

**IDENTIDAD LABORAL DE APRENDICES SENA EN ETAPA PRODUCTIVA EN LA
EMPRESA ACCIÓN PLUS**

**ANYA LIZZ BULA FLÓREZ
JORGE RAFAEL CÁCERES SANDOVAL
PAOLA ANDREA GÓMEZ DUSSAN
CRUZ DE LINA MENDOZA ARDILA
OLGA LUCIA MONROY
JENNIFER ALEXANDRA ROA RODRÍGUEZ**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS.
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES.
BOGOTÁ D.C.
2016**

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 2

**IDENTIDAD LABORAL DE APRENDICES SENA EN ETAPA PRODUCTIVA PARA
EMPRESA ACCIÓN PLUS**

**ANYA LIZZ BULA FLÓREZ
JORGE RAFAEL CÁCERES SANDOVAL
PAOLA ANDREA GÓMEZ DUSSAN
CRUZ DE LINA MENDOZA ARDILA
OLGA LUCIA MONROY
JENNIFER ALEXANDRA ROA RODRÍGUEZ**

**Trabajo de grado para obtener el título de
Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones**

**Directora: DRA. MÓNICA LILIAN CANTILLO
Psicóloga**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS.
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES. .
BOGOTÁ D.C.
2016**

Resumen

Abstract

Introducción

Objetivos

Objetivo General:

Objetivos Específicos:

Marco Contextual

Reseña Acción Plus S.A.

Misión

Visión

Valores

Políticas

Características del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y de la Formación de los Aprendices

Convenio de aprendizaje SENA

Marco Teórico

Aprendizaje Significativo

Procesos de Aprendizaje en entornos de formación para el trabajo.

Identidad Laboral

Marco Metodológico

Participantes

Muestra

Instrumento

Procedimiento

Análisis de Resultados

Análisis crítico por sujeto.

Análisis crítico funcional.

Aprendizaje significativo: selectividad y decisión.

Aprendizaje significativo: satisfacción y motivación.

Identidad laboral.

Conclusiones y Sugerencias

[Referencias](#)

[Apéndices](#)

[Entrevista](#)

[Sujeto 1](#)

[Sujeto 2](#)

[Sujeto 3](#)

[Sujeto 4](#)

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general conocer el proceso de construcción y formación de la identidad laboral en los aprendices SENA durante su etapa productiva y lo cual se abordará a través de los objetivos específicos; en primer lugar Identificar los factores que permiten la construcción de la identidad laboral en los aprendices, en segundo lugar conocer el proceso de aprendizaje significativo de los aprendices SENA en la etapa productiva y además conocer el proceso de desarrollo del aprendiz SENA en la organización Acción Plus S.A. Para ello se establece como estrategia metodológica la entrevista semiestructurada, la cual permite procesar y comparar los resultados de distintas entrevistas. En los resultados se pudo analizar e interpretar que los aprendices SENA en etapa productiva visualizan y sienten que de alguna manera la organización Acción Plus, les ha brindado las herramientas necesarias para poner en práctica sus conocimientos adquiridos y desarrollar su profesión, también hay un valor agregado para los sujetos es un aprendizaje significativo porque a su vez han afianzado destrezas y habilidades como trabajo en equipo.

Palabras claves: identidad laboral, etapa productiva, aprendizaje significativo, contrato de aprendizaje, formación de aprendiz SENA.

Abstract

This study has the general objective to know the process of construction and training of labor identity SENA trainees during their productive years and which will be addressed through specific objectives; first identify the factors that allow construction work identity apprentices, secondly know the process of meaningful learning of trainees SENA in the production stage and also learn about the process of development of the trainee in the organization ACCIÓN PLUS S.A. For this is established as a methodological strategy semi structured interview, which can process and compare the results of different interviews. In the results could analyze and interpret that trainees SENA in productive stage visualize and feel that somehow the organization Action Plus, has given them the tools to implement their acquired knowledge and develop their career tools, there is also a value added for subjects is a significant learning that in turn have strengthened skills and abilities such as teamwork.

Key words: labor identity, productive stage, significant learning, apprenticeship contract, training of SENA apprentices.

Introducción

La falta de oportunidad laboral esencialmente en los jóvenes de Colombia, conllevó al desarrollo e implementación de la ley 812 de 2003 en el Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006, la cual expresa que el sector educativo además de asegurar el desarrollo de los jóvenes como personas y ciudadanos; debe asumir responsabilidad en generar las herramientas necesarias para su vinculación al mundo del trabajo. (MEN, 2003).

Es así como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se preocupa por la formación por competencias laborales de los aprendices, las cuales son adquiridas en el proceso de formación y desarrolladas en la práctica a través del contrato de aprendizaje, este inicia a partir de la etapa productiva y se plantea directamente desde el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA 2012), en donde se refiere a la etapa productiva como aquella que el *“aprendiz aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en una organización”*. Así mismo menciona que la etapa productiva debe permitirle al aprendiz aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

En relación a lo anterior se estableció con las empresas privadas que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción y que no ocupen un número de trabajadores inferior a quince, debe constituir alianzas con el SENA para que reciban estudiantes como aprendices para el desarrollo de las prácticas laborales a través de contratos de aprendizaje. (SENA, 2015)

Los procesos de Enseñanza – Aprendizaje propios de la etapa productiva del SENA, “el hacer” se posiciona sobre “el saber”, llevan a fortalecer al aprendiz en el desarrollo de sus habilidades y destrezas operativas hacia la eficiencia, la eficacia y la rapidez; permitiendo que el aprendiz durante su etapa productiva fortalezca las competencias necesarias para la resolución de problemas y autogestión.

Por ende los objetivos centrales de esta investigación se apoyan en reconocer la etapa productiva como una experiencia que aproxima a los aprendices al mundo real de la ocupación elegida, de este modo permite el acercamiento de individuo a una formación más allá de sí mismo; es así como la etapa productiva configura momentos claves de la historia de la formación del individuo, haciéndose un identificación vocacional apropiada. (Andreozzi, 2011)

La oportunidad que brinda el convenio SENA - Organización para los estudiantes, está basada en la responsabilidad de ambas partes; base para proyectar el futuro del estudiante puesto que permite orientar la vocación profesional y fortalecer el compromiso frente a las exigencias de un trabajo. (Kirpal, 2006). Es por ello que en este estudio se contempla a la empresa, el SENA y al estudiante; la investigación pretende conocer la construcción de la identidad laboral de los aprendices SENA en su etapa productiva, ya que son las personas que se forman y adquieren la experiencia pertinente para su título de técnico o tecnólogo y serán los profesionales de las próximas décadas.

El grupo de participantes está constituido por cuatro (4) personas elegidas de manera intencional las cuales están en etapa productiva del SENA con un contrato de aprendizaje vigente en Acción Plus. La investigación es de corte cualitativo, que se orienta al desarrollo o comprobación una realidad social, donde se inscribe en su ruta epistemológica histórico-hermenéutica ya que a partir de esta posibilita el avance del conocimiento humano. El diseño es de carácter descriptivo, donde se caracterizan caracteriza situaciones y eventos, es decir cómo son y cómo se comportan determinados fenómenos. Se establece como estrategia metodológica la entrevista semiestructurada a nivel individual, mediante preguntas abiertas teniendo en cuenta que es importante diseñar una ruta que sirva de guía para la recolección de la información y a su vez permita la flexibilización en el desarrollo de las preguntas

A partir de la entrevista se procede con el análisis de resultados donde se hará una discusión crítica sobre lo obtenido por medio de un análisis de discurso (ACD) Análisis Crítico Funcional que implica el reconocimiento de un texto, un contexto y unos interlocutores, pero en especial de una acción discursiva. Por último, se analizará el

discurso y se hará una interpretación para ver si la hipótesis planteada se aceptará o rechazará.

En cuanto a los resultados se logró validar que la metodología de enseñanza - aprendizaje impartida por el SENA, se mantiene como una alternativa atractiva para la población joven que busca iniciar su vida profesional y laboral. También se evidenció que los aprendices esperan mayor respeto y valoración por parte de los responsables del proceso de aprendizaje tanto en la empresa como en el SENA.

De igual manera se identificó que los aprendices, independiente a las situaciones del mercado laboral, manifiestan aceptación y participación en el desarrollo de habilidades y competencias al vincularse en la organización co formadora.

Pregunta

¿Cuál es el proceso de construcción y formación de la identidad laboral en los aprendices SENA en la etapa productiva?

Objetivos

Objetivo General:

Identificar el proceso de construcción y formación de la identidad laboral en los aprendices SENA, de la Organización ACCIÓN PLUS S. A en su etapa productiva.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las características que permiten la construcción de la identidad laboral en los aprendices SENA en la empresa ACCIÓN PLUS S.A
2. Conocer las expectativas de los aprendices SENA sobre su etapa productiva en la empresa ACCIÓN PLUS S.A.
3. Conocer el proceso de aprendizaje significativo de los aprendices SENA en la etapa productiva en la organización ACCIÓN PLUS S.A.
4. Conocer el proceso de desarrollo del aprendiz SENA en la organización Acción Plus. S.A.

Marco Contextual

Iniciaremos con una breve reseña de la empresa ACCIÓN PLUS S.A., además se abordará las características del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y de la formación de los aprendices dentro de la etapa productiva.

Reseña Acción Plus S.A.

La historia de las empresas del Grupo ACCIÓN PLUS S.A iniciaron en la ciudad de Cali hace más de 40 Años, María Airenza Cárdenas Pérez decide promover servicios de personal iniciando con Acción S.A. El Grupo empresarial fue fundado en 1975 en Cali con los servicios de selección y suministro de personal temporal. Desde 1997 incorporó los servicios de outsourcing en mercadeo y aseo y mantenimiento industrial. El año 1992, se consolidó el proceso de sistematización y la presencia permanente en Cali, Bogotá, Medellín, Barranquilla y Pereira. Desde 1997, a través de la firma Acciones y Servicios S.A. Se creó una línea de negocios dedicada exclusivamente a la prestación de servicios de Mercadeo en Punto de Venta. En 2002 se consolida el más moderno sistema de selección, contratación, pagos y facturación para el personal en misión. Desde 2003 se crea Acción BPO S.A.S. empiezan a prestar servicios de Mercadeo enfocados en la Investigación de Mercados, y Servicios de Información (Precios, Estrategias en Punto de Venta, Análisis de Competencia) en tiempo real para nuestros clientes, al igual que prestación de servicios relacionados con contenido de marca. Unos años después se inicia nuestro servicio de gestión de fuerzas de venta. En el 2007 se inició la prestación de servicios de salud, con la creación de la compañía “Acción Salud” y en el 2012 se inicia la prestación de servicios de seguros con “Acción Integral de Riesgos.

El Grupo Acción es el holding colombiano líder en la prestación de soluciones de outsourcing basadas en talento Humano. Con más de 40,000 colaboradores, somos uno de los principales empleadores del país, prestando servicios a las principales compañías e instituciones del país. Como empresa de servicios temporales, contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por Acción Plus S.A., la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Misión

Generamos trabajo digno a miles de colombianos para implementar soluciones innovadoras de servicios de outsourcing y suministro de talento humano, impactando positiva y sosteniblemente la vida de nuestros colaboradores y la productividad de nuestros clientes.

Visión

Ser un grupo empresarial reconocido por su eficiencia operacional y la satisfacción de sus clientes internos y externos.

Valores

- **Solidaridad:** Debemos practicar la ayuda mutua y la cooperación entre los empleados del GRUPO ACCIÓN PLUS para el logro de los resultados, el bienestar de los trabajadores, su familia y el desarrollo de la Economía.
- **Responsabilidad:** Debemos llenar las expectativas de nuestros empleados, en cuanto a la calidad de los servicios, los proyectos y actividades que acometamos y resultados esperados de nuestra labor.
- **Equidad:** Es el reconocimiento de que todos los empleados tendrán las mismas oportunidades en participación y acceso a los servicios.
- **Transparencia:** Debemos actuar con sinceridad, honestidad y coherencia en todas las actividades que se realicen.
- **Honestidad:** el comportamiento de asociados, empleados y directivos estará guiado por la rectitud y por el seguimiento de principios y valores éticos y morales.

Políticas

Suministro de personal de forma oportuna y eficiente: previniendo actividades ilícitas.

Cumplimiento de disposiciones legales y vigentes: previniendo la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad, a terceros y al ambiente.

Mejora continua del sistema integrado de gestión: impacto y productividad positiva y sostenible de colaboradores y clientes.

Características del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y de la Formación de los Aprendices

En Colombia la etapa de aprendizaje técnico mediante prácticas vocacionales, tomó forma mediante la contextualización del sueño de Rodolfo Martínez Tono, quien adelantó estudios en la ciudad de Francia, su admiración por el río SENA y el modelo optado por el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil, lo inspiran e impulsan a presentar al gobierno electo de Gustavo Pinilla la propuesta de formalizar mediante la participación del estado una entidad de carácter educativa que se orientó (en aquel entonces) a los sectores potenciales de la economía Colombiana (agricultura e industria) bajo el pilar de formación teórica y práctica, su objetivo formar para el trabajo, favoreciendo la población más vulnerable y con pocas posibilidades de estudio o vinculación oportuna laboral. Bajo esta idea fue presentada y aprobada la propuesta (SENA, s.f).

Desde 1957 el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se ha constituido y mantenido entre las entidades del estado con mayor posicionamiento, reconocimiento, aceptación y necesidad de la población Colombiana. Para el 2014 el SENA cuenta con 139 programas de formación tecnológica presencial, 262 programas virtuales-distancia a nivel nacional, su metodología ha evolucionado pero no ha cambiado desde su perspectiva inicial; formación vocacional teórica- práctica para la población Colombiana más necesitada, en la cual el nominado aprendiz cuenta con el apoyo financiero y de

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 13

ambiente de práctica en los diferentes sectores económicos por el contrato de aprendizaje celebrado por las empresas. El SENA anualmente forma aproximadamente 600.000 aprendices para el mercado y desarrollo laboral nacional (SENA TV, 2014).

Convenio de aprendizaje SENA

El SENA trabaja y funciona bajo una planeación normativa (SENA s.f) la cual permite un continuo orden, control y mejoramiento en sus métodos y sistemas de aprendizaje. Esta planeación normativa se apoya mediante lo que el SENA denomina Nomograma; este comprende toda la temática legal que ampara y rige la actuación del SENA, su relación con otras entidades y soporta sus resultados; dentro de esta normatividad encontramos:

Decreto 1779 de 2009; establece los parámetros, para las empresas responsables de cumplir con la contratación de aprendices. La Ley 789 de 2002 señala las generalidades del contrato de aprendizaje, y dentro de su artículo 30 específico la naturaleza y las características del mismo. (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2009).

Artículo 33 Decreto 3769 de 2004; expone las disposiciones para las empresas de servicios temporales ante contratación de aprendices, temática clave para el objetivo y contenido del presente documento; expresa: “En las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.” (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2004).

No obstante las empresas de servicios temporales con una planta inferior a 15 trabajadores quedan excluidas a cumplir con cuota de aprendiz. (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2004). El SENA de cada región, tendrá la potestad de estipular el número de aprendices a contratar por la empresa, según el caso (Universidad de los Andes, 2015). Dentro de las finalidades que aún están vigentes del SENA se encuentran dos propósitos orientados a la mutua satisfacción de las partes aprendiz-empresa: un propósito radica en ofrecer al aprendiz escenarios reales para

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 14

sus prácticas, (etapa productiva), otro en ofrecer a las empresas aprendices con talento potencial para aportar resultados con calidad a los diferentes objetivos de la misma.

Marco Teórico

En el presente trabajo se busca dar una mirada al concepto de identidad laboral de los aprendices SENA en su etapa productiva dentro de la organización ACCIÓN PLUS en la ciudad de Bogotá sede Montevideo; así mismo conocer el proceso del aprendizaje significativo dentro de un entorno laboral para continuar con la identidad laboral y sus características

El SENA se preocupa por la formación por competencias laborales de los aprendices, las cuales son adquiridas en el proceso de aprendizaje y desarrolladas en la práctica a través del contrato de aprendizaje el cual inicia a partir de la etapa productiva que se puede dar directamente desde el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA 2012), en donde se refiere a la etapa productiva como aquella en la que “El aprendiz aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores” (SENA s.f.); Así mismo, menciona que la etapa productiva debe permitirle al aprendiz aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, junto con estrategias y metodologías de autogestión.

