permitiera abordar el segundo objetivo de esta investigación: reconocer las necesidades en el aprendizaje del inglés como lengua extranjera de los egresados del programa de Gestión empresarial del SENA. Durante estas entrevistas varios

de ellos manifiestan que la metodología implementada en los lugares donde han tenido clases de inglés, no les ha permitido avanzar en el uso de este idioma de manera comunicativa, ya que los contenidos se limitan a revisar la conjugación del verbo to be, el presente simple y se vuelve un contenido repetitivo, sin que se evidencie la competencia comunicativa en el ambiente académico. Por lo cual, no se arriesgan a aplicar a un trabajo en donde se requiera hablar inglés, y tampoco encuentran interés en volver al mismo método de estudio. A su vez existe un alto grado de desconfianza generado por entidades que dicen ser “educativas” y que no están realmente capacitadas para impartir clases y dar una certificación de un título de un nivel de conocimiento del idioma. Recordemos que para certificar el nivel de inglés en Colombia según los niveles del MCER, es indispensable presentar un examen de certificación del nivel de inglés avalado por el MEN, en una institución autorizada para tal fin.

Otra motivación extrínseca que algunos tienen, es cumplir un requisito legal para acceder a una certificación o un grado (artículo 2.5.3.2.1.1. Del Decreto 1075 de 2015, punto 3.8) Al ser Inglés uno de los requisitos estipulados por la ley de educación nacional para acceder a un título, los aprendices egresados que están realizando su formación profesional, encuentran la necesidad de pasar los exámenes o niveles propuestos por las universidades, según sea el caso.

La pirámide de necesidades de Maslow plantea que existe una presión interna por satisfacer necesidades que de alguna manera nos ubica en una mejor posición social, emocional, física y de autoimagen. Maslow Abraham (1943) *A theory of human motivation*.

Algunos de los entrevistados manifestaron una motivación intrínseca por querer interactuar en el idioma inglés, que de manera autorregulada han intentado tener un acercamiento al aprendizaje auto dirigido y aun así no encuentran los mejores medios para lograrlo, en su mayoría por desconocimiento de herramientas tecnológicas que existen actualmente, por el contexto en el que se desenvuelven o sencillamente porque su interés se desvanece en la rutina del día a día. Ellos expresan su intención de crecer intelectualmente, ayudar a sus hijos en su crecimiento académico, viajar y poder socializar con personas extranjeras, más allá de querer obtener ganancias económicas o un mejor trabajo. Frente a este escenario, es importante revisar qué hace que se

pierda esa motivación intrínseca y cuáles estrategias podrían servir para proponer nuevos escenarios que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los egresados.

Teniendo en cuenta que la enseñanza del inglés ha migrado de metodologías donde el centro de enseñanza es el profesor, a metodologías donde el estudiante es el centro de atención para que el proceso de enseñanza sea realmente efectivo Herreño-Contreras Y. (2021) *TEFL practices, scenarios for research and reflection*. y que a su vez sugiere que se desarrolle la autonomía de los egresados, entendida tal y como la define Campbell (1988) un talento y un poder innato para solucionar cosas que mejoren y faciliten el aprendizaje; se sugiere dar a conocer o proporcionar diferentes estrategias para que los egresados mantengan la motivación desde su propia autorregulación.

Un hallazgo muy importante dentro de este proceso de investigación es la necesidad de desarrollar la agencia en nuestro país; tanto los niños, como los jóvenes y adultos requieren aprender a ser autónomos, entendiendo la autonomía no sólo como la capacidad de tomar decisiones; sino como todo un proceso que involucra desde la neuropsicología y las funciones ejecutivas, hasta la implementación de estrategias concretas que puedan ponerse en práctica mediante tareas simples.

Si bien es cierto que el docente es uno de los agentes motivadores, sino el más importante, de los procesos de aprendizaje; también lo es que, hoy en día hay escenarios de aprendizaje en los cuales por diferentes circunstancias no se puede acceder a la guía de un profesor para poder avanzar en algún proceso de aprendizaje, como en este caso lo es del inglés. Por ello, la agencia del estudiante podría ser la pieza clave para poder afianzar cualquier tipo de motivación y evitar deserciones.

Existen varios significados de agencia dependiendo del enfoque, si es filosófico, sociológico o psicológico. Se podría decir que en el ámbito educativo estos conceptos confluyen para determinar que un individuo con agencia es aquel que tiene la capacidad para actuar en el mundo desde su capacidad para entrar en conexión con su entorno, de tal manera que, a partir de su propia conciencia, sepa iniciar, controlar y ejecutar sus acciones para lograr sus metas u objetivos.

La agencia en nuestro país debe entrenarse o desarrollarse, ya que es una de nuestras grandes falencias como sociedad; estamos acostumbrados a la supervisión, vigilancia y aprobación de las actividades que realizamos. ¿Cómo se podría desarrollar esta capacidad?

Oxford, en su documento “Learner Agency, Maximizing Learner Potential” propone algunas prácticas que permitan ir generando la agencia en los estudiantes, como por ejemplo; dar la posibilidad al error, darle la confianza al estudiante para equivocarse y encontrar en los errores la posibilidad de aprender, ya que usualmente no es permitido cometer errores en el aula, igualmente hacer la corrección de esos errores de manera cooperativa entre pares. Otra parte importante es tener en cuenta factores cognitivos como aprender por medio de modelos y saber cómo manejar la retroalimentación de manera positiva; aquí también entran en juego factores emocionales, en donde se requiere crear un ambiente cómodo para el estudiante, donde se sienta seguro y en confianza; lamentablemente en muchas ocasiones los estudiantes encuentran un ambiente hostil, en donde no sienten la confianza de hablar o expresarse en inglés por temor a burlas o a cometer errores; en el caso del aprendizaje del inglés y su relación con las emociones se plantea la posibilidad de usar la lengua materna en momentos en los cuales se identifique la necesidad de crear conexiones entre lo ya conocido que genera confianza y lo nuevo o desconocido que usualmente genera temor y aversión. El comportamiento social también forma parte de esta capacitación para la agencia; es importante generar espacios donde los estudiantes no se sientan expuestos para poder expresar sus dudas y que puedan creer en sí mismos, en que tienen la habilidad de aprender y en que vale la pena aprender inglés; ya que a partir de la experiencia de otras personas, encuentran valioso el idioma, de tal manera que aprovechen la posibilidad de reconocer cualquier oportunidad que se presente para aprender. *Oxford University Press (2021) Learner Agency Maximizing learning potential.*

Para plantear estrategias que podrían contribuir a mejorar la disposición de los egresados hacia el aprendizaje del inglés como lengua extranjera, ahora que están trabajando, que no tienen suficiente tiempo o dinero, que necesitan desarrollar su agencia y que tienen la necesidad de encontrar, recuperar

o mantener su motivación para aprender inglés, a pesar de los obstáculos que pudieran presentarse para lograrlo; primero se buscó identificar cuáles estrategias llamarían más la atención a la hora de acceder a un curso de inglés de manera autónoma a través de una encuesta; en ella se hicieron hallazgos significativos frente a la manera de pensar de los egresados en cuanto a su visión de cómo estudiar para aprender inglés; como por ejemplo, que el profesor o guía es indispensable para que se sientan más seguros en cuanto a cómo va su progreso; ya que es éste quien tiene la capacidad de indicar aciertos y desaciertos, realizar correcciones y procurar las estrategias metodológicas que faciliten el acercamiento a este idioma para aprenderlo correctamente.

Sin embargo; al plantear la posibilidad de que hubiera que reemplazar la figura del profesor en un entorno virtual de aprendizaje, en su mayoría consideran que la figura de un avatar podría generar la sensación de acompañamiento durante el proceso; otros ven el trabajo colaborativo como una buena opción para hacer seguimiento a su proceso y para otros, tener una retroalimentación oportuna contribuye a lo mismo.

A pesar del poco acercamiento a herramientas tecnológicas actuales para entornos virtuales, como el metaverso; los egresados han manifestado que podrían mitigar su temor a comunicarse en inglés si utilizan un avatar en un medio simulado y que están dispuestos a entablar allí conversaciones con más personas que estén aprendiendo inglés, así sean desconocidos. Sin embargo, muchos expresaron que prefieren el esquema de los cursos convencionales a utilizar video-juegos u otro tipo de herramientas más interactivas o de inmersión autorreguladas.

El 96% de los encuestados han intentado aprender inglés de manera autónoma, la mayoría a través de aplicaciones y sitios web, otros por medio de contenido multimedia como videos, películas y canciones. Evaluando el nivel de efectividad, de acuerdo con su progreso, manifiestan que son algo efectivas, lo cual indica que no han obtenido los resultados que esperan.

El 52% respondió que el aspecto que le genera mayor inseguridad al momento de hablar en inglés es la pronunciación, seguido de un 28% que lo atribuye a la falta de vocabulario.

En su mayoría le dedicaría entre una y dos horas a

su proceso de aprendizaje del inglés de manera autónoma; aunque prefieren clases sincrónicas en las noches. Lo cual confirma lo que anteriormente se mencionó acerca de la agencia.



ESTRATEGIAS

De acuerdo con los antecedentes y bibliografía consultados y de acuerdo con los hallazgos realizados a partir de los instrumentos de investigación que fueron aplicados; se proponen las siguientes estrategias para contribuir a la motivación de los egresados del programa de Gestión Empresarial del SENA y por qué no, a cualquier persona que se encuentre trabajando y en circunstancias similares.

En primer lugar generar estrategias para desarrollar la agencia de los estudiantes; ya sea en clases presenciales o en ambientes virtuales de formación, por medio de trabajo colaborativo, un ambiente seguro y cómodo de aprendizaje y retroalimentación oportuna que dé lugar al error.

Se podría generar un espacio de formación asíncrono, que tenga suficiente flexibilidad horaria para las personas que cuentan con poco tiempo, enfocado en el desarrollo comunicativo del inglés, donde los estudiantes puedan comunicarse con más personas en tiempo real; ya sea por medio de avatares, foros o videos y generen una interacción que les permita construir su propio conocimiento del idioma.

Utilizar modelos, simulaciones de situaciones reales en un contexto familiar que tenga que ver con su medio, de tal manera que sea significativo. Poner retos que generen una disrupción positiva en la rutina de aprendizaje y que se equilibren con la autoevaluación del progreso que llevan cada cierto tiempo, para que mantengan el interés, reconozcan sus capacidades y presenten la necesidad de aprender más.

Permitir el uso de la lengua materna en momentos donde sea relevante; como puntos críticos del proceso o temas que puedan llegar a ser desequilibrantes dentro del proceso de aprendizaje.

Se espera que se pueda continuar con este proceso de mejoramiento de estrategias para el aprendizaje

del inglés, para contribuir a mejorar la calidad de vida de los colombianos, motivándolos a encontrar la manera de cumplir sus sueños y hacer un mejor país por medio del desarrollo del bilingüismo en lengua inglesa.



DISCUSIÓN

- Las personas necesitan tener una motivación intrínseca para aprender inglés, que además de alimentar su conocimiento, les impulse a tener un cambio en su crecimiento personal.
- Se necesita avanzar mucho en un país como Colombia si se quiere que los jóvenes o la población en general tenga una pasión por el idioma, buscando algo que les motive a aprender teniendo en cuenta que la metodología de enseñanza que usualmente aplican las instituciones es básica, lo cual influye en la percepción que tienen los estudiantes frente a todos los cursos que se imparten en cualquier etapa escolar.
- Los egresados del tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA tienen la necesidad de seguir aprendiendo inglés, pero factores como la falta de dinero, el desconocimiento de estrategias o herramientas de aprendizaje que se adapten a sus limitaciones de horario, obstaculizan su propósito de estudiar el idioma.
- A pesar de no recordar experiencias negativas en su proceso escolar frente al aprendizaje del inglés, los egresados expresan su temor de hablar inglés con otras personas al no tener seguridad de pronunciar correctamente las palabras y tener el vocabulario suficiente para expresar sus ideas.
- Se requiere desarrollar la agencia de los estudiantes.
- Los recursos tecnológicos contribuyen a motivar a los estudiantes para aprender una lengua extranjera; pero requieren un manejo efectivo para observar los resultados.

A través del proceso de investigación realizado y según los resultados encontrados por medio de los diferentes instrumentos aplicados; se pueden confirmar apreciaciones que han estado basadas en percepciones

adquiridas por experiencia como estudiante y desde el rol docente o de instructor; tales como la conciencia colectiva que existe de la necesidad de aprender inglés y su conexión con el imaginario de que adquirir su dominio permitirá acceder a una mejor calidad de vida; de igual manera reconocer cómo está desligada la forma de acercarse al idioma de su uso real; es decir que hay que apuntar a implementar estrategias más significativas con un enfoque comunicativo, que en realidad responda al interés de los estudiantes; pues los métodos convencionales de enseñanza basados en el manejo gramatical de la lengua estarían generando desmotivación en ellos.

Existen muchas ofertas de cursos de inglés, de instituciones educativas formales e informales, así como de herramientas tecnológicas, aplicaciones o el uso de redes sociales que en primer momento son atractivas, pero que, al pasar el tiempo pierden su magia y dejan de ser utilizadas, de tal manera que no existe perseverancia por parte de los estudiantes para permanecer en su proceso de aprendizaje; es así como esta realidad va más allá de generar motivación y se ha llegado al concepto de agencia; el cual podría ser clave en la formación integral y no sólo del aprendizaje de una segunda lengua; ya que los individuos encuestados y entrevistados, en su gran mayoría reflejan un aspecto de nuestra cultura; que es la necesidad de una figura que esté monitoreando su proceso de aprendizaje y de la cual depende su visión del mismo. No se está menospreciando, ni mucho menos demeritando la labor docente; al contrario, su rol debe ser visto desde una perspectiva más profunda e importante, como agente motivador, como creador, como generador de posibilidades y no sencillamente como vigilante de las actividades que deban realizarse por los estudiantes,

Pero esto no es posible de realizar de un momento a otro, no viene innato; como se menciona en el párrafo anterior, los estudiantes en general no están inmersos en una cultura o visión de autorregulación e incluso de una autonomía que les ayude a aprovechar momentos de aprendizaje. De tal manera, que se fortalezca la motivación intrínseca, que llegaría a perdurar más que la motivación extrínseca; pues al conseguir o no alcanzar el estímulo se perdería y nuevamente el estudiante no tendría interés por aprender inglés. Por lo tanto se sugiere incorporar actividades que promuevan esta agencia en cualquier espacio académico, presencial o virtual, formal o informal, de

estudiantes de cualquier edad o etapa escolar; para, de alguna manera, empezar a generar otra visión frente al aprendizaje, que promueva el aprovechamiento de los recursos que se tienen a la mano el día de hoy.

Hay retos interesantes, muchas posibilidades para abordar y buscar estrategias que confirmen o no lo anteriormente mencionado ya que el panorama sigue igual en el país, impactando la realidad de los estudiantes y trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

Ahearn Laura (2001) Language and agency.

Bilbao, Clara Esperanza (2017) Cómo el interés y la motivación influyen en el aprendizaje de la lengua extranjera.

Chauca Taype Milagros Lizbeth (2017) Aplicación del enfoque CLIL (Content and Language Integrated Learning) para mejorar la motivación y el aprendizaje del idioma inglés en la Escuela Profesional de Ingeniería Geológica, Arequipa.

Chiavenato, I. (2000a,b,c). Administración de Recursos humanos.

Collin M. Barnes, 2008. Piaget and Vigotsky's views of motivation

Cronquist Kathryn, Fiszbein Ariel (2017) El aprendizaje del Inglés en América Latina.

Echavarría Luis Miguel (2017) Modelos explicativos de las funciones ejecutivas

Echauri-Galván Bruno, García Hernández Silvia y Fernández Gil María Jesús (2021) Enseñanza virtual de lengua inglesa durante el confinamiento domiciliario: percepciones y reacciones del alumnado en una universidad española

E.F. (2021) The world's largest ranking of countries and regions by English skills.

Hernández Ching Ruth Cristina y Cordero Badilla

Damaris (2020) Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa.

Herreño-Contreras Yomaira Angélica (2021) TEFL practices, scenarios for research and reflection.

Jínez Tapia Liliana Elizabeth y Terán Herrera Mónica Elizabeth (2020) Programación neurolingüística en el aprendizaje de inglés.

Leguizamón del Portillo, Juliana (2019) Motivación en el aprendizaje del idioma inglés.

Martínez Solarte Yurany (2021) Diseño de un sitio web para la enseñanza y el aprendizaje del inglés de estudiantes de séptimo grado de educación básica secundaria en el marco del Currículo Sugerido del Ministerio de Educación Nacional.

Marwan Ardi (2007) Investigating Students' Foreign Language Anxiety

Maslow Abraham (1943) A theory of human motivation.

Mc Clelland, David (1984) Estudio de la motivación humana.

MEN (2014) Colombia Very Well. Programa Nacional de Inglés 2015-2025.

Mitra Alizadeh (2016) International Journal of research of English Education

Muñoz Morales, Rubén Mauricio (2020) Uso del LMS Moodle para fortalecer el desarrollo de las competencias comunicativas en inglés como lengua extranjera en estudiantes universitarios.

Namgung Wook, Moate Josephine (2020) Investigating the professional agency of secondary school English teachers in South Korea

Ngozi Ezenwa-Ohaeto y Eucharía Nkechinyere Ugochukwu (2021) Awka Journal of English Language and Literary Studies Vol. 8 No. 1.

Ospina Buitrago William Fernando (2019) Fortalecimiento del inglés como lengua extranjera, apelando a las TIC, con estudiantes de educación

básica secundaria y media de la Institución Educativa Fonquetá del Municipio de Chía.

Oxford University Press (2022) Using technology to motivate learners.

Oxford University Press (2021) Learner Agency Maximizing learning potential.

Oxford University Press (2021) Effective feedback the key to successful assessment for learning.

Parra Guerrero Yelitza Yaniver (2021) Análisis de Resultado Pruebas TyT -Inglés Centro de Servicios Financieros 2021.

Quintero, J. R. Q. A. (s.f.). (2018) Teoría de las necesidades de Maslow

Rojas Salazar Lorena Julieth y Maldonado G. Luis Facundo (2020) Aprendizaje Autónomo del Inglés como lengua extranjera en un ecosistema B-LEARNING culturalmente integrado.

Ruiz Calatrava María del Carmen (2009) El aprendizaje de una lengua extranjera a distintas edades.

Sánchez Ordoñez Marlin (2020) La motivación en el aprendizaje del inglés a través del trabajo por proyectos de los estudiantes de grado séptimo de una institución educativa oficial en Cali.

Serra Comas Ana (2017) Verbeia Revista de estudios filológicos. Journal of English and Spanish studies.

Verdezoto García, Mirian Isabel y Alvear Llanos, Juan Carlos (2020) Estrategias neurolingüísticas en la producción escrita del idioma inglés.

Walqui, Aída y Heritage, Margaret (2018) Meaningful Classroom Talk. Supporting English Learners' Oral Language Development.

EL COACHING SISTÉMICO Y LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA APLICADOS A LOS APRENDICES EN RIESGO DE ABANDONAR SU FORMACIÓN POR DESERCIÓN O BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO

Centro de Servicios Financieros - SENA



Miguel Angel Castro Galvis

Administrador de empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Coaching, Instructor investigador grupo de investigación GIDISF-Colombia

miacastrog@sena.edu.co

Ferly Antonio Valencia Serna

Administrador de empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Gerencia Financiera, Líder grupo de investigación GIDISF-Colombia, candidato MBA.

favalencia@sena.edu.co



RESUMEN

La revista semana en su edición del 18 de marzo de 2021 publicó un artículo apalancado en fuentes tan importantes como el banco mundial; En el cual cita que en Colombia el 37% de los jóvenes que inician sus estudios superiores a nivel de programas técnicos, tecnólogos o profesionales desertan de los mismos antes de culminarlos, Colombia ostenta uno de los niveles más altos de deserción en Latinoamérica lo cual trae consigo consecuencias negativas en aras de lograr un mayor desarrollo económico y social en el país. Por su parte el Coaching sistémico y la programación neurolingüística son disciplinas que diariamente ganan terreno a nivel global por su practicidad a la hora de contribuir a las personas en la búsqueda de mejorar su rendimiento obteniendo mejores resultados en sus distintos quehaceres diarios. Esta investigación contribuye a verificar si la aplicación de las citadas disciplinas en estudiantes que se encuentran en riesgo de abandonar sus estudios impacta de manera positiva los índices de deserción, mejorando los indicadores de permanencia en las instituciones educativas incrementando las posibilidades de una mejor calidad de vida en un futuro para los educandos; Para lograr esto se realiza un análisis descriptivo de tipo cuantitativo cuyas características nos permite validar el resultado de la investigación.



