

COSECHANDO CIENCIA CGA



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
REGIONAL DISTRITO CAPITAL
CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
2018

RENE ALEXANDER GUERRERO VERGEL
ELBA PINZÓN LOBOGUERRERO

COSECHANDO CIENCIA CGA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

REGIONAL DISTRITO CAPITAL
CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
2018



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
REGIONAL DISTRITO CAPITAL

Carlos Mario Estrada Molina
Director General

Enrique Romero Moreno
Director Regional Distrito Capital

Waine Antony Triana Albis
Subdirector
Centro de Gestión Administrativa

Emilio Eliecer Navia Zúñiga
Coordinador SENNOVA

El libro es resultado del proyecto de divulgación del Centro de Gestión Administrativa. Recoge los principales trabajos de investigación aplicada realizados por los aprendices de semilleros en compañía de sus instructores investigadores. Es un libro financiado por el SENA a través de SENNOVA y ejecutado por el Grupo de investigación "GICGA" con Código Colciencias COL0157835. Es un producto de distribución gratuita, por tanto, está prohibida su venta y comercialización. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación y otros) sin citar la fuente. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual. Este libro fue impreso por CAMRU Internacional.

Bogotá D. C., Colombia. 2018

Autores Recopiladores

René Alexander Guerrero Vergel
Elba Pinzón Loboguerrero

Pares Evaluadores

Lida María Robelto Cantor
Directora (E) Programa en Comunicación Social
Universidad Cooperativa de Colombia

José Manuel Carballido Cordero
Catedrático invitado Universidad Francisco Marroquín (Guatemala)

Asesores

Elizabeth Tuberquía Vanegas
Líder de grupo de investigación GICGA

Samir Medina Roncancio
Líder de semilleros GICGA

Estefanía Sandoval Cruz
Coeditora de la revista INVESTICGA

Comité Editorial

René Alexander Guerrero Vergel
Líder SENNOVA CGA
Servicio Nacional de Aprendizaje

Ángela Cecilia Aiken Arias
Corrección de estilo

Nicol Dayana Arias Monsalve
Diseño gráfico

CAMRU Internacional SAS
Diseño, Diagramación e Impresión



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ISBN : 978-958-15-0383-4

Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
SENA-Grupo de Investigación GICGA

Hecho el depósito que exige la ley

Para citar este libro:

Guerrero R; Pinzón E. (2018). Cosechando Ciencia CGA. Bogotá: SENA.

Servicio Nacional de Aprendizaje, 62p.

Catalogación en la publicación. SENA Sistema de Bibliotecas

Cosechando ciencia CGA / autores recopiladores René Alexander Guerreo Vergel, Elba Pinzón Loboguerrero. -- Bogotá: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Grupo de Investigación del Centro de Gestión Administrativa (GICGA), 2018.

62 páginas

Referencias bibliográficas: páginas 62-63.

Contenido: Wake up brain: una metodología fascinante -- Comunidades de trabajo, la evolución del trabajo en equipo -- El impacto social de la economía naranja -- El emprendedor: "como gestor del talento humano de su empresa" -- El talento humano como oportunidad de cambio y fortalecimiento para las empresas del fondo emprender -- Diseño de videojuegos para dinamizar el proceso de inducción en la empresa didáctica SDIP S.A.A. -- Diseño de una aplicación virtual de apoyo a la formación profesional en la empresa didáctica AGH SAS -- Abrazos por sonrisas, APS.
ISBN: 978-958-15-0383-4

1. Investigación y desarrollo 2. Investigación aplicada. I. Guerrero Vergel, René Alexander, compilador II. Pinzón Loboguerrero, Elba, compilador II. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

CDD: 658.57

CONTENIDO

PRESENTACIÓN _____	6
PRÓLOGO _____	7
WAKE UP BRAIN: UNA METODOLOGÍA FASCINANTE _____	9
Aprendices María Paula Beltrán Jiménez Jeimmy Stefania González Pérez Laura Valentina Ramírez Villamil Michael Jair Sánchez Herrera	
Instructores líderes de proyecto Elizabeth Tuberquia Vanegas René Guerrero Vergel	
COMUNIDADES DE TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO _____	15
Aprendiz Juan Sebastián Castellanos Espine	
Instructor líder de proyecto Martín Eduardo Martínez Larrarte	
EL IMPACTO SOCIAL DE LA ECONOMÍA NARANJA _____	21
Aprendiz Leidy Gisell Rodríguez Peña	
Instructor líder de proyecto Martín Eduardo Martínez Larrarte	
EL EMPRENDEDOR: “COMO GESTOR DEL TALENTO HUMANO DE SU EMPRESA” _____	26
Aprendiz Kelis Joana Ramos Flórez	
Instructor líder de proyecto Samir Medina Roncancio	
EL TALENTO HUMANO COMO OPORTUNIDAD DE CAMBIO Y FORTALECIMIENTO PARA LAS EMPRESAS DEL FONDO EMPRENDER _____	31
Aprendices María De Los Ángeles Díaz Cabrera Dayana Vanessa Rubiano Melo	
Instructor líder de proyecto Samir Medina Roncancio	