Entonces las competencias laborales se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, esto se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio (MEN, 2003). De acuerdo con lo anterior es importante resaltar el conocimiento como un proceso de interrelaciones entre el sujeto, el objeto y su entorno; a través de este último la información producida por la experiencia se transforma en ideas, conceptos y juicios.

Según Doria Páez (2011) el conocimiento científico es racional, por lo que está derivado del uso de la razón y dentro de sus características principales se encuentra la capacidad de observar y experimentar de manera profunda la naturaleza de los objetos

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 15

aplicando procedimientos y métodos para formular hipótesis, teorías, leyes y/o principios. Los cuales se evidencian a través de los desempeños y los productos, esto implica que el aprendiz SENA será capaz de desarrollar sus habilidades operativo – instrumentales y las dimensiones cognitiva, valorativo – actitudinal, además de la dimensión procedimental.

Aprendizaje Significativo

Se podría decir, que la capacidad de aprendizaje del ser humano se remonta a la época primitiva, donde la observación precedida por la imitación permitía el conocimiento y la práctica, lo cual representaba no solo su autosuficiencia sino el éxito, aceptación y utilidad entre y para la tribu.

El principal exponente del aprendizaje significativo David Paul Ausubel, Pedagogo y Psicólogo, plantea este aprendizaje como la relación existente entre el aprendiz, los conocimientos previos adquiridos en el aula y factores externos que generan una base fundamental en la adquisición, construcción, interpretación y complementación para nuevos conocimientos. (Biografías y Vidas, s.f.)

Dichos factores externos incluyen estrategias y herramientas orientadas a profundizar y brindar espacios de aprendizaje mediante la experiencia o interacción. En dicha relación Ausubel (1983) postula el interés como el medio por el cual el aprendiz coteja nuevos conocimientos y experiencias; la relevancia y el interés que este le dé al conocimiento cognitivo lo inclinan a buscar material e información específica; es así como los conceptos adquiridos inicialmente pueden ser replanteados. De esta manera la diferencia entre los tipos de aprendizajes conocidos y el aprendizaje significativo; radica en *el valor dado por el aprendiz al conocimiento cognitivo*. (Moreira, 1997)

Con base en esto, se considera que el aprendizaje no se da únicamente durante la época de los estudios formales, sino que en gran medida apunta a la puesta en práctica de conocimientos y conceptos adquiridos, por lo cual exponen de cierta manera el dominio y capacidad del aprendiz frente a temáticas de su presunto conocimiento. Para el SENA, los procesos de Enseñanza – Aprendizaje propios de la etapa productiva “el hacer” se posiciona sobre “el saber” donde el aprendiz fortalece

sus habilidades y destrezas operativas en función de la eficiencia, la eficacia y la rapidez. (Barriga y Hernández, 1999)

Dentro de los factores externos (herramientas y estrategias) el SENA brinda condiciones propicias para el desarrollo de las competencias académicas orientados hacia el éxito laboral, puesto que concibe al aprendiz como sujeto activo, creador de su proceso de conocimiento personal, al verse enfrentado ante el reto de clasificar, jerarquizar y organizar los nuevos conceptos e informaciones, hasta encontrarles sentido lógico. (Barriga y Hernández, 1999); Este sentido se puede considerar alcanzado cuando logra movilizar la estructura cognitiva hacia un propósito, generando competencias de carácter intelectual, las cuales se evidencian en la actuación del sujeto en su realidad, es decir, el conocimiento transformado en acción. (Ausubel, 1983).

Lo anterior complementa la definición descrita para aprendizaje en el Diccionario de Recursos Humanos de Manuel Ríos, quien define dentro del aprendizaje un ambiente parecido o cercano a lo real, en el cual se desarrolla una actividad laboral o profesional, por ende en este ambiente se adquieren conocimientos y un saber práctico vocacional.

Procesos de Aprendizaje en entornos de formación para el trabajo.

En la actualidad es muy común identificar personas que trabajan y estudian al mismo tiempo como fin para dar bienestar a sus familias y así mismo, es en ello que el SENA mediante su convenio de aprendizaje integra estos entornos para la formación y capacitación de los individuos; uno de los temas más importante en este sentido es el estilo de aprendizaje personal de los individuos, donde se visualiza las estrategias del SENA, para afianzar su metodología. (SENA, s.f.)

Según Fielder y Pata (2009) los entornos personales de aprendizaje se definen como un grupo de herramientas y de personas que los seres humanos conocen y tiene acceso en los contextos educativos en algunos momentos de sus vidas, enfatizando la importancia de la relación entre el entorno y un proyecto educativo, especialmente en los sectores meramente tecnológicos.

En esta misma línea, se encuentran definiciones como Amine y Reig (2009) quienes lo perciben como una colección de servicios, herramientas que ayudan a los estudiantes y docentes a construir redes de conocimiento, acercando así el conocimiento tácito (personas) y explícito (información); entonces se puede decir que dentro de estos entornos personales de aprendizaje se ponen en asociación las personas, las tecnologías y los ambientes en los que los individuos participan.

Desde esta perspectiva los entornos personales de aprendizaje son considerados sistemas en los que se apoyan los estudiantes y co-formadores a tener control de la gestión y de su propio aprendizaje; de acuerdo a Casquero (2013)

"un ambiente de aprendizaje personal (PLE) es un intento de crear un adecuado ambiente centrado en el alumno que incorpora todas las herramientas, servicios, contenidos, datos y personas involucradas en la parte digital del proceso de aprendizaje"

Se puede afirmar que los entornos de aprendizaje influyen ampliamente en cómo el individuo desarrolla las habilidades necesarias en el ámbito laboral que permite la creación de una gran variedad de oportunidades de aprendizaje, con este sistema de aprendizaje, los estudiantes realizan actividades en su lugar de trabajo, estrechamente relacionadas con sus futuras actividades laborales (Onstenk, 1995)

En este contexto es importante señalar que la tarea que se realiza está estrechamente vinculada a la cultura del grupo donde se trabaja; según Windolf (1981) se requiere un *Habitus* entre los trabajadores, es decir una integración entre las normas, valores, la cultura de la organización y el propio grupo de trabajo. Este tipo de aprendizaje debe darse desde que se inicia la experiencia laboral, como en el caso de los aprendices.

Entonces las posibilidades de aprendizaje vinculado a las características del entorno del trabajo, dependen del contenido y la complejidad del trabajo, del margen disponible para actuar y decidir por uno mismo y de las posibilidades del contacto social: para intensificar el aprendizaje es preciso ofrecer apoyo, retroalimentación, estimular la reflexión y conceder un margen para la experimentación y la solución de problemas de forma individual (Raizen, 1994). De esta manera se encuentran apoyo

mutuo en la solución de problemas complejos y específicos de la organización y de los empleados mismos.

Se puede establecer que las empresas deben esforzarse en desarrollar actividades que fomenten y apoyen el proceso de aprendizaje entre los trabajadores, y que esto no se trata solo de las actividades pedagógicas tengan relación con el lugar de trabajo si no que den la posibilidad de un aprendizaje autónomo a través de la ampliación de funciones, solución de problemas e interacción entre los trabajadores, así como la rotación de funciones en combinación con el asesoramiento y las explicaciones de los compañeros como el más importante método de aprendizaje (Onstenk, 1995).

A medida de que transcurre el tiempo, todo alrededor va evolucionando, lo que lleva a adquirir nuevos conocimientos y nuevas maneras de desarrollo. Es así, como en el trabajo, también se generan cambios importantes como lo son: la tecnología, el pensamiento de las empresas, los procesos de selección y las oportunidades laborales; Teniendo en cuenta lo anterior vale la pena describir que es el trabajo.

Podría plantearse, que el trabajo es toda actividad que se realiza a cambio de una remuneración o compensación económica; Naranjo (2013), cita a Gonzales & Rodríguez en donde consideran el trabajo como un fenómeno psicosocial en permanente evolución, debido a la influencia que recibe tanto de factores sociales, económicos y culturales que lo condicionan, como de las percepciones y valoraciones subjetivas que realizan las personas que desarrollan la actividad labor.

En este sentido, se debe aclarar que la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 establece que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona

tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de algunos de sus intereses”.

De acuerdo a lo anterior se resalta la importancia social que gira en torno al trabajo y al estatus que este puede otorgar, en un mundo hoy con tan alto nivel de competitividad, el nivel de productividad que cada persona tiene, la libertad que tiene cada persona para elegir el campo en el que se va desempeñar, la igualdad en cuanto a las oportunidades que se brindan, la seguridad económica, psicológica y social que se ofrecen, las condiciones dignas en las que se labora, y ante todo que se respeten los derechos humanos siendo parte de cualquier tipo de organización, integradas de tal manera que generan bienestar para quienes gozan de esta y les permiten ubicarse socialmente en la comunidad en la que vive.

Ahora desde el punto de vista de la psicología, el trabajo es percibido por el empleado como las actividades y las relaciones personales que tiene dentro de un ámbito laboral, de acuerdo con Salanova, Gracia y Peiro (1996) citado por Peralta (2011), el trabajo es un medio de supervivencia y también fuente de identidad personal. En un estudio internacional Meaning of Work [MOW] (International Research Team, 1987 (Peralta, 2011) se identifican dos tipos de valoraciones: el trabajo a partir de las obligaciones y deberes; y el trabajo como derecho de los ciudadanos; significancia que se le da importancia a las metas laborales; y la identificación con el rol laboral.

Entonces el trabajo se caracteriza por aportar un mecanismo de confort, en la medida en que se pueda contar con buenas condiciones físicas, seguridad y un horario de trabajo estable y a su vez al desarrollo de destrezas y habilidades, a la transmisión de normas y expectativas, que proporciona poder y control (Peralta, 2011).

Identidad Laboral

En torno al concepto de identidad confluyen tanto procesos constitutivos de subjetividad el mundo interno del sujeto, como dinámicas de relación social desarrolladas en determinadas situaciones y espacios de poder. Esta doble dimensión del constructo ha sido descrita, por ejemplo, en los estudios culturales, en los que la identidad se ha entendido como el proceso de sujeción a prácticas discursivas y a sus disposiciones en espacios sociales de interacción, es decir, al espacio de encuentro y

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 20

confrontación entre prácticas sociales y los procesos que permiten construirse subjetivamente a partir del "decirse" (Hall, 2003). Por lo tanto es importante hablar de la identidad laboral en los aprendices SENA ya que ellos son los principales actores que comparten un espacio de práctica y así mismo confrontan sus propios procesos.

Además la identidad laboral hace referencia a cualquier clase de proceso de formación de identidad que se desarrolla mediante la interacción entre la persona y el contexto laboral, incluidas la educación y la formación profesional. (Kirpal, 2006); De este modo, la identidad laboral puede presentarse a partir de los contextos laborales, educativos y profesionales las cuales son las que enmarcan y facilitan el proceso y el desarrollo profesional individual del aprendiz (SENA s.f.). Sin embargo (Loogma, citado por Kirpal 2006) las identidades laborales internalizadas también pueden limitar la flexibilidad de la persona, al limitarla a determinados roles profesionales e impedirle desarrollar orientaciones ocupacionales más generales.

Se podría decir que la identidad laboral internalizada tiende a fijar límites, aquellas que no permiten crecimiento y las oportunidades de labor profesional ya que establecen únicamente ocupaciones específicas. Según Espinosa (2004), pertenecer a una identidad profesional se vincula estrechamente con la posesión de un repertorio — no único ni estático— de acciones potencialmente atribuibles a quienes comparten esta “hermandad” fundada en una comunidad de creencias, conocimientos y sentidos. Es por ello que la identidad laboral deviene en fundamento de la acción misma en la medida en que, desde lo que se cree ser, de lo que se supone que los otros esperan y de las resoluciones transitorias con respecto a las contradicciones entre el sí mismo y los otros, los individuos comprometen los recursos que disponen para la acción llevada habitualmente adelante en sus espacios laborales. (Espinosa, 2004).

Clayton Aldefer en su modelo de ERC (en español) (Existencia, Relación, Crecimiento) - muy cercano al de Maslow - , dentro de su postulación de necesidades recalca aspectos importantes para la investigación, la necesidad de relación y crecimiento del individuo, posibles factores influyentes en su desarrollo y definición de identidad personal. (Romero, 2012):

La necesidad de relación se explica como que el individuo siempre buscará reconocimiento o estatus dentro de un grupo social, esta necesidad estará fundada en el grado de adaptación, aceptación e identificación del individuo dentro del grupo al cual aspira ingresar. El individuo al identificarse con los miembros del grupo y el mismo grupo, decidirá pertenecer o no al mismo, esto a la vez representa su triunfo o derrota en su intento de identificación y adaptabilidad (Romero, 2012)

Necesidad de crecimiento se explica desde el nacimiento del individuo donde indica que están biológica, física y mentalmente programados para crecer y buscar dicho crecimiento en situaciones o cosas que generen dicha sensación. Esto se podría considerar como la autorrealización del individuo ante qué busca de él y para él; es decir su identidad personal (Romero, 2012).

No obstante el individuo en la medida de su crecimiento biológico, físico y mental diversifica dichas fuentes, enfoca su atención o prioridad en situaciones o cosas específicas, las cuales le generan unas más que otras (acorde a su grado de categorización e importancia) su máxima satisfacción, apropiándose de aquello que cumple y le representa la consecución de sus deseos y su autodesarrollo. Por lo tanto, durante el crecimiento el enfoque a dichos aspectos específicos le distingue y clasifica como un ser único, con una identidad propia e irrepetible. (Romero, 2012).

De manera que la identidad laboral se construye como el espacio común compartido entre los sujetos, sus entornos laborales y sociales y las instituciones donde trabajan. Estas identidades se definen en la adhesión a unos modelos profesionales producto de la interacción entre un proceso biográfico continuo y procesos relacionales. Por lo tanto, se podrían definir como la posesión de determinadas características, en parte idénticas a otros y en parte diferentes de otros miembros del grupo ocupacional (Bolívar Batía, Fernández Cruz y Molina Ruiz, 2004).

Es así que La relación entre identidad y trabajo actualmente es tan estrecha que una complementa y define a la otra (Graffigna, M 2004). María Luisa Graf fina (2004), en su artículo "Identidad Laboral e identidad Social: La Construcción Simbólica del Espacio Social", no sólo ejemplifica la gran relación entre la identidad y el trabajo, sino plantea que la identidad laboral puede estar vinculada a un valor específico

determinado por el individuo, el cual al cumplir o llevar a cabo le otorga una satisfacción determinada. De igual manera, que factores propios de la sociedad local y mundial (políticos, económicos, sociales, ambientales, etc.), influyen de gran manera en la identificación laboral de cada quien. Ya que no es igual los espacios de desarrollo e identificación dados en un sistema (país y/o continente) con oportunidades y claridad, que un sistema que pueda estar atravesando por dificultades y desórdenes socio políticos y económicos (Graffigna, M 2004).

Así se podría indicar, que al definir la identidad laboral del aprendiz SENA, deben observarse la experiencia (éxito y fracaso) y la percepción (autoconfianza desarrollada), ante su papel o finalidad (intereses y aspiraciones) en una sociedad. Por lo tanto la identidad laboral podría hacer referencia a cualquier clase de proceso de formación de identidad que se desarrolla mediante la interacción entre la persona, contexto laboral (de tal manera, entonces el individuo es quien realiza la valoración acerca del trabajo), y su educación (algunas experiencias dependen de las oportunidades educativas) (Kirpal, 2006).

Por su parte Hernán Pulido Martínez, en “La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral” postula la gran diferencia entre la identidad laboral definida desde el trabajador y una organización, ya que radica en los intereses de cada cual y efectivamente se podría considerar esta una de las razones por las cuales hoy en día, se presentan dificultades y conflictos empresa-trabajador-empresa en cuanto, qué tanto cada parte se identifica y complementa con el otro.

Por tanto la identidad en su expresión personal expresa el “sentido de sí mismo” que porta un sujeto en el marco de un nosotros. Es así que se entiende la “identidad personal” como el sentido de sí mismo —o la autoimagen— que orienta y hace significativas las acciones que lleva adelante un sujeto. Esta identidad personal le permite a los sujetos reconocerse a sí mismos (¿quién soy?), pensarse hacia el futuro (¿qué quiero ser?) y verse en relación con otros (¿quién soy para los demás?).(Stecher, Godoy y Díaz, 2005).