PALABRAS CLAVES

- Deserción escolar
- Coaching sistémico
- Programación neuro lingüística
- Academia



ABSTRACT

The magazine week in its March 18, 2021 issue published an article leveraged in sources as important as the World Bank; in which he cites that in Colombia 37% of young people who begin their higher education at the level of technical programs, Colombia has one of the highest levels of dropout in Latin America, which has negative consequences for achieving greater economic and social development in the country. For its part, systemic coaching and neurolinguistic programming are disciplines that daily gain ground globally for their practicality in contributing to people in the search to improve their performance obtaining better results in their different chores daily. This research helps to verify whether the application of these disciplines in students who are at risk of dropping out of school has a positive impact on dropout rates, improving indicators of retention in educational institutions by increasing the chances of a better quality of life in the future for learners; To achieve this, a descriptive quantitative analysis is performed whose characteristics allow us to validate the results of the research.



KEYWORDS

- School dropout
- Systemic coaching
- Neuro-linguistic programming
- Academy.



INTRODUCCIÓN

La educación es una herramienta eficaz a la hora de reducir las brechas socioeconómicas existentes en Colombia, las cuales generan la desigualdad que tantos problemas sociales y de violencia han generado en el país; Es por esto que la constitución política de Colombia del año 1991 en su artículo 67 establece: “ el estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo un año de preescolar y nueve de educación básica.”

Hasta finales de la década de 1970 la teoría económica no le dio importancia a la educación a pesar de que algunos estudiosos del tema insistían en la importancia que tenía el capital humano en el desarrollo de la sociedad, Gary Becker economista y premio nobel fue uno de los pioneros en el desarrollo de este tema (Ruiz Duran, 1997), esto marco un corte con el modelo neoclásico en cuyos postulados no se incluyen las ideas y el conocimiento como factores de desarrollo económico de una nación, ya que con la visión surgida a finales de la citada década las ideas y el conocimiento son reconocidos como insumos críticos para el sector productivo y para explicar la diferente evolución productiva que se presenta entre las distintas naciones (Pack, 1993).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede relacionar el alto nivel de deserción escolar que se presenta en Colombia con el poco desarrollo económico que presenta el país al compararlo con otros países que sin contar con las oportunidades geográficas y naturales que presenta el territorio nacional han logrado fortalecer sus economías, mejorando el nivel de vida de sus ciudadanos; Como se escribió anteriormente en Colombia el índice de deserción escolar en lo que a educación después del bachillerato se refiere está en el 37% (revista semana, 2021), un índice demasiado alto más aun cuando se compara con el índice de deserción que en esta materia presenta España que es del 17%, (el periódico, 2020), siendo este el país con el índice más elevado entre los que presentan las economías más fuertes de Europa.

Al hablar de las causas más importantes que producen

el fenómeno de la deserción escolar se debe dar importancia a los aspectos individuales que tienen que ver con niveles de satisfacción de los estudiantes, sus expectativas de la carrera, adaptación cultural, habilidades sociales, participación en actividades extracurriculares y competencias generales entre otras, muestra de esta importancia es el estudio realizado por Oswald, Schmitt, Kim, Ramsay y Gillespie (2004), en el cual se estableció un perfil de biodatos de los estudiantes que incluyen tres dimensiones:

1. Comportamientos intelectuales: Los cuales incluyen el conocimiento, aprendizaje, apreciación artística etc.
2. Comportamientos interpersonales: Tolerancia multicultural, adaptación cultural, liderazgo, habilidades sociales, etc.
3. Comportamientos intrapersonales: Salud física y psicológica, adaptabilidad, ética, orientación vocacional, etc.

De ahí que Cabrera, Álvarez y González (2006), formulan que los estudiantes abandonan sus estudios o cambian de carrera debido a aspectos que se relacionan con su perfil psicológico así como con su historia familiar y personal.

Por otra parte estudios realizados por la pontificia Universidad Javeriana plantean que la deserción académica es un tema complejo ya que son múltiples los factores que intervienen, algunos tienen que ver con el perfil del alumno, perfil que viene diseñado según sus experiencia previas en la educación secundaria, factores de carácter social, cambios en los estilos de aprendizaje, el nivel de exigencia y de responsabilidad del estudiante (Vivas, 2005).

Este reconocimiento de factores intrínsecos al estudiante como motivadores de la deserción a sus estudios, propician el interés de investigar si disciplinas que tratan al ser como un sistema dentro de un sistema más grande tales como el coaching sistémico; El cual se caracteriza por considerar a las personas y a las organizaciones como sistemas, lo que significa que comparten un contexto relacional, jerárquico, en tiempo presente donde sus relaciones repercuten a partir de las interacciones comunicativas que se expresan en sus comportamientos, corporalidad y emocionalidad. Cuando estas interacciones se mantienen por un periodo de tiempo se relacionan con una causalidad circular, la cual se puede constatar

por la reiteración de comportamientos, los que pueden generar buenas y/o relaciones problemáticas. La persona como individuo también opera como un sistema y se puede influenciar a si misma en positivo o en negativo (Rodríguez y Arnold, 1999), pueden ofrecer una nueva perspectiva al estudiante desde una visión integracionista que le permita mejorar su auto concepto, definiendo planes de gestión y metas claras; que conlleven a un mejor rendimiento escolar y a la permanencia en el sistema educativo en última instancia.

Muchas veces conocer la realidad desde un enfoque más global si bien permite identificar, analizar y estructurar un plan de acción, no garantiza que dicho plan sea ejecutado parcial o totalmente ya que hay fenómenos asociados al ser humano fruto de experiencias vividas desde el momento de la concepción que limitan su disposición a realizar nuevas actividades, es por esto que para pasar de la intención a la acción en esta investigación se propone sumar elementos de programación neuro lingüística la cual fue definida por sus creadores Bandler y Grinder (1970) como el estudio de la estructura de la experiencia subjetiva; Examinando las pautas o programaciones creadas por la interacción entre el sistema nervioso (neuro) y las estructuras del lenguaje (lingüística), enfocándose en la influencia que estas programaciones ejercen sobre nuestra conducta. Desde el punto de vista de la programación neuro lingüística (PNL) la interacción anteriormente citada es la que produce comportamientos eficaces e ineficaces y es responsable de los procesos que sustentan el bajo o el alto rendimiento obtenido y demostrado en las actividades desarrolladas por cada persona en sus distintos roles, entre los cuales obviamente cabe el rol ejercido por el estudiante dentro de su proceso de formación académica.

En síntesis la propuesta consiste en aplicar procesos de coaching sistémico en conjunción con la implementación de técnicas de programación neuro lingüística a estudiantes que presentan bajo rendimiento en una o varias áreas del desarrollo de su programa académico y que se identifican como en riesgo de abandonar sus estudios con el fin de mitigar los índices de deserción académica que aquejan el sector educativo. Específicamente los procesos se aplicaran a estudiantes de los programas ofertados por la coordinación de Banca, seguros fiducia y AFP

del SENA, centro de servicios financieros, pero sus efectos podrán transmitirse ya aplicarse en cualquier institución educativa sin importar la oferta académica que esta desarrolle.



REFERENTES TEÓRICOS

DESERCIÓN ESCOLAR

La educación siempre ha fungido como una herramienta clave en lo que a la generación de oportunidades de desarrollo personal hace referencia, sin embargo los elevados índices de deserción evitan obtener el impacto deseado; Para algunos autores hemos herrado el camino en lo que la estrategia para lograr este objetivo se refiere, la búsqueda de igualar oportunidades a través de focalización nos ha jugado en la dirección contraria o al menos ha demostrado ser muy limitada al respecto (Román y Murillo, 2012). En efecto, la intención que tiene la educación en cuanto igualar las perspectivas de oportunidades para todos los individuos, con el fin de resolver la tensión y las inequidades sociales surgidas desde las tradiciones sociales y trayectorias de vida de los individuos; Termina acrecentando y legitimando las desigualdades (Dubet, 2004).

Y eso se debe a la deserción escolar la cual se encuentra focalizada principalmente entre las clases socioeconómicas más bajas, esto no se debe solamente a problemáticas financieras sino un bajo auto concepto y sentido motivacional erróneo que se evidencia en el funcionamiento de un sistema educativo que no genera estrategias colaterales de soporte que permitan potencializar las cualidades innatas de cualquier persona, en palabras de Dubet (2004), el resultado de esta realidad es una escuela de vencedores y vencidos, una escuela en la que los vencidos se auto inculpan y se atribuyen la causa de su fracaso escolar, mientras que quienes concluyen con éxito su etapa escolar, son los mejores, aquellos que son justamente los que nacieron en las clases sociales más favorecidas (2004). La igualdad de oportunidades se constituye así en la ideología del vencedor.

Los numerosos estudios que abordan el tema del bajo rendimiento académico y la elevada tasa de deserción escolar (por ejemplo Espínola y Caro, 2010;

Olavarría, 2008; Runberger y Lim 2008; Cardemil y Latorre, 1991; Bolívar, 2005; Román y Cardemil, 1999). Se caracterizan por identificar dos matices diferentes que determinan el origen y dinámica que generan los bajos aprendizajes, reprobación de niveles, ausencias reiteradas a los ambientes de aprendizaje, desmotivación generalizada hacia aprender y permanecer en los ciclos académicos. Todos estos señales evidentes que anteceden los fracasos escolares que son el antecedente de la deserción definitiva a la formación académica; el primer matiz hace referencia a los factores y las causas que se encuentran afuera del sistema escolar, mientras que el segundo matiz se refiere a los factores inherentes al sistema académico, es decir todos los eventos que se dan al interior de las instituciones educativas.

Los partidarios del primer matiz consideran que el fracaso escolar se debe principalmente a factores sociales y económicos que dificultan la permanencia de los estudiantes en sus ambientes de formación (UNICEF, 2012); al hablar de ambientes sociales se establece la importancia de la relación que tienen los estudiantes con el ambiente que los rodea, la manera como lo perciben y analizan, la cual en situaciones de pobreza por línea general no es positiva e influye en la desmotivación existente hacia el hecho de continuar en su formación académica. De la misma forma sostienen que la responsabilidad de cambiar esta percepción recae en el estado, la comunidad, la familia y el mismo estudiante (CEPAL, 2002); es interesante entender como ciertos tipos de estructuras sociales y organizaciones familiares cobran relevancia como factores que impulsan el abandono escolar, sin embargo el estudio de la CEPAL (2002), identifica que ciertas prácticas erróneas adoptadas por algunos jóvenes como los son el consumo de alcohol y drogas, los embarazos no deseados; consecuencias propias de falencias en las estructuras del entorno que rodea al estudiante o de las pocas posibilidades de progreso que percibe el mismo son motores inequívocos hacia el fracaso escolar que desemboca en la deserción a los procesos académicos.

Por otra parte los partidarios del segundo matiz, ósea aquellos que piensan que la deserción escolar se debe a fallas propias del sistema educativo y sus componentes; priorizan los conflictos grupales y personales que surgen de la dinámica y situaciones presentadas al interior de las instituciones académicas

y que no son trabajadas de manera puntual y pertinente por las mismas contribuyendo a situaciones propicias para la deserción escolar como lo son la desmotivación y la baja autoimagen (Raczynski, 2011), desde esta concepción se habla del fracaso escolar construido desde las instituciones educativas y según los expertos en la materia esta concepción se divide en dos subvariables, la primera es la resistencia hacia los códigos socializadores que impone la escuela (Bourdieu, 1998; CEPAL, 2012), desde esta óptica se sostiene que las instituciones académicas imponen la cultura dominante, inculca valores y modela la personalidad de acuerdo con los intereses de la clase dominante, de esta forma los estudios concluyen que en vez de empoderar a los estudiantes el efecto que se logra es de segregación y estigmatización al asumir a los estudiantes como sujetos carentes de habilidades propias para lograr procesos de aprendizajes significativos. La segunda alude la deserción a factores presentados en la relación entre estudiantes y docentes, así como las prácticas pedagógicas al interior de los centros educativos que muchas veces conllevan a una dificultad al momento de transferir conocimientos, sumado esto a la incapacidad por desconocimiento que tienen los docentes sobre el hecho de saber transferir herramientas cognitivas y socio afectivas que permitan a los estudiantes aprender más fácil y ganar habilidades personales útiles para el desarrollo de los procesos académicos (Román y Cardemil, 2001). De igual forma diversas investigaciones relacionan el bajo rendimiento escolar y la deserción académica con la percepción que los docentes tienen sobre los estudiantes y sus familias (Valenzuela y Vélez, 1994).

COACHING SISTEMICO

Desde hace unos años el Coaching ha tenido un avance independiente que se fundamenta en el reconocimiento de que tanto la capacidad de acción como de aprendizaje es dinámica; dado que el coaching es un comportamiento de liderazgo significativo y duradero que se fomenta mediante el empoderamiento de cada individuo, quien mediante reconocer sus habilidades y competencias se dirige a un óptimo desempeño individual así como en la relación con otros (Lozano correa, 2008).

El coaching profesional es una relación profesional continuada que ayuda a que las personas produzcan resultados extraordinarios en sus vidas. A través del coaching los clientes ahondan en su aprendizaje,

mejoran en su desempeño y refuerzan su calidad de vida (THE INTERNATIONAL COACHING FEDERATION ICF, 2005). Indudablemente a nivel suramericano uno de los países que más ha adoptado los procesos de coaching para mejorar el rendimiento de sus procesos productivos es Chile y por esta razón con el ánimo de contextualizar en la realidad latina es conveniente conocer la definición que la asociación chilena de Coaching da del mismo la cual dice:

El Coaching es el arte de acompañar a una persona o a un grupo de personas en su contexto profesional y relacional para ayudarla a encontrar su propia solución a un determinado problema, desarrollándose a través de una serie de conversaciones (2011).

Según Sánchez Barranco (2002), el coaching se basa a su vez para su desarrollo en otras disciplinas que son la filosofía griega especialmente tomando como referencia a Sócrates, Platon y Aristóteles, la filosofía existencialista basándose en los pensamientos de Schopenhauer, Kierkegaard, Nietzsche y Hegel, la psicología humanista en cabeza de Carl Rogers, Abraham Maslow y Fritz Perls, la teoría del construccionismo de Piaget, la filosofía oriental zen y la programación neuro lingüística de Bandler y Grinder, el deporte basándose en los conceptos emitidos y aplicados por el entrenador de tenis Timothy Gallwey (1975).

Es importante aclarar que según la ASESICO (2011) cuyas siglas condensan a la Asociación Española de Coaching, el Coaching se diferencia claramente de la terapia psicológica puesto que no atiende psicopatologías, atiende clientes y no pacientes; se trabaja en objetivos y metas tomando como punto de partida el presente y no el pasado como el caso de la psicoterapia. El coaching abarca las generalidades de varios temas sin profundizar o hacer análisis exhaustivos de los orígenes de las conductas. El coaching plantea que no existen límites para alcanzar los objetivos que se plantea el cliente, enfocándose en lo que hay que potenciar así como también en las oportunidades de mejora.

Los procesos de coaching son orientados por un coach quien según Jhon Whitmore (2003), no es un consultor ni un instructor, ni alguien encargado de resolver un problema, ni siquiera un experto; por el contrario el coach es aquella persona que esta empoderada y capacitada para aplicar las herramientas

del coaching, es quien cree en sus beneficios, en su filosofía y método.

El coach es una caja de resonancia, al pensar en esta afirmación de Whitmore (2003). El coach hace resonar en la mente consiente de su cliente los pensamientos e ideas que convergen hacia el cambio. Es ayudador y un catalizador de la conciencia. Villa y Caperan (2010) advierten que los resultados de la herramienta del coaching son visibles, consientes y duraderos. Fuera de lo positivo que puede resultar un cambio en el rendimiento de las personas, si no cuenta con estas características, no es posible afirmar que haya sido parte de un proceso de coaching; es decir, se ha quedado en la mera emoción positiva producto de un entrenamiento momentáneo.

Existen distintos tipos de coaching según su metodología, entre los más conocidos encontramos el coaching ontológico, el coaching wingweave y el coaching sistémico.

Este último se define como la suma de la capacidad de reflexión que traen consigo las preguntas de poder utilizadas en el coaching tradicional unida con la fuerza de las imágenes (Angel de Lope, 2017), el nombre sistémico se debe a que considera a las personas y a las organizaciones como sistemas, lo que implica que comparten un medio relacional y jerárquico; donde las relaciones se fortalecen a través de las practicas comunicativas las cuales se expresan en sus comportamientos; lo cual puede generar emociones positivas o emociones problemáticas que de una u otra manera impactan el rendimiento de las personas y al estar estas interrelacionadas con sistemas organizacionales como lo puede ser una familia trascienden por encima del individuo y afectan el funcionamiento de todo el sistema en general (Rodríguez y Arnold, 1999).

El coaching sistémico es influenciado por el constructivismo al considerar toda realidad como real del pensamiento sistémico (Rodríguez y Arnold, 1999), en tanto que ubica a quienes consultan en sus sistemas y subsistemas de interacciones presentes y de la cibernética en cuanto atiende a la causalidad circular (Watzlawick, Beavin y Jackson, 1989), por una parte y a los mecanismos de retroalimentación que mantienen el problema, a través de soluciones fracasadas recurrentes.

Una característica muy importante del coaching sistémico se caracteriza por ser un proceso breve en el cual se desarrolla un modelo no normativo, los problemas no se etiquetan, considera el contexto presente, piensa en términos circulares y busca el cambio con un foco en el aquí y ahora, con proyección de futuro (Anger-Díaz, 2005; Watzlawick, 1995; Cortes, 2018). El coaching sistémico permite ver la realidad desde una nueva perspectiva al ubicarse la persona por encima de la situación y/o del sistema lo cual le da la posibilidad de analizar la situación desde el punto de vista de todos los implicados, bien sean otras personas, emociones o dificultades: Esto le da al individuo la posibilidad de obtener un nuevo punto de vista gracias a que deja de ver la situación desde un solo punto de vista porque al configurar advierte unos matices nuevos que se reencuadran de manera automática en el cerebro.

Para dar claridad es conveniente mencionar que cuando se habla de configurar se hace referencia a plantear la situación actual en un espacio definido utilizando personas o avatares. Pudiendo ser estos últimos fichas, latas, velas, tapas....

Un aporte fundamental para entender cómo funciona el coaching sistémico son las leyes sistémicas de Hellinger. Las cuales se basan en el hecho de que todo está conectado entre sí de manera que la forma tradicional de análisis basada en fragmentar para entender queda totalmente obsoleta (Ferraro, 2018), no basta con analizar el asunto que interesa de forma aislada, se deben entender las interconexiones es decir las relaciones con los otros elementos y sistemas para que teniendo una base en el presente se pueda proyectar de forma deseada el futuro.

Angel de Lope (2015) define las siguientes leyes sistémicas:

1. Pertenencia: Todo miembro tiene derecho a pertenecer al sistema y nadie tiene derecho a excluirlo.
2. Prevalencia: Quien ha llegado antes tiene derecho sobre quien ha llegado después. (a nivel empresarial esto se limita por la jerarquía organizacional).
3. Equilibrio: Es el dar y recibir, el intercambio debe ser equilibrado para que el sistema funcione.
4. Jerarquía: La dirección tiene prioridad, no todos somos iguales (a nivel empresarial se debe seguir el conducto regular).

5. Reconocimiento: Obtenido de manera equitativa según el rendimiento y la aportación.

6. Aceptación: Reconocer y aceptar lo que hay.

Recordemos que las personas en si son sistemas (Hellinger, 1976), y los componentes del sistema en este caso son las emociones positivas o negativas que marcan la forma de ser del individuo.

PROGRAMACION NEURO LINGÜÍSTICA

La PNL es un conjunto de técnicas que pretende conseguir la excelencia en la comunicación interpersonal e intrapersonal. Serrat (2005), menciona que la PNL, aplicada al ámbito educativo busca potenciar las capacidades para comunicarse mejor con los docentes y compañeros, la idea es detectar los conflictos internos y aplicar estrategias para solucionarlos; la idea es aprender a comunicarse bien para tener éxito en la vida social y profesional.

Al respecto Serrat (2005), analiza y define la PNL como un modelo de comunicación que interpreta lo que sucede alrededor para mejorar la comunicación consigo mismo, evitar los pensamientos limitadores, solucionar conflictos internos y mejorar el auto concepto, el citado autor define cada término de la siguiente manera:

Programación: proceso de nuestro sistema sensorial para organizar sus representaciones generando estrategias operativas.

Neuro: todo nuestro comportamiento se asocia a una actividad neurológica dentro de la persona.

Lingüística: la actividad neurológica y las estrategias, se transmiten en la comunicación especialmente en el lenguaje.