**DISEÑO DE VIDEOJUEGOS PARA DINAMIZAR
EL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA EMPRESA DIDÁCTICA SDIP S.A.S _____ 36**

Aprendices

Sandra Calderon Cruz
Paula Vanessa Cano
Marisol Herrera Córdoba

Instructores líderes de proyecto

Elisabeth Cristina Castillo Carvajal
Diego Albeiro Garay Forero
Franklin Giovanni Arévalo Hernández

**DISEÑO DE UNA APLICACIÓN VIRTUAL DE APOYO A LA
FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA DIDÁCTICA AGH SAS _____ 40**

Aprendices

Ashly Camila Hernández González
Mariana Rincón Díaz
Rosa María Arévalo Melo

Instructor líder de proyecto

Franklin Giovanni Arévalo Hernández

CULTURA ENVASE: TÉCNICAS PARA MEJORAR LA INTERACCIÓN SOCIAL ____ 44

Aprendices

Andrés Felipe Lozano Lozano
Johana Valentina Martínez Mora
Wilson Javier Jimenez Ramirez

Instructor líder de proyecto

Martha Cecilia Valbuena Quiñonez

ABRAZOS POR SONRISAS - APS _____ 49

Aprendiz

Deisy Johanna Florez Agudelo

Instructor líder de proyecto

Martha Cecilia Valbuena Quiñonez

**FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS COMO BASE EN LA
CONSTRUCCIÓN DEL REPOSITORIO ORGANIZACIONAL DE SDIP S.A.S. _____ 53**

Aprendices

Leydy Alejandra Sanchez Martinez
Ángela Juliana Reyes Pabón

Instructores líderes de proyecto

Hirán José Herazo Romero
Diego Albeiro Garay Forero
Elisabeth Cristina Castillo Carvajal

**MANIPULACIÓN Y ABUSO EMOCIONAL EN LAS
ORGANIZACIONES: EL GASLIGHTING _____ 57**

Aprendices

Daniela Katherine Gaviria Carrero
Karen Lorayne Salamanca Huérfano

Instructor líder de proyecto

Martin Eduardo Martínez Larrarte

PRESENTACIÓN

El libro es resultado del proyecto de divulgación del Centro de Gestión Administrativa. Recoge una muestra significativa de los principales trabajos de investigación aplicada realizados por los aprendices de semilleros en compañía de sus instructores investigadores. Nace como idea de suplir la carencia de escenarios y espacios pertinentes que faciliten la socialización de los productos de innovación fruto de las buenas prácticas y del trabajo juicioso de los semilleros.

Se plantea como fin primordial, establecer el Sistema Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico y la profundización en las competencias inherentes al tema, resaltando una serie de actividades creativas, innovadoras e informativas que permitan divulgar a la comunidad SENA, empresarios y egresados los productos de cada uno de los Proyectos que se ejecutan en el centro de formación y que son presentados en los diferentes eventos de divulgación científica a nivel nacional.

Por otra parte busca generar cultura investigativa que coadyuve al posicionamiento de los semilleros de Investigación en el ámbito nacional, incentivando la participación de los Aprendices para que se integren a las diferentes actividades de innovación y desarrollo tecnológico que el SENA promueve a través de SENNOVA.

Los escritos que aquí se publican representan parte del esfuerzo y los resultados obtenidos durante el 2018 por los semilleros de investigación SEMITA de los programas tecnólogo en Gestión Administrativa y Gestión Empresarial, SEGESTAH del programa Tecnólogo de Gestión del Talento Humano, SIDHOE del programa de formación Tecnólogo en Gestión Documental, GESPH del programa de formación tecnólogo en Gestión de la Propiedad Horizontal y de los semilleros de las jornadas Madrugada y Fines de Semana.