Es decir, los individuos definen lo que son a partir de reconocer su pertenencia a ciertos colectivos o categorías sociales con las que se identifican. De allí que responder a las preguntas de quién soy, quién quiero ser y cómo quiero que me reconozcan implica necesariamente la referencia a distintos grupos sociales con los que el sujeto se identifica y que operan como espacio de pertenencia y fuente de sentido (Stecher, Godoy y Díaz, 2005).

Los jóvenes aprendices Sena en su proceso de adaptación al campo laboral, en un intento por llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en las aulas de clase, inician la consolidación de sus saberes con las necesidades que las empresas tienen realmente, esa integración de lo teórico y lo práctico no es sencilla; por lo cual necesita una motivación constante para que se esfuerce por lograr sus objetivos y convertir en suyos las metas de la organización para construir su identidad laboral. (Maldonado y Quevedo, 2012). Para Acción Plus, en su obligación social empresarial y en convenio institucional con el Sena apoya a muchos de sus aprendices con una colaboración integral, brindando a estos las garantías para que aprendan y apliquen lo aprendido.

Es así como se considera que uno de los elementos de mayor relevancia en el desempeño laboral de todo empleado, es la motivación; se ha identificado como un problema al interior de la organización que carece de esta, admitiendo así que es una parte importante para el empleado, dependiendo del ambiente laboral, la persona y el momento que se encuentra afrontando la misma al interior de cualquier organización productiva (Maldonado y Quevedo, 2012).

La jerarquía de las necesidades de Maslow es una de las teorías más conocidas sobre la motivación, la cual fue propuesta por Abraham Maslow en 1943, Maslow indicó que hay una jerarquía de cinco necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. (Soberanes, s.f.; p. 17); Maslow expone que las necesidades se establecen jerárquicamente, es decir que las primeras se satisfacen antes que el resto. Una vez se ha satisfecho una necesidad, se desea satisfacer las siguientes necesidades, así sucesivamente (Giovannone, 2011).

Se puede decir que existe satisfacción y motivación laboral, cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y de su entorno. Cuando

el individuo inicia relaciones laborales puede tener variedad de motivos: estudiar, ganar dinero, adquirir experiencia, superarse, conocer gente, entre otras cosas; pero no será necesariamente su objetivo vincularse por amor a la empresa y realizar óptimamente sus actividades laborales. Para que exista una vinculación positiva entre el empleado y la empresa debe existir relación entre el propósito del individuo, las expectativas que éste genere, la motivación al realizar sus actividades y las que posee el empleador.

Marco Metodológico

El tipo de investigación es de corte cualitativo, el cual se orienta al conocimiento de una realidad social particular, esto teniendo en cuenta lo planteado por Bonilla (1997), “los estudios cualitativos permiten captar el conocimiento, el significado y las interpretaciones que comparten los individuos sobre la realidad social que se estudia”. Es decir, esta investigación se orienta a comprender un fenómeno social dado, puesto que se busca conocer la identidad laboral de los aprendices SENA en etapa productiva y su desarrollo en la organización Acción Plus S.A.

Este tipo de investigación se inscribe en su ruta epistemológica es histórico-hermenéutica ya que a partir de esta posibilita (gracias a su carácter comprensivo e interpretativo) el avance del conocimiento humano, ya no solo de los textos escritos sino del mundo simbólico y cultural que el hombre plasma en sus acciones. Las ciencias que asumen este método buscan ante todo la comprensión del sentido, orientaciones y fines de la acción humana, más que su mera medición o presentación en términos positivos (Ander, 1983).

De acuerdo con lo anterior la metodología desarrollada en esta investigación fue a partir de un análisis de discurso que implica el reconocimiento de un texto, un contexto y unos interlocutores de carne y hueso, pero en especial de una acción discursiva. Lejos de pretender que el análisis de discurso delimita a catalogar los elementos lingüísticos que componen un texto y a identificar los elementos que intervienen en la producción y recepción de un discurso, el foco del análisis está en la identificación de la intencionalidad, el propósito, las causas, los antecedentes, las consecuencias y los efectos de las acciones discursivas (Paramo, 2011).

En este sentido, es importante señalar la necesidad de estudiar el lenguaje en uso, es decir, emisiones realmente dadas por el hablante, y los efectos sobre la realidad social que tienen los discursos. (Constituidos por signos de diferente naturaleza, no sólo lingüísticos) (Veron, 1998).

Según Garretón 2007, señala la importancia de los análisis AD, para categorizar sociológicamente las visiones de la sociedad civil, donde el lenguaje no se considera solamente un vehículo para expresar y reflejar ideas sino un factor que participa en la constitución de la realidad social. Lo que se conoce como la concepción activa del lenguaje y que reconoce la capacidad de hacer las cosas (Austin 1982) lo que nos permite conocer el discurso como un modo de acción.

Todo lo anterior, permite afirmar que el conocimiento del mundo, no radica solo en las ideas y enunciados, sino que como vemos puede ser interpretado a través de sus expresiones, creación, e interpretación (Echeverría 2003). En esta misma línea, toda una corriente de estudio conocida como Análisis Crítico del Discurso (ACD) entiende y define el discurso como una práctica social (Fairclough 1992, 2003, van Dijk 2000) y desde esa convicción inicia y justifica sus análisis discursivos como análisis sociales.

En esta investigación se tendrán en cuenta las variables plasmadas como la identidad laboral y la etapa productiva como formación, consolidando así la importancia de la concepción del aprendiz sobre su formación y desarrollo profesional teniendo en cuenta lo estipulado por la Ley, el SENA y las organizaciones.

Participantes

El grupo de participantes está constituido por cuatro (4) personas de elegidas de manera intencional las cuales cumplían con los siguientes criterios de inclusión:

- Estar en etapa productiva del SENA.
- Contar con contrato de aprendizaje vigente en Acción Plus e iniciar su etapa productiva en el segundo (II) semestre del 2015 hasta el primer semestre (I) del 2016.

Muestra

Acción Plus S. A, cuenta de manera periódica con un cuota de aprendizaje aproximada de 45 aprendices, en etapa productiva de los cuales para la investigación se toman de manera intencional cuatro (4), los cuales están ubicados en la sede de Montevideo y que cumplen con los criterios de inclusión enunciados en el párrafo anterior.

Instrumento

Se establece como estrategia de recolección de información por medio de la entrevista semiestructurada a nivel individual, mediante preguntas abiertas teniendo en cuenta que es importante diseñar una ruta que sirva de guía para la recolección de la información y a su vez permita la flexibilización en el desarrollo de las preguntas. Acorde a lo planteado por Idid citado por Flores, Calvo, Iñiguez y Soza (2004), este tipo de entrevista permite “Procesar y comparar los resultados de distintos entrevistados, a la vez posibilita improvisar durante la entrevista y ser flexible para adaptarse a circunstancias específicas”. Adicionalmente plantea que “Este tipo de entrevista es la más recomendada en general, por su menor rigidez”. Menéndez, Fernández, Llaneza (2007).

Procedimiento

Como primera instancia se escogieron 4 estudiantes que se encuentran en un contrato de aprendizaje con la empresa Acción Plus, posteriormente por medio de la revisión teórica se extrajeron definiciones que se ajustaron a los objetivos de la investigación permitiendo la elaboración de preguntas para la entrevista semiestructurada y proceder con la aplicación. La participación de los sujetos fue voluntaria y se les presentó un consentimiento informado donde se les notifica que toda la información aportada para esta investigación será confidencial y será usada exclusivamente por los estudiantes. Además, se les comunica que todo será mediante el anonimato si así lo desean los sujetos. A partir de la entrevista se procede con el análisis de resultados donde se hará una discusión crítica sobre lo obtenido por medio de un análisis de discurso que implica el reconocimiento de un texto, un contexto y

unos interlocutores, pero en especial de una acción discursiva. Lejos de pretender que el análisis de discurso se limita a catalogar los elementos lingüísticos que componen un texto y a identificar los elementos que intervienen en la producción y recepción de un discurso, el foco del análisis está en la identificación de la intencionalidad, el propósito, las causas, los antecedentes, las consecuencias y los efectos de las acciones discursivas (Paramo, 2011). Por último, se analizará el discurso y se hará una interpretación para ver si la hipótesis planteada se aceptará o rechazará.

Análisis de Resultados

Analizar los diferentes textos y contenidos de los discursos que circulan en nuestra sociedad, se ha constituido en un objetivo importante y un herramienta eficaz en las Ciencias Sociales y Humanas; para esta investigación se evaluaron las entrevista de 4 participantes (Muestra) seleccionada previamente.

Se puede indicar que la información recolectada, es considerable y satisfactoria ya que en el transcurso de las entrevista se detalló fluidez e interacción de cada una de las participantes con el entrevistador además disposición, sinceridad y naturalidad en la respuesta, lo cual representa resultados transparentes sin manipulación o inducción alguna

Para el análisis, se procedió a identificar los momentos más informativos de cada entrevista, en segundo lugar, se realizó el análisis funcional por sujeto, donde se caracterizaron expresiones y lenguaje utilizado por cada sujeto; en tercer lugar se registraron las experiencias y discusiones generadas en cada ítem en relación con las categorías trabajadas, así mismo se realizaron analogías que permitieran comprender la información socio cultural de los textos representativos del hablante.

A modo de ejemplificación, el siguiente texto (A corresponde a la entrevistadora y B al entrevistado).

Sujeto A	Sujeto B
¿Cómo sientes que ha evolucionado tu proceso de aprendizaje?, ósea sientes que estás en este momento mejor preparada que cuando llegaste o sientes que no has aprendido nada que la etapa productiva no te ha aportado nada ni a tu vida personal ni profesional o sientes que sí, te sientes preparada para salir al mundo laboral te sientes con herramientas	“No sí, ahora sí me siento más capacitada, con conocimientos ya puedo decir digamos una cosa a favor que tenemos es que manejamos gente y o sea servicio al cliente entonces muchas empresas miran eso en la cual nosotros decimos, hicimos seis meses de práctica pero manejamos servicio al cliente donde más enfoca en nuestra labor entonces si es más... he avanzado mucho y pues gracias a ustedes pues porque cada uno tiene su manera de trabajar diferente y de eso aprende uno entonces digamos yo no me puedo asignar a que siempre trabaje digamos con catalina y no, porque a veces tengo que ir a colaborar a otros psicólogos entonces uno tiene que posicionarse.”

Tabla 1. Aparte de la entrevista Sujeto 3

Análisis crítico por sujeto.

Sujeto 1.

Durante la entrevista se observa una persona tranquila, de fácil comunicación, y expresión. Su lenguaje fue dinámico, extrovertido y fácil de llevar durante la entrevista.

Elemento que se advierte desde el comienzo de la entrevista donde el entrevistado participa sin ningún reproche o interrupción, Se nota seguridad en su respuesta como por ejemplo:

Sujeto A	Sujeto B
¿Eso en cuanto al aspecto laboral pero algún aspecto personal que te brinde acción plus?	“La responsabilidad mucha responsabilidad porque uno sabe que tiene que llegar a hacerlo, pues las cosas que le dejaron encargadas muchas veces le dicen a uno desde el día anterior “ Ah Angie te recomiendo que mañana llegues temprano falto tal cosa por hacer”, si tienes algo pendiente los vas anotando antes de que se acumulen más cosas después llega mucho trabajo entonces se acumula entonces le enseña a uno a ser muy responsable como muy puntual en las cosas que uno tiene que hacer.”

Tabla 2. Aparte de la entrevista Sujeto 1

Se denota acciones de participación, apoyo y control; además se observó una persona con habilidades sociales de comunicación, y trabajo en equipo. Las cuales evoca adecuadamente en la realización de sus labores.

En la entrevista la participante muestra que siente identificada con la labor desempeña y con la empresa, además advierte el grado de satisfacción que representa para ella, el ingreso a la vida laboral y profesional.

Sujeto 2.

Durante la entrevista se observa una persona de bastante fluidez verbal, expresiva y participativa. Su lenguaje fue espontáneo y locuaz durante la entrevista.

Elemento que se advierte desde el comienzo de la entrevista donde el entrevistado participa sin ningún reproche o interrupción como por ejemplo:

Sujeto A	Sujeto B
¿Cómo fue tu proceso de vinculación con la empresa Acción Plus?	"he pues es que eso fue el año pasado en noviembre entonces estaba como en búsqueda de empleo yo acababa de salir del colegio entonces pues tu sabes que cuando uno sale del colegio uno no tiene como la experiencia suficiente pues laboral entonces pues yo empecé a pasar varias hojas de vida y no a mí no me llamaban ni nada, tal vez por lo que no tenía experiencia, entonces yo una vez estaba donde vivo, yo vivo en Mosquera pero yo me enteré que había como una feria empresarial en Funza y pues eso queda cerca donde yo vivo entonces pues yo me acerque hasta allá lleve varias hojas de vida pues para pasarlas entonces la presente a un estándar que había como de Colsubsidio, los de Colsubsidio decía que ellos se quedaban con la hoja de vida de nosotros pues trataban de vincularnos en alguna empresa y nos estaba llamando tal vez así como una bolsa de empleo me imagino."

Tabla 3. Aparte de la entrevista Sujeto 2

Durante la entrevista se nota, interés por su carrera y por el cargo que desempeña dentro de la organización, igualmente expresa como valor agregado que la empresa le permitió ejercer dentro de su área de interés, lo cual la hace sentir motivada y expectante a su futuro profesional; en algunos casos advierte poco control y organización por parte de la empresa.

Sujeto 3.

Durante la entrevista se observa una persona tranquila e introvertida, en ocasiones poco expresiva, como por ejemplo:

Sujeto A	Sujeto B
¿Cuéntanos un poquito cuál es tu percepción actual sobre empresa acción plus?	"he, mi percepción actual es que es una gran compañía pues que da como la oportunidad a varia gente de que de experiencia."

Tabla 4 Aparte de la entrevista Sujeto 3

En este caso, se hizo un poco difícil la comunicación con el entrevistado, ya que esta se mostraba tímida y poco expresiva, sin embargo, se mostró satisfacción en el

trabajo que realizaba aunque también manifestó no conocer nada de la organización antes de ingresar a ella.

Durante su etapa productiva manifiesta haber tenido la oportunidad de conocer de los procesos de la organización además de relacionar los aspectos académicos dentro del ejercicio de su labor.

Sujeto 4.

Durante la entrevista se observa una persona tranquila, segura de sí misma y con intereses claros; manifiesta que llegó a Acción Plus – Convenio Sena porque deseaba estudiar, para ante las dificultades de las ofertas laborales, aprovechar la oportunidad que le dan. Manifiesta poca motivación en la empresa, la percibe como poco organizada, pero expresa que le ha reforzado habilidades a nivel personal como por ejemplo:

Sujeto A	Sujeto B
¿Teniendo en cuenta el Brochure de acción plus, el Brochure es como el sector o hacia donde está enfocado acción plus, que es prestación de servicios que maneja muchos clientes, o sea cómo crees tú que a partir de eso eh la empresa directa o indirectamente pueda aportar a ti, para pues pensando ya posteriormente que ustedes sigan sus estudios y también puedan estar trabajando?	“(Risa), bueno es una gran ayuda, porque por lo menos yo era muy tímida, yo no hablaba con la gente así desconocida y era demasiado tímida, y ahora me doy cuenta que es una capacidad que uno adquiere aquí porque uno maneja muchas personas con diferente personalidad y carácter, entonces no todo el mundo no es igual, entonces uno se da cuenta que para ser profesional o sea... Se maneja diferentes tipos de personas y puede uno tener uno más capacidad sobre ellos.”

Tabla 5. Aparte de la entrevista Sujeto 4

Análisis crítico funcional.

Se procede a realizar el análisis Crítico Funcional donde se busca relacionar e integrar las respuestas de las candidatas para así generar un contextualización clara a partir de las categorías estudiadas, esta última permite identificar dónde se presenta coincidencia entre los participantes, agrupando estas respuestas y generando una sola conclusión en común.

En gran medida las preguntas generadas fueron de fácil comprensión el tiempo de respuesta inmediato y la participación en totalidad de los participantes confirma este enunciado. El lenguaje empleado por los participantes fue de característica

coloquial, la expresión verbal fue propia, sin empleo de palabras técnicas o complejas para darse a entender. La expresión corporal (general) fue óptima; acorde al ambiente y el ejercicio, movimientos físicos ligeros de las manos, expresión de comodidad e interés, interacción y contacto visual permanente durante el desarrollo del ejercicio, logrando espacios de seguridad y franqueza.