Por otra parte Bavister y Vickers (2005), autores que también han explorado la PNL dentro del contexto educativo, refieren que la misma es un modelo por medio del cual se experimenta el mundo a través de los cinco sentidos, de ahí se basan para establecer una relación directa entre la percepción del mundo a través de los sentidos y la PNL; esto hace necesario reconocer como la mente procesa las sensaciones para transformarlas en percepciones y construir a partir de ellas una estructura individual o estructura psicológica que no es otra cosa que el mapa de la realidad. En este sentido es interesante conocer la

reflexión que sobre la PNL realizan Aquiles, Zaric y Velazco (2008), a la cual definen como una disciplina que nos lleva a ser dueños de nuestra propia mente y no una víctima pasiva de la misma.

De igual forma para entender como percibimos el mundo a través de los sentidos es importante remitirse a los estudios realizados por Serrat (2005), quien define a la vista, el oído y el tacto como los sistemas representativos primarios, mientras que al olfato y al gusto los define como sistemas representativos secundarios. Al observar la relación que se establece con los cinco sentidos propios del ser humano lo que se busca es dejar en claro que todo lo que pasa en nuestra mente nos afecta bien sea de forma positiva o de forma negativa según como sepamos hacer la respectiva catarsis de las distintas emociones, en fin la aportación que la PNL puede hacer en los procesos académicos se resume en enseñarle a los estudiantes a utilizar su propia cabeza en beneficio personal para que se vuelva el motor que requieren para culminar con éxito sus metas académicas.

La PNL no es un proceso mágico, por el contrario se trata de involucrar dos elementos fundamentales que son la autoconciencia y la disposición a cambiar (Gómez, 2015). El punto de partida es identificar como se percibe la realidad interna y externa, y como responde el cerebro ante dichos estímulos; por este motivo en esta investigación se tiene como regla imprescindible al momento de aplicar técnicas de PNL el trabajar con los tres canales de percepción que según Dunn (1985), son el visual, auditivo y kinestésico.

Para entender mejor como la PNL surge como una herramienta muy importante para mejorar el resultado de los procesos académicos es necesario conocer cómo funciona el cerebro, en relación a esto debemos decir que nuestro cerebro tiene dos hemisferios que son el izquierdo y el derecho. Esto se conoce como el cerebro pensante allí sucede el razonamiento, la conducta, el lenguaje, las funciones intelectuales como solución de problemas, la planeación, la imaginación y la creatividad (Gómez, 2015). Por su parte el hemisferio izquierdo ordena la información que necesita, define que es importante y que no lo es, acomoda partes en relación a un tema principal; todos estos procesos, conocidos como procesos consientes se desarrollan en este hemisferio (Isturiza y Carpio, 1998). De otra parte en el hemisferio derecho ocurren las funciones

cognitivas no dominantes que incluyen la conciencia, el visualiza la idea central o general, crea imágenes, combina y elige colores, visualiza la estructura de mapa, estableciendo conexiones y almacenando información para usarla posteriormente.

La conjugación de estas tareas sucede en el cerebro, es decir en el cerebro en donde a partir de procesos cognitivos básicos y superiores, se propicia el aprendizaje, Maclean (1990), agrega que el aprendizaje sucede en el cerebro de acuerdo con la teoría del cerebro triuno, en donde la información adquiere significado y sentido de acuerdo a los procesos cognitivos. En sus estudios concluye que el aprendizaje es más efectivo cuando los estudiantes pueden ser productivos, cuando tienen algo interesante, divertido, emocionante que hacer. Es decir cuando las situaciones les generan expectativas.

Adicional los estudios de Isturiza y Carpio (1998) definen las siguientes partes dentro del cerebro:

Corteza cerebral: Rige las funciones superiores de las que somos conscientes (Percepción sensorial, movimiento voluntario, lenguaje, emociones, pensamientos)

Cerebelo: Es el centro de coordinación, integra la información que recibe de los 5 sentidos y la cerebral. Hace que los movimientos sean fluidos y coordinados.

Tronco encefálico: Controla las funciones vitales latido cardiaco, respiración, ritmo de sueño-vigilia, núcleos nerviosos de los sentidos, los movimientos de la cabeza y del cuello

Medula espinal: Comunica el cerebro y los nervios periféricos, conduce las sensaciones del cerebro, lleva los impulsos del movimiento voluntario e involuntario.

Hipocampo y sistema límbico: sede principal de la memoria y el aprendizaje, forma parte del sistema límbico que es el principal rector de las emociones.

Hipotálamo: Control de supervivencia, ingesta, temperatura, defensa, sexualidad.

Tálamo y núcleos grises: estación intermedia entre la corteza y el tronco cerebral, controla los movimientos y el tono.

Por otra parte con respecto a la conformación del

cerebro Altimira (2011), señala que en esencia existen tres cerebros que tienen su propia inteligencia; estos son el reptiliano, el límbico y el neo córtex. Estos cerebros están conectados a nivel neuronal y bioquímico. El cerebro reptiliano y el límbico constituyen el cerebro emocional inconsciente y el cerebro racional o consciente es el neo córtex (corteza cerebral).

METODOLOGÍA

Tomando como base la contextualización actual de la problemática aquí consultada, analizando el perfil del equipo investigador, su inmersión en el ámbito académico, la necesidad de establecer estrategias que permitan mitigar los índices de deserción escolar y siendo consecuente con la literatura consultada que soporta la presente investigación, se determinó seguir una investigación de tipo aplicada; La cual es definida por José Lozada (2014) como aquella investigación que busca la generación de conocimientos con aplicación directa a los problemas de la sociedad. De la misma forma teniendo en cuenta la profundidad de la investigación la misma se cataloga como una investigación exploratoria, la cual según Hernández, R., Fernández C., y Baptista, M.P (2010) como una exploración o primer acercamiento que permite que investigaciones posteriores puedan dirigirse al estudio de la temática tratada, este tipo de investigación no parte de teorías muy detalladas sino que busca encontrar patrones significativos en los datos que deben ser analizados para en base a los resultados obtenidos crear las primeras explicaciones concretas de las situaciones que ocurren, lo cual según Pagano, R. R. (2000) constituye el matiz más significativo de la investigación exploratoria.

PROCESO MUESTRAL

En esta investigación la técnica de muestreo utilizada es de tipo probabilístico. Sobre la cual Canales-Ceron (2006) afirman que este método se basa en los preceptos de la teoría de la estimación, la cual se caracteriza por el hecho de que todos los elementos tienen una probabilidad conocida y distinta de cero

de ser parte de la muestra. Por las características de la población y la conveniencia en el proceso de la recolección de la información se utilizó la técnica del muestreo aleatorio simple; sobre el cual Lopez P. L (2004) comenta que este método se caracteriza porque cada unidad que compone la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado. Los parámetros utilizados en la ficha técnica de la investigación se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación.

METODOLOGIA INVESTIGACION DESCRIPTIVA	
Variables de estudio	* Causales de deserción. * Causales bajo rendimiento académico. * Resultados académicos.
Instrumentos	* Encuestas. * Entrevistas.
Población	* Hombres y mujeres aprendices en etapa lectiva de la coordinación de gestión bancaria del SENA (C.S.F).
Técnica de muestreo	* M.A.S (muestreo aleatorio simple). * Prueba piloto a muestra seleccionada por conveniencia.
Tamaño de muestra	200 encuestas.
Parámetros	* Nivel confianza: 95%. * Probabilidad de éxito: 50%. * Probabilidad de fracaso: 50%. * Error permitido: 5%.

Fuente: Propia

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

Para tomar la muestra de mercado necesaria para el desarrollo de la presente investigación, se empleó un instrumento diagnóstico el cual se denomina encuesta, este instrumento data del siglo XIX y su aparición es atribuida al Británico Charles Booth.

Richard L Sandhusen (2002), argumenta que las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas sin importar el canal por el cual se realicen las mismas, los cuales por regla general son presencial, telefónico o por correo. Por su parte al respecto Staton Etzel y Walker (2014) argumentan que la encuesta consiste en reunir datos preguntando a la gente.

La encuesta realizada en la presente investigación se estructuró teniendo como base las variables identificadas que se relacionan directamente con el objetivo general planteado, a su vez para poder definir las variables a utilizar se hizo una consulta previa de literatura relacionada y que compone el marco teórico de la misma, Puntualmente las variables seleccionadas son:

- Factores que inciden en la deserción de los aprendices.
- Factores que inciden en el bajo rendimiento académico de los aprendices.
- Conocimiento sobre el coaching sistémico.
- Conocimiento sobre la aplicación de las tecnologías de PNL.
- Disposición a acceder a procesos de coaching sistémico con PNL.

Para la validación del instrumento utilizado en esta investigación se recurrió a la consulta de tres expertos, el primero especialista en investigación, el segundo especialista en pedagogía y el tercero especialista en coaching sistémico y programación neuro lingüística.

En cuanto a lo que al análisis de los resultados se refiere este se realizó mediante el desarrollo de un análisis descriptivo, el cual es definido por Mejía Navarrete (2011), como el proceso de atribución de significados a los datos que ya fueron reducidos y procesados. De acuerdo a lo anterior a continuación se presentan los resultados obtenidos y los hallazgos más importantes encontrados en el proceso investigativo.

Es pertinente nombrar que para obtener una interpretación más amplia de la información obtenida se utilizó la metodología investigativa denominada estudio de casos, la cual es definida por Yin (1989), como una investigación empírica que investiga un fenómeno contemporáneo en su contexto real donde los límites entre el fenómeno y el contexto no se muestran de forma precisa y en el que múltiples fuentes de evidencia son utilizadas.

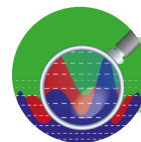
En desarrollo del estudio de casos se realizó un proceso de coaching sistémico con PNL a cinco aprendices de la coordinación de banca, seguros, fiducia y AFP del SENA (C.S.F), con el fin de determinar la magnitud de los cambios obtenidos en la situación académica de los mismos una vez concluidos los citados procesos,

obteniendo de esta forma una validación del grado de pertinencia que tienen el coaching sistémico y la programación neuro lingüística como herramientas de apoyo en los procesos pedagógicos.



RESULTADOS

Para la obtención e interpretación de los resultados obtenidos se empleó la metodología conocida como análisis descriptivo, la cual se aplicó en toda la información recolectada mediante el instrumento diagnóstico y mediante los procesos propios de los estudios de casos realizados, esto con el fin de poder realizar posteriormente un análisis estadístico de asociación de variables de la población estudiada la cual está compuesta por aprendices en desarrollo de la etapa lectiva de la coordinación de banca, seguros, fiducia y AFP.



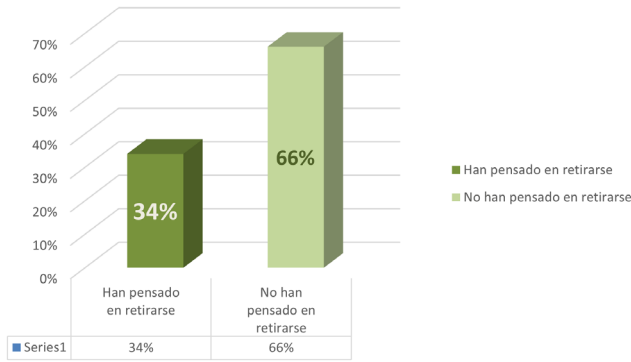
ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Para lograr una interpretación más asertiva sobre los resultados obtenidos en esta investigación, los mismos son plasmados bajo la metodología descriptiva cuantitativa, esto sumado a un análisis de cada uno de ellos el cual sirve para interpretar y relacionar los datos obtenidos con el objetivo propio de la investigación.

Desarrollando la citada metodología se obtuvo información relevante que nos permite conocer la situación actual de los aprendices en cuanto a su percepción sobre sus procesos académicos así como el posible riesgo de deserción académica motivada por factores previamente establecidos y por último la disposición a desarrollar procesos que permitan apropiar conceptos, estrategias y comportamientos que contribuyan a mejorar su situación académica.

Figura 1 Pregunta ¿has pensado en retirarte?

Han pensado en retirarse	No han pensado en retirarse
34%	66%

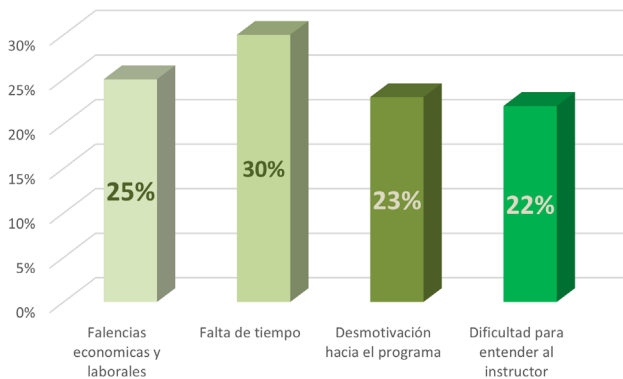


Fuente: Propia

El grafico nos muestra que el 34% de los encuestados han pensado en algún momento abandonar su proceso académico aunque a la fecha no lo han hecho. Esto demuestra la imperante necesidad de adoptar estrategias que permitan retener a los aprendices dentro de sus procesos formativos ya que el riesgo de un incremento significativo en los niveles de deserción con todas las consecuencias negativas que esto trae es latente con todas las consecuencias negativas que lo acompañan; esto demuestra la pertinencia de realizar investigaciones que brinden alternativas de solución a la casuística que al respecto presentan los aprendices.

Figura 2 Factores que inciden en la deserción

Falencias económicas y laborales	Falta de tiempo	Desmotivación hacia el programa	Dificultad para entender al instructor
25%	30%	23%	22%



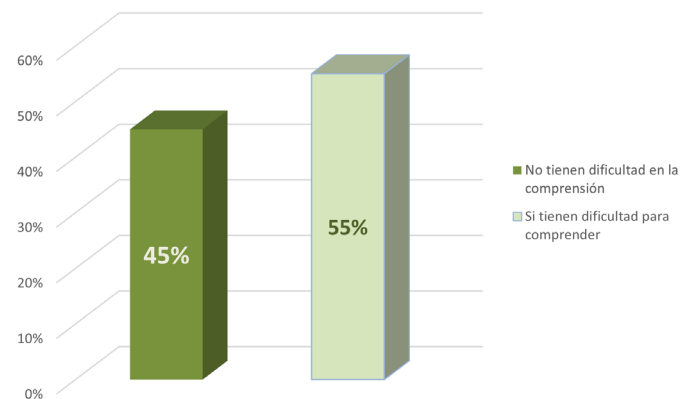
Fuente: Propia

El grafico nos muestra un hallazgo importante ya que desmitifica la creencia de que la deserción de los estudiantes en la mayoría de los casos se produce por falencias económicas o laborales, siendo esta causa ni siquiera la más citada ocupando el segundo lugar con un 25% de los casos, siendo superada por la falta de tiempo para desarrollar las actividades en las distintas

áreas de la vida la cual fue señalada por un 30% de los encuestados; de igual forma la desmotivación hacia el programa académico con un 23% y la dificultad para entender y aplicar los conocimientos impartidos por el instructor con un 22% son factores importantes a tener en cuenta. Llama la atención el hecho de que no existe un factor que represente la mayoría absoluta por lo que establecer estrategias que vayan desde afuera hacia adentro del individuo puede ser complicado sobre todo si se hace de manera general y no personal. Aquí se muestra una oportunidad interesante para utilizar herramientas como el coaching sistémico y la programación neuro lingüística ya que son herramientas que trabajan desde adentro hacia afuera del individuo.

Figura 3 ¿Tiene dificultad en la comprensión?

No tienen dificultad en la comprensión	Si tienen dificultad para comprender
45%	55%

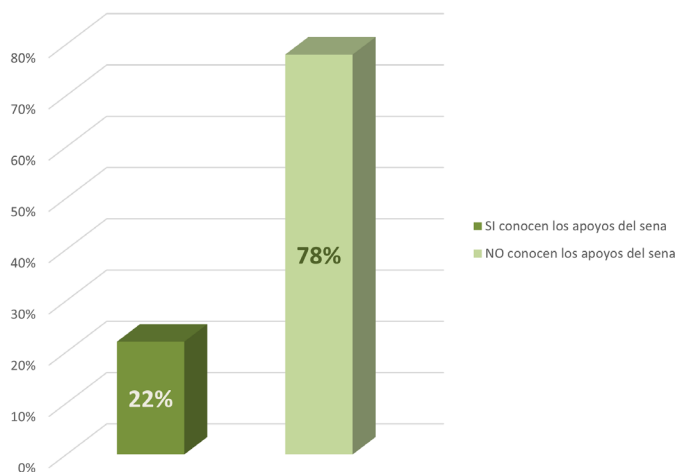


Fuente: Propia

El grafico nos muestra que solo un 45% de los encuestados afirma no tener dificultades académicas en relación a la comprensión de los conocimientos impartidos en la formación. El encontrar que más de la mitad de los encuestados dice presentar alguna dificultad representa la necesidad y oportunidad de implementar herramientas que les permita a los estudiantes planear y ejecutar planes de gestión lo cual es la razón de ser principal del coaching sistémico y la programación neuro-lingüística.

Figura 4 ¿Conoce los apoyos que brinda el SENA?

SI conocen los apoyos del SENA	NO conocen los apoyos del SENA
22%	78%

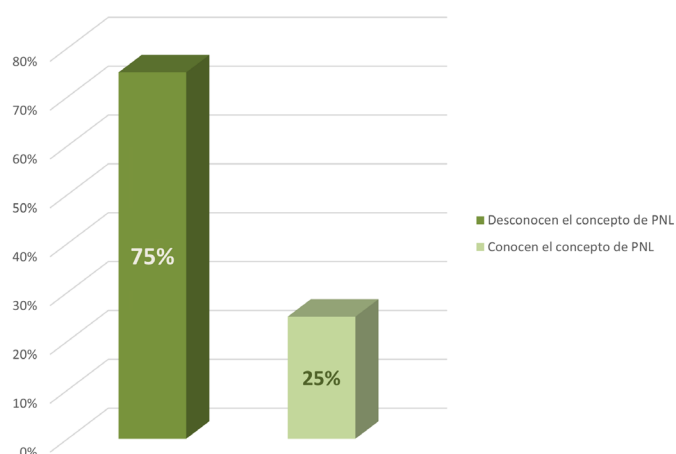


Fuente: Propia

El grafico enseña que solo el 22% de los encuestados conocen programas de apoyo ofertados por el SENA que les permitan obtener herramientas de crecimiento personal que les permitan facilitar sus procesos académicos, esto indica una oportunidad para implementar nuevos programas que permitan dotar a los estudiantes con herramientas aptas para mejorar su situación académica.

Figura 5 ¿Conoce el concepto de PNL?

Desconocen el concepto de PNL	Conocen el concepto de PNL
75%	25%



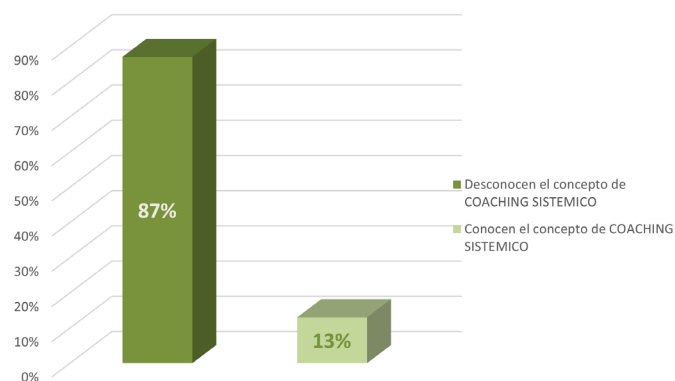
Fuente: Propia

El grafico muestra que el 75% de los encuestados no saben en que consiste la programación neuro-lingüística, esto muestra que las tecnologías que se desarrollan en esta herramienta no son de uso masivo y en Colombia no se han utilizado con la intensidad

que se utilizan en otros países que demuestran mayor desarrollo social.

Figura 6 ¿Conoce que es coaching sistémico?

Desconocen el concepto de COACHING SISTEMICO	Conocen el concepto de COACHING SISTEMICO
87%	13%



Fuente: Propia

El grafico muestra que el 87% de los encuestados desconocen el coaching sistémico, a pesar de ser esta una herramienta que ayuda a entender el contexto del ser humano dentro del sistema en el cual se desenvuelve facilitando la concreción de planes de gestión que faciliten el logro de los objetivos. Es interesante saber cómo cambiaría la situación si esta técnica empezara a utilizarse siendo esta una de las razones de esta investigación.

Figura 7 ¿Le gustaría participar en programas de fortalecimiento?