PRÓLOGO

La principal motivación que llevó a realizar este libro, que recopila algunos de los principales resultados de investigación obtenidos por los aprendices de semilleros del Centro de Gestión Administrativa en compañía de sus instructores investigadores pertenecientes al Grupo de Investigación GICGA, es la de dar a conocer los avances académicos y científicos que se han venido desarrollando en el Centro de Formación, resaltando el arduo trabajo que existe detrás de cada línea escrita en los documentos tipo artículos que aquí se muestran; artículos que son el reflejo de que los aprendices SENA pueden aportar en compañía de sus instructores al desarrollo científico y tecnológico del país.

Cuando los aprendices de los diferentes programas de formación deciden vincularse a los semilleros de investigación, muchos llegan motivados por la curiosidad, por posibilidad de poder participar en eventos de divulgación científica a nivel nacional o simplemente por impulso dando por alguno de sus compañeros e instructor de turno. Al inicio de cada ciclo de formación se reciben muchos registros de participación, sin embargo durante el proceso de formación en las sesiones de semilleros son varios los chicos que se retiran, pero los que deciden quedarse, encuentran en los proyectos de investigación aplicada que se desarrollan, una oportunidad de enriquecer su perfil profesional, realizando presentaciones de ponencias y poster en encuentros académicos y científicos al más alto nivel, generando además pequeños escritos con el rigor que exige la investigación científica.

El libro presenta once escritos en forma de artículos científicos que son la memoria de la participación de los aprendices de semilleros de investigación en los diferentes eventos de divulgación que se desarrollan a nivel nacional, están escritos cien por ciento por los estudiantes por lo que se ha respetado su capacidad de redacción. Busca además sentar un precedente e invitar a la comunidad académica a que se motive a escribir y publicar las cosas buenas que se realizan en el Centro de Gestión Administrativa.

Dentro de los escritos expuestos se encuentran temas tan diversos como la gestión de la innovación en las organizaciones, la economía naranja, la gestión de talento humano, pasando por proyectos de nuevas tecnologías y la gestión de aspectos psicosociales que mejoran la actitud de los aprendices. Se pretende que el libro se convierta en una herramienta de consulta por parte de los aprendices e instructores de los diferentes programas de formación del SENA, además de una fuente de ideación de nuevos problemas de investigación para la formulación de proyectos en el futuro cercano.

Para finalizar quiero agradecer al equipo de instructores investigadores del grupo GICGA y a los diferentes aprendices que pertenecen a los semilleros de investigación, por su valiosa contribución en los trabajos aquí plasmados, de igual forma es importante resaltar el trabajo realizados por los instructores que aunque no sean parte del grupo de investigación, apoyan el proceso desde su sesiones de formación en los ambientes de aprendizaje, brindando un gran aporte a los procesos de ciencia y tecnología del Centro, bien sea con vinculación directa en los proyectos o apoyando la participación de los aprendices en las actividades programadas en SENNOVA.

René Alexander Guerrero Vergel
Líder SENNOVA
Centro de Gestión Administrativa

WAKE UP BRAIN: UNA METODOLOGÍA FASCINANTE

Aprendices

María Paula Beltrán Jiménez (maria.paula.1254@outlook.com)

Jeimmy Stefania González Pérez (jeimmygonzalezp@gmail.com)

Laura Valentina Ramírez Villamil (vramirez829@misena.edu)

Michael Jair Sánchez Herrera (maicolsh97@gmail.com)

Programa: Tecnólogo en Gestión Administrativa

Semillero de Investigación: SEMITA

Instructores líderes de proyecto

Elizabeth Tuberquia Vanegas

(eli0800@misena.edu.co)

René Guerrero Vergel

(reneguerrero@misena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

Debido a la implementación del nuevo modelo socio económico de Colombia basado en Economía naranja propuesta por el presidente Iván Duque, se quiere apoyar a esta economía basada en la iniciativa creativa y diversa con la innovación como forma de pensamiento. En el Centro de Gestión Administrativa del SENA, el semillero SEMITA acompañado del grupo de investigación adelantan actividades de investigación y entrenamiento en una metodología denominada Wake Up Brain, esta junto a un grupo de herramientas permite dar soluciones creativas a las problemáticas encontradas en el entorno de las MiPymes por medio de la innovación. Dando como resultado a un grupo de Instructores y Aprendices entrenados para dar los primeros pasos en innovación y conocer un poco más a fondo el tema de la herramienta Wake Up Brain.

Palabras clave: Macros, Cromas, Wake Up Brain, Innovación, Herramientas.