La información contenida en las respuesta de los participantes, reflejan aspectos que validan las teorías propuestas dentro de la investigación, desde el proceso de decisión de formación y aprendizaje seleccionado por cada uno de los participantes y su desarrollo cognitivo y emocional durante este. Cada participante se sensibilizó y reaccionó de manera única ante las preguntas generadas, no obstante pese a la individualización, los resultados se unifican, tal como para los siguientes casos.

Aprendizaje significativo: selectividad y decisión.

La totalidad de los participantes, expresaron su interés individual y específico ante la inclinación por su decisión académica y laboral. Se puede decir que concuerdan ante el interés y necesidad de iniciar de manera temprana y oportuna la experiencia laboral y académica acorde a condiciones o facilidades para dicho objetivo. De esta manera presentan el método impartido por el SENA, entre las alternativas para alcanzar estos aspectos, cómo es posible evidenciar los participantes corresponden a una población joven, quienes una vez terminada su formación media, y ante las condiciones socio económicas presentes para cada caso, orientan su interés específico, ante la combinación del aprendizaje cognitivo y experiencial, basados en sus interés propios. (Aprendizaje significativo). Esto nos dice, que los participantes se sienten identificados, satisfechos con la metodología y la figura (aprendices) que toman durante su proceso.

Aprendizaje significativo: satisfacción y motivación.

Se ha evidenciado la importancia y la necesidad del ser humano, de sentirse no solo aceptado sino respetado por los individuos pertenecientes a un grupo o hasta por la sociedad común. En este caso; los participantes coinciden y expresan de manera

muy sensible y desmedida, sus expectativas ante el trato que han de recibir, el cual consideran debe ser integral e incluyente. Concuerdan; que el trato recibido por parte de algunos superiores de Acción Plus no es el apropiado, ya que caracterizan su figura y estancia de orden asistencial y de apoyo, más no de subyugación. Consideran importante la necesidad de tener una figura de mandato principal (jefe) ya que experimentan confusión al recibir órdenes de diferentes fuentes, con instrucciones opuestas, por las cuales de manera general deben responder y atender. Esto les genera inconformismo, malestar, vulnera su equilibrio emocional al experimentar falta de equidad hacia ellos mismos, es decir; un aprendiz debe atender de manera simultánea al número de superiores que Acción Plus le indique, pero; a otro aprendiz le indican la atención y disposición para un solo superior.

La Organización con este proceder genera espacios desiguales para los aprendices, además de la posible sobrecarga de trabajo y de estrés. Propaga el descontento e insatisfacción ante la conceptualización del orden o direccionamiento en la mente del aprendiz, y esto se ve reflejado en la vulnerabilidad emocional por la cual pueden experimentar los aprendices, al delimitar el sentido del trato e igualdad humano.

Identidad laboral.

Los participantes, durante el ejercicio y ante la formulación de preguntas orientadas a identificar si Acción Plus, añadía nuevos conocimientos, experiencias, vivencias entre otros aspectos considerados “valores agregados” o “plus” para el aprendiz en su etapa productiva, sus respuestas se pueden tomar desde dos variables; *conocimiento cognitivo* (etapa electiva; aprendizaje en aula) y *conocimiento experiencial* (etapa productiva; aprendizaje operativo). Para el primer caso (*cognitivo*); todos manifestaron satisfacción y experiencia positiva ante el proceso dentro y dado por Acción Plus, al considerar que han recibido por parte de esta no solo espacios de aprendizaje ante actividades o situaciones ajenas de su conocimiento o experiencia, sino instrucción del por qué, cómo y para qué, lo cual permite una vinculación integral del *hacer*, aumenta su expectativa y crecimiento cognitivo dentro de Acción Plus y su labor diaria. Concuerdan que el SENA, imparte en cierta medida conocimientos teóricos

requeridos, los cuales quedan sujetos a re validación y complementación al iniciar su etapa productiva.

En cuanto al conocimiento experiencial ; esta etapa los familiariza con nuevos conceptos durante el *hacer*, esta etapa (para los aprendices) presenta fases que exigen adaptabilidad y atención del mismo, ya que los participantes expresan que una vez inician esta etapa dentro de Acción Plus, su desorientación es alta, el desconocimiento del qué hacer y cómo hacerlo, los inunda de incertidumbre y les genera paradigmas que obstaculizan el óptimo desarrollo e identificación de su proceso con la Organización. Para esto; Acción Plus apoya el trance del aprendiz mediante capacitaciones, tutorías y ejemplificaciones, esto conlleva a que el aprendiz encuentre espacios de ayuda, acompañamiento y orientación durante su etapa, posterior esta es posible evidenciar el cambio significativo ante desenvolvimiento, seguridad y participación, socializa al aprendiz a nuevos círculos sociales mediante la aceptación y necesidad de él.

Los participantes encuentran positivo para su formación e identidad dentro de Acción Plus, la confianza y responsabilidad delegada por la misma durante su proceso, el cual no consideran limitante, ni excluyente, por el contrario, son partícipes de procesos y actividades que consideran fundamentales para la organización y el desarrollo de su objeto social, es decir no solo se siente identificados con el hacer de Acción Plus sino se sienten parte del mismo de manera significativa.

Entonces como se definió La identidad laboral está relacionado con el entorno laboral y el individuo el cual es quien construye su propia identificación laboral y crea su satisfacción personal dependiendo de su propia experiencia. Se puede analizar e interpretar que los aprendices SENA en etapa productiva visualiza y siente que de alguna manera la organización Acción Plus, les ha brindado las herramientas necesarias para poner en práctica sus conocimientos adquiridos y desarrollar su profesión, también hay un valor agregado para los sujetos es un aprendizaje significativo porque a su vez han afianzado destrezas y habilidades como trabajo en equipo debido a la cantidad de trabajo que tienen que realizar, es decir que se trabaja

de manera conjunta y cooperativa. Además profundizan muchos más conocimientos lo cual les permite seguir desarrollándose a lo largo de su trayectoria laboral y profesional.

Conclusiones y Sugerencias

Teniendo en cuenta el orden de los resultados propios de la aplicación de la metodología (cualitativo) y el objeto de la investigación, se logra validar que la metodología de enseñanza impartida por el SENA, es y será de las alternativas atractivas a tener en cuenta en la población que busca su inicio laboral. Así mismo quienes se benefician de su sistema (aprendices) muestran satisfacción por iniciar su proceso dentro del mismo ya que proyectan sus aspiraciones, sueños, anhelos y propósitos ante el hecho de lograr una ubicación y remuneración laboral de cierta manera más rápida y fácil (Kirpal, 2006). Para el caso de la muestra la población es joven, sin experiencia laboral anterior, sin facilidades de costear estudios superiores profesionales de forma inmediata una vez terminada su etapa académica media.

Los aprendices inician su etapa productiva bajo expectativas económicas, académicas, sociales, personales, concordando en la expectativa de posible contratación laboral por parte del contratante una vez termina su etapa productiva. Proyectan su continuidad académica orientada a formación de nivel profesional superior.

Se puede decir que los aprendices coinciden en que su práctica complementa y profundiza los conocimientos cognitivos adquiridos (etapa electiva; aula), ante la adquisición de nuevos conceptos, conocimientos y métodos dentro de la empresa Accion Plus, esto les representa y permite desarrollar sus y mayores habilidades y competencias para integrarse al mercado laboral. *En términos generales y partiendo del concepto de identidad laboral se identifica que los aprendices SENA en etapa productiva desarrollan procesos en los cuales fortalecen y consolidan sus conocimientos adquiridos durante su educación, por ende les permite crecimiento educativo, profesional, y personal que les será útil para desempeñarse de manera efectiva en una organización. Además construyen su identidad laboral sobre un espacio social compartiendo sus habilidades, destrezas y competencias en cuanto al saber, el hacer y el ser, desenvolviéndose de la mejor manera en un puesto de trabajo.*

También se puede afirmar que la mayoría de los aprendices, sin importar si la carrera en un inicio era o no su área de interés, encuentran identidad e interés en continuar y mejorar su inclinación vocacional ya que Acción Plus les da la oportunidad de continuar con su formación profesional bien sea vinculados directamente en el área administrativa o a través de los clientes externos, atribuyendo al reconocimiento, estatus y adaptación dentro de un grupo social afianzando su autorrealización y autodesarrollo con la empresa y con ellos mismos (Kirpal, 2006) .

De esta manera se puede decir que en el sujeto existen diversos planos por los cuales la identidad se construye de manera progresiva o integral, estos planos pueden ser propios (internos) o ajenos (externos), pero en cualquiera de los casos ambos interfieren y modelan la expectativa del sujeto ante su prospecto de identidad laboral. Por tal razón no se podría afirmar que sólo en la interacción del sujeto con su acción (actuar) será donde se logra evidenciar si existe o no identidad laboral, ya que los contextos o planos que pueden surgir en el sujeto sólo estarán dados por él, por su entorno, por sus expectativas, por su interacción pero sobre todo por su interés o inclinación.

De acuerdo a los resultados encontrados, los aprendices SENA en etapa productiva manifiestan que la empresa Acción Plus, les ha permitido desarrollar y aplicar los conocimientos adquiridos en el aula, por lo cual consideran que tanto la empresa como sus superiores fomentan y apoyan el proceso de aprendizaje, fortaleciendo destrezas y habilidades que les será útil en futuras actividades laborales. De esta manera Acción Plus se convierte en la puerta al alcance de dichas expectativas, aún más para los casos en que la empresa se torna como el primer trabajo.

Es importante su consideración, ante el contar con los equipos y elementos suficientes para el óptimo desarrollo de sus actividades, factores existentes en Acción Plus como la orientación, nuevos procesos, procedimientos personalizados, metodologías estandarizadas, autonomía, autocontrol, tecnología propia (plataformas,

software, etc.), que les permiten no solo la capacidad de adaptabilidad a condiciones laborales presentes y a futuro, sino su integración a nuevos espacios de aprendizaje y experiencia lo que representa en ellos satisfacción en su proceso productivo (práctica), y a futuro la consolidación vocacional (Peralta, 2011).

No obstante, se encontraron falencias desde el punto de vista del aprendiz hacia la empresa Acción plus y su entidad formadora SENA. Dentro de las consideraciones para Acción Plus resaltan:

1. Necesidad de identificar y definir jefatura (dirección); esto genera incertidumbre e incomodidad en el aprendiz al no tener certeza ante quien responde su labor y actividades, esto hace que repriman inconformidades o sentimientos durante su proceso.

2. Diseño de programas orientados al aprendiz; los aprendices consideran que la empresa no cuenta con un plan de seguimiento y control que refleje su satisfacción, experiencia y emotividad en referencia a su proceso, el cual permita el mejoramiento continuo con relación a la formación profesional de los aprendices para su vinculación laboral futura.

Ahora; por parte de su entidad formadora SENA, señalan:

1. Mayor acompañamiento durante su etapa productiva; coinciden en la ausencia de su tutor asignado durante su proceso productivo, esto les permitiría espacios de respaldo, orientación, escucha, socialización lo cual les generaría confianza y auto convicción en sus acciones.

Lo anterior evidencia la falta de experiencia ante el manejo de trabajo bajo presión y al estrés, ante lo cual no cuentan con formación ni estrategias que les permitan manejarlos, la poca exigencia por parte de Acción Plus al SENA ante el acompañamiento continuo a sus aprendices, la importancia de ajustar planes o programas existentes ante inducción y reinducción orientados a gestión del cambio aún más, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Decreto Único de Trabajo 1072 de 2015 ante la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6 en su artículo 2.2.4.6.26 Gestión del Cambio (Ministerio de Trabajo de Colombia., Agosto 2015). No

obstante esperan respeto y valoración por parte de los responsables de su proceso en Acción Plus, acompañamiento y respaldo por los responsables de su proceso asignados por el SENA.

De esta forma, se puede evidenciar que las organizaciones (co- formadoras) generan en los aprendices las competencias específicas e incentivan la vocación para la iniciación de su vida laboral y profesional.

Es así, como se muestra la importancia de adelantar y continuar con investigaciones orientadas al aprendiz en su etapa de práctica dentro de las organizaciones, sin importar objeto o tamaño dada la importancia de las mismas (como se ha puntualizado en el párrafo anterior) en el proceso de los aprendices. Hoy en día, se puede exponer que las organizaciones en algún momento tendrán vínculo con personas que han adelantado etapa práctica de alguna de sus formaciones académicas, y por ende es de vital importancia contar con la mayor cantidad de fuentes de consulta posibles (datos o conceptos) que permitan abarcar y preparar a las organizaciones de manera más integral, responsable y éticamente ante su importante rol en el mercado laboral social. Los resultados del presente documento es solo un “*comienzo*” de toda la información que es posible de conocer y recolectar relacionada con el proceso de práctica académica y laboral, la cual permita generar modelos personalizados y alineados a las necesidades reales de una organización, a la vez; construir futuros trabajadores y profesionales basados en la concordancia y filiación del saber, hacer y sentir.

De esta manera, se evidencia la oportunidad para la empresa Acción Plus de continuar con la aplicabilidad del objeto de la presente investigación, de manera integral en la organización, recolectando e identificando información potencial propia de la experiencia de los los diferentes aprendices en los diferentes procesos, áreas y niveles (de lo particular a lo general), permitiendo a futuro el diseño y aplicabilidad de programas apropiados para no solo potenciar la permanencia y el tipo de preparación de un aprendiz SENA, sino el aprendizaje cognitivo que pueda traer consigo mismo a favor de la misma, obteniendo resultados de múltiple beneficio, caracterizando

(generando valor agregado) a la organización dentro del nicho de mercado objetivo al contar con programas orientados y basados en la prioridad de la identidad laboral, con la posibilidad de llegar a ser ejemplo o modelo a seguir para diferentes organizaciones.

Además se puede deducir que los aprendices SENA en Acción Plus construyen un vínculo más fácilmente con las personas que están a su alrededor, ya que a partir de este acompañamiento que les da cada persona con que tiene contacto directo ayuda en su formación, como persona próxima a salir al mundo laboral pues de esta manera se afianza en el la seguridad y potencializa las habilidades y competencias, permitiendo así identificarse como miembro de la organización mediante su etapa productiva.

También hace sentir al aprendiz una persona útil y capaz de enfrentar el mundo que le rodea para entender que de su formación y la actitud como hubiese tomado su etapa productiva depende el futuro y la vinculación laboral; siendo esta una preocupación relevante a la hora de culminar la etapa productiva. Por ende está seguro que logró afianzar, reforzar y aprender cosas que le serán de utilidad en esta nueva transición de su vida laboral e igualmente desarrollando un aprendizaje significativo ya que ellos mismos manejaron de forma autónoma y crítica procesos del área de gestión humana dentro de la organización Acción Plus S.A.

Finalmente se puede concluir que los aprendices SENA dentro de la empresa Accion Plus, logran identificar, mejorar sus expectativas, propósitos y objetivos individuales a su vez alineados con los de la organización durante su etapa productiva. Se logran identificar los puntos a favor por parte de Acción Plus como entidad formadora y la provechosa oportunidad que genera de aprendizaje y definición de intereses en los aprendices, deja la necesidad de mejora continua generando investigación aplicada en otras áreas y ocupaciones dentro de la organización.