Disposición frente a programas de fortalecimiento	No tienen Disposición frente a programas de fortalecimiento
92%	8%

Fuente: Propia

El grafico muestra que el 92% de los encuestados estarían dispuestos a participar en programas que les permitan eliminar creencias limitantes y gestionar planes de acción que les permitan mejorar su rendimiento académico; cifra muy motivante porque demuestra una aceptación preliminar de los estudiantes ante procesos como los que propone esta investigación.



DISCUSIÓN

En la presente investigación se indaga que es el Coaching sistémico, para lo cual se tomó como referencia la definición que argumenta que consiste en el arte de acompañar una persona o a un grupo de personas para ayudarla o ayudarlas a encontrar su propia solución a un determinado problema desarrollándose a través de una serie de conversaciones (ICF, 2011). De igual forma se indaga acerca de la programación neurolingüística enfocada principalmente al contexto educativo, enfatizando la opinión de Serrat (2005) quien manifiesta que esta disciplina aplicada al ámbito educativo busca potenciar las capacidades para comunicarse mejor con los docentes y compañeros.

De ahí partimos para manifestar que tanto el Coaching sistémico como la programación neurolingüística son herramientas válidas para lograr la excelencia académica ya que constituyen en si procesos de objetivación y anclaje (se basan en fomentar conductas comportamentales que permitan el logro de objetivos) que según Jodelet (1986) permiten que el sujeto incorpore nuevos elementos a su sistema cognitivo. Logrando con esto descubrir e incentivar actitudes y aptitudes útiles al estudiante para lograr su fidelización a su proceso educativo obteniendo el éxito en el mismo.

Es interesante analizar el concepto expresado por Sánchez Barranco (2002), quien manifiesta que el coaching en su desarrollo se relaciona en principios de la filosofía griega en cabeza de autores tan importantes como Platon y Aristóteles, cuyos aportes a la educación han sido ampliamente difundidos en nuestra sociedad, no está de más recordar la insistencia de Platon en cuanto a la importancia de que los estudiantes se cuestionen a diario sobre los contenidos enseñados en clase, lo cual va en línea directa con una de las principales características del Coaching que es el de saberse cuestionar frecuentemente para encontrar la soluciones a las problemáticas cotidianas.

Las leyes sistémicas que según Angel de Lope (2005) son: pertenencia, prevalencia, equilibrio, jerarquía, reconocimiento y aceptación. De ser aplicadas correctamente permiten al estudiante enfocarse en sus objetivos académicos teniendo en cuenta su

entorno y su situación intrínseca, más si tenemos en cuenta que Hellinger (1976) concluyo que las personas en si son sistemas. De ahí la pertinencia de realizar un proceso que permita la sinergia entre el ser humano y su entorno desde una perspectiva integral en donde se pueda tomar conciencia de oportunidades que desde una visión simplista pocas veces se pueden detectar.

Impulsando la consecución de los objetivos, la realización personal y el interés por las actividades propias.

No siempre es suficiente conocer la realidad y las acciones que se deben emprender para mejorar el rendimiento propio con miras a conseguir objetivos a veces cuesta pasar del decir al hacer es en este momento donde cobra importancia la utilización de la programación neurolingüística la cual permite eliminar creencias limitantes logrando cambios en los patrones de comportamiento, pero para que esto suceda se debe enfatizar en el hecho de que el individuo debe tener autoconciencia y disposición a cambiar (Gómez, 2015).

La muestra tomada en esta investigación demuestra que tanto el Coaching sistémico como la programación neurolingüística son herramientas desconocidas por más del 70% de, los encuestados y si a esto sumamos que el conocerlas no implica que ya se hallan aplicado demuestra el amplio campo de aplicación que aún tienen las mismas y su desaprovechamiento actual dentro de un contexto tan complicado que presenta un alto nivel de deserción académica.

Más del 90% de los encuestados manifiestan su disposición a participar en este tipo de procesos con el fin de mejorar su situación académica actual, lo que nos lleva a concluir que la aceptación de esta metodología tendrá amplia acogida dentro de la comunidad educativa lo que masificara el impacto del resultado obtenido a través de la misma.

Es importante analizar lo expresado por la CEPAL (2002), en cuanto a identificar la desmotivación que tiene el estudiante en continuar cursando su programa de estudios como una de las principales causales de bajo rendimiento escolar y futura deserción. Siendo labor del estado, la comunidad, familia y el mismo estudiante encontrar fuentes de motivación, lo cual

se posibilita de una forma más sencilla a través de la elaboración de configuraciones sistémicas propias del coaching sistémico al ver su situación en el entorno desde afuera observando distintas oportunidades y estrategias que no son observables desde una visión interna del ser.



BIBLIOGRAFÍA

Ravier Leonardo. ¿Cuál es la historia del coaching?. Enlace web: <http://www.coach-personal.es/documentos/historia-del-coaching>.

Pagano, R. R. (2000). Estadística para la ciencia del comportamiento. Madrid: International Thompson.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista; M.P. (2010). Metodología de la investigación (5° ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Whitmore, J. (2009). ¿El coaching estará a la altura del desafío? The OCM Coach and mentor journal, 9 (2).

JVM Navarrete-Revista latinoamericana de metodología de la investigación (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos.

Cerón, M. C., & Ceráon, M. C. (2006). Metodologías de la investigación social. Santiago: LOM ediciones.

Gómez, G. (2015). Optimicemos la educación con PNL programación neurolingüística su aplicación práctica en el trabajo docente. México: Trillas, 240.

Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. Revista internacional de investigación en ciencias sociales, 8(1), 141-150.

Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. Moscovici, Serge (comp.), Psicología Social II, Barcelona, Paidós, 469-494.

Ortiz-Tallo, M., & Gross, G. (2014). Las Constelaciones Familiares de Bert Hellinger: Estudio de Caso. Journal of Transpersonal Research, 6(2), 19-28.

Sandhusen, R. L. (2002). Mercadotecnia/por Richard L.

Sandhusen (No. 658.8 S35y.).

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto cero, 9(08), 69-74.

Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 3(1), 47-50.

Altimira, S. (2011). Los tres cerebros: reptiliano, límbico y neo córtex. Health Managing. Recuperado de <http://www.healthmanaging.com/blog/los-tres-cerebros-reptiliano-limbico-y-neocortex>.

Guzmán, B., & Castro, S. (2017). Las inteligencias múltiples en el aula de clases. Revistas de Investigación, 29(58).

MacLean, PD (1990). El cerebro trino en la evolución: papel en las funciones paleo cerebrales. Springer Science & Business Media.

Aquiles, J., Zaric, S., & Velazco, M. (2008). El software del cerebro: Introducción a la programación neurolingüística PNL. Colección Nuevos Empresarios. Ideación. Santo Domingo República Dominicana. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search>.

Bavister, S., & Vickers, A. (2005). PNL. Las Claves para una comunicación más efectiva.

Vickers, A., & Bavister, S. (2005). Coaching. Teach Yourself.

Serrat, A. (2005). PNL per a docents. Millora el teu coneixement i les teves reaccions. Barcelona: Grao.

Dumont, C. B., Bakovic, M. E. C., & Calderón, P. F. L. (2020). Coaching sistémico estratégico para la reinención laboral. Journal of Management & Business Studies, 2(1).

Henninger, M. y Barth, C. (2009). Liderazgo y comunicación. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen, 103 (4), 211-216.

Rodríguez, D., Bozzo, C. y Arnold Cathalifaud, M. (1999). Cultura organizacional e innovación: El caso

de Goodyear-Chile.

Villa, J. P., & Caperán, J. A. (2010). Manual de coaching. Profit Editorial.

Ives, Y. (2008). ¿Qué es el 'coaching'? Una exploración de paradigmas en conflicto. Revista Internacional de Coaching y Mentoría Basados en Evidencia , 6 (2).

Hay, J. (2003). Coaching. Train the Trainer, 7.

Correa, L. J. L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista Escuela de Administración de negocios, (63), 127-144.

Vélez, E., Schiefelbein, E., & Valenzuela, J. (1994). Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria: Revisión de la literatura de América Latina y el Caribe.

Román, M., & Cardemil, C. (2001). Estudio de factores asociados al bajo rendimiento SIMCE de escuelas focalizadas. Santiago de Chile: CIDE_MINEDU.

Román, M. (2013). Factores asociados al abandono y la deserción escolar en América Latina: una mirada en conjunto. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 11(2), 33-59.

Dubet, F. (2004). Gobernabilidad de los sistemas educativos en América Latina. IIPE-Unesco, Sede Regional Buenos Aires.

Tejedor, F. J. T. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1), 318-327.

Bandler, R., Grinder, J. y Andreas, S. (1982). La programación neurolingüística™ y la transformación del significado. Utah: gente real.

Cabrera Pérez, L., Bethencourt Benítez, J. T., González Afonso, M. C., & Álvarez Pérez, P. R. (2006). Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa.

Oswald, FL, Schmitt, N., Kim, BH, Ramsay, LJ y Gillespie, MA (2004). Desarrollar una medida de biodatos y un inventario de juicio situacional como predictores del desempeño de los estudiantes universitarios. Revista

de psicología aplicada, 89 (2), 187.

Durán, C. R. (1997). El reto de la educación superior en la sociedad del conocimiento. Anuies.



CARACTERIZACIÓN MUJERES RURALES CAFETERAS DE LA SIERRA NEVADA DE SANTA MARTA, RECOMENDACIONES



Universidad Piloto de Colombia

Fabiola Pinzón Hoyos
Fabiolapinzon@unipiloto.edu.co



Samir Medina Roncancio
Samir-medina@upc.edu.co



RESUMEN

En contexto de los proyectos de investigación desarrollados al interior de la Universidad Piloto de Colombia bajo los lineamientos de la Dirección de Investigaciones, desde la Facultad de Ciencias Sociales y Empresariales se propuso el desarrollo del proyecto denominado “Implementación de la metodología para la innovación en las cadenas de valor “MICAVIDI” para la internacionalización de productos agroindustriales: estudios de casos”, enfocado concretamente a un grupo de Mujeres Rurales Cafeteras de la Sierra Nevada de Santa Marta, y de las regiones del Tequendama y Meta.

Para poder aplicar la metodología, se hizo necesario hacer una caracterización, concretamente al grupo de Mujeres Rurales Cafeteras de la Sierra Nevada de Santa Marta, objeto de análisis en el presente artículo, con el fin último de presentar algunas conclusiones y reflexiones desde las Redes de Suministro y sus Redes Logísticas, como enfoque organizacional, para desarrollar su proceso productivo e internacionalizar sus productos.

Las reflexiones básicamente se fundamentan en presentar una alternativa de cambio en la forma de desarrollar su proceso productivo, desde un enfoque organizacional fundamentado en el trabajo individual (por finca o unidad productiva), aislada, independiente, a una forma de trabajo colaborativa, cooperada y coordinada, esto es, enfoque en “Redes de Suministro” (redes de valor) con todos los intervinientes en su proceso productivo y, con las demás mujeres rurales de la zona, para así generar economías de escala, incrementar la productividad, lo que se verá reflejado en el incremento de su competitividad, la co-creación de valor, para así satisfacer la demanda de sus productos, tanto a nivel nacional como internacional, si se tiene claro que las Redes de Suministro con sus Redes Logísticas son “globales”.



PALABRAS CLAVES

Redes de Suministro, Redes Logísticas, Supply Chain, Networking, Agronegocios.



ABSTRACT

In the context of the research projects developed within the Universidad Piloto de Colombia under the guidelines of the Research Department, the Faculty of Social and Business proposed the development of the project called “Implementation of the methodology for innovation in the “MICAVIDI” value chains for the internationalization of agro-industrial products: case studies”, focused specifically on a group of Rural Women Coffee Growers from the Sierra Nevada de Santa Marta, and from the Tequendama and Meta regions.

To apply the methodology, it was necessary to characterize, specifically the group of Rural Women Coffee Growers of the Sierra Nevada de Santa Marta, the object of analysis in this article, with the goal of presenting some conclusions and reflections from the Networks of Supply and its Logistics Networks, as an organizational approach, to develop its production process and internationalize its products.

The reflections are basically based on presenting an alternative for change in the way of developing its productive process, from an organizational approach based on individual work (by farm or productive unit), isolated, independent, to a collaborative, cooperative and coordinated, that is, focus on “Supply Networks” (value networks) with all those involved in its production process and, with the other rural women in the area, in order to generate economies of scale, increase productivity, which is It will be reflected in the increase in its competitiveness, the co-creation of value, in order to satisfy the demand for its products, both nationally and internationally, if it is clear that the Supply Networks with their Logistics Networks are “global”.



KEYWORDS

Supply Networks, Logistics Networks, Supply Chain, Networking, Agribusiness.



INTRODUCCIÓN

En coherencia con las políticas sobre la promoción del sector agropecuario en Colombia y las políticas de la Universidad Piloto de Colombia se planteó el desarrollo de proyecto denominado “Implementación de la metodología para la innovación en las cadenas de valor “MICAVIDI” para la internacionalización de productos agroindustriales: estudios de casos”, enfocado concretamente a un grupo de Mujeres Rurales Cafeteras de la Sierra Nevada de Santa Marta, de las regiones del Tequendama y Meta, como bien su nombre lo indica, para generar nuevos modelos de organización y desarrollo de su proceso productivo, con el fin de vender sus productos en el mercado internacional, de manera competitiva y, co-creando valor, para todos los intervinientes del proceso productivo del café.

Es así que, en el presente artículo, en primera instancia se hace una breve síntesis de las mujeres rurales cafeteras objeto de estudio (Sierra Nevada de Santa Marta), para luego hacer un análisis sobre los hallazgos principales, producto del procesamiento de la información recolectada en las encuestas, y por último presentar unas conclusiones, recomendaciones relacionadas concretamente con innovar en la forma de organizarse y desarrollar su proceso productivo de manera colaborativa. (fundamentado en Redes de Suministro y sus Redes Logísticas).

Programa Mujeres cafeteras. Como contexto, es importante tener claridad que la cadena productiva del café cuenta con unos factores de manejo especial, dado por la institucionalidad cafetera, que está conformada por el conjunto de entidades que suministran bienes públicos, que complementan las acciones del estado. Mediante esta institucionalidad, no sólo las mujeres rurales cafeteras, sino en general todos los productores de café pueden tener acceso y beneficiarse de:

- los resultados de investigaciones que sobre el sector se realicen
- Asistencia técnica agrícola extensión rural
- Conectividad y comunicaciones
- Garantía de compra

- Control de calidad
- Diferenciación y agregación de valor

Lo que permite a los cafeteros incrementar su productividad, su competitividad y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En este marco de institucionalidad, se ha desarrollado el programa de Mujeres Cafeteras, cuyo objetivo es propiciar el empoderamiento femenino en el campo colombiano, lo que da razón al trabajo desarrollado dentro del proyecto de investigación.

La participación de la mujer en el sector cafetero es del 31%, según la Federación Nacional de Cafeteros, que está representada en cultivos en un área de 225.905 hectáreas.

Ahora, en lo que hace concretamente a las Mujeres Rurales Cafeteras de la Sierra Nevada de Santa Marta, vale la pena resaltar la siguiente información, tomada de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, El Departamento del César, donde se encuentra ubicado el Municipio de Pueblo Bello, ubicado en el valle de la Sierra Nevada de Santa Marta, a una altitud de 1.200 m.s.n.m., con un clima de 22 °C, a solo 45 minutos de Valledupar.

Uno de los 19 municipios cafeteros de este Departamento.



REFERENTES TEÓRICOS

Las Redes de Suministro concebidas a partir del enfoque de Redes de Valor presentan tres tipologías fundamentales desde el punto de vista de los nodos que la componen: la primera, cuando la empresa que lidera la gestión de las Redes de Suministro (empresa líder o empresa foco) tiene proveedores de materias primas o insumos (Upstream) y clientes que distribuyen los bienes y servicios a consumidores y usuarios finales (Downstream); la segunda, cuando la empresa líder no tiene proveedores pero sí clientes distribuyen bienes y servicios a los consumidores y usuarios finales (Downstream); y la tercera, cuando la empresa líder tiene únicamente proveedores (Upstream) y distribuye directamente y sin intermediación los bienes y servicios a los consumidores y usuarios

finales. (Lambert, 2005). Según Lambert (2005), independientemente de la tipología que adopte la Red de Suministro, ésta puede tener clientes de primer, segundo, tercer o más niveles, según tenga clientes, clientes de clientes y consumidores finales o puede tener proveedores de primer, segundo, tercer o más niveles, según tenga proveedores, proveedores de los proveedores hasta llegar al origen de los recursos.

De otra parte, es importante tener en cuenta que una Red de Suministro tiene tres dimensiones estructurales, así; dimensión estructural horizontal de los nodos, dimensión estructural vertical de los nodos y la posición horizontal de los nodos. La dimensión estructural horizontal está relacionada con la cantidad de niveles que conforman la Red de Suministro (entre más niveles, la Red se hace más “ancha” y entre menos niveles, la Red se hace más “angosta”); dimensión estructural vertical que indica el número de nodos existentes en cada nivel; y la posición horizontal de los nodos, que es la posición relativa en la Red de Suministro como empresa líder. Cooper (2005) clasifica las relaciones entre cada uno de los nodos de la Red de Suministro, en cuatro categorías: relaciones mediante vínculos de procesos de negocio administrados, mediante vínculos de procesos de negocio monitoreados, mediante vínculos de procesos de negocio no administrados, y relaciones mediante vínculos de proceso de negocio de no participantes.



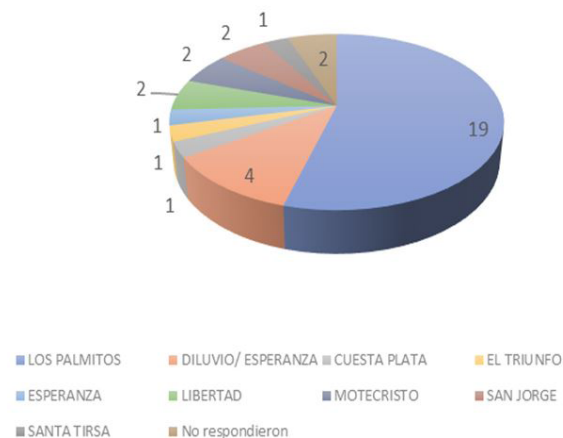
MATERIALES Y MÉTODO

Se estableció un instrumento diagnóstico para el grupo de Mujeres Rurales Cafeteras objeto de análisis, denominado Instrumento para el levantamiento de información caracterización. En el cual participaron 35 mujeres, liderado por la Asociación de Mujeres Rurales Cafeteras del Valle de Upar - ASMUYACAVA.

A continuación, el análisis de algunas de las variables más representativas para el objeto del presente artículo.

Veredas. En la siguiente figura se observa la distribución de la población objeto de estudio, en las diferentes veredas del Municipio de Pueblo Bello.

Figura 1 Veredas objeto de estudio



Fuente: Elaboración propia de los autores

Se observa claramente la mayor participación de mujeres cafeteras de la vereda Los Palmitos.

Adicional a lo anterior, el 99% de los participantes de la muestra son miembros de la Asociación de Mujeres Cafeteras de Valle de Upar – ASMUYACAVA. Uno de ellos también forma parte de CAFICOSTA. Uno de ellos no respondió.

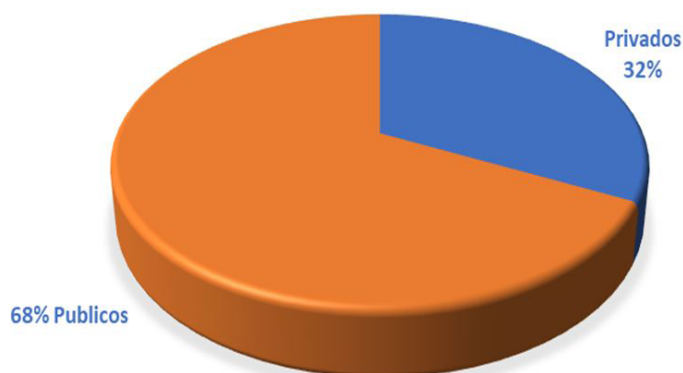
Esta distribución de mujeres cafeteras da una idea inicial para la propuesta de esquema de la red de suministro, (que no necesariamente debe ser una), basada en la ubicación y el número de estas.

Vías de acceso. Las vías de acceso utilizadas por el 99% de las caficultoras para el transporte de sus productos, son terciarias, sobre el estado de las vías, el 86% manifiesta que estas se encuentran en regular estado, el 9% que en pésimo estado y, el 5% no respondió. Este tema de las vías de acceso es fundamental para la propuesta, si se considera que por ellas se va a continuar desarrollando el transporte, posiblemente de mucha más carga, lo que, en última instancia, va a requerir la participación del estado, en torno a la institucionalidad, para el mejoramiento de las vías.