WAKE UP BRAIN: A FASCINATING METHODOLOGY.

ABSTRACT

Due to the implementation of Colombia's new socio-economic model based on the Orange Economy provided by President Iván Duque after his election, he wants to support this economy based on the creative and diverse economy with innovation as a way of thinking. In the administrative management center of SENA, the SEMITA seedbed, accompanied by the research group, carries out research and training activities in a methodology called Wake Up Brain, this methodology with a group of tools, provides creative solutions to the problems found in the environment of MSMEs through innovation. Giving as a result a group of Instructors and Learners trained in this innovation methodology to take the first steps in innovation and to know a little more thoroughly the subject of the Wake-Up Brain methodology.

Keywords: Macros, Chromas, Wake Up Brain, Innovation, Tools.

1. INTRODUCCIÓN

Hoy día con la llegada de la nueva dirección política, económica y cultural del país liderado por el presidente Iván Duque Márquez, Colombia tuvo que adaptarse al movimiento de la economía naranja como modelo económico. En el libro “La economía naranja una oportunidad infinita” de los autores Felipe Buitrago Restrepo, y el presidente Iván Duque Márquez, se da entender que la economía naranja brinda apoyo a todos los sectores culturales, los cuales desarrollan: artesanías, diseño cinematográfico, la arquitectura, la moda y todo lo relacionado con diversidad intelectual que generan las regiones del país. Bajo este nuevo marco, se toma en cuenta la innovación como eje central para brindar apoyo a las industrias creativas. Lo anterior lo confirma (Nelson, 1999) quien dice: “la Innovación es la transformación de CONOCIMIENTO en nuevos productos y servicios. No es un evento aislado sino la respuesta continua a circunstancias cambiantes”.

En el Centro de Gestión Administrativa CGA de la Regional Distrito Capital SENA por medio del semillero de Investigación SEMITA, se encuentra desarrollando una investigación acerca del fortalecimiento de herramientas de innovación en las Mypimes en un estudio de caso, bajo la dirección del Subdirector Waine Antony Triana Albis y el acompañamiento del grupo de investigación GICGA, en donde se quiere determinar qué herramientas son las más efectivas al momento de crear innovación en las empresas. Por lo tanto se eligió un grupo de instructores investigadores, coordinadores, y aprendices del semillero, para ser entrenados en una metodología de innovación basada en el Design Thinking llamada Wake Up Brain, realizada por unos expertos en el tema, para luego hacer transferencia a las Mypimes con las que el Centro de Formación tiene contacto directo.

Esta metodología consta del uso de herramientas llamadas MACROS, que está basada de 6 pasos en donde se explora por completo la idea de innovación y se desarrolla paso a paso para dar solución al reto planteado inicialmente; de la mismas forma existe la metodología CROMAS,

que por su parte permiten el avance creativo y el flujo de las ideas.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Desde hace algunos años las personas involucradas en el mundo empresarial, se han dado cuenta que la innovación y las ideas creativas son parte fundamental de la supervivencia en el mercado y columna vertebral para el nuevo mundo de la economía. Hacia los años 70 en San Francisco, la Consultora IDEO, de la mano de Tim Brown se establece una metodología que denominaron Design Thinking o pensamiento de diseño, que habla acerca de cómo generar ideas de forma creativa y dinámica, cambiando los ejes y temas que generalmente utilizamos a diario (S.L., 2018).

Algunos autores y neurocientíficos a través de los años como Roger W. Sperry y Michael Gazzaniga, han establecido que el ser humano posee dos hemisferio, el izquierdo y el derecho. Cada uno es utilizado realizar diferentes actividades, determinando que para actividades coordinadas como realizar tabulación de datos, escritos y algunas otras actividades un poco convencionales y cotidianas se atribuyen al hemisferio izquierdo del cerebro, en cambio aquellas actividades un poco más creativas, dinámicas como el arte, la música y el diseño espontáneo se atribuyen al hemisferio derecho del cerebro.

Hacia el 2003 Guillermo Solano, Investigador y experto en Innovación organizacional y creatividad aplicada a los negocios, vuelve a Colombia desde Madrid, en donde realizó una maestría en Innovación y Gestión del Conocimiento en la Universidad Complutense de este país, para reinventar su antigua empresa llamada Laberinto para convertirla en el Centro de Innovación en compañía de Andrea Ángel (Centro de innovación, 2018), publicista con énfasis en Creatividad y Especialista en Gerencia de Mercadeo de la Universidad del Rosario, quienes se inventaron una metodología interesante e inspirada en el proceso del Design Thinking, la cual titularon Wake Up Brain y es utilizada para la creación de innovación y el uso de herramientas que fortalezcan el cerebro hacia el pensamiento creativo.