Referencias

- Amine, M (2009) PLE- PKN, [Documento Electronico] recuperado en: <http://mohamedaminechatti.blogspot.com/2009/04/plepkn.html>
- Ander, E. (1983). Técnicas de Investigación. 10ª Edición. Humanistas: Buenos Aires.
- Andreozzi, M (2011) las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y transito identitario. *Memoria académica. Universidad nacional de la plata*, 5, 99 -115
- Articulación de la educación con el mundo productivo. (2003). La formación de competencias laborales. Ministerio de educación nacional.
- Ausubel, David. Teorías del Aprendizaje. [Documento electrónico] recuperado en: http://delegacion233.bligoo.com.mx/media/users/20/1002571/files/240726/Aprendizaje_significativo.pdf
- Austin, J. 1982. Cómo hacer cosas con palabras. Barcelona: Paidós
- Bargsted A., Mariana. El emprendimiento social desde una mirada psicosocial. *Civilizar* [online]. 2013, vol.13, n.25, pp. 121-132. ISSN 1657-8953
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Pearson: México
- Biografías y vidas, Enciclopedia biográfica en línea, recuperado de <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/ausubel.htm>
- Cabero, J. & Marín, V. (2011). Creación de un entorno personal para el aprendizaje: desarrollo de una experiencia. *EduTec-e, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 38. Recuperado el 28/10/15 de http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec38/creacion_entorno_personal_aprendizaje_desarrollo_experiencia.html

- Campillo Díaz, m; Sáez carreras, j; del cerro Velázquez, F. El estudio de la práctica y la formación de los profesionales: un reto a las universidades. Revista de educación a distancia – docencia universitaria en la sociedad del conocimiento. Numero 6 recuperada de: <http://www.um.es/ead/reddusc/6>
- Casquero, O. & Otros (2010). Iple Network: An Integrated Elearning 2.0 Architecture From A University's Perspective. *Interactive Learning Environment*, 18 (3), 293-308.
- Contrate aprendices SENA, 2015 recuperado en: <http://www.SENA.edu.co/aliados-internacionales/quiere-invertir-en-colombia/paginas/contrate-aprendices-SENA.aspx>
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Echeverría, R. 2003. *Ontología del lenguaje*. Santiago: J.C. Sáez Editor.
- Fairclough, N. 1992. *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press
- Fairclough, N. 2003. El ACD como método para la investigación en ciencias sociales. En: Wodak, R. y Meyer, M. (eds.). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Barcelona: Gedisa, pp.143-178.
- Fernández ríos, m. (1999) aprendizaje. *Diccionario de recursos humanos, organización y dirección* ed. días santos. p 53
- Fiedler, S. Y Pata, K. (2009): Distributed learning environments and social software: In search for a framework of design, En S. HATZIPANAGOS & S. WARBURTON (eds), *Social software & developing community ontologies*, (pp. 145-158): Hershey, PA: IGI Global.
- Garretón, M.A. 2007. *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo
- Giovannone, P.M. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg: un estudio empírico*. Trabajo final para optar al título de Magister. Universidad Nacional de la Plata, la Plata, Argentina.
- Gómez, P, y Claudia. Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensam. psicol.* [En línea]. 2011, vol.9, n.16, pp. 107-124. ISSN 1657-8961.

Graffigna, M (2004) Identidad laboral e identidad social: la construcción simbólica del espacio social. *Revista de Estudios Sobre Cambio Social*, 14. Recuperado de http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/14_2.htm

Kirpel, S. (2006). Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales. *Revista europea de Formación Profesional*, 39, 25-49

La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral, Hernán Pulido-Martínez, Pontificia Universidad Javeriana, *Psykhé* 2012, Vol. 21, N° 2, 77-85 Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282012000200007&script=sci_arttext 29-julio 2015.

Maldonado, L.C. y Quevedo L.M. (2012). *Motivación laboral*. Tesis de grado. Universidad de la Sabana, Chía, Colombia.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015, 14 de Agosto). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Naranjo, P. L. (2013) Valoraciones Psicológicas y Estrategias de Afrontamiento que Refieren Hombres y Mujeres Trabajadoras.

Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo Á Soto - *Psykhé* (Santiago), 2011 - SciELO Chile

Onstenk, J. (1995). El aprendizaje en el puesto de trabajo ante un cambio en la organización de la industria de transformación. *Revista Europea de Formación Profesional*, (5), 34-42. file:///C:/Users/psany_000/Downloads/Dialnet-EIAprendizajeEnElPuestoDeTrabajoAnteUnCambioEnLaOr-131153.pdf

Páez Luna. D. L (2011) Referente Epistemológico de la Formación profesional Integral en el Sena. Servicio Nacional del aprendizaje SENA regional Distrito Capital. [Artículo electrónico] recuperado en:

http://www.rvcmar.org/otros/EPISTEMOLOGIA/ReferenteEpitemlogicoFPI_DoraLigia.pdf

- Paramo, P. (2011). La investigación en Ciencias Sociales: Estrategias de investigación. Colombia. Bogotá: Departamento de publicaciones y comunicación gráfica de la Universidad Piloto de Colombia
- Parent Jacquening, J, M; Esquivel Estrada, N; Heras Gómez I. (2004) la práctica profesional una función indispensable. Retos y expectativas de la universidad. Cuarto congreso nacional y tercero internacional. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Raizen, S (1994) Learning and Work: The research base en: OECD (ed), Voational Education and training for youth: towards coherent policy and practice. París
- REIG, D. (2009). Entornos personales de aprendizaje. Rescatado de: <http://www.slideshare.net/dreig/ple-1340811>.
- Rincón, P. (2006). *La motivación laboral como herramienta clave para evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia*. Tesis. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia Mich, México.
- Romero, D. (2012, 23 de julio).Once teorías sobre la motivación en el trabajo, [en línea]. Recuperado de <http://alondra.udea.edu.co/objetodeaprendizajeecco/res/Once%20teoras%20sobre%20la%20motivacion%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Secretaría general de la alcaldía mayor de Bogota D.C. (2004, 16 de noviembre). El artículo 33 Decreto 3769 de 2004 Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15233>
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2009, 18 de mayo). Régimen legal de Bogota D.C, decreto 1779. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36212>
- SENA [Presentación electrónica] Todo acerca del contrato de aprendizaje para las empresas recuperado de: <http://www.SENA.edu.co/empresarios/servicios-complementarios/Paginas/Presentacion.aspx>.

SENA TV (2014, marzo 14). Contrato de aprendizaje [Archivo video] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?t=21&v=CN8wag9jwpU>]

SENA Video institucional Contrato de aprendizaje 14 de marzo de 2014 recuperado de: <http://www.SENA.edu.co/empresarios/alianzas-para-el-trabajo/Paginas/Contrato-de-aprendizaje.aspx>.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (2012) acuerdo 00007 de 2012. Consejo directivo nacional del servicio nacional de aprendizaje SENA.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) [Presentación electrónica] Todo acerca del contrato de aprendizaje para las empresas recuperado de: <http://www.SENA.edu.co/empresarios/servicios-complementarios/Paginas/Presentacion.aspx>.]

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2014). Informe de gestión: resumen ejecutivo, contrato aprendizaje, PG 10,

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2014). Informe de gestión: gestión misional, relacionamiento empresarial y gestión del cliente, 57- 60

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cumplió a los Colombianos (2014, 12 de diciembre). Bogotá D.C, Colombia Recuperado de <http://www.SENA.edu.co/sala-de-prensa/escrita/paginas/noticias/SENA-2015-ano-de-la-calidad-y-mayor-pertinencia> recuperado en: <http://www.SENA.edu.co/sala-de-prensa/escrita/paginas/noticias/SENA-2015-ano-de-la-calidad-y-pertinencia.aspx>

www.sena.edu.co/sala-de-prensa/escrita/Paginas/Noticias/2014-SENA-le-cumplio-a-los-colombianos.aspx]

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, (2013, marzo). Base teórica conceptual para la elaboración de la planeación pedagógica, [en línea]. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://rvcmr.org/otros/guias_aprendizaje/3_BASE_TEORICONCEP_PLANEA_PEDAGOGICA.pdf.

Soberantes L, s.f., Modelo de motivación para Organizaciones en Morelos, Red nacional para la Competitividad e Innovación en el Trabajo, Recuperado de:

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 45
http://buenaspracticas.stps.gob.mx/buenaspracticas/administrador/lecturas/pdf/modelo_motivacion_lugarda_soberanes.pdf, el 6 de Agosto de 2015.

Teorías de la motivación y administración. (2015) modulo n° 13. Diplomado desarrollo talento humano. España 2015

Trabajo de Tesis de la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la U.B.A. denominado "Trayectorias Ocupacionales en Contextos de Pobreza: el papel del capital social y la identidad", dirigida por el Dr. Fortunato H. Mallimaci. (Becaria Posdoctoral del CONICET - Universidad Nacional de San Juan (IISE-FacSo). Lic. en Sociología de la UNSJ, Magister en Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/14_2.htm, el 29 de Julio de 2015

Universidad de los Andes (2015, 12 de mayo). Todo sobre el contrato de aprendizaje, [en línea]. Bogotá D.C, Colombia. Recuperado el https://ctp.uniandes.edu.co/_joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=289:todo-sobre-el-contrato-de-aprendizaje-&catid=56:practica-academica&Itemid=194

Van Dijk, T. 2000. El discurso como interacción social. Barcelona: Gedisa.

Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. Alteridades, 8(4), 47-53.

Verón, E. 1998. Semiosis social. Buenos Aires: Gedisa.

Windolf, P (1981) Berfliche Sozialisation. Zur produktion des beruflichen habitus. Stuttgart: F. Enke Verlag

Apéndices

Entrevista

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA APRENDICES SENA- ACCIÓN PLUS SA	
IDENTIFICACIÓN	
NOMBRE COMPLETO	
GENERO	
PROGRAMA DE FORMACIÓN	

A continuación se relacionan las preguntas a aplicar a la muestra establecida, donde se recolectará información ante la concepción del aprendiz con respecto a su identidad laboral con la empresa Acción plus S.A.
E1: Entrevistador
E2: Entrevistado
E1: ¿Cómo fue su proceso de vinculación como practicante a la empresa Acción Plus S.A.?
E2:
E1: ¿Qué información conocía sobre la empresa Acción Plus S.A. antes de iniciar su etapa productiva?
E2:
E1 ¿Cuál es su percepción actual sobre la empresa Acción Plus S.A.?
E2:
E1: ¿De qué forma considera que La empresa Acción Plus S.A., por su posicionamiento y reconocimiento en el mercado, le brinde beneficios a usted y le aporte a su formación profesional?
E2:
E1: ¿Considera que su etapa productiva dentro de la Empresa Acción Plus S.A da valor agregado a su conocimiento y formación profesional? ¿Por qué?
E2:
E1: ¿Cómo se siente con su proceso de aprendizaje dentro de la empresa Acción Plus S.A.? ¿Por qué?
E2:
E1: ¿Qué tipo de información, herramientas y/o aportes ha recibido por parte de la empresa Acción Plus S.A. para desarrollar su labor satisfactoriamente? ¿De qué forma lo ha adaptado a su proceso de aprendizaje? ¿Qué recomendaciones aportaría usted?
E2:
E1: Describa ¿cómo ha ido evolucionando su proceso de aprendizaje en la empresa Acción Plus S.A.? ¿Qué sugerencias tendría para aportar a la empresa Acción Plus S.A.?
E2:

E1: ¿Cree usted que ha desarrollado en su proceso dentro de la empresa, competencias como: trabajo en equipo, liderazgo, autonomía, toma de decisiones, iniciativa? ¿Por qué?

E2:

Sujeto 1

SUJETO 1:	ANGIE
PREGUNTA	RESPUESTAS
1. ¿cómo fue tu proceso de vinculación como practicante en la empresa acción plus s.a?	pues nosotros entramos a acción por una convocatoria que hubo de la misma empresa acción plus para integrar jóvenes a técnico de recursos humanos al Sena donde directamente ellos nos patrocinaban entonces nosotros entramos al Sena ya patrocinados por acción plus
2. ¿cómo llegan ustedes a saber que son patrocinados por acción como es ese proceso es aleatorio o como es?	es que eso lo hicieron así como una oferta laboral entonces eso empezó como una oferta laboral pues donde uno se presentaba normal con la hoja de vida llevaba así todos los documentos pues la copia de la cedula el diploma también lo pidieron y nosotros nos hicimos las pruebas psicotécnicas normales entonces nos dijeron que nos hicieron las pruebas nos entrevistaron y ya ellos nos dijeron que tenían que esperar la llamada
3. ¿cómo un proceso de selección más o menos?	ya después a mí al rato me llamaron me dijeron que si que yo tenía que ir a firmar contrato para entrar a estudiar en el Sena y ellos me patrocinaban ahí
4. ¿en el Sena hacen alguna publicación de ofertas sacan algún listado donde dice cargos, empresa, o como les informan a ustedes de pronto la posibilidad de cuales empresas son las que van a hacer su etapa productiva?	Yo comence aquí en Sueños en Medellín luego hicieron un concurso con gente pospenada para poder acceder a ese trabajo, yo pase ese concurso y el trabajo No, en el Sena no publican nada, en el Sena publican las convocatorias pero que ellos hacen directamente con el Sena eh y yo me entere que era para acción plus porque eh un amigo de mi hermano tiene una persona conocida aquí trabajando en acción y la convocatoria la hicieron más o menos para los hijos de los trabajadores de acción y todo eso entonces pues como el tenía una conocida ahí entonces ella fue la que le dijo a mi hermano pues porque yo acababa de salir del colegio y entonces fue la que le dijo a mi hermano que había una convocatoria en acción plus para entrar a estudiar y que ellos me patrocinaban al mismo tiempo y así fue como me entere de eso
5. ¿aparte de esa información que otra información conocías de acción plus antes de iniciar tu etapa productiva?	Antes de iniciar no yo no sabía, ni sabía que era acción plus, pues a mí me dijeron que acción plus pero ni idea fue cuando ya tuve que ir a la entrevista pues si me toco mirar cómo llegar allá.
6. ¿que información lograste encontrar?	Que era una temporal de... es que era una palabra rara... bueno y pues si que tenía varias sedes acá en Colombia y todo eso y que era lo que ayudaba a la gente con el trabajo de varias... como varios métodos no sé cómo explicarlo, ahí fue como fui conociendo de acción porque antes de entrar no sabía nada de acción
7. ¿tenías algún conocimiento o alguna idea de que existían empresas temporales que se dedican a eso, ya familiarizabas ese concepto?	si eso si lo de las temporales si pero que acción estaba como empresa temporal no
8. ¿actualmente cuál es tu percepción sobre acción plus, ya que has estado laborando, ya llevan cuanto tiempo cuatro meses, tres meses?	llevamos si como cuatro... el 21 cumplimos cuatro meses, 21 de octubre ya en la etapa productiva pues ya es una empresa donde se maneja mucha gente, muchos no... muchos cargos es una empresa grande, una temporal grande se maneja muchísimas cosas
9. ¿cómo ha cambiado tu percepción desde el día que arrancaste a hoy frente a lo que pensabas que ibas a hacer dentro de la empresa, es decir pensaba que iba a haber poco trabajo y me di cuenta que no?	no pues desde antes de entrar más o menos uno sabía que lo que estuvimos estudiando pues ya más o menos uno tenía la idea que era desarrollar lo que uno aprendía entonces al momento de entrar así como a acción pues al principio fue difícil como adaptarse porque una cosa es lo que uno estudia y otra cosa ya es ponerlo en práctica pero no pues fue como pues yo sabía que tenía ir hacer lo que había estudiado como pues si todo lo que me habían enseñado
10. ¿de que formas consideras que la empresa acción plus por si posicionamiento y reconocimiento en el mercado, pues de empresa de prestación de servicios te brinda beneficios y te aporta a tu formación profesional?	Pues... me aporta arto porque digamos al momento de yo terminar mi etapa productiva pues como se maneja tantos, o sea maneja muchísimos clientes de pronto eh se abra alguna vacante que a uno le sirve, entonces eso me puede a mi ayudar como a seguir digamos dentro del mismo acción plus pero ya digamos con otro cliente trabajando si o sea eso me ayuda laboralmente porque sé que esta acción plus y voy a buscar trabajo
11. ¿eso en cuanto al aspecto laboral pero algún aspecto personal que te brinde acción plus?	La responsabilidad mucha responsabilidad porque uno sabe que tiene que llegar a hacerlo, pues las cosas que le dejaron encargadas muchas veces le dicen a uno desde el día anterior ay angie te recomiendo que mañana llegues temprano falto tal cosa por hacer , si tienes algo pendiente los vas anotando antes de que se acumulen más cosas después llega mucho trabajo entonces se acumula entonces le enseña a uno a ser muy responsable como muy puntual en las cosas que uno tiene que hacer
12. ¿consideras que en la etapa productiva dentro de la empresa da valor agregado a tu conocimiento profesional?	pues se saca algo bueno pues porque uno aprende sobre los procesos de selección porque digamos antes de entrar yo no sabía que eso llevaba tanta cosa para poder entrar a una empresa porque está el que filtra que los documentos de los estudios y todo eso, la entrevista las pruebas uno aprende pues como algo diferente pues como lo que yo quiero estudiar está relacionado con recursos humanos pues también me ayuda como a mi carrera profesional como más o menos ya tener la idea sobre algo cuando vaya a entrar ya al momento a estudiar lo que quiero
13. ¿que es lo que quieres estudiar?	yo quiero estudiar trabajo social
14. ¿has averiguado algo?	pues es que yo... se supone que a principios de este año yo ya iba a entrar a la universidad, pero la universidad a último momento me dijo que no entonces pues fue cuando me entere de la convocatoria en el Sena y empecé a estudiar en el Sena pues ya ahorita ya estoy haciendo pues ya había averiguado en la universidad un minuto más o menos como son los créditos, en que horarios como para yo poder manejar las cuotas para yo poder entrar ya y ya el año que viene a estudiar
15. ¿angie como sientes tu proceso de aprendizaje de acción plus?	pues yo siento que voy bien pues si porque hasta el momento pues que de pronto uno a veces que la embarra pero como por tanto trabajo yo no se pero no yo voy bien porque pues he aprendido arto y como que cada día ve cosas o sea aprende como cosas diferentes de cada proceso y allá pues como se manejan tantos clientes uno como que ya mas o menos tiene la idea de cada cosa que ve allá como se maneja y todo
16. ¿que procesos has manejado hasta el momento?	o sea como que procesos en todos los clientes o... pues a mí me llama la atención eso de cómo cuando hacen los informes y todo eso cuando van a contratar la gente la selección también porque más o menos se que tiene que mirar que la persona sea la adecuada como que cumpla como con el perfil que el cliente pide