Medios de transporte. 23 caficultoras manifiestan utilizar vehículos de transporte público y 11 manifiestan utilizar vehículos privados o propios. Otro elemento importante de conocer, ya que se pasaría del uso exclusivo de los medios de transporte a un uso colaborativo, lo que implicaría la optimización

y reducción de costos, en este recurso, en primera instancia. Otro aspecto importante para destacar y que requiere la toma de medidas casi que inmediatas, es que los vehículos empleados no poseen certificaciones para transporte de productos agrícolas.

Figura 2 Clasificación de los medios de transporte utilizados en el proceso productivo



Fuente: Elaboración propia de los autores

Distancia desde las fincas al centro de acopio.

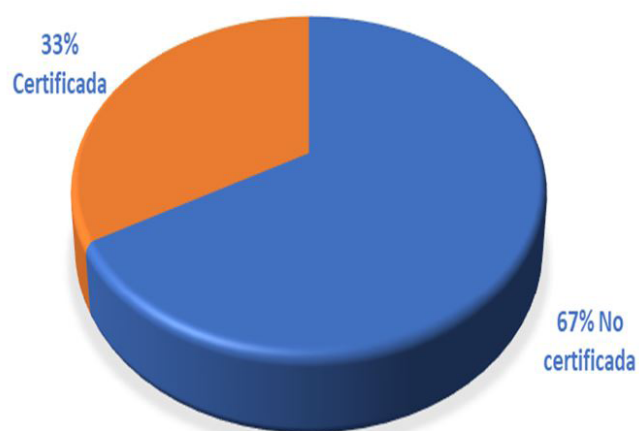
La distancia más significativa es de 70 km y la más corta es de 20 km, por lo tanto el promedio de distancia es de 45 km; el tema de las distancias y de la forma como están agrupadas en las diferentes veredas, es un elemento complementario a lo mencionado en la variable veredas y, refuerza el planteamiento para la propuesta, de conformar redes de suministro por veredas, fundamentado en la distancia, no sólo entre ellas, sino también del centro o centros de acopio.

Materiales y equipos empleados para la producción del café. son de carácter propio, elemento importante, con la elaboración de un levantamiento de información sobre el tipo y estado de materiales y equipos, pensando en que puedan ser utilizados de manera colaborativa en el esquema de red que se planteará, puedan comenzar a institucionalizar en el Municipio de Puelo Bello sus mujeres cafeteras.

Semillas. certificadas en un 33% y el 67% no posee semillas certificadas. Aspecto importante para considerar, si se tiene en cuenta que uno de los propósitos del grupo de mujeres cafeteras es llevar sus productos a mercados internacionales, lo que implica procesos certificados desde el origen de las semillas. Acá también se puede aprovechar la institucionalidad cafetera, para que todas las mujeres cafeteras

adquieran semillas certificadas, para garantizar un café tipo exportación.

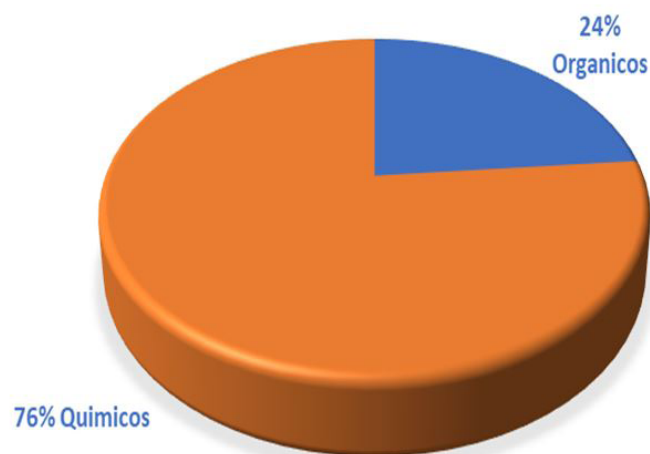
Figura 3 Clasificación de las semillas



Fuente: Elaboración propia de los autores

Insumos. En la siguiente figura se observa la participación del tipo de insumos utilizados en el proceso productivo.

Figura 4 Tipo de insumos utilizados en el proceso productivo



Fuente: Elaboración propia de los autores

En 26 de las fincas (76%), emplean productos químicos y en 8 de ellas (24%), utilizan productos orgánicos, de lo que podría indicar que se está tomando conciencia por el cuidado medioambiental, migrando a los productos amigables con la naturaleza, mediante el manejo de abonos orgánicos y, no sólo eso, sino para el proceso de exportación, un café completamente orgánico, tiene mayor demanda en los mercados internacionales.



RECOMENDACIONES

se sugieren dos decisiones estratégicas, y algunas recomendaciones de índole operacional:

- Diseñar y desarrollar un programa de formación y capacitación en organizaciones fundamentadas en redes de suministro y sus redes logísticas, de manera colaborativa con la Institucionalidad cafetera y la Universidad Piloto de Colombia, considerando el conocimiento que se tiene como resultado de los proyectos que se han venido desarrollando desde hace varios años.
 - Desarrollar el primer esquema de la red de suministro y su red logística, con el nodo fundamental de la Red que son las mujeres cafeteras objeto de la investigación, Sierra nevada de Santa marta, Pueblo Bello. Esta red de fundamenta en la integración interna que debe existir entre todas ellas, para el proceso de Producción, que entre otros, tendrá los siguientes subprocesos que se deben operacionalizar (planear y presupuestar, transportar, compara y contratar, desarrollar el proceso industrial, preparar, sembrar y gestionar, cosechar y, definir el modelo de negocio). Una vez esté establecido ese esquema, se procede a diseñar la Red logística que va a soportar ese proceso de producción, es importante reiterar y aclarar por qué ese nodo y ese proceso, son la razón de ser de esa cadena productiva, si no hay producción, no hay producto para atender demanda.
 - Construir la Red de conocimiento que va a dar el soporte y que en gran medida va a garantizar la transferencia de conocimiento entre todos los miembros de la Red.
- Otras recomendaciones de índole operacional.**
Estas recomendaciones tienen como fin, que las mujeres rurales cafeteras de la Sierra nevada de Santa Marta y, concretamente del Municipio de Pueblo Bello, vayan haciendo avances en la identificación de su estado actual, con soportes que van a servir los intereses del diseño y desarrollo de la Red de Suministros y su red logística:
- *Acciones de integración recomendadas con los socios estratégicos, para el establecimiento de la red de suministro.* En esta fase el trabajo con los **involucrados**, mujeres

rurales cafeteras objeto de la investigación, es necesario, definir los propósitos en común que tienen el interés en integrarse, por lo cual será necesario el fortalecimiento de las relaciones internas, para visualizar oportunidades. Comprometerse.

- *Levantar un inventario relacionado con infraestructura, materiales y equipo disponible en cada una de las firmas de las mujeres comprometidas con el proceso.* Fundamental tener el soporte escrito, en el que se haga una caracterización detallada de cada uno de los objetos que fueron levantados en el inventario, lo que permite conocer la cantidad y calidad de infraestructura disponible en la red.
- *Definir la capacidad productiva de cada una de las fincas.* En primera instancia, determinar cuánto se está produciendo y, determinar cuánto se podría producir, para así tener conocimiento de la capacidad productiva de toda la red.
- *Gestionar con la institucionalidad cafetera los beneficios que pueden obtener.* Esta gestión se fundamentaría en lograr el desarrollo de actividades y procesos que permitan incrementar sus capacidades productivas y técnicas, como también gestionar el soporte para el arreglo y mantenimiento de las vías terciarias.



DISCUSIÓN

Al identificar los diferentes interesados de la propuesta de Red de valor no todos cuentan con el conocimiento, el tiempo, los recursos, la flexibilidad o la capacidad de adaptación que permita romper esquemas y mitos sobre la implementación de este enfoque en la red, basado en la construcción de las relaciones con los asociados de la fundación que manifiesten intención de integración.

El fortalecimiento de la Red se logra con la confianza que se puede gestar entre los miembros, esto sin dejar atrás los contratos, acuerdos de confidencialidad en el manejo de información, los acuerdos que se establezcan entre los miembros PSA

No todas las empresas encuentran la forma de involucrarse por riesgo a fracasar en el intento o por

los compromisos que se pueden generar a partir de la integración, por lo tanto, será necesario establecer claramente el liderazgo de las empresas para que puedan generar dichos acuerdos.



CONCLUSIONES

Si se parte del interés del grupo de mujeres cafeteras objeto de estudio, para mejorar sus procesos productivos, su organización, y demás aspectos que se deban mejorar con el fin último de acceder y atender demanda de su café, tanto a nivel local, como regional y nacional y, teniendo en cuenta el análisis anterior y las conversaciones con las mujeres rurales, se puede deducir claramente la oportunidad tan grande que tiene éste grupo de mujeres rurales cafeteras de incursionar en nuevos mercados, de manera colaborativa, cooperada y coordinada.

Es natural que esto no se logra de la noche a la mañana, ya que implica un proceso de aprendizaje, fundamentado en la capacitación, la formación, la transferencia de conocimiento, el fortalecimiento de sus competencias productivas, técnicas y organizativas, lo que se puede lograr, aprovechando la institucionalidad cafetera de una parte y, de otra parte, el soporte de la Universidad Piloto en lo que hace especialmente a sus competencias organizativas, que dan razón de ser al esquema de organización fundamentado en Redes de Suministro con sus respectivas Redes Logísticas (para gestionar, entre otros procesos, las distribución física internacional).



BIBLIOGRAFÍA

Lambert, D. (2004). Supply Chain Management, processes, Partnership, Performance Supply Chain. Sarasota: Supply Chain Institute.

Lambert, Douglas M. (2005). "Supply Chain Management. Processes, Partnerships and Performance. Sarasota. Fla. USA: Supply Chain Management Institute.

Supply Chain Council. (Agosto de 2010). Supply Chain Operations. Recuperado el 23 de Agosto de 2016, de <http://cloud.id.ttu.ee/idu0010/Portals/0/Harjutustunnid/>

SCOR10.pdf

Ballou, R. (2004). Administración de Cadena de Abastecimiento. México D.F: Pearson.

Gattorna, J. (2009). Cadenas de Abastecimiento Dinámicas. Bogotá: Kimpres .

Gattorna, J. (2015). Dynamic Supply Chains. Edinburgh: Pearson Education Limited.

Caballero, F; Garzón, J; Rodríguez, R; Rodríguez R, 2018 Implementación de la Red de Valor de Cafés Especiales en los municipios de Pasca, Fusagasugá y Pandi con miras de exportación en Bioempaques a la República Popular China, Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, Ciencias Administrativas.

Porter M. E. 2002. Ventaja Competitiva. CECSA. Primera Edición. México. 556

Diagnostico Multidisciplinar de Chapinero 2020, Unidad de proyección social, Universidad Piloto de Colombia, Bogotá. 2020

Cámara de comercio de Bogotá, Perfil económico y empresarial localidad de Chapinero; Bogotá, 2020,

Medina Samir 2021 (Propuesta de diseño de red para la localidad de chapinero) Bogotá Colombia 2021

Fuente: Sahid, F. Pinzón, F. (2021) Presentación ante la Mesa Sectorial de Logística. Avance la investigación en Gestión de Redes de Valor y Logística. 22 de junio 2021

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Café de Mujeres Colombianas. Empoderando a través de la pasión por el café. Consultado en noviembre 17 de 2022. <https://indd.adobe.com/view/daef14fc-2e54-4627-b03e-b20470a227e4>

PERFILES LABORALES POR COMPETENCIAS EN PEQUEÑAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE BOYACÁ



Centro de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial - CEDEAGRO

Adriana Cepeda Pardo
adriana_cepeda@outlook.com



Zareth Lizarazo Davila
zlizarazo@sena.edu.co



RESUMEN

Este proyecto de investigación surgió al evidenciar la necesidad de promover el desarrollo de los pequeños empresarios del departamento de Boyacá, específicamente promover el conocimiento en la selección de personal por competencias como destreza para la potencialización de los emprendimientos de la región. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo implementar perfiles laborales por competencias como estrategia de innovación en los procesos de selección de personal en las pequeñas empresas participantes del sector agroindustrial de Boyacá. Para ello se implementó una metodología cualitativa de caso tipo (estudio de caso) ejecutada en cinco fases a una muestra de dos empresas pequeñas del sector Agroindustrial subsector cárnicos. Con la implementación de este estudio se concluyó que las pequeñas organizaciones participantes no poseen actualmente un área de recursos humanos, ejecutando sus procesos de selección de personal de manera empírica; por lo tanto, con la implementación de los perfiles laborales por competencias se logró la mejora en el proceso de selección de personal e identificación de competencias genéricas y específicas para cada uno de los cargos de las organizaciones participantes.



PALABRAS CLAVES

- Perfiles laborales
- Selección de personal
- Competencias laborales
- Competencias genéricas
- Competencias específicas
- Empresas agroindustriales.



ABSTRACT

This research project arose from the need to promote the development of small entrepreneurs in the department of Boyacá, specifically to promote knowledge in the selection of personnel by competencies as a skill for the potentiation of the region's enterprises. Therefore, the objective of this study is to implement competency-based job profiles as a strategy for innovation in the personnel selection processes in the small participating companies of the agroindustrial sector of Boyacá. For this purpose, a qualitative case study methodology (case study) was implemented in five phases in a sample of two small companies in the agroindustrial sector, meat subsector. With the implementation of this study, it was concluded that the small participating organizations do not currently have a human resources area, executing their personnel selection processes in an empirical manner; therefore, with the implementation of the competency-based job profiles, an improvement in the personnel selection process and the identification of generic and specific competencies for each of the positions of the participating organizations was achieved.



KEYWORDS

- Job profiles
- Personnel selection
- Labor competencies
- Generic competencies
- Specific competencies
- Agro-industrial companies.



INTRODUCCIÓN

El crecimiento empresarial del departamento de Boyacá es cada vez más notorio, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], las pequeñas y medianas empresas (MyPEs) del sector agroindustrial en Boyacá representan un total de 764 emprendimientos (Geoportal, 2020). De los cuales, según la revista LA REPUBLICA (2021), “la tasa de supervivencia de estos emprendimientos, (...), es de 64% al primer año de creación y 36,5% a los cinco años” (párr., 6). Datos alarmantes en la inestabilidad económica y competitiva que pueden llegar a adquirir estos emprendimientos.

En relación, autores como Duran y Zapata (2020), refieren que una de las causas de esta inestabilidad en los emprendimientos se encuentra relacionada a que las pequeñas y medianas empresas poseen falencias en procesos de gestión del talento humano que les conlleva a grandes pérdidas monetarias, y riesgo de no desarrollo de buenas prácticas empresariales; falencias que consideran al no ser atendidas con prontitud, generan pérdidas significativas en la organización.

Asimismo, Restrepo y Arias (2015), establecen que estas deficiencias se encuentran relacionadas a la principal característica de la MyPEs (pequeñas y medianas empresas), las cuales al surgir desde un entorno familiar en donde la unidad de mando y gerencia recae exclusivamente en el propietario, es común que se presenten deficiencias en las áreas de Recursos Humanos tales como: ausencia en el análisis y descripción de cargos, inadecuados procesos de selección de personal, déficit en capacitación, ausencia plan de carrera, escasa compensación salarial, bienestar laboral, y entre otros factores fundamentales desde la gestión del talento humano que favorecen el crecimiento y fortalecimiento de la empresa.

En congruencia, Reyes (2020), refiere que existe un vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, siendo las prácticas de selección de personal un factor fundamental para el efectivo proceso de los trabajadores y rendimiento de la empresa. Por consiguiente, la implementación de métodos innovadores como la perfilación laboral

por competencias permite que empresarios logren mitigar algunas de las falacias internas, ya que como lo menciona Ramírez (2016), un proceso de selección de personal inadecuado conlleva a altos índices de rotación de personal, bajos niveles de productividad y escaso personal capacitado, lo que genera pérdidas monetarias de aproximadamente hasta 12 veces el valor del salario de un trabajador.

Es por esta razón, que esta investigación tiene como objetivo implementar perfiles laborales por competencias como estrategia de innovación en los procesos de selección de personal en las pequeñas empresas participantes del sector agroindustrial de Boyacá, como método de para el fortalecimiento de los pequeños y medianos emprendedores de la región, puesto que como lo menciona Salazar “las relaciones que se establecen en una organización y la forma de realizar la gestión humana inciden directamente en su diseño, en su estructura, en las relaciones de los sujetos que las componen y por ende, en todos sus procesos y productos” (Como se mencionó Ordoñez, 2020, p.8).



METODOLOGÍA

Se empleó una metodología cualitativa de caso tipo (estudio de caso), ya que como lo menciona Monje (2011) se busca abordar de forma intensiva e individual las entidades participantes en torno al fenómeno de estudio, el cual está orientado a la implementación de perfiles laborales por competencias para los procesos de selección de las empresas participantes.

Por consiguiente, se realizó un muestreo por conveniencia en el que se seleccionó una muestra de dos pequeñas empresas agroindustriales: La Empresa 1, dedicada al procesamiento y conservación de carne, productos cárnicos y del comercio al por mayor de productos alimenticios; y la Empresa 2, dedicada al comercio al por menor de carnes, productos cárnicos, pescados y productos de mar.

En cuanto a los instrumentos de recolección de información, se implementó la entrevista semiestructurada para el reconocimiento de las organizaciones, la entrevista estructurada para la recopilación de información de las especificaciones de los cargos de cada empresa participantes y

cuestionarios para la identificación de competencias laborales (genéricas y específicas) según las especificaciones de experiencia, conocimiento y tareas específicas de los cargos.

Finalmente, esta investigación se desarrolló en cinco fases metodológicas: Reconocimiento de la organización y del proceso de selección de personal; recopilación de información de los cargos; identificación de competencias laborales; estructuración de perfil laboral por competencias; y socialización y capacitación de perfiles laborales por competencias a empresas participantes.



DISCUSIÓN

Reconocimiento de las organizaciones

A partir de la información recolectada, se identificó que ambas empresas participantes surgen desde un ámbito familiar en donde la Empresa 1, es creada oficialmente desde el año 1990 y está dedicada al procesamiento y conservación de carne, productos cárnicos y del comercio al por mayor de productos alimenticios; y la Empresa 2 fue fundada en el año 2017 estando orientada al comercio al por menor de carnes, productos cárnicos, pescados y productos de mar.

En cuanto a la estructura organizacional de las empresas participantes, se identifica que ambos emprendimientos son catalogados como pequeñas empresas, según LEY 590 DE 2000 y el Decreto 957 del 05 de junio, de la cual la Empresa 1 posee un total de 32 trabajadores y la Empresa 2 un total de 22 trabajadores establecidos bajo una estructura organizacional jerárquica descendente en tres niveles: estratégico, de soporte o apoyo y operativo.

Con respecto a la identificación del proceso de selección de personal se estableció que las empresas participantes actualmente no cuentan con un profesional y/o área del talento humano que lidere el proceso de selección, por lo cual el proceso es llevado a cabo por el Gerente Administrativo y Financiero de cada empresaparticipante. En relación, Restrepo y Arias (2015), refieren que este fenómeno de unidad de mando que recae exclusivamente por la

gerencia/propietario es una característica común en este tipo de emprendimientos (pequeñas empresas) lo que genera deficiencias y/o desconocimiento en la implementación o mejora de estrategias de gestión del talento humano como método de crecimiento empresarial.

En congruencia con el proceso de selección que se maneja dentro de las organizaciones, se observó que las empresas participantes realizan un proceso empírico, en el cual refieren realizar determinados pasos para la selección y contratación de un candidato a partir de los conocimientos que han adquirido con la experiencia que han recolectado durante los años. Analizando el proceso detallado de la selección de personal que desarrollan estas organizaciones, se identificó las siguientes fases: Planteamiento de la necesidad de búsqueda de apertura de una nueva vacante; reclutamiento (a través de redes sociales de la empresa, la Agencia de Empleo Comfaboy, la Agencia Pública de Empleo del SENA y recomendaciones personales); evaluación (unicamente entrevista); filtro de selección de los posibles candidatos; decisión; contratación; y finalmente, inducción al puesto de trabajo.

Con la descripción realizada anteriormente se puede concluir que, si bien las pequeñas empresas participantes poseen un proceso metodológico de selección de personal, este presenta algunas fallas, puesto que como lo menciona Atalaya (2001), la selección de personal es un proceso complejo pero flexible a modificaciones que está orientado a atraer al mejor candidato a través de un proceso que comprende el cumplimiento de etapas o sistemas según la solicitud y/o necesidades del cargo, orientados principalmente a: Planeamiento del proceso de selección de personal, reclutamiento, evaluación, selección, decisión, inducción y seguimiento del candidato seleccionado.