3. MATERIALES Y MÉTODO

Existe la necesidad del mejoramiento continuo en la actividad diarias de las empresas, por esto varias entidades y organizaciones han desarrollado diferentes metodologías de innovación; en este caso se explicarán los procedimientos de la metodología MACROS, la cual se basa en el Design Thinking (pensamiento de diseño), debido a que se enfocan en la empatía con los clientes, al punto de llegar a su entorno, para conocer a fondo sus necesidades.



Fig. 1. Recursos manipulados en el aprendizaje de la metodología Wake Up Brain.

A continuación, se describirá cada etapa que se realizó durante el entrenamiento, resaltando algunas herramientas que se emplearon para apoyar de manera creativa y dinámica cada proceso y generando así ideas de alto impacto.

Dentro de la metodología Wake Up Brain, hay dos guías básicas: MACROS como el conjunto de actividades y CROMAS como el conjunto de herramientas para la generación de ideas y pensamiento creativo. (Centro de innovación, 2018).

Inicialmente se definirá la herramienta CROMAS, basada en juegos para poner a trabajar mejor el cerebro. Es importante aclarar que el orden de su desarrollo no afecta los resultados; esto depende según como se vaya a utilizar o cual sea el problema a solucionar. Sus siglas quieren decir:

- Combinar: Es analizar qué cosas puedo combinar y diseñar para solucionar un problema y al realizar esta combinación que nuevas ideas pueden surgir.
- Rediseñar: Es modificar la forma en que se realiza un proceso, analizando lo que se

debe hacer al principio se realiza al final y viceversa.

- Otros usos: Es cuando a un objeto con una función en específica para la cual fue creado, se le dan usos únicos, diferentes y un poco atrevidos.
- Modificar: Es cambiar la forma del problema o como este se visualiza.
- Adaptar: Es tomar una situación similar en un entorno diferente y adaptarlo a los problemas encontrados.
- Sustituir: Es identificar posibles soluciones, cuando algo importante dejará de existir.

MACROS:

Marco: En esta primera etapa del proceso de innovación, se formula el problema guiándose en ¿Que se necesita innovar? ¿Cuál es el mayor problema? ¿Qué se quiere cambiar? ¿Cuál es la oportunidad?, esta formulación se realiza por medio de un reto, el cual debe ser un reto creativo, entendible en una jerga común, amplio pero manejable, enfocado en el beneficiario y no expresar la solución del mismo, este va hacer diseñado por medio del sponsor (quien valida el proyecto y conoce las necesidades de su organización).

La primera herramienta empleada fue, el Challenge Mapping - Mapa de actores: consiste en describir quienes son los usuarios o beneficiarios del proyecto.

Ampliar: En el plan de ampliación, debemos entender e identificar las necesidades del usuario. En esta, es trascendental saber ¿Quiénes son nuestros usuarios?, ¿Qué cosas acerca del reto quiero conocer? por medio de recolección de datos como: una entrevista, observación e involucramiento. Durante el proceso se selección o método de investigación, llamado la entrevista; llevándola a cabo, de forma no rígida, ni estructurada, por el contrario, tratamos de formalizar una conversación más amena, sin dejar el tema. Teniendo de apoyo preguntas guía para no perder el hilo de la entrevista y así, aprender de los usuarios e identificar los insights (Es una revelación en la cual se descubre ¿por qué se hace lo que se hace?). Es importante considerar el no generar ideas, porque el objetivo solo es el involucramiento con el beneficiario o beneficiarios

además el conocimiento de su early adopter (Público objetivo, son las personas que carecen de la necesidad del producto o proceso a desarrollar).

Comprender-concretar: Con las observaciones realizadas, se determinó el enfoque del reto y los elementos con mayor potencial, para generar insights poderosos y después como segunda herramienta fue efectuar preguntas emocionantes basadas en tres trucos: agregarle una emoción, niveles (tratar de romper algún récord), y un reto.

El Emostory fue la tercera herramienta, la cual, consta de varios cuadros, en donde se dibujaban los insights más relevantes y de esta manera, en cinco corazones situados en la parte derecha de cada cuadro, con el grupo se tomaba la decisión de cual insights se pinta de color rojo (positivo) o negro (negativo) y cuantos.