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 49

17. ¿en que sientes que en tu etapa productiva te está volviendo competente o te está dando un valor agregado en tu etapa productiva, que aspectos te están sirviendo para tener un valor agregado para ser más útil y eficiente en el mercado laboral?	no te entiendo...
18. ¿que herramientas crees que te está brindando esta etapa productiva para que te enfrentes a la vida laboral, cuáles son esas habilidades que ya has afianzado?	pues me ha aportado... es que no sé cómo decirlo me ha aportado pues... es que suena como... Pues (risa) pues me ha aportado lo que veo cada día no pues como uno maneja los procesos todos los días uno como que más o menos ya sabe, es que no se cómo decirlo
19. ¿conceptos has aprendido, teorías conocimiento?	amm si cuando nosotros estábamos allá en el Sena veíamos la materia de pre selección pues casi no nos enseñan solo en pre selección nos enseñaron que el cliente siempre tenía que mandar un requerimiento que era donde iba el perfil de la persona que se pedía hombre o mujer o mas o menos entre qué edad nos enseñaron más o menos como la profesora nos dijo algo como codificar hojas de vida pero pues eso es muy diferente a lo que uno ve ya en la empresa eso nunca se hace pues uno las perfila y mira como para que cargo de los que uno tiene ahí la persona se puede ubicar pero entonces como no veíamos casi nada de pre selección acá uno pues ya tiene todo lo de selección ya sabe cómo van los procesos
20. ¿vieron algo de contratación?	pues allá no vimos nada de contratación pero digamos a mí a veces me mandan a apoyar contratación, cuando el paquete uno lo va a entregar tiene que llevar como un check list donde uno pone que documentos son los que lleva el paquete, y también en contratación nos han enseñado a llenar las cosas del subsidio, de la EPS los de contratación a mi si me ha enseñado entonces...
21. ¿podrías entonces concluir que en tu etapa productiva te está sirviendo para lo que aspiras en un futuro en tu vida laboral profesional?	si, pues que trabajo social en manera organizacional entonces pues uno ya tiene mas o menos la idea de cómo se maneja o sea de cómo se maneja las empresas, pero si mas o menos como uno ya lleva la idea, de cómo son las cosas si tu llegas de pronto ya a una empresa pues como trabajador social que ya mas o menos conoce como se pueden ir manejando las cosas o algo así
22. ¿como calificarías tu experiencia de haber escogido el Sena como entidad formadora?	pues bueno, yo lo calificaría bueno porque yo antes de entrar al Sena me dijeron que recursos humanos y yo ay no recursos humanos no como que, que pereza pero pues yo tampoco quería quedarme allá sin hacer nada en mi casa, entonces yo dije pues no, me voy a meter a estudiar entonces cuando entras a estudiar te das cuenta que no es aburrido a uno le enseñan varias cosas, que a uno si le sirve para algo en la vida
23. ¿te sientes satisfecha a hoy con esa decisión que tomaste?	Si, si arto porque pues al menos progrese un poquito mas
24. ¿angie crees que en este tiempo has desarrollado de práctico a algo como trabajo en equipo liderazgo toma de decisiones ?	si , por ejemplo cuando nos dejan muchas llamadas, como a nosotras nos tocaba, nos tumábamos una niña entre las dos para quedarse hasta tarde, por muchas llamadas y eso entonces por ejemplo a veces con mi compañera con la que estoy en la misma área uno que le ayuda que tiene muchas llamadas entonces como que no, venga yo le ayudo para que no se quede hasta mas tarde llamando y llamando el problema es que no hay celulares, pues hay muy poquitos y se le acaban los minutos rápido, o a veces cuando hay muchas contrataciones entonces uno como que le ayuda, no venga yo voy recogiendo vamos acomodando los paquetes o yo se lo ayudo a llevar y así trabajo en equipo, pues el liderazgo también porque digamos a veces hay algún trabajo pendiente entonces uno como que, y a veces como que toma el liderazgo de llevar las cosas
25. ¿ que sugerencias tendrías para aportar a acción plus en todo nivel ?	pues que nos pasen los listados para llamar más temprano
26. ¿pero a nivel de área por ejemplo de los procesos que has visto?	pues de pronto que a veces los paquetes que a uno le pasa la gente de contratación o sea como organizarse mas en el tiempo de pasar los paquetes a contratación porque a veces uno los pasa muy sobre el tiempo entonces los de contratación también se cuelgan entonces la gente llega a exámenes mas tarde entonces ellos se demoran mas en salir
27. ¿harías alguna observación a acción plus frente a como son con los aprendices de manera general ?	si, es que a veces ehh a uno no le piden el favor, entonces como que... si porque digamos la otra vez yo ya había terminado (llora) mi trabajo y una psicóloga me grito en las escaleras, me dijo que no, que tenía que quedarme hasta las seis, me da rabia todavía (llora)
28. ¿o sea tu observación sería el trato ?	(llora)... mas amable, pues no es que le hablen a uno siempre a las patadas no, porque a veces no angie hazme el favor... pero a veces le dicen como angie esta tal cosa en la impresora o tal cosa entonces eso es lo feo...
29. ¿en esos momentos como te sientes?	no, me da rabia porque uno se siente como todo, como no se...
30. ¿después de esa experiencia ha cambiado algo en tu actitud en lo que desempeñas dentro de acción plus?	Si, de manera negativa pues en que la psicóloga que me grito ahora me pide un favor y yo se lo hago de mala gana
31. ¿referente a esa experiencia pensarías de todos modos en un trabajo a futuro continuar con la empresa si te dieran la oportunidad de seguir?	pues si porque pues yo entiendo que es el estrés que se maneja pero pues que a veces uno tampoco tiene la culpa no se... pues eso de pronto no tiene nada que ver pero son cosas de trabajo, pero si continuaría pues... uno tiene jefes que si que uno lo gntan pero es que ese día me sentí muy mal (llora)
32. ¿después de ese día pensaste en solicitar cambio de empresa patrocinadora?	no porque a mí me queda fácil desde mi casa entonces tampoco me voy a poner ahí a pelear pa' que me cambien y me dejen peor, cambio de psicólogo tampoco porque yo estoy es con rafa (se ríe)
33. ¿ por parte del Sena tienes como retroalimentación que digamos de manera muy libre muy personal comentar su experiencia o su proceso?	pues se supone sí que nosotros tenemos un profesor que tiene que estar pendiente de nosotros en la etapa productiva, nosotros estarle contando cómo nos ha ido, pero pues él nunc a ha ido allá a hacernos la visita
34. ¿sabes si va a ir o eso no está programado?	Ei, la primera vez cuando íbamos a entrar a acción el nos mando un correo diciéndonos que tenias pues que enviarle la información de la empresa donde estábamos la dirección cual era la persona que estaba a cargo de nosotros, pero hasta el momento el no ha ido

35. ¿considerarías importante una visita de él?	si...
36. ¿consideras importante que cuando una persona está en un proceso de aprendizaje tenga alternativas en su etapa productiva ?	ahh si... si porque uno como que aprende mas al momento de hacer las cosas
37. ¿ustedes reciben apoyo económico?	de acción plus si, si ellos nos pagan, nos pagan el minimo
38. en la etapa electiva también los patrocinaban con algo?	si nos pagaban la mitad del... nos pagaban 160 que era lo que nos servía para pasajes y lo que uno necesitaba
39. ¿seguridad social?	solo EPS....
40. ¿ alguna otra sugerencia a nivel general, de horarios, ubicación, o sea te has sentido cómoda?	pues al principio estábamos bien, el primer tiempo íbamos bien uno entraba a las 7:30 am y terminaba sus cosas y salía a las 5:30 pm y ahora en un tiempo que entramos a las 10 am nos dijeron que íbamos apoyar contratación ya después bueno uno terminaba de ayudar en contratación con copias y eso uno se iba terminaba saliendo por ahí a las 6pm 6:30 pm después de un tiempo ya nos ponen las llamadas pero digamos es feo porque nos ponen las llamadas como de todos los procesos entonces como todos ya ven que se van ay quien es la niña que entro a las 10 porque necesito que se quede llamado estos entonces es así y pues a mí me da miedo salir tarde porque tengo que pasar por un potrero para salir a la trece pero eso ya está solo pero pues toca
41. ¿ como ha sido tu experiencia a nivel general?	mi experiencia ha sido buena yo trato de hacer las cosas como me las dice el psicólogo y pues hasta ahora no se ha quejado de mí.
42. ¿ como te pareció, te gusto, te desahogaste?	si... (se rie)

Sujeto 2

Sujeto 2	
PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿ como fue tu proceso de vinculación con la empresa acción plus ?	ehh pues es que eso fue el año pasado en noviembre entonces estaba como en búsqueda de empleo yo acababa de salir del colegio entonces pues tu sabes que cuando uno sale del colegio uno no tiene como la experiencia suficiente pues laboral entonces pues yo empecé a pasar varias hojas de vida y no a mí no me llamaban ni nada, tal vez por lo que no tenía experiencia, entonces yo una vez estaba donde vivo, yo vivo en Mosquera pero yo me entere que había como una feria empresarial en funza y pues eso queda cerca donde yo vivo entonces pues yo me acerque hasta allá lleve varias hojas de vida pues para pasarlas entonces la presente a un estándar que había como de col subsidio, los de col subsidio decía que ellos se quedaban con la hoja de vida de nosotros pues trataban de vincularnos en alguna empresa y nos estaba llamando tal vez así como una bolsa de empleo me imagino
2. ¿ ahí es cuando ustedes estaban buscando patrocinio cierto o eso es diferente?	No, estaba buscando empleo, yo no sabía nada de acción, ni del Sena ni de nada, entonces yo deje mi hoja de vida en col subsidio y pues normal a los dos días más o menos me llamaron y me dijeron que yo aun tenía 18 años y pues que estaba como muy pequeña para ponerme a trabajar en operaria o cosas así, que me pusiera a estudiar me decía una psicóloga que era de col subsidio me decía pues tu acabas de salir del colegio la idea es que tu sigas estudiando pues tú no tienes hijos, o sea era como una entrevista por teléfono, me decía pues ahorita hay una empresa que se llama acción plus ella está patrocinando pues a chicos que quieran estudiar me ofreció como tres ofertas para estudiar, tres programas ahí estaba recursos humanos ehh gestión administrativa y pues una pero esa la cerraron únicamente quedaron dos entonces yo escogí recursos humanos entoes pues ella me dijo segura, te interesa, me hizo una entrevista y yo le dije que si que yo estaba muy contenta porque decía a ti te pagan el 50% del mínimo para que estudies y tú con eso pues ya te ayudas para pasajes y pues para alimentación y sigues estudiando la idea es que tu sigas estudiando si, ehh súper bien la señora entonces yo le dije que si que si me interesaba pues ya después me llamaron de acá de acción tuve una entrevista en acción en la 85 la sede principal pues me entrevisto Claudia ehh pase con ella luego pues me inscribí, me mandaron para el Sena pues matricule en el Sena, y firme contrato con acción por un año entonces ahí fue cuando tuve como el conocimiento.
3. ¿ como llegaste aquí a esta sede de Montevideo, como distribuyeron ese filtro ahí?	ehh bueno nosotros entramos a estudiar y siempre nos decían que pues nos teníamos que presentar en julio 21 allá acción de la 85 y que allá todo nos iban a asignar un puesto a cada uno, entonces pues yo vivo en Mosquera y de la 85 a Mosquera es muy lejos y yo estudiaba en la 45, y des de Mosquera entraba a las 6 am y salía de mi casa a las 4 am así dure tres meses pero fue muy duro entoes yo decía hasta la 45, hasta la 85 va a ser aun peor, entonces yo llegue allá y dije no allá no me puedo poner a quejarme porque pues yo creí que solo estaba esa empresa en la 85 yo no creí que tuviera más sedes dije no pues me adapto como sea, y entonces pues ahinos hicieron entrevista a todos a todos eso fue como una coladera entonces ehh cinco para archivo tantas para nomina tantas para así, entonces hasta que quedamos como seis más o menos y de esos seis pasaron a cuatro que vivieramos pues hacia este lado que fue angie que vive en funza yo que vivo en Mosquera y otras dos compañeras que relativamente viven cerca