De este modo, se identifica que las empresas participantes manejan las principales fases de selección de personal establecidas por los autores mencionados anteriormente; sin embargo, se evidencia la ausencia de algunos procesos o pasos tales como aplicación de instrumentos de evaluación para la selección de personal (evaluación de conocimientos, calificación e interpretación de pruebas psicológicas y aptitudinales) y seguimiento a los trabajadores, que de acuerdo a lo mencionado por Atalaya (2001), tanto la fase de

evaluación del candidato como el seguimiento de desempeño, son indispensables para obtener mayor presión en la toma de decisiones en la selección del candidato y control del rendimiento laboral que este realiza en la labor.

Identificación de perfiles laborales

Para la identificación y realización de los perfiles laborales por competencias, se implementó una entrevista estructurada como herramienta de recolección de información pertinente para todos los cargos de estudio.

De este modo, se identificó que para la construcción de los perfiles laborales por competencias, se debía realizar el reconocimiento de los cargos actuales que poseen las empresas participantes en relación a la jerarquía organización que en estas dos empresas poseen: nivel estratégico (Empresa 1: cuatro cargos, Empresa 2: tres cargos); nivel de soporte o apoyo (Empresa 1: once cargos, Empresa 2: doce cargos); y nivel operativo (Empresa 1: 6 cargos, Empresa 2: un cargo);

De acuerdo a los datos obtenidos, ambas organizaciones poseen una estructura similar y comparten cargos equivalentes. Esta característica se debe a que ambos emprendimientos desarrollan actividades económicas en el sector productivo de cárnicos; como también, a que estas compañías surgen desde un entorno familiar en donde la Empresa 1 se crea desde una iniciativa de emprendimiento y la Empresa 2 como una solución para el abastecimiento de materia prima de la primera empresa.

En relación al crecimiento de estos tipos de emprendimientos familiares, autores como Arrubla (2016), establecen que estas empresas “normalmente operan sin un sistema burocrático rígido, las decisiones son tomadas con rapidez e intuitivamente, muchas de ellas tienden a orientarse hacia las ventas y la producción, dejando las finanzas y la planeación en un segundo plano” (p.102), lo que ocasiona “que sólo una de cada tres empresas familiares logre pasar exitosamente a la siguiente generación” (Belausteguigoitia, 2004, citado en Arrubla, 2016, p.101).

Una vez identificados la jerarquía y cargos que tienen las empresas participantes, se procedió a recopilar

la información necesaria para la construcción de los perfiles laborales por competencias, entendiendo que este es un instrumento que contiene el “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional experiencias y habilidades necesarios para ejecutar actividades o tareas de forma eficaz y eficiente” (Díaz, 1999, citado en Moreno y Marcaccio, 2014, p.131); para lo cual se indago los siguientes ítems a través de la entrevista semiestructurada: Identificación del cargo, dimensión, organigrama, funciones específicas y generales, conocimientos necesarios, herramientas y/o equipos utilizados, solución de problemas, condiciones de trabajo (exposición) y elementos de protección personal.

De este modo, con la recopilación de la información mencionada anteriormente, se logró obtener la identificación del 100% de la descripción de perfiles laborales de los cargos que poseen ambas empresas participantes en los niveles estratégicos, de soporte o apoyo y operativos.

Identificación de competencias laborales

Para el reconocimiento de las competencias laborales de los cargos de las pequeñas empresas participantes, se elaboró un cuestionario como herramienta de recolección de información orientado a la metodología de Alles (2006), quien establece que las competencias laborales se clasifican principalmente en competencias genéricas y específicas.

De este modo, el instrumento de recolección de información se estructuró en dos fases: la primera fase, estuvo orientada a la identificación de las competencias genéricas de los trabajadores en el que se presentó un listado de competencias genéricas, según a la clasificación del Diccionario de Competencias laborales de Alles (2002), con el fin de que los representantes de las organizaciones participantes seleccionarán cuál de estas consideraban pertinentes para las organizaciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se identificó que tanto la Empresa 1 como la Empresa 2 seleccionaron las mismas competencias genéricas para todos los trabajadores de sus organizaciones (Trabajo en Equipo, Iniciativa-Proactividad, Ética-integridad y Comunicación). Comprendiendo que

estas son habilidades indispensables para el adecuado ambiente laboral y rendimiento de la labor de cada uno de los trabajadores de las empresas participantes, ya que como lo menciona Galdeano y Valiente (2010), estas competencias “son aquellas que no sólo tienen un componente técnico, sino también uno esencialmente humano” (p.32), siendo estas adquiridas mediante procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación de habilidades aplicables a una amplia gama de contexto.

Por otra parte, la segunda fase del instrumento de recolección de información se orientó a la identificación de las competencias laborales específicas de los cargos en las empresas participantes, según la clasificación del Diccionario de Competencias laborales de Alles (2002). Para esto, se tuvo en cuenta la información obtenida en la fase de identificación de perfiles laborales, con respecto a los datos de funciones específicas y conocimientos necesarios de cada cargo, en el que se seleccionó un listado de posibles competencias específicas y sus niveles (I - nivel básico, II - nivel medio, III - nivel superior, y IV - nivel avanzado) que se ajustaban a cada cargo:

Tabla 1 Identificación de competencias laborales específicas para cargos de empresas participantes.

Nivel jerárquico	Cargos Empresa 1 y Empresa 2	Competencias específicas	Nivel
Nivel estratégico	Gerente General	Toma de Decisiones.	III
		Negociación.	III
		Pensamiento estratégico.	IV
		Liderazgo.	IV
	Gerente Comercial	Liderazgo.	IV
		Conocimiento de la industria y el mercado.	III
		Manejo de relaciones de negocios.	IV
		Orientación a los resultados.	III
	Gerente Administrativo y Financiero	Capacidad de planificación y de organización.	III
		Pensamiento estratégico.	IV
		Perspicacia Financiera.	IV
		Liderazgo.	IV
	Gerente de Producción y Calidad	Liderazgo.	IV
		Orientación a la Calidad.	IV
		Profundidad en el conocimiento de los productos.	III
		Capacidad de planificación y de organización.	III
	Gestor Comercial	Resolución de problemas comerciales.	III
		Orientación al Mercado.	IV
		Capacidad de Negociación.	III
		Gestión de Información.	IV
	Asesor Comercial	Orientación comercial.	III
		Atención al cliente.	III
		Gestión de clientes.	III
		Capacidad de Asesorar.	IV
Nivel de soporte o apoyo	Vendedor Punto de Venta	Atención al cliente.	IV
		Gestión de clientes.	III
		Orientación al Servicio.	IV
		Profundidad en el conocimiento de los productos.	III
	Gestor Logístico	Control de almacén e inventarios.	IV
		Eficiencia y Productividad.	IV
		Gestión de Información.	III
		Orientación al Servicio.	IV
	Conductor	Operación de vehículos.	IV
		Optimización del Tiempo.	III
		Capacidad de planificación y de organización.	III
		Capacidad de Análisis.	III
	Contador	Capacidad Numérica.	IV
		Dominio Normativo.	III

Nivel operativo	Auxiliar Contable I y II	Capacidad de Análisis.	IV
		Capacidad Numérica.	IV
		Organización del Trabajo.	III
	Auxiliar del Talento Humano	Gestión de Información.	III
		Forjador de cultura.	IV
		Gestión de talento humano.	III
	Servicios Generales	Forjador de Clima.	III
		Técnicas de limpieza.	IV
		Ejecutividad.	IV
	Gestor de Calidad	Colaboración.	III
		Capacidad de Coordinación.	IV
		Gestión de Equipos.	III
	Auxiliar de Calidad	Orientación a la Calidad.	IV
		Tolerancia a la presión.	III
		Orientación a la Calidad.	IV
	Gestor de Producción e Inocuidad	Gestión de la Trazabilidad.	III
		Organización del trabajo (Gestión).	IV
		Orientación a la Calidad.	IV
	Auxiliar de Producción y Calidad	Gestión de Equipos.	III
		Orientación a los resultados.	IV
		Profundidad en el conocimiento de los productos.	III
	Operario de Cocción Operario de Tajado y Empaque Operario de Molienda Operario de Embutido Operario de Mezclado Operario de Cuarto Frio	Gestión de recursos.	III
		Orientación a los resultados.	IV
		Pulcritud.	III
		Tolerancia a la presión	II

Nota: Elaboración propia (2022).

Con la implementación de este instrumento, se logró la identificación de las competencias específicas del 100% de los cargos de las organizaciones participantes, en donde ambas empresas identificaron las mismas competencias y niveles para los cargos que posee cada una. En relación, autores como Galdeano y Valiente (2010), establecen que estas “son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución de una tarea” (p.32), por lo tanto, la selección de estas habilidades (competencias) dependen de las actividades que deben desarrollar los empleadores en el cargo al cual han sido asignados.

Una vez identificadas las competencias laborales, se procedió a establecer un formato de perfiles laborales por competencias como herramienta para la selección de personal de las pequeñas empresas participantes; este formato se desarrolló en tres apartados: el primero de ellos está orientado a la descripción de los perfiles (según la información recopilada); el segundo apartado comprende el registro de información de los candidatos vs los requerimientos del cargo; y por último, el tercer apartado se ilustra el resumen del candidato y el ajuste del perfil que este posee.

Finalmente, se realizó un proceso de transferencia del conocimiento en relación a la implementación y uso de perfiles laborales por competencias, como estrategia de innovación en los procesos de selección de personal de las empresas participantes, en donde hizo la entrega de los formatos de perfil laboral creados y se capacito al personal a cargo de este proceso para

el correcto uso y desarrollo del proceso de selección de personal por competencias.



CONCLUSIONES

A partir de la información recopilada de la Empresa 1 y Empresa 2, se identifica que las pequeñas organizaciones participantes no poseen actualmente un área de recursos humanos y ejecutan sus procesos de selección de personal de manera empírica, cumpliendo con fases de ejecución tales como: Planteamiento de la necesidad de búsqueda de apertura de una nueva vacante, reclutamiento, entrevista, selección de los posibles candidatos, decisión, contratación e inducción al puesto de trabajo.

Si bien, posee una adecuada dentro del proceso de selección de personal, se identifica que estas deben ser potencializadas agregando la implementación de instrumentos de evaluación y realización del seguimiento a los trabajadores para el seguimiento del potencial del talento humano que posee cada una de las empresas participantes.

Se determina que las empresas participantes al no poseer un área de recursos humanos presentan falencias en el reconocimiento de la estructura jerárquica de sus organizaciones; puesto que durante el desarrollo del proyecto se evidencia el desconocimiento de las líneas de mandato de los cargos. Por consiguiente, con la implementación de este proyecto, se contribuyó a las empresas participantes en el reconocimiento del organigrama de cada una de las empresas, identificando en nivel jerárquico de cada cargo, el cargo al cual deben generar reporte y el número total de trabajadores que poseen actualmente.

En cuanto a la identificación de competencias laborales genéricas se establece que se logró obtener el 100% de reconocimiento de estas habilidades, comprendiendo que para ambas organizaciones participantes es fundamental que todos sus trabajadores posean habilidades tales como la iniciativa/proactividad, ética/integridad, trabajo en equipo y comunicación como estrategia para el adecuado ambiente laboral y rendimiento de la labor de cada uno de sus trabajadores.

Con respecto a la identificación de competencias laborales específicas se establece que se logró obtener el 100% de reconocimiento de estas habilidades para cada uno de los cargos que existen actualmente en las empresas participantes; en donde estas competencias fueron seleccionadas de acuerdo a las actividades y habilidades requeridas para desarrollar adecuadamente una labor.

Finalmente, se evidenció que el desarrollo de este proyecto fue de gran impacto para las organizaciones participantes puesto ninguna de ellas poseía previamente perfiles laborales, permitiéndoles mejorar procesos internos en gestión del talento humano y poseer nuevos conocimientos para el desarrollo, seguimiento y reclutamiento del talento humano de la organización.



BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias: el diccionario. Granica. https://www.academia.edu/11202723/Diccionario_competencias_laborales_martha_alles

Alles, M. (2006). Selección por competencias. Granica. <https://idoc.pub/documents/martha-alles-seleccion-por-competenciaspdf-wl1pxyw6e2lj>

Arrubla, F. M. (2016). Finanzas y educación financiera en las empresas familiares Pymes. Sinapsis 1 (8), p. 99-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5732164>

Atalaya, P. M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. Revista de Investigación en Psicología, 4(2), p. 133-144.

Burme, G. M. (2019). Estructura organizacional. Institución Universitaria Itsa. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>

Duran, P. N, y Zapata, J. L. (2020). Desafíos y oportunidades para la gestión del Talento Humano en Mipymes. Un estudio local. Tendencias Interdisciplinarias en administración: Propuestas Alternativas de Investigación, p. 12-62. Escuela Pomponazzi

Fernández, A. M., Vázquez, P.M., Dujarric, B. G., Diaz, S. N., y Soto, H. H. (2015). Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección de Personal para el Cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Revista electrónica de estudiantes Escuela de psicología*, 10(2), p. 19-37.

Galdeano, B. C., y Valiente, B.A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21 (1), p. 28-32. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>

Geoportal. (2020). Geovisor directorio de empresas 2020. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. <http://geoportal.dane.gov.co/geovisores/economia/directorio-estadistico-de-empresas/?lt=5.855842323771244&lg=-73.3062688079999&z=8>

La República. (2021). En Colombia se crea un total de 93 micronegocios diarios en el comienzo del 2021. Editorial La República S.A.S. <https://www.larepublica.co/especiales/reactivacion-de-las-pyme/en-colombia-se-crean-un-total-de-93-micronegocios-diarios-en-el-comienzo-de-2021-3159461>

Ley 509 del 200. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. Julio 12 del 2000. DO. N°. 44.078.

Lora, G. H., Castilla, P. S., y Góez, F. M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), p. 83-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>

Mella, O. D., Vera, O. M., y Bahamonde, B. P. (2015). Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso. *IDESIA*, 33(2), p. 47-55. <https://www.scielo.cl/pdf/idesia/v33n2/art06.pdf>

Monje, A. C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur colombiana. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-latina-de-costa-rica/sociologia/monje-carlos-arturo-guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion/4621585>

Moreno, J., Marcaccio, A. (2014). Perfiles laborales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8 (2), p. 129-138. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n2/>

[v8n2a03.pdf](#)

Ordoñez, S. J. (2020). El reclutamiento y selección de personal en las empresas familiares [Tesis de Especialista, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38060/ORDON%CC%83EZSIERRAJAIMEANDRES2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Prieto, B. P. (2013). Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal [Tesis de Posgrado, Universidad de Medellín]. Repositorio institucional UDEM. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Ramírez, P.A. (2016). El costo de la alta rotación de personal para las empresas. Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/costos-de-la-alta-rotacion-de-personal-en-las-empresas-502333>

Restrepo, E. F., y Arias, V. F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 4(2), p. 20-32. <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

Reyes, S. N. (2020). Diseño de una propuesta gerencial para las empresas agropecuarias del Departamento de Córdoba-Colombia [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio Institucional UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3856>

Sánchez, P. J., y Laiseca, T. H. (2019). Manual de perfiles de cargos por competencias en la Empresa Disolventes y Pinturas del Sur "DISOLPIN" [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6600/3/2019_Manual_Perfiles_Cargos.pdf

Vera, B.A., y Blanco, A.A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), p. 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

¿POR QUÉ LOS APRENDICES NO PARTICIPAN EN LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN, EN EL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA?

Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Wilhelm Augusto Suarez Pedraza

Egresado - Semillero GESTEM
suarez7will@gmail.com

Anlly Tatiana Miranda Duarte

Egresada - Semillero GESTEM
mirandanlly30@gmail.com

Elba Pinzón Loboguerrero

Instructora
eloboguerrero@sena.edu.co



RESUMEN

La investigación se realizó debido a la preocupación por la baja participación de la comunidad educativa en el grupo de investigación GICGA del Centro de Gestión Administrativa SENA.

Mediante una encuesta realizada a los aprendices, de todas las jornadas y programas de formación activos en el segundo trimestre de 2022, se buscó saber las razones por las cuales, no se inscriben en los Semilleros, dado que a pesar de las sensibilizaciones trimestrales realizadas durante la inducción al SENA cuando ingresan, no es coherente el número de inscritos con la difusión realizada.

La información recogida y analizada es de vital importancia para tomar decisiones sobre el diseño de estrategias de comunicación y promoción que permitan estrechar el lazo entre la comunidad educativa y el grupo de investigación de ahora en adelante.



PALABRAS CLAVES

- Cultura investigativa
- Semillero
- Participación investigativa
- Grupo de investigación



ABSTRACT

The research was conducted due to the concern about the low participation of the educational community in the GICGA research group of “Centro de Gestión Administrativa”.

Through a survey applied to the active apprentices of all day timetables and training programs in the second quarter of 2022, we sought to know the reasons why they do not register in the Seedbed Research Projects, given that despite of the quarterly awareness-raising sessions carried out during induction to SENA, the number of enrollees is not consistent with the promotion activities done.

The information collected and analyzed is essential to make decisions on the design of communication and promotion strategies that allow us to strengthen the bond between the educational community and the group of investigation from now on.



KEYWORDS

- Investigative culture
- Seedbed
- Investigative participation
- Research group.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación debe ser convertida en un eje transversal durante la formación de los aprendices iniciando con ejercicios desde los primeros años de aprendizaje para potenciar sus habilidades investigativas. (Espinosa & Aguilar, 2017), sin embargo, la poca participación de los aprendices, quienes son los que en su mayoría conforman los semilleros de investigación, evita el crecimiento y desarrollo de los grupos de investigación.

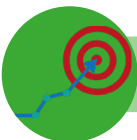
A pesar del envío de información permanente a través de correos electrónicos, videos, publicaciones en el blog del Centro de Gestión Administrativa y demás intentos por promover la cultura investigativa, se podría inferir que, aunque llegue la publicidad a los aprendices, no les genera mayor interés la participación.

Por este motivo, surge la duda, si los aprendices no se inscriben a los semilleros por convicción, por falta de motivación o definitivamente porque no tienen la información suficiente para aceptar el reto, dado que el rol de investigador, hoy en día, se ha estigmatizado como una persona aislada, nerd, no aceptada por los grupos sociales juveniles y con exceso de trabajo sin ningún incentivo.



OBJETIVO GENERAL

Conocer el motivo por el cual, los aprendices del Centro de Gestión Administrativa no se unen al grupo de investigación GICGA.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las razones por las cuales los aprendices demuestran tener poca afinidad con las actividades investigativas. Conocer si la información enviada trimestralmente a los aprendices es asertiva. Diseñar estrategias de divulgación acordes a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.



REFERENTES TEÓRICOS

Los semilleros de investigación necesitan gran protección institucional, pues se requieren condiciones propicias para que tanto el docente investigador como los investigadores semilla puedan adelantar con mayor facilidad el proceso de investigación formativa.

Es así como las ventajas y bondades que ofrecen los semilleros invitan a su implementación, mejora y fortalecimiento al interior de las instituciones de educación superior, en aras de formar mejores personas, mejores profesionales y de generar procesos en la actividad investigativa institucional que permita al investigador-semilla considerarla como una opción en el ejercicio profesional. (Villalba Cuellar & González Serrano, 2017)

Regularmente en el entorno educativo, se perciben tasas bajas de participación en actividades investigativas, evidenciando la existencia de restricciones y obstáculos en la dinámica de los colectivos interactuantes. Al punto, de no contar con la colaboración de docentes que faciliten el tiempo y el conocimiento para fortalecer estos espacios de reflexión, innovación y creatividad. (Gómez Cano, Sánchez Castillo, & Estrada Cely, 2022).

La dinamización de los Semilleros ha estado a cargo de los docentes-investigadores, lo que limita ampliamente su difusión dentro de la comunidad estudiantil, pues el resto de los integrantes de la comunidad educativa no prioriza la consolidación de estas prácticas, sobre el desarrollo cotidiano de los programas académicos. (Cantos Figueroa, Cañarte Quimis, Baque Cantos, & Plúas Barcia, 2020)

Hay que propender para que la docencia y la investigación trabajen de la mano simultáneamente, con el fin de evitar que la tradicional enseñanza mecánica, continúe minando la posibilidad de generar nuevo conocimiento por parte de los jóvenes, dado que no hay innovación en las herramientas utilizadas, ni creatividad en la transferencia de saberes, en algunos casos, por temor a la crítica y a la tan trillada frase de “el alumno supera al maestro”. (Cañizarez Galarza, Fredy Pablo, 2021)

Igualmente, la ausencia de políticas institucionales que estimulen a los docentes a profundizar y especializarse en el campo de la investigación, limita la preparación de nuevos prospectos que les permita disfrutar de un escenario de análisis y reflexión, que impacte en procesos académico-administrativos, entre otros, como los modelos curriculares. (Rojas Arenas, Durango Marín, & Rentería Vega, 2018)



METODOLOGÍA

Para esta investigación se diseñó un cuestionario enviado al correo electrónico de 12.000 aprendices activos de todas las jornadas y de todos los programas de formación del Centro de Gestión Administrativa en el segundo trimestre del 2022.