En esta fase es de vital importancia encontrar quienes son los early adopter y se descubre ¿Para quién se diseña esto? ¿Quién lo necesita?, y siempre se debe tener en cuenta que se le diseña a el early adopter (es aquel que primero prueba, el atrevido, el que desea tener nuevas experiencias y son hábiles de tendencias), mas no a una masa.

Rediseñar: Siendo este paso muy creativo, es donde comienzan a crear el mayor número de ideas, utilizando otra herramienta denominada lluvia de ideas, la cual consiste en tres reglas claves: la primera es no juzgar, todo vale; la segunda es hacer por cantidad y no por calidad; y la última es ideas locas y atrevidas. Sin embargo, lo ideal es no descartar cualquier idea, porque, en consecuencia, se detiene el flujo creativo. Aquí, es muy importante la herramienta CROMAS, pues, se utiliza para generar ideas e involucrar el pensamiento creativo.



Fig. 2. Instructores y Aprendices del CGA del SENA durante el entrenamiento en MACROS.

Optimizar: En esta etapa se filtran las ideas, donde se priorizan las más congruentes con el reto principal y se mejoran para originar conceptos.

Como otra herramienta tenemos el Innovodromo: Esta se usa para la elección de ideas, en donde se aplican diversos criterios de peso a cada idea, y al final, se elige la sobresaliente entre las otras a decisión del grupo para realizar el prototipado.

Luego de escoger la idea, la herramienta que se nombra a continuación, ofrece la posibilidad de evaluar antes de lanzarlo, esta se llama prototipo del producto o servicio; debe ser de baja resolución, nunca se debe saltar este paso realizando el producto terminado, debido a que, es más costoso y aún no ha sido verificada su viabilidad.



Fig. 3. Elección de la mejor idea con la herramienta Innovodromo.

Show: La última etapa, es la más importante porque en esta vendemos la idea al sponsor y presentamos brevemente un prototipo de mediana resolución regularmente validado; esto lo realiza a través de la herramienta PITCH; es una herramienta usada para exponer una idea de negocio o proyecto, con el fin de abrir las puertas a una posible inversión o alianzas estratégicas, su presentación consta de una explicación breve, según un tiempo determinado. (Mora, 2018)

4. RESULTADOS

Mediante el entrenamiento recibido por el Centro de Innovación, el grupo de instructores y aprendices como parte del proyecto del Semillero SEMITA en la metodología MACROS, se realizó un planteamiento hacia una idea que pudiera realizarse como proyecto de innovación enfocado en la Economía Naranja. Cada grupo dentro del entrenamiento realizó un proyecto y le dio una solución óptima, siendo estos las siguientes ideas ganadoras y su prototipado:

1. Innovándonos para Innovar: Esta idea se formuló como un cambio de dirección de pensamiento en los instructores, para que no cancelaran las ideas innovadoras en los aprendices sino para que apoyen, guíen e instruyan a los aprendices basados en el emprendimiento de la economía naranja.

2. Dosis Emprendedora: Esta idea se formuló como formación de una Competencia laboral de forma transversal que sirva de apoyo para la creación de ideas hacia el emprendimiento diverso, motivando a los aprendices por medio de un aula que se transforme de acuerdo a la temática que se encuentre manejando el instructor al momento de disponer la creación de ideas.

3. Torneo de ideas innovadoras: Los aprendices muestran sus ideas innovadoras en un torneo para las empresas. Apoyándose en tres momentos:

1. La empresa expone sus necesidades.
2. Los aprendices compiten con su creatividad, con un tiempo determinado.
3. La mejor innovación de impacto, será reconocida por el CGA y la empresa.

Al presentar cada idea de proyecto y su prototipo los equipos de trabajo culminan su entrenamiento y recibieron su certificación como facilitadores de innovación.

5. CONCLUSIÓN

La metodología y las herramientas van de la mano, puesto que, la forma de hacer las cosas paso a paso, por medio de juegos, no se volverá tedioso, si no lo contrario, será más participativo para aquellos que quieran beneficiarse de esta metodología tan fascinante.

Esta metodología diseñada para innovar de forma creativa e impactante hace que el proceso de innovación deje de ser monótono, rígido y poco diverso, para generar entornos donde las ideas fluyen y se potencializa algo que anteriormente era un problema o dificultad.

En conclusión esta metodología en compañía de distintas herramientas hace que el cambiar algo mediante la innovación sea un proceso didáctico y , de aprendizaje, que con pequeños actos se puede