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 51

<p>4. ¿estaban teniendo en cuenta lo que estudiaban para asignar las áreas?</p>	<p>no mira que no tenían mucho en cuenta porque a un chico lo enviaron para nomina, recursos humanos creo que no hace como mucho que ver con eso porque habían pues digamos tienen muchos aprendices y habían unos que habían estudiado contaduría y eso entonces hubieran como encajado mejor el personal ahí, y digamos los que estudiaron otra cosa los enviaban para archivo si me entiendes entonces eso fue lo que iba quedando aunque sabes que habían unas chicas que las pusieron como a... como se dice eso como para ubicar a los... esas orientadoras y pues obviamente súper inconformes porque no habían estudiado eso, no estaban aprendiendo nada o sea nosotras, digamos yo soy muy afortunada porque pues esto recursos humanos y proceso de selección y tiene mucho que ver</p>
<p>5. ¿listo cindy que información conocías antes de entrar acción plus de la empresa?</p>	<p>ehh bueno cuando te dije que yo cumplí los 18 o sea yo Salí del colegio de 17 y cumplí 18 y empecé a pasar hojas de vida ya mí me dijeron que una temporal que quedaba por la 13 entonces yo vine y me acerque acá y pase la hoja de vida para... como se llama una empresa que manejaba Jennifer incluso me entrevistó Jennifer pero pues uno no sabe imaginarte y me presente allá y no quede porque no tenía experiencia... era Toni</p>
<p>6. ¿pero que sabías de la empresa?</p>	<p>no yo no sabía nada, solo que era una temporal y ya</p>
<p>7. ¿cuál es tu percepción ahora de acción plus cual es</p>	<p>Amí me parece súper buena ehh me pareció muy buena porque pues digamos... o sea hay muchas personas, digamos yo llamo a dos personas y ya las he ayudado a conseguir empleo y eso pues me gusta mucho, me gustaría un poquito que fuera más ordenada</p>
<p>8. ¿en qué sentido?</p>	<p>lo que pasa es que en lo que hemos llevado acá no se han presentado varios reclutadores entonces siempre pasa creo que haciendo cuentas por ahí 5 entonces en mercadeo pues si contamos psicólogos sería bueno digamos de todos los que nos han presentado, cada reclutador se encarga de cada psicólogo y las vacantes que tiene por ejemplo nosotros con Ángela tenemos como 70 para HP, tenemos muchísimas y pues no tenemos nos toca entre nos otras</p>
<p>9. ¿Cindy de que formas consideras que acción plus por su posicionamiento en cuanto a una empresa de servicios o temporal como tú la llamas te puede brindar beneficios a ti a nivel personal, ya nivel profesional?</p>	<p>um m... yo creo que a nivel profesional me brinda muchos beneficios en conocimiento acá estoy tratando con personas profesionales y yo creo que de todas las personas tu vas a aprender algo eh siempre y cuando tu lo quieras no, y eso yo estoy acá es para eso estoy estudiando yo creo que eso se relaciona como personal y profesional</p>
<p>10. ¿consideras que tu etapa productiva aquí en esta empresa específico da un mayor valor a tu formación a nivel profesional o sea no es lo mismo estar estudiando eh recursos humanos y trabajar por ejemplo en una empresa no sé, en una planta de producción si me entiendes a estar trabajando acá que como tú me decías tiene mucho que ver con lo que son procesos de selección?</p>	<p>tú me estas preguntando que si lo que yo estudie se relaciona con lo que estoy trabajando</p>
<p>11. ¿si, tu consideras que el estar haciendo tu etapa productiva acá va aportar o sea va a dar un valor agregado cuando termines y salgas a la vida laboral por decirlo así</p>	<p>claro total, por lo que te estaba diciendo o sea yo soy muy afortunada porque quede pues acá y lo que estudie se relaciona muchísimo y cuando yo salga únicamente se que no ví solo materias en el Sena y ya sino que puse en práctica lo que estudie, lo que estoy colocando en práctica es total digamos allá en el Sena nos estaban enseñando lo de las pruebas 360 y acá vengo a verlo incluso a mí me han enviado a pruebas con Omar y las he puesto en práctica y todo entonces sí claro.</p>
<p>12. ¿consideras que la teoría que han visto aquí lo has aplicado?</p>	<p>si yo creo que todo, servicio al cliente todo, la mayoría y así y pues lo demás aportes es que cuando yo termine mis prácticas y sé que digamos tenga que presentarme a alguna empresa no es lo mismo presentarme en este momento a haberme presentado hace un año, a que ahora porque tengo muchísimo o más conocimiento y ahorita conozco como la presentación personal, como tengo que hablar como me tengo que comportar frente a una empresa y frente a una persona me entiendes, entonces eh sí claro he aprendido muchísimo, creo que he aprendido mas en esta empresa que lo que aprendí en el Sena porque lo estoy poniendo en práctica, aunque si tu estudias todos los días bueno tu aprendes pero cuando tu pones en práctica aprendes muchísimo o más rápido</p>
<p>13. ¿en relación a eso que me estás diciendo como sientes tu proceso de aprendizaje acá en acción plus es decir desde que llegaste hasta hoy como sientes ese proceso sientes que has avanzado, que te has quedado en los mismos o que no te ha servido?</p>	<p>si claro pues yo eh avanzado muchísimo, pues al comienzo como nunca había trabajado con una empresa así entonces yo llegue y no me creía tan capaz, yo veía esto como tan serio no se por ahí uno va y la embarre con esos psicólogos o dañe algún proceso o envíe gente que no cumple con el perfil, entonces yo pues al comienzo tenía mucho miedo pero pues ahorita me doy cuenta que no, que me he podido desempeñar lo suficiente entonces yo siento que he avanzado muchísimo</p>
<p>14. ¿qué tipo de información o herramientas recibiste desde que llegaste acá en acción plus para el por decirlo así normal desarrollo de tu practica o sea te han dado herramientas te han brindado información o lo que hicieron fue hay que hacer esto y mira a ver cómo te defiendes</p>	<p>creo que si fue así mira como te defiendes, cuando nos presentábamos allí a la 85 eh digamos nosotras cuatro van para monte video eh pues digamos cuando llegamos acá Andrea si nos hizo como que nos paso por cada psicólogo y nos presento nos paso con Sandra que nos mostrara todo lo que hacía en validación lo mismo con Óscar, pero yo creo que nos faltó un poquito porque digamos el día que yo llegué ese mismo día me pusieron a llamar y yo no sabía cómo llamar yo llamaba y como que se me entrecortaba la voz y todo, yo no sabía ni que decir entonces si yo creo que nos faltó un poquito más y en cuanto a las herramientas pues es como pesado porque tú sabes en cuanto a los celulares como es, si nosotros estamos acá como aprendices es para apoyarlos a ustedes me gustaría que... ahorita estamos en masivo entonces yo estoy apoyando a Ángela y yo veo que esta súper súper ocupadísima a veces me descarga digamos datos para que yo cite gente y ella haciendo contrataciones está realizando informes y todo eso y entonces termino los datos y yo me quedo ahí como sentada y digamos si ella me baja datos deja de hacer sus cosas y salimos de aquí a las 7pm y eso entonces en cuanto a eso me gustaría que pues sería bueno que tuviéramos por lo menos dos portátiles con eso nosotras mismas eh si nos explican bien podemos apoyar muchísimo, ayudar en lo que fuera con un computador de mas, pues mientras no lo tengo pues no puedo sino pues sacar copias o cosas así que no tiene mucho que ver.</p>

<p>15. ¿que sugerencias aparte podrías aportar en cualquier nivel?</p>	<p>en cuanto a las herramientas para nosotros como aprendices lo que te estoy diciendo tener el celular con minutos usar el computador para poderlos apoyar más, el clima laboral es un poquito pesado yo creo que, tu como psicólogo sabrás mas que yo si tu estudiaste psicología tu sabias que tienes que tener como un contacto cierto contacto con una persona y un tacto diferente, si cierta persona es grosera yo me igualo con ella no tú tienes tu forma de entrar no se tu eres profesional tu sabes, yo llegue acá y dije no pues son psicólogos yo creo en cualquier momento pues nos van a entender y pero no mira que a veces yo creo que eso es en toda empresa tu no siempre puedes esperar eso y pues yo me equivoque esperando eso acá, como voy a tratar con gente profesional voy a aprender mucho de ellos pero mira que no digo de todos, algunas personas, hemos estado demasiado agradecidas porque hemos aprendido mucho o sea han sido bien con nosotras mira nos explican tan bien, mientras que esas personas, mira a mi me han gritado acá me han mandado sin pedirme el favor como vaya haga esto, como es el Sena como que no les pidamos el favor o hoy se quedan hasta tan hora y punto pero nosotros también somos personas y merecemos respeto</p>
<p>16. ¿como tomar atención al trato general ?</p>	<p>desde que yo llego incluso a las 7:30am y salgo de acá una vez me quede como hasta las 8:15 igual no tengo problema porque es algo que estoy adquiriendo entonces no tengo ningún problema lo que si me molesta, es que no vean eso que solo vean los errores.</p>
<p>17. ¿ Tú crees que acá dentro has desarrollado competencias como trabajo en equipo, autonomía, toma de decisiones?</p>	<p>todo el tiempo si claro</p>
<p>18. ¿ me puedes explicar un poquito por ejemplo lo del trabajo en equipo?</p>	<p>todo el tiempo digamos ehh acá son todos con todos si me entiendes, digamos llega una persona a firmar contrato entonces pasa con el psicólogo luego sube a pruebas luego se manda a validación esto es una cadena y si digamos no está la chica de validación ahí corto y no puede firmar contrato, si no está el chico de pruebas tampoco puede firmar contrato, si no está la chica que es la que contrata tampoco si me entiendes acá es un equipo muy grande que todos se tienen que apoyar o a mi digamos llega un candidato y ese candidato no aplica una oferta entonces pues uno no aplica vete para tu casa acá yo he visto que casi todos, no me aplicas entonces voy a ver si tal psicólogo te aplica para tal empresa de pronto pues te sirva entonces incluso en otras empresas se citan para otros pero no aplican y si no muy cordialmente les dicen que no pues que no aplican pero que se presenten y se ubican en otras empresas, en toma de decisiones pues Ángela se ha tenido que ir a reuniones y eso entonces me ha dejado a cargo entonces es pues como un voto de confianza que tiene hacia mi y yo trato como de no dañar eso y pues lo que he aprendido de todos los psicólogos es que llegan unos candidatos, mira sus estudios pues yo miro eso y ahí tomo la decisión para que todas las empresas que tenemos me puede aplicar.</p>
<p>19. ¿en iniciativa, por ejemplo no esperar a que te digan hay que hacer esto y esto?</p>	<p>en las iniciativas que tomo yo, ah sí a veces tú no te das cuenta cuando estas cometiendo un error, me sí cuenta que si tomaba iniciativa porque el otro día vino el instructor de allá del Sena y me hizo varias preguntas de eso y ella dijo que si que yo siempre tomaba la iniciativa pues para realizar alguna actividad, a veces ella llega y yo ya tengo gente sentada en contratación o ya recogí documentos hago lo que más puedo, tampoco me meto en cosas como responder correos o cosas así delicadas pero lo que esté a mi alcance si lo hago.</p>
<p>20. ¿algo que quieras aportar?</p>	<p>algo que aportar me gusta mucho la empresa, he aprendido mucho de los profesionales, y pues tampoco puedo esperar que todas las personas sean como yo quiera pero si me gustaría que sean más respetuosos con nosotros, nosotras también creo que sentimos o sea y pues afecta ya pues no más.</p>

Sujeto 3

SUJETO 3	
PREGUNTA	RESPUESTA
1. Laura bueno cuéntanos un poquito como fue la información que conocías sobre la empresa acción plus	Eh pues no yo conocía nada de la de la empresa acción plus
2. ¿ no tenías ni idea que era?	no señora
3. ¿ entonces como se llevo a cabo el proceso para que te dijeran mira Laura tu quedaste seleccionada para acción plus quien te lo dice como es el manejo allí que se hace para esto?	bueno pues yo como tal no estaba buscando estudiar estaba buscando era una oferta laboral ehh fue en esa una feria de empleo de colsubsidio, en colsubsidio estaba la directora de fundación de eee acción plus que es doña Claudia y ella me ofreció la vacante para estudiar me dijo que me iba a dar el patrocinio y que podía en mi etapa electiva ehh ee ella me iba a ayudar con un apoyo económico.
4. ¿ entonces allí tu decidiste que estudiar o como fue ahí mismo empezaste a decidir mira este pensum o ellos te dijeron mira las carreras más viables son estas o las que tienen mas salida o como fue este proceso para elegir lo que estas estudiando?	ella nos dijo que era para carreras administrativas ehhhh en si no había más información de las carreras de los técnicos y ya después al momento de la entrevista nos dio las ofertas que había que era asistente administrativa administración de empresas ehhhh administración empresas ehhhh técnico en recursos humanos y no habían esos dos.
5. ¿ cuéntanos un poquito cuál es tu percepción actual sobre empresa acción plus?	ehh mi percepción actual es que es una gran compañía pues que da da como la oportunidad a varia gente de que deeeee que experiencia
6. ¿ crees que esta empresa de una u otra manera te abre cambios pues si expectativas en el mundo laboral ?	Si señora
7. ¿ En que sentido crees que lo hace?	pues porque también reciben a la gente sin experiencia y ellos los capacitan con ósea les dan ósea enfocado al cargo que van a ejercer
8. ¿ ya te familiarizabas con lo que son las empresas temporales o te familiarizaste que es una empresa temporal hasta cuando iniciaste tu etapa productiva?	no ya sabía
9. ¿ ya familiarizabas?	Si señora

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 54

10. ¿de que forma consideras que acción plus por el posicionamiento que está en el mercado que beneficios crees que te brinda por el nombre de acción plus crees que hacer parte de este grupo es más fácil buscar empleo?	digamos pues porque se asocia mucho a lo que estudie y tengo la experiencia de lo que estudie
11. ¿ crees que por venir de acción abre puertas te brinda más posibilidades o no ?	pues si uno ósea si uno quiere seguir pues como una opción laboral con el técnico que estudio yo creo que si por que de una alguna otra forma ya lo deben conocer
13.¿ es un beneficio pertenecer a acción porque es una empresa reconocida te abre puertas es un beneficio en la parte profesional?	si señora
14.¿como ha sido que ha cambiado que se ha afianzado desde tu perspectiva o lo que creías o imaginabas o esperabas que iba a ser tu proceso hasta el día de hoy?	no pues en si no ha pues cambiado porque igualmente nos preparamos y la gran la mayoría de las materias que vimos es lo estamos poniendo en práctica ahorita
15.¿consideras entonces que has obtenido mayores herramientas mayores competencias conceptos o no has encontrado esto en la etapa productiva dentro de la empresa?	si hemos pues conocido mas de los procesos de contratación de selección pues porque como es un técnico nos daban hasta preselección entonces ahí hemos aprendido mas conceptos mas procesos hemos aprendido pues muchos muchas cosas
16.¿esas cosas te han servido en tu parte laboral profesional ?	si señora
17.¿En que sentido ?	si señora pues en digamos en yo estoy enfocada en estudiar y lo puedo continuar pues alguna en otra empresa que me de la oportunidad de seguir y ya por la experiencia y el conocimiento pues en a gran futuro pues pues yo pretendo estudiar administración de empresas pues ya se como mas o menos algunos pasos de de de la administración y los procesos algo así
18.¿En que sentido ?	si señora pues en digamos en yo estoy enfocada en estudiar y lo puedo continuar pues alguna en otra empresa que me de la oportunidad de seguir y ya por la experiencia y el conocimiento pues en a gran futuro pues pues yo pretendo estudiar administración de empresas pues ya se como mas o menos algunos pasos de de de la administración y los procesos algo así
19. ¿ crees que la metodología del SENA de estudiar y practicar es positiva es buena?	si claro, porque ósea digamos uno no sale en el momento de finalizar el estudio no sale tan a la deriva a ver como es la carrera uno ya tiene idea porque y uno hizo un proceso en donde en donde queque puso en práctica lo que estudio
20. ¿Tenias planeado estudiar en el SENA la carrea que adelantas ?	no yo pues estaba también recién salida del bachiller y pues yo estaba en busca de trabajo pero no pues se dio se dio la oportunidad y pues ya me había inscrito pero no había pasado entonces ahí ella me dijo que no importaba si ya había hecho un proceso y ahí me vincularon de una vez con acción plus
21. ¿ como ha sido tu etapa electiva en acción te has sentido a gusto?	bien
22. ¿ te has sentido a gusto alguna experiencia que te ha fortalecido o te ha afectado de manera negativa o manera positiva ?	no pues ósea digamos cuando yo tengo digamos así como inconveniente con alguien los trato de llevar y no ponerlos de manera negativa no me ósea yo no me dejo afectar
23. ¿ Desde que iniciaste Laura en la sede de monteideo has tenido un proceso evolutivo sientes que has desarrollado competencias y habilidades a nivel personal académico?	pues digamos que en la parte académica ehh ehh si porque el SENA tiene muchos convenios con algunas universidades entonces a la hora de que yo quiera ir a alguna universidad y inscribirme ellos me homologan cierto tiempo por a ver estudiado ehhh me pueden homologar hasta cinco semestres estudiando un tecnólogo pero como estudio un técnico hay si no se no se hasta cuanto me homologan igualmente yo creo que hacen una prueba de admisión y todo eso según de los conocimientos que tenga uno en la parte personal pues habilidades no no se eso si no
24. ¿ Desde que iniciaste Laura en la sede de monteideo has tenido un proceso evolutivo sientes que has desarrollado competencias y habilidades a nivel personal académico?	pues digamos que en la parte académica ehh ehh si porque el SENA tiene muchos convenios con algunas universidades entonces a la hora de que yo quiera ir a alguna universidad y inscribirme ellos me homologan cierto tiempo por a ver estudiado ehhh me pueden homologar hasta cinco semestres estudiando un tecnólogo pero como estudio un técnico hay si no se no se hasta cuanto me homologan igualmente yo creo que hacen una prueba de admisión y todo eso según de los conocimientos que tenga uno en la parte personal pues habilidades no no se eso si no
25. ¿Al principio se llega con prevención desde que llegaste has desarrollado alguna habilidad social en que sentido ?	En ese aspecto si lo he mejorado un poco ahora no me da miedo acercarme a alguna persona y decirle deme su hoja de vida le miro la hoja de vida yo era muy tímida y ahora ya no me da tanto miedo acercarme a una persona y decirle deme su hoja de vida le miro la experiencia antes si pues... pues aun soy un poco tímida pero pues en ese sentido ya no si he mejorado
26. ¿ tienes algún otro aspecto por mejorar ?	crear un poco mas de liderazgo aveces me dejo o sea como llevar por las personas
27. ¿ cómo has sentido que ha sido acción plus frente a tu etapa?	pues buena porque eh digamos pues eso no lo hace cualquier empresa de pagarnos y darnos después patrocinio y así porque prefieren pagar o sea pagar los impuestos creo que es por eso que tener los aprendices
28. ¿ te identificas con la empresa ?	si pues porque digamos alguna, algunos familiares pues a veces se quedan sin empleo y yo les digo que vayan allá que hay buenas ofertas y así
29. ¿ cómo crees que ha evolucionado tu proceso de aprendizaje desde que iniciaste hasta hoy como es la Laura de hace cuatro meses y como es la de hoy?	eh pues si pues yo era muy tímida pues ahorita se manejar más los nervios se manejar la gente o sea he aprendido cada... a perfilar a cada persona como ubicarla en las empresas y así
30. ¿si acción plus te diera la oportunidad de seguir trabajando con ellos tomarías esa opción o buscarías otra empresa ?	no seguiría porque pues la idea es entrar a la universidad y seguir estudiando
31. ¿ tienes alguna observación de manera general ?	pues... eh pues digamos eh hay una compañera de nosotros que tiene cinco jefes y a los cinco les tiene que dar cuentas a los cinco, y hay otras compañeras que están orientando o sea en vez de ponerla a orientar que la pongan a apoyar a otro psicólogo

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 55

32. ¿ porque hay una recargada con cinco y otra haciendo una labor que no es tan importante, tu compañera decia que era importante tener el apoyo de algún instructor de Sena lo mismo puedes decir, consideras importante o no?	si, porque digamos sea bien o mal que nosotros estemos desempeñando nuestra actividad el nos tiene que dar como retroalimentación de nuestros procesos de cómo va, igualmente de que aprendamos de mas pero si de los que no estamos haciendo bien
33. ¿ tu sabes si a tus otros compañeros les hacen las visitas?	si señor pues en la 85 a ellos les hacen ya muchas visitas yha ido el instructor muy seguido
34. ¿ has intentado enviar un correo o algo para esta solicitud?	pues incluso hubo una reunión y nosotros pues tratamos de decirle al profesor pero estaba muy ocupado y pues por mi parte yo lo deje así
35. ¿ de manera general como consideras tu etapa y tu experiencia ?	muybuena, muy buena porque estamos muy pendientes de diferentes procesos aprendemos mucho y de igual manera si no es con un psicólogo es con otro pero de alguno aprendemos algo
36. ¿ de manera general como consideras tu etapa y tu experiencia ?	muybuena, muy buena porque estamos muy pendientes de diferentes procesos aprendemos mucho y de igual manera si no es con un psicólogo es con otro pero de alguno aprendemos algo
37. ¿ si pudieras pedirle algo a acción plus que te beneficié a ti que le pedirías ?	que cambie el horario...
38. ¿ si pudieras seleccionar la empresa a la cual te patrocinara lo harías, o sea si te dieran la opción?	no porque digamos eso es una desventaja nosotros ya sabiamos que teniamos el patrocinio hay algunos compañeros de nosotros del Sena que no tienen patrocinio y les toca a veces o perder clase o asistir a una entrevista de la gente que los vaya a patrocinar entonces pues no... es mejor que ya este el patrocinio
38. ¿ como te sentiste en esta actividad, como la ves?	chévere, me ayudo a dar a conocer en todo lo que uno hace, es una manera de soltarse y decir lo que uno siente.

Sujeto 4

SUJETO 4	
PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿ gina como fue tu proceso de vinculación como practicante a la empresa acción plus?	Eh bueno yo estaba estudiando, termine once el año pasado, como en septiembre me inscribí al SENA para estudiar hotelería y turismo, eh no pase... estaba averiguando universidades para estudiar una carrera como ingles y estudiar emmm...se me dificultaba entonces un amigo de mi papa se contacto con Claudia y el fue donde me envió a la sede de la 85, y ella me entrevisto, me hizo proceso, me hizo pruebas, me hizo entrevista y como en diciembre a últimos días me llama y me dice que si estaba interesada en la fundación que tenia acción plus, que era para estudiar en el Sena y trabajar en una empresa, entonces yo le dije que sí que bueno, entonces..Pero me dejo un tiempo así, bueno entonces yo creo que no ya no me llamaron (risas), como en enero me llamaron y me dijeron si tienes que venir a firma de contrato
2. ¿Cuándo ingresaste, en qué fecha firmaste?	el 19 de enero, Ehh firme como el 20 de enero
3. ¿ esa es la etapa lectiva?	si, la etapa lectiva
4. ¿ dura seis meses?	si señor
5. ¿ durante esa etapa a ustedes les pagan algo?	si a mí me pagaban el 50% del mínimo mientras estudiaba, y cuando entraba a práctica me pagaban el 100%
6. ¿ Del mínimo en este momento, y en cuanto a seguridad social, que les pagan a ustedes, o sea seguridad social es Eps, fondo de pensiones todavía no empiezan a cotizar?	Eps no mas, y Arp
7. ¿ cuando llegaste, cuando firmaste, y llegaste ya ahonta en la etapa productiva como fue el proceso de, como el filtro, en la etapa productiva ya cuando te asignaron esta sede, tu ehh pediste que fuera esta sede o directamente allá te la asignaron?	pues yo ya sabía que solo había una sede, no sabía que había más, entonces bueno llegamos allá todos los del Sena, nos hicimos en grupitos, que quien estaba interesado en servicio al cliente, quien quiere trabajar con el banco caja social... bueno, entonces uno escogía, entoes...pues nosotros quedamos como de ultimas y nos llamaron para estar en industria o mercadeo, una psicóloga nos asigno, nos entrevistaban y escogían tu vas para industria, tu vas para mercadeo, nosotras cuatro quedamos con otro chico, pero el otro chico lo mandaron para la 85, nos mandaron para acá para el área de mercadeo.
8. ¿ cuando te entrevistaban allá en la 85 y te decían tu vas para acá, tu vas para acá, tu sabes qué criterios tenían en cuenta para eso o era así?	nos preguntaban como las fortalezas debilidades que uno tenía, y si tenía capacidad en esa área...
9. ¿ tenían en cuenta el programa que ustedes estaban estudiando ?	en ese caso si no se en otros digamos para servicio al cliente no sé si miraban eso o para el banco caja social, pero o sea nosotras si porque estábamos en ese área de recursos humanos, entoes como que si nos asignaban bien.
10. ¿ si tenían en cuenta lo que ustedes estaban estudiando para que su etapa productiva fuera más productiva?	Ujum...

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 56

11. ¿ que información conocían sobre acción plus.?	umm, bueno yo sabía que era un outsourcing, pero no o sea bien en cuenta no, (risa) se que manejaba clientes y gente para trabajar pero mas allá no, no tenía razón de acción plus, hasta que en el SENA nos pusieron a averiguar sobre la empresa donde uno iba a hacer la etapa productiva, y ahí donde uno miraba la misión la visión, las... como el proyecto que lleva acción plus, y ahí fue cuando tuve más conocimiento de la empresa
12. ¿ te acuerdas de la misión y la visión?	ehh... la misión era... (Tose) Pere que me confundo (risa), como era la visión? es el proyecto que lleva?
13. ¿La misión es la razón de ser, o sea para lo que esta creado acción plus, y la visión es hacia dónde quiere llegar acción plus?	la misión es obtener gente, como personal para diferentes empresas, así colaborar y que esas personas tengan trabajo, la visión umm...
14. ¿ Teniendo como referencia, vayamos al inicio de la etapa electiva por decirlo así, hasta hoy, cuál es tu percepción en todo este tiempo?	pues es una buena empresa sino que... pues en esta sede no sé, porque yo que veo que en la 85 hay como mas organización que acá, es como mas olvidado digamos así, eh es una buena empresa porque hay mucha gente que no tiene empleo y se le colabora a las personas para que tengan una vida estable, en su vida económica, umm que más te digo y para nosotros ese programa es para senas es muy interesante, no sabía que había empresas así, entonces es muy interesante porque hay gente que no estudia porque no tiene plata o no se mete al SENA y no entran, y no realizan el examen y pierden , les ayuda mucho a los jóvenes para trabajar y para estudiar
15. ¿de que formas consideras que acción plus eh pueda brindarte beneficios a nivel profesional, o pueda aportarte a nivel profesional durante esa etapa productiva que estas realizando?	umm...
16. ¿Teniendo en cuenta el chor de acción plus, el chor es como el sector o hacia donde está enfocado acción plus, que es prestación de servicios que maneja muchos clientes, o sea como crees tú que a partir de eso eh la empresa directa o indirectamente pueda aportarte a ti, para pues pensando ya posteriormente que ustedes sigan sus estudios y también puedan estar trabajando.?	(risa) bueno es una gran ayuda, porque por lo menos yo era muy tímida, yo no hablaba con la gente así desconocida y era demasiado tímida, y ahora me doy cuenta que es una capacidad que uno adquiere aquí porque uno maneja muchas personas con diferente personalidad y carácter, entonces no todo el mundo no es igual, entonces uno se da cuenta que para ser profesional o sea... Se maneja diferentes tipos de personas y puede uno tener uno más capacidad sobre ellos
17. ¿ más capacidad como así?	o sea para dialogar o sea en ese momento y ayudarlo, colaboración y asociarse con los demás umm...
18. ¿algo más? ¿Consideras que la etapa que estas realizando acá productiva eh pues remitiéndonos también a la pregunta anterior, te da mayores herramientas que si no estuvieras en esta empresa, o estuvieras en una empresa diferente?	porque aquí se maneja mucho la gestión de talento humano o sea tiene varia capacidad con lo que yo estoy estudiando se maneja más personal y estamos más en esa gestión de talento humano que otras empresas, digamos bawaria digamos así, no se va a ver lo mismo no se va a ver así los recursos humanos aquí que allá.
19. ¿sientes que lo que estas estudiando en el SENA tiene mucho que ver con lo que estas colocando en práctica en acción plus, si o sea la teoría con la practica tienen igual relación, como sientes tu proceso de aprendizaje Gina, desde que iniciaste hasta hoy, como lo has sentido, crees que has ganado capacidades, crees que eh pues remitiéndome a lo que me decías de el contacto con la gente por ejemplo la timidez aparte de eso has desarrollado otras capacidades?	umm si, por lo menos al principio pues no o sea...no hablamos con las chicas y ushh era difícil o que como llegamos allá viendo caras serias, pero pues hasta ahora empezando tiene que conocer las cosas como es, porque cada psicólogo he visto que maneja diferente digamos contratación se maneja diferente, unos primero recogen los papeles otros primero validan y así... entonces manejan diferente proceso... emm capacidades si muchas, pues como decía mi compañera no sabíamos cómo llamar y pues teníamos que entregarle digamos la oferta para que la gente viniera, para convencerlos para que la gente viniera, entonces uno va desarrollando cada días mas eso.
20. ¿haciendo referencia a eso que me cuentas, eh que tipo de información o de herramientas te ha brindado la empresa, para el normal desarrollo de las funciones que les asignan a ustedes, o sea eso que me dices de llamar a la gente apenas llegaste llame a la gente y mire como hace o...ahí díles esto engánchalos por este lado, te dieron alguna instrucción previa ?	si, a mi la psicóloga me dijo mira tienes que convencer al cliente, porque si tu le dices muy simple ellos no van a venir entonces trata de convencerlos y dales como la oferta más amplia para que la gente venga, si la psicóloga que tenia ella si me dijo por encimita, ahorita tengo otra psicóloga a cargo ella me ha enseñado mas y así, o sea yo le puedo decir no catalina yo no entiendo (se ríe) y ella se toma el deber de volvérmelo a explicar ella no tiene ningún inconveniente, pues si me da la información acerca de lo que tengo que hacer.
21. ¿sientes que de pronto puedes o sea voy a remitirme solo a que por ejemplo tu llamas a la gente cierto, sientes que tu puedes apoyar a tu psicóloga líder a catalina en otras funciones por decirlo así, o sea te sientes en capacidad de enfrentártele a contratar a entrevistar o todavía estas en formación en cuanto a esas tareas.?	umm no, ahorita si pues ella tiene como... me han enseñado eso se lo agradezco mucho porque pues antes no me enseñaban o sea haga esto y ya, y ella si me dice mire Gina tu puedes contratar, puedes hacer entrevistas lo que no puedes hacer son informes, pero yo puedo contratar, puedo validar, puedes asociar a una requi umm no, ahorita si pues ella tiene como... me han enseñado eso se lo agradezco mucho porque pues antes no me enseñaban o sea haga esto y ya, y ella si me dice mire Gina tu puedes contratar, puedes hacer entrevistas lo que no puedes hacer son informes, pero yo puedo contratar, puedo validar, puedes asociar a una requi.
22. ¿eso es por ley, qué solamente el psicólogo titulado hace eso, y en entrevista le has ayudado o no?	si, ella me dice perfila a tal persona y te voy a dejar sola tú tienes que dar la vacante y convencer a que ellos se queden.
23. ¿ como te has sentido solita con eso?	bien, antes me daba como miedo, hacer algo mal pero si ahora si ya me siento como más capaz
24. ¿cata te ha hecho retroalimentación o sea ella ha escuchado algunas entrevistas tuyas o no, te ha dejado sola?	si, ella me dice si Gina no puedes decir esto, tal esto, mejora mas tu forma de hablar o sea sí, que a veces uno habla pacito o sube el tono, pero si ella si me retroalimenta

IDENTIDAD LABORAL EN APRENDICES SENA 57

<p>25 ¿ como sientes que ha evolucionado tu proceso de aprendizaje o sea sientes que estas en este momento mejor preparada que cuando llegaste o sientes que no has aprendido nada que la etapa productiva no te ha aportado nada ni a tu vida personal ni profesional o sientes que si, te sientes preparada para salir al mundo laboral te sientes con herramientas?</p>	<p>No si, ahora si me siento más capacitada, con conocimientos ya puedo decir digamos una cosa a favor que tenemos es que manejamos gente yo sea servicio al cliente entonces muchas empresas miran eso en la cual nosotros decimos hicimos seis meses de practica pero manejamos servicio al cliente donde más enfocaba en nuestra labor entonces si es más... eh avanzado mucho y pues gracias a ustedes pues porque cada uno tiene su manera de trabajar diferente y de eso aprende uno entonces digamos yo no me puedo asignar a que siempre trabaje digamos con catalina y no, porque a veces tengo que ir a colaborar a otros psicólogos entonces uno tiene que posicionarse.</p>
<p>26 ¿ Gina sientes que has desarrollado competencias como trabajo en equipo, liderazgo, autonomía, toma de decisiones sientes que las has desarrollado, que la empresa te ha dejado en lo que llevas de práctica que desarrolles esas competencias?</p>	<p>si claro, el trabajo en equipo, lo que me decía la otra compañera digamos una persona no nos plica para tal cargo pues uno trata de ayudarlo con los demás psicólogos osino cuando digamos una compañera del Sena no puede estar haciendo una labor entonces nos otras mismas no pues Cindy llama a tantas personas y yo llamo tantas personas para colaborar, o así con los psicólogos.</p>
<p>27. ¿en cuanto a autonomía y toma de decisiones?</p>	<p>ehh toma de decisiones si umm... creo que bastantes porque catalina me dice Gina va a estar sola, tiene que estar muy concentrada muy pendiente y si algo no sabe tiene que llamarme, y yo bueno entonces tomo las decisiones correctas pues me parece porque no me vaciaba (risas) por decirlo así.</p>
<p>28. ¿en liderazgo como te sientes en esa parte?</p>	<p>no en liderazgo no mucho, si no me considero....</p>
<p>29. ¿como verías tu que podrías mejorar, o sea frente a qué situación?</p>	<p>umm...</p>
<p>30. ¿ por ejemplo entre ustedes, que pues se hablan mucho o algo, crees que puedes empezar a partir de ustedes?</p>	<p>si yo creo que entre más nos otras, como más conocidas, o sea yo no puedo decir, tomar algo contra ti, tomar algo... más confianza</p>
<p>31. ¿ Gina y que recomendaciones que aportes, sugerencias podrías brindarnos tanto a nosotros pues al equipo de trabajo, a la empresa como tal?</p>	<p>A la empresa que no nos dejen olvidados (se rie) no, como mas organización o sea aquí falta mucha organización ya ustedes a los psicólogos manejar el clima organizacional pues si yo sé que es muy estresante porque yo a veces me siento como estresada y uno como que no trata bien a las personas pero o sea calmar eso, saber respetarnos mejor dicho... ya que mas aportes... (Piensa)</p>
<p>32. ¿ algo en general no sé, de la sede la ubicación para ti es beneficiosa</p>	<p>No yo creo que la ubicación no está muy comercial digamos así, porque la gente no, o sea no llegan tan fácil se pierden mucho, si nos otras nos perdimos (se rie) al principio</p>
<p>33. ¿ tu vives cerca de la zona?</p>	<p>si vivo en bosa</p>
<p>34. ¿ también te queda más accesible Montevideo que ir hasta la 85 y eso lo tuvieron en cuenta en el momento que les dijeron que venían para Montevideo, en tu caso?</p>	<p>Pues en mi caso no creo porque había otro chico que vivía en bosa y lo dejaron allá.</p>