Respondieron 1.134 personas, equivalente al 9%, que corrobora como dato inicial, el poco interés existente por temas de carácter institucional.



POBLACIÓN

Los aprendices de todas las jornadas y programas de formación del segundo trimestre 2022 del Centro de Gestión Administrativa SENA.



MUESTRA

Los 1.134 aprendices que diligenciaron el instrumento.



INSTRUMENTO

Una encuesta que consta de diez preguntas cerradas para ser aplicada por correo electrónico.



RESULTADOS

- Lograr que la comunidad educativa se motive y forme parte del grupo de investigación GICGA.
- Fortalecer la cultura investigativa a través de la formulación de nuevos proyectos que impacten la formación, el sector productivo, las comunidades y el bienestar de los aprendices e instructores.
- Definir las estrategias de promoción y divulgación del grupo, para crear un camino que permita dar a conocer los beneficios que trae pertenecer a la sociedad investigativa.



CONCLUSIONES

Se evidenció que el 60% de los aprendices que respondieron la encuesta, no recibió información acerca de los grupos de investigación, y debido a esto únicamente el 28% de los encuestados estarían dispuestos y les gustaría participar en los semilleros.

Sin embargo, a pesar de la apatía por participar en las actividades de investigación, se evidenció que el 67% de los aprendices que manifestaron no tener interés por los temas de investigación, no conocían los beneficios a los cuales tendrían derecho si se integraran a un semillero. Lo anterior refleja con claridad, la imperiosa necesidad de promover y divulgar las bondades que conlleva el hecho de pertenecer a una colectividad que genere conocimiento.

Además, el 47% respondió no tener acceso o no conocer la información suministrada por el grupo de investigación GICGA.

Así mismo, el 42% de los aprendices expresan no disponer de tiempo extra para dedicarle al Semillero; por lo tanto, es necesario crear incentivos de diferente índole que motiven a los jóvenes a explorar terrenos poco conocidos para ellos a partir de la ideación, innovación y creatividad, y así, ampliar el espectro de su visión global sobre el mundo del desarrollo personal.

El 1.4% de los encuestados dice que les parece aburrido asistir a las sesiones de los Semilleros y el 6.6% definitivamente no les gusta el tema de investigar. Si se suman estos dos resultados, tan sólo el 8% de los aprendices expresan la rotunda negación a participar bajo ningún aspecto. Lo que permite inferir, que el 92% de la población que respondió, es susceptible de ser alcanzada e impactada por la comunicación asertiva emanada del grupo de investigación GICGA.

Igualmente, el 28% expresa el deseo de participar en el semillero. Entonces, si se resta ese 28% del 92% de la población que se piensa impactar, resultaría que el trabajo arduo habría que realizarlo únicamente con el 64% de los encuestados.



RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda utilizar medios no tradicionales para divulgar el tema de investigación y así impactar de manera asertiva a los jóvenes.

Se puede tener en cuenta como ejemplo, el evento piloto que se llevó a cabo como estrategia de integración entre los aprendices asistentes a un taller, durante el mes de mayo de 2022.

Se utilizó la plataforma TikTok, que permitió crear y compartir videos cortos, a los que se les llamó "Gicga-Tok" y se demostró que, de una forma divertida, no tradicional y actual, los aprendices se apropiaron del tema de investigación.



BIBLIOGRAFÍA

Cantos Figueroa, M., Cañarte Quimis, L., Baque Cantos, M., & Plúas Barcia, J. (2020). Los semilleros de investigación y su aporte a las universidades públicas del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 981-994.

Cañizarez Galarza, Fredy Pablo;. (2021). Seminario - taller para desarrollar competencias investigativas en docentes de pregrado de la Universidad Regional

Autónoma de los Andes - Santo Domingo. Santo Domingo: Universidad Nacional de Trujillo.

Espinosa, F., & Aguilar, V. (2017). Habilidades investigativas para trabajos de graduación. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*.

Gómez Cano, C.A., Sánchez Castillo, V., & Estrada Cely, G. E. (2022). Limitantes para la participación de los estudiantes en Semilleros de Investigación. *Cultura, Educación y Sociedad*, vol. 13 no. 2, pp. 9-28.

Rojas Arenas, I. D., Durango Marín, J. A., & Rentería Vega, J. (2018). Investigación formativa como estrategia pedagógica: caso de estudio ingeniería industrial de la I.U Pascual Bravo. *Academio (Asunción)*, vol.5 no.2 .

Villalba Cuellar, J. C., & González Serrano, A. (2017). La importancia de los semilleros de investigación. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 9-10.

ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA METODOLOGÍA EN LA COMPETENCIA MANUAL DE FUNCIONES



Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Ingrid Tatiana Alarcón Hernández
italarcon25@misena.edu.co

Mateo Ceballos Cogollo
mceballos42@misena.edu.co

Tatiana Alexandra Florez Velez
taflorez14@misena.edu.co

Angely Dayan Reyes Flórez
adreyes773@misena.edu.co

Mayra Yuleysi Rodríguez Muñoz
myrodriguez56@misena.edu.co





RESUMEN

Determinar una adecuada metodología para el buen desarrollo de la competencia manual de funciones, con el fin de que los aprendices del SENA tengan un óptimo conocimiento y un buen desempeño en el ámbito laboral. Se implementaron dos tipos de investigación las cuales son: investigación aplicada que se basa en la función del propósito el cual conduce a proponer una estrategia la cual permita obtener un aprendizaje óptimo en la competencia manual de funciones. En segundo lugar, se aplicó el tipo de investigación mixta que se basa en función de su fuente de datos en donde se recopila diferente información dentro de ellas el tipo documental en la que se encontró diferentes documentos al igual que encuestas las cuales son de suma importancia para tener presentes en la investigación. El fortalecer una metodología adecuada frente a esta competencia permite a los aprendices desarrollarse eficazmente en el ámbito laboral y aplicar diferentes estrategias para llevar a cabo el buen funcionamiento de un manual de funciones en los escenarios reales.



PALABRAS CLAVES

- Manual de funciones
- Estrategias de aprendizaje
- Talento humano
- Metodología



ABSTRACT

To determine an adequate methodology for the good development of the manual competence of functions, so that the SENA apprentices have an optimal knowledge and a good performance in the work environment. Two types of research were implemented: applied research which is based on the function of the purpose which leads to propose a strategy which allows to obtain an optimal learning in the manual competence of functions. Secondly, the mixed type of research was applied, which is based on the function of its source of data where different information is collected within the documentary type in which different documents were found as well as surveys which are of utmost importance to have present in the research. Strengthening an adequate methodology for this competence allows the trainees to develop effectively in the work environment and apply different strategies to carry out the proper functioning of a functions manual in real scenarios.



KEYWORDS

- Function Manual
- Learning strategies
- Human talent
- Methodology



INTRODUCCIÓN

Dentro de las competencias que se orientan en el tecnólogo gestión de talento humano en el SENA se encuentra manual de funciones la cual es esencial en la organización, motivo por el cual es importante conocer las funciones con base a la CNO ya que se presentan diferentes tipos de enseñanzas las cuales interfieren en la extracción del conocimiento. Encontramos la importancia del manual de funciones ya que este permite brindar beneficios al personal haciendo conocer a profundidad su puesto de trabajo, sus funciones a realizar, buscando así complementar el vacío de conocimientos en los aprendices. Teniendo en cuenta que el uso del manual de funciones es un pilar prioritario para el proceso de talento humano se busca mejorar el desempeño de las actividades dentro de la competencia y a su vez beneficiar la calidad y la eficacia de los logros esperados en la práctica.

La pregunta específica que se realiza es: ¿Qué estrategia permitirá mejorar la metodología para la enseñanza de la competencia manual de funciones? Esta pregunta permite analizar y buscar la solución mas viable para el tema a tratar.

El objetivo de implementar la realidad interprofesional el cual se enfoca en el bienestar del aprendiz, ya que en el nivel donde se encuentra la investigación los aprendices aún no han realizado las suficientes prácticas que les permita la ejecución de sus conocimientos, debido a esta se busca reforzar las relaciones interprofesionales donde se facilite el aprendizaje individual de cada uno para obtener más experiencia, por lo tanto generar estrategias que estén basadas en un aprendizaje continuo y reflexivo.

El manual de funciones es un documento el cual permite el mantenimiento y control tanto de los recursos como de las actividades que ejecuta cada cargo en una empresa, se enfoca principalmente en administrar los recursos humanos ya que son los encargados de plasmar la información de la ejecución de cada una de las actividades asignadas, contribuyendo así al desarrollo y óptimo crecimiento de la empresa, en el encontramos especificados los respectivos

procedimientos y actividades para desempeñar en sus labores cotidianas, describe de forma resumida las ocupaciones que se deben desempeñar en los diferentes puestos y así mismo describe brevemente cada una de las funciones junto con los requisitos que se requieren para el perfil (Frutos, 2022).

Basándose en la importancia del manual de funciones ya que este permite brindar beneficios al personal haciendo conocer a profundidad su puesto de trabajo, sus funciones a realizar, se generarán unas encuestas de evaluación buscando hallar el deficiente de los conocimientos en los aprendices frente a la competencia manual de funciones, con el fin de obtener resultados que permitan buscar una metodología eficiente la cual genere conocimientos de calidad y a su vez que en la práctica se vea reflejado el óptimo aprendizaje adquirido.



ESTADO DEL ARTE Y REVISIÓN DE LITERATURA.

La metodología para la estructura del manual de funciones en el SENA, en la cual se debe abordar el desarrollo y el análisis de las competencias en las cuales se “trata de manera analítica la concepción de competencia y la interpretación que el SENA asume desde lo operacional, relegando los desarrollos cognitivos y formativos que dicho concepto” (Torres y Luna, 2008, pág. 63) de este modo aportando en una alternativa didáctica “Que logre reorientar los actuales roles de docentes y estudiantes en los procesos de enseñanza - aprendizaje. Inicia con el acercamiento conceptual a términos clave para el proceso formativo” (Luna, 2015, pág. 61). A si mismo se plantea que:

“Las instituciones educativas públicas del orden nacional como el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), reciben en sus programas académicos a estudiantes de población diversa que requieren de una atención educativa con enfoque diferencial para dar respuesta a sus múltiples necesidades e intereses educativos, como sucede en los programas de formación de nivel tecnólogo del Sena, en los cuales se conforman grupos heterogéneos de aprendices que a menudo presentan dificultades de aprendizaje como bajo rendimiento académico y desmotivación, que afectan su adaptación al proceso formativo y a la institución” (Pino, 2017, pág. 3)

Teniendo en cuenta este contexto se toma como referencia el uso de las competencias TIC para los docentes quienes serán los responsables de impartir los conocimientos al igual que el uso de:

“Las competencias TIC en la educación superior implican, para el docente, hacer uso de ellas desde su carácter instrumental; pero, también, implican comprender su función comunicativa y relacional. Estos asuntos fueron abordados desde una investigación mixta, en una muestra probabilística e intencionada de docentes de un centro de formación del SENA. Los resultados indican correlaciones positivas, entre moderadas y muy altas en las competencias evaluadas, lo que permitió establecer que las competencias TIC no operan por separado y se constituyen en elementos complementarios entre sí” (Grisales y Palacio, 2019, pág. 74)

Eventualmente dichos docentes deben emplear estrategias que funcionen para obtener un conocimiento óptimo en las competencias enseñadas:

“Estas estrategias se basan principalmente en un ambiente de aprendizaje constituido por un docente instructor, quien comparte el material académico y los aprendices participan escuchando y tomando apuntes. A pesar de esto, las nuevas tecnologías han marcado la diferencia con la aparición de plataformas y herramientas que permiten la comunicación en tiempo real y la comprensión de las temáticas académicas propias de los currículos. Por otra parte, el SENA, cuenta con un número significativo de matriculados, con características heterogéneas, lo que hace necesario establecer estrategias pedagógicas diferentes” (Blanco y Vega, 2019, pág. 5)

Desde este punto de vista y partiendo de este conocimiento se pueden encontrar e implementar estrategias las cuales sean lúdicas para la apropiación de las competencias, dichas estrategias en su mayoría suelen ser:

“El juego es una herramienta fundamental en la diversión del ser humano. Desde la dimensión pedagógica es la mejor estrategia de enseñanza aprendizaje para motivar, explorar, aprender, estimular el pensamiento creativo, seguir normas, aceptar al compañero, apoyar al grupo de trabajo y enfrentarse a situaciones del entorno. La combinación entre la lúdica y la pedagogía, favorece procesos de aprendizaje fortaleciendo el desarrollo cognitivo, emocional y social del participante por medio

de experiencias agradables en corto tiempo generando aprendizajes significativos” (Durán y Castilla, 2021, pág. 2) Realizando un poco más de énfasis y partiendo del conocimiento de lo que es un manual de funciones y por qué aspectos se compone al igual que conocer los distintos ítems que hacen parte y la principal finalidad de dicho documento se emplea la siguiente *“propuesta presentada fue la de renovar el manual de funciones con el modelo por competencia laboral; donde se establecen las funciones, responsabilidades y competencias que deben cumplir los funcionarios para el buen desempeño de sus actividades.” (Cañas y Gallego, 2019, pág. 11).* Según lo mencionado anteriormente se busca indagar sobre la importancia de implementar un manual de funciones bien estructurado en las empresas por medio de:

“El presente estudio pretende mostrar la importancia del diseño de procedimientos mediante un manual de políticas, funciones y procesos de control interno para la gestión administrativa en la empresa constructora CIMETCORP S.A. En Ecuador las organizaciones omiten la importancia de utilizar estrategias y herramientas para un conveniente rendimiento de las empresas por lo que no todas aplican un control de auditoría interna.” (Medina, 2019, pág. 13)

Del mismo modo y como se evidencia en todo lo anterior, es de vital importancia conocer los componentes al igual que la importancia de dicho procedimiento conociendo como se constituye:

“La elaboración de un manual de funciones y demostrar la importancia del mismo para mejorar el rendimiento individual y grupal del talento humano disponible en el departamento de contabilidad, también designar funciones y responsabilidades del personal, estructurar y jerarquizar el departamento de contabilidad en todos sus niveles, disminuir el tiempo de entrega de la información financiera, y la colaboración óptima con los demás departamentos dentro de la empresa (Blanco & Rivas, 2019, pág. 16)

Recapitulando lo anterior se dará a conocer la definición clave para estructurar un manual de funciones el cual se ejecute de manera correcta siendo este *“una herramienta administrativa eficaz y que apoye y facilite la ejecución de tareas y actividades del personal para mejorar la calidad en el servicio.” (Barrionuevo et al., 2018, pág. 7).* Por otro lado, la implementación de una metodología eficaz en la competencia manual de funciones y una definición clara de la misma mejora

los distintos procesos en las empresas ya que está diseñado:

“Para dar solución a los reprocesos que se presentan cuando se encontraron por medio de una investigación no experimental evaluando las situaciones que transcurrían dentro del área de logística, a su vez, se manejó una investigación de tipo descriptivo realizando preguntas para evaluar las variables del problema de investigación identificando las causas y consecuencias” (Zabala, 2018, pág. 3)

En conclusión, un manual de funciones adecuado cuenta con diferentes puntos para conocer los componentes de este y las diferentes debilidades que se presentan en la elaboración y ejecución del mismo, esto lo comprobamos con:

“El presente estudio de caso tiene como propósito principal examinar los tratamientos administrativos para la elaboración de una estructura organizacional y a su vez de un modelo de gestión para la empresa Bolreca S.A. Se ejecutó una investigación con un enfoque mixto, en razón de emplear una investigación cualitativa y cuantitativa; además un estudio descriptivo y de campo, lo cual ayudó a realizar las encuestas aplicadas a los 10 colaboradores de Bolreca y una entrevista al gerente de esta entidad como herramientas de recolección de información referente al tema que se está tratando” (Tello y Hungria, 2021, pág. 7)

Posteriormente se debe de entender la importancia y la influencia que tiene el manual de funciones dentro de una organización, con respecto a qué;

“El Manual de Funciones y Procedimientos es un instrumento administrativo que requiere toda organización, el cual permita el mantenimiento de los recursos y controlar sus actividades, mediante la emisión de lineamientos y políticas de las empresas con relación al giro propio de sus actividades, ya sea a la producción de bienes o de servicios; este documento enfoca principalmente a la administración de los recursos humanos, principal componente de la estructura organizacional” (Ramos, 2018, pág. 4)

Como anteriormente se menciona el manual de funciones tiene una influencia de suma importancia y encontramos que este documento se refiere a *“Examinar la importancia de calidad del desarrollo de los manuales de funciones en la calidad de los procesos documentales a través de la aplicación de los instrumentos*

de investigación para diseñar una guía didáctica.” (Murillo y Guaranda, 2016, pág. 14) Para dar veracidad a esto se presenta como caso el problema de la alcaldía municipal de belén del departamento de lempira, donde se buscaba un mejor funcionamiento municipal, a partir de esto realizo una investigación donde se estableció el objetivo de *“Proporcionar una herramienta Administrativa a la Alcaldía Municipal de Belén, Lempira, que le permita desarrollar de manera eficaz las funciones del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.” (Ramírez, 2017, pág. 8)* Partiendo de este concepto es muy importante tener en cuenta la estructura organizacional de la empresa, en donde se da a conocer desde un punto científico:

“El proceso de la investigación empieza con la parte científica del estudio que describe la fundamentación teórica, conceptual y legal, para el sustento de este proyecto con información sobre la situación actual de la empresa, es decir, el levantamiento de información sobre los departamentos que la forman, funciones y procedimientos que realiza cada uno de los empleados, posteriormente en el cuarto y último capítulo se menciona el análisis del nivel de ventas propuesto para la empresa, los costos y beneficios. Además, se presenta la propuesta de las funciones y procedimientos de la empresa. Finalmente se formulan las conclusiones y recomendaciones que servirán para el accionista y el gerente, para su posible aplicación en la empresa” (Morales, et, al., 2015, pág. 14)

Puesto esto también encontramos la relevancia que tiene un manual de funciones por cargos en las empresas según:

“La investigación desarrollada que propone elaborar una propuesta de manual de funciones y procesos en el área de bodega y empaque para establecer los procesos que deben realizar los colaboradores, se evidencia que al no contar con un manual de funciones en esta área desencadena distintos problemas, lo que da como resultado pérdidas y más labor para este personal” (Barzola y Torres, 2022, pág. 16)

Dicho lo anterior también evidenciamos el impacto y la importancia que causa la implementación de un adecuado manual de funciones para llevar a cabo el presente procedimiento de manera transcendental en donde se busca:

“Contrastar el impacto que tiene un manual de funciones

documentado y su importancia en las micro y pequeñas empresas de El Oro. El estudio se desarrolló en dos fases, la primera en realizar un estudio documental para fundamentar la teoría básica de esta herramienta de gestión empresarial, su utilidad y como afecta directamente a las empresas indistintamente cual sea su tamaño como empresa, en la segunda fase se aplicó una investigación de campo, recopilando información con encuestas, las cuales fueron aplicadas en la provincia de El Oro.” (Coronel, et, al., 2018, pág. 99)

Por último y recopilando lo mencionado anteriormente encontramos lo importante que es un manual de funciones y su contenido en general como aporta en las empresas, ya que:

“El manual de organización y funciones es una pieza importante en toda organización, pues es un documento en el que se establecen de manera detallada las funciones, requisitos, relaciones, dependencia y coordinación de cada puesto de trabajo; por ello su implementación debería ser fundamental para que así cada trabajador tenga en claro lo que la empresa espera de él, y todos contribuyan al logro de los objetivos planteados.” (Febre y Vera, 2019, pág. 7)



MATERIALES Y MÉTODO

Instrumentos de recolección. Mediante este método se recopila la suficiente información para conocer la percepción que se tiene frente al tema de investigación, por tal motivo se ha estructurado una encuesta la cual contiene información necesaria para conocer el impacto que tuvo el aprendizaje de la competencia manual de funciones en la ficha 2453360 y así mismo generar nuevas estrategias para impulsar el aprendizaje de dicha competencia. Se evidenciará a continuación el link de la encuesta.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Considerando el problema de investigación y así mismo la pregunta a investigar la cual es, ¿Qué estrategia permitirá mejorar la metodología para la enseñanza de la competencia manual de funciones? Junto con el objetivo general que se planteó de la siguiente manera, determinar una adecuada metodología para el buen

desarrollo de la competencia manual de funciones, con el fin de que los aprendices del SENA tengan un óptimo conocimiento y un buen desempeño en el ámbito laboral. Finalmente, el método de investigación para llevar a cabo el proyecto en donde en este caso se aplicaron dos, investigación aplicada e investigación mixta.

Desde luego se pueden suministrar una serie de conclusiones frente al proyecto realizado para conocer el impacto que tiene el desarrollo del mismo. Como primera conclusión se encuentra el diseño de una encuesta que permita conocer y analizar la cantidad de conocimientos que tienen los aprendices frente a la competencia manual de funciones, es de suma importancia ya que esta permite hacer un análisis frente a los conocimientos para así ver que tan bueno es la aplicación de dicho proyecto. Por otro lado, encontramos que identificar las falencias que tienen las metodologías aplicadas actualmente para el desarrollo de las competencias, permite conocer si hay varios puntos a mejorar frente a las metodologías que se implementan. En conjunto estas conclusiones permiten implementar una serie de recolección de datos para así evidenciar que puntos como negativos y positivos tienen el problema a tratar y de tal manera generar una serie de estrategias de mejora.

Como recomendaciones frente al proyecto de investigación realizado se puede sugerir, la implementación de una metodología la cual no sea monótona y estimule así el conocimiento de cada uno de los aprendices para el desarrollo de la competencia de manual de funciones en las prácticas y en la vida real cuando ejecuten dicho procedimiento. No obstante suministrar el suficiente conocimiento acerca de dicha competencia para así conocer el impacto que tiene un manual de funciones bien estructurado en las empresas y el fortalecimiento que este genera. Por otro lado, implementar estrategias de aprendizaje que constituyan a líneas de investigación más relevantes y reúnan todo un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos que los estudiantes ponen en marcha cuando afrontan el proceso del aprendizaje. Para finalizar se puede recomendar el fortalecimiento del aprendizaje tanto en los aprendices como en las instituciones que suministran estos conocimientos ya que este permite desarrollar habilidades cognitivas de igual manera ejecutar bien cada una de las actividades de dicho procedimiento.



BIBLIOGRAFÍA

Barrionuevo, & al, e. ((2018)). ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE FUNCIONES PARA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS. Obtenido de Universidad Pontificia Católica del Ecuador.: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2424/1/76688.pdf>

Barrionuevo, P., Burgos, A. d., & al", C. E. (junio de 2018). ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE FUNCIONES PARA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS. Obtenido de Universidad católica del ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2424/1/76688.pdf>

Barzola, O.P., & Torres, D.B. (abril de 2022). PROPUESTA DE MANUAL DE FUNCIONES Y PROCESOS PARA EL ÁREA DE BODEGA Y EMPAQUE DE LA EMPRESA PROYIMAR S.A. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/61971/1/ICT-005-2021-TI2%20-%20MEMORIA%20DIGITAL%20FINAL-%20BARZOLA%20Y%20TORRES.pdf>

Blanco, & Rivas. (Septiembre de 2019). Elaboración de manual de funciones del departamento de contabilidad de la empresa Macksu. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46439/1/Blanco%20Alvarado%20y%20Rivas%20Bohorquez%20tesis%20Septiembre%202019.pdf>

Blanco, G. M., & Vega, R. A. (2019). DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA EN APRENDICES. Obtenido de Universidad de la costa CUC: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3314>

CAÑAS, A. R., & GALLEGU, R. M. (2019). PROPUESTA DE ACTUALIZACION DEL MANUAL DE FUNCIONES BAJO EL MODELO POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRADOS MARISCAL (CEIM), DE CARTAGO VALLE. Obtenido de Universidad del valle: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21111/CB-0605593.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coronel, et, & al. (2018). Incidencia del Uso de

un Manual de Funciones en las Micro y Pequeñas Empresas Orenses. Obtenido de Universidad Técnica de Machala: https://www.researchgate.net/profile/David-Cartuche-Paqui/publication/331809117_La_Incidencia_del_Uso_de_un_Manual_de_Funciones_en_las_Micro_y_Pequeñas_Empresas_Orenses/links/5d862722299bf1996f882861/La-Incidencia-del-Uso-de-un-Manual-de-Funciones-en-las-

Durán, & Castilla. (abril de 2021). Estrategia lúdica y pedagógica para la apropiación de competencias en finanzas personales. Obtenido de Fundación Universitaria Los Libertadores: https://repositorio.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/40981/Duran_Camilo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Febre, & Vera. (2019). "IMPORTANCIA DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES": una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años. Obtenido de Universidad privada del norte: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23280/Febr%20Perez%20Lenin_Vera%20Guivar%20Karina.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Frutos, S. (Marzo de 2022). UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34602/1/005%20AE.pdf>

González, at, & el. (1998). Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. Obtenido de Universidade da Coruña: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>

Granja, D. O. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/19.2015.04>

Grisales, N. E., & Palacio, E. V. (septiembre de 2019). Competencias TIC en docentes de nivel técnico y tecnológico. Un estudio de caso en un centro de formación del SENA. Obtenido de Universidad católica del norte : <http://34.231.144.216/index.php/RevistaUCN/article/view/1087>

Luna, D. L. (marzo de 2015). La formación profesional integral en el contexto del sector financiero y contable en el SENA hoy, ante el reto de enseñar a aprehender. Obtenido de Sena: <https://revistas.sena.edu.co/index>

<http://finn/article/view/2911314>

Medina, J. M. (Marzo de 2019). "DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO PARA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EMPRESA CONSTRUCTORA CIMETCORP S.A. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42518/1/DISEÑO%20PROCEDIMIENTOS%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20PARA%20GESTIÓN%20ADMINISTRATIVA%20EN%20EMPRESA%20CONSTRUCTORA%20C.pdf>

Morales, et, & al. (Septiembre de 2015). Influencia de la implementación de un manual de funciones y procedimientos en el nivel de ventas de la empresa PROMODENTAL. Obtenido de UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/4613/1/IT-UCSG-PRE-ECO-GES-174.pdf>

Murillo, H. L., & Guaranda, B. C. (agosto de 2016). Influencia de desarrollo de los manuales de funciones en la gestión, en la calidad de los procesos documentales de la escuela. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26636/1/Murillo%20-%20Guaranda.pdf>

Núñez. (mayo de 2019). La importancia del manual de organización y funciones. Obtenido de <https://churakuyweb.wixsite.com/churakuy/post/la-importancia-del-manual-de-organizaci%C3%B3n-y-funciones>

Pino, N. S. (2017). Efectos del uso de estrategias didácticas de enseñanza y Recursos educativos mediados por tecnologías TIC. Obtenido de Universidad de la sabana: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34776/Tesis%20Nelson%20Pino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. M. (2017). MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE BELÉN, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Honduras: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/xmlui/bitstream/handle/123456789/7569/T-MSc00204.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ramos, W. H. (diciembre de 2018). LA

IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN LA ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS. Obtenido de UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24281/PT-259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suares,at,&el.(abril de 2010).Una innovación pedagógica para potenciar el proceso enseñanza aprendizaje. Obtenido de Caracas: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872010000100005&script=sci_arttext

Tello, & Hungria. (2021). PROPUESTA DE MEJORA ADMINISTRATIVA Y ESTABLECIMIENTO DE FUNCIONES DE LAS ÁREAS ORGANIZACIONALES DE LA EMPRESA BOLRECA S.A. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57595/1/PROPUESTA%20DE%20MEJORA%20ADMINISTRATIVA%20Y%20ESTABLECIMIENTO%20DE%20FUNCIONES%20DE%20LAS%20ÁREAS%20ORGANIZACIONALES%20DE%20LA%20EMPRESA%20BOLRECA.docxok.docxok.pdf>

Torres, B. A., & Luna, D. L. (2008). Una propuesta epistemológica para el desarrollo de competencias en el SENA, desde el modelo constructivista . Obtenido de universidad santo tomas: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3998922.pdf>

Zabala, M. C. (2018). Manual de funciones área de logística empresa Laboratorios de cosméticos Vogue S.A.S . Obtenido de Universitaria Agustiniiana: <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/631/QuirogaZabala-MariaCamila-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

<https://forms.gle/byymVXrprfhD5TUA6>

PROPUESTA DE PAUSAS ACTIVAS PARA UNA EMPRESA DEL SECTOR TERCIARIO



Centro de Gestión Administrativa
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

María Gineth Cristina Chavarro Leguizamón
mariachavarro95@gmail.com

Erika Smid Solarte González
erikasolarte23@hotmail.com

Marlon Alexander Tole Hernández
tolehernandezm@gmail.com



RESUMEN

Las pausas activas son ejercicios físicos y mentales que ayudan a los colaboradores a despejar y relajar sus músculos y articulaciones de las actividades laborales, mediante movimientos físicos se busca la relajación para que el trabajador en 15 minutos máximo pueda retomar sus actividades, de esta manera se busca prevenir enfermedades laborales, y lo que acarrearán estas, como multas, sanciones y demandas. Se identificó en el año 2022 en la pyme asesorada que no implementaban pausas activas, de acuerdo al diagnóstico realizado y con apoyo a las gráficas se identificó el 0% de manera negativa evidenciándose que no contaban con el plan de pausas activas, de esta manera buscamos la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para los empleados creando el plan de pausas activas para la pyme.



PALABRAS CLAVES

- Pausas activas
- Plan de trabajo
- Hábitos saludables.



ABSTRACT

Active breaks are physical and mental exercises that help employees to clear and relax their muscles and joints from work activities, relaxation is sought through physical movements so that the worker can resume their activities in 15 minutes maximum, in this way seeks to prevent occupational diseases, and what these entail, such as fines, sanctions and lawsuits. It was identified in the year 2022 in the advised SMEs that they did not implement active breaks, according to the diagnosis made and with the support of the graphs, 0% was negatively identified, evidencing that they did not have the active breaks plan, in this way we seek the implementation of occupational health and safety for employees by creating the active break plan for SMEs



KEYWORDS

- Active breaks
- Work plan
- Healthy habits.



INTRODUCCIÓN

Qué estrategia permitirá mejorar la salud laboral en una empresa del sector terciario? Este anteproyecto busca demostrar la importancia de las pausas activas en una organización para prevenir enfermedades laborales para sus colaboradores.

Poniendo en práctica las competencias vistas en el centro de gestión administrativa Sena, en el tecnólogo de gestión del talento humano donde se prepara a los aprendices para la vida laboral, enfocado en procesos organizacionales como seguridad y salud en el trabajo, esta investigación ayudará a la pyme asesora a la correcta implementación del plan de pausas activas, buscando el bienestar de sus trabajadores y así prevenir las enfermedades laborales, multas, sanciones y demandas.



ESTADO DEL ARTE Y REVISIÓN DE LITERATURA

Las metodologías para la implementación del plan de pausas activas en la pyme asesorada, se debe abordar desde la perspectiva laboral, de acuerdo con lo mencionado por Ospina (2018), se hizo un estudio corporativo en dos empresas una privada y la otra publica en la cual se evidencio que la importancia de que los colaboradores conocieran los beneficios que traen el plan de pausas activas y así mismo ellos se interesen en implementarlas para prevenir las enfermedades que están pueden traer, por otro lado Niño (2020), pretende demostrar la importancia de implementar el plan de pausas activas de manera responsable para que desempeñen de una mejor manera sus actividades y concientizar a los colaboradores de las empresas para tener una mejor salud, además CORTES (2020), menciona que se deben tener en cuenta el plan de pausas activas para prevenir las consecuencias y enfermedades que esta traen por no implementarlas apoyando esto Tutillo (2017), realizó un test para saber los porcentajes de las empresas que no lo implementan el plan de pausas activas y así de esta manera hacer que se

puedan concientizar y evitar las enfermedades que traen, HERRERA (2021), define las pausas activas como momentos cortos en los cuales se realizan pequeños ejercicios para relajar el cuerpo y descansar después de un trabajo extenso el cual tienen beneficios en la salud.

El plan de pausas activas se crea con ayuda el sistema de seguridad y salud en el trabajo y tal como lo menciona Vallejo et al. (2017), el sistema de gestión de seguridad y salud u ocupacional, tiene que ser conocido por cada uno de los empleados de la empresa, es decir, tiene que tener un conocimiento administrativo, de talento humano y operativo, el cual nos permitirá ejecutarlo de manera correcta y de esta manera mejorar las condiciones de trabajo velando por la vida de los colaboradores, pero para mejorar estas condiciones necesitamos identificar los peligros, tal como lo expone Sabogal y Chacón (2019), Es primordial identificar peligros y valorar los riesgos a los que son expuestos los trabajadores y así implementar las pausas activas necesarias para prevenir enfermedades, las cuales impactan negativamente tanto como a los trabajadores como a la empresa, puesto que esto aumenta el índice de ausentismo y afecta la productividad de la empresa, como lo alude Linares (2020), La mayoría de los trabajadores se someten aproximadamente 8 horas de trabajo, donde gran porcentaje permanecen sentados, sin realizar ninguna actividad física, esto impacta negativamente la salud y bienestar del trabajador, ya que desencadena enfermedades a largo plazo, cómo la diabetes. Cómo medida de prevención, se usa un plan de pausas activas, el cual no dura más de 10 minutos diarios y consiste en una serie de actividades las cuales buscan en descanso y la recuperación de energía de los colaboradores, sin embargo para que el plan de pausas activas sea un éxito, necesitamos instruir a los colaboradores, enseñándoles la importancia de la realización de estas en su salud no solo física, también la mental la cual es igual de importante, así como lo expone Andrade y Tunja (2021), La salud de los trabajadores no solo es solo física, también se pueden manifestar de manera mental, de no ser tratada a tiempo puede acarrear consecuencias físicas como enfermedades derivadas o también desequilibrio en el entorno, una de las enfermedades mentales más recurrentes en los colaboradores es el estrés laboral, Valdés (2016), menciona que el estrés laboral, aparece cuando hay carga laboral, escasa posibilidad de toma de decisiones,

o afecciones del ambiente laboral como lo son la escasa comunicación, conflictos interpersonales o dificultades para equilibrar la vida familiar y el trabajo. El estrés laboral afecta tanto la salud mental como la salud física, y algunas de las alternativas además de las pausas activas para combatir esta enfermedad son: poner límites de horario, desconectarse de los problemas laborales al final de la jornada, y mantener hábitos saludables con fomento de ejercicio físico, apoyo social a base de mejorar las relaciones con los compañeros y los supervisores, todo con el fin de mantener motivado y sano al trabajador.

Aportando esto Salazar (2021), dice que es importante implementar prácticas que eviten las dolencias o molestias musculares brindando adecuadas y correctas técnicas de movimientos musculares permitiendo la recuperación mental y física del trabajador; además se evidencia que las pausas activas generan un cambio positivo en la parte anímica de la persona y evita fatiga para desempeñar sus labores. Según el ministerio de salud pública de Estados Unidos los beneficios de las pausas activas mejoran la imagen corporativa, relaciones interpersonales y satisface el trabajo, evitando accidentes laborales y mejorando el estrés laboral, apoyando esta idea Blanco et al (2019), aclara que las pausas activas refuerzan positivamente habilidades cognitivas como la memoria, la concentración, la atención y la resolución de problemas.

De no establecer un plan de pausas activas acarrearía problemas como lo alude Pertuz (2021), esto ocasionaría daños en la salud de los trabajadores, el más conocido es el estrés, afectando a la mayoría de persona en el mundo, ocasionando varios inconvenientes de salud y llegando a ser nocivo para el entorno laboral y familiar. Gracias a la tecnología estos procesos son llevados a cabo más rápido, pero presenta otros problemas tal como lo expresa Cabrera et al (2022), la tecnología hoy en día agiliza demasiadas tareas que antes eran muy largas, por esto también se presenta el sedentarismo, en donde se desencadenan enfermedades crónicas. Sin embargo, este estilo de vida generaliza un estilo de vida con poca actividad física convirtiéndose en amenaza para la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la opinión dada por Miranda Parrales (2020), la actividad física entre jornadas de trabajo ayudan a prevenir el sedentarismo en los colaboradores dentro de la organización y el realizar charlas informativas sobre su importancia,

apoyando esta idea Quejada (2021), menciona que las largas jornadas de trabajo, posturas fijas y estrés, causan consumo de tabaco, por lo cual se determinó que las pausas activas con movimientos creativos y descansos breves entre jornadas de trabajo ayudan a recuperar energía y desempeño de los trabajadores aumenta.

Osorio (2019), reconoce la importancia sobre la necesidad de diseñar y aplicar estrategias que permitan prevenir las enfermedades laborales y se evidencio la importancia de buscar entornos más seguros para los trabajadores, como resultado los colaboradores se desempeñan de una forma más optima, Evitando la monotonía y la inactividad física, ya que esto desencadenaría problemas como lo alude Ledezma (2018), el sedentarismo es un factor que propaga enfermedades como el cáncer y diabetes, la inactividad física es un problema de salud que afecta a nivel mundial.

Para concluir Ceballos (2016), opina que desde hace bastantes décadas ha evidenciado que el recurso más importante para una empresa es el humano, el cual hace cumplir los objetivos de la empresa y se ha demostrado que el ambiente laboral es el mayor causante de las enfermedades en los colaboradores por motivos como el sedentarismo, el cual afecta en gran medida a las empresas de sector terciario como lo es Miracles Studio, por tal motivo se ha estructurado un paso a paso a seguir con distintos ejercicios dentro de las pausas activas para así prevenir todo tipo de lesión y/o enfermedad y velar por ellos para concientizar a los individuos y disminuir la monotonía es sus labores diarias.



MATERIALES Y MÉTODO

Tipo de investigación: Aplicado ya buscan prevenir las enfermedades laborales para los colaboradores dentro de la pyme para que desempeñen de una forma más optimas sus funciones, generar conocimientos teóricos sobre la importancia de las pausas activas entre jornadas laborales y los buenos hábitos de vida.

Enfoque: cualitativo porque se hizo revisión de unos documentos que apoyaban nuestro tema de investigación, algunas estadísticas que se planteaban en

estos apoyaron nuestro tema y así pudimos evidenciar que con ayuda de las pausas activas podemos prevenir las enfermedades laborales.

Alcance: Descriptivo ya que describe un fenómeno que sucede en la actualidad y se evidencia en las organizaciones por la no implementación de un plan de pausas activas para prevenir enfermedades laborales en los colaboradores de las organizaciones.

- Método: Deductivo: Bienestar laboral
- Presentar el plan de pausas activas.
- Técnicas: Encuestas directas a la pyme y entrevistas.
- Instrumento de técnicas: Lista de chequeo, matriz 4 x 4 y encuesta.
- Población y muestra: Va dirigido a la localidad de Engativá barrio la ferias pyme miracles studio.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para concluir podemos evidenciar que queríamos llegar al objetivo de que la pyme asesorada implementara el plan de pausas activas para evitar sanciones y multas y así también sus trabajadores pudieran realizar sus tareas con mayor desempeño y también poder reducir la tasa de accidentalidad



BIBLIOGRAFÍA

Atuncar. (2019). EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6601/Efectividad_AtuncarAlmeyda_Johanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco. (2019). evaluación de las consecuencias de la no implementación de las pausas activas. obtenido de corporación universitaria unitec escuela ciencias económicas y administrativas especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo: <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/925/ConsecuenciaspausasIPSControlar.pdf?sequence=1>

Cabrera. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81652135002.pdf>

[org/pdf/816/81652135002.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/816/81652135002.pdf)

Cabrera. (2022). Pausas Activas y Estiramientos para los Trabajadores en sus Entornos Laborales. Obtenido de Investigativo revista cieentifica dominio de las ciencias Ecuador: <file:///C:/Users/Julian/Downloads/2872-14821-1-PB.pdf>

Cajamarca. (2020). los hábitos de vida pausas activas. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto De Dios: chrome-extension://efaidnbmnnnnbpccajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12298/7/T.EFIS_CajamarcaGarz%C3%B3nTammySuana_2020.pdf

Ceballos. (2016). IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL SECTOR SERVICIOS. Obtenido de Tesis univesitaria de Grado: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1095#:~:text=http%3A//hdl.handle.net/20.500.12237/1095>

CHACÓN. (2019). PROPUESTA DE UNA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA EL MANEJO DE PAUSAS ACTIVAS. Obtenido de CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS: <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10026/2/Trabajo%20Final.pdf>

CORTES. (2020). EFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS. Obtenido de UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO : <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/286116/2020NataliaSerranoCortes.pdf>

HERRERA. (2021). DISEÑO DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS . Obtenido de UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/xmlui/bitstream/handle/ucordoba/49311/PALLARESHERRERADANIELA.pdf?sequence=5>

Ledezma. (2018). Trabajo de grado de carácter monográfico Para optar el título de licenciado en educación física y deportes. Obtenido de universidad privada de la ciudad de Cali.: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11264/3484-0525794.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INVESTICGA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
REGIONAL DISTRITO CAPITAL
CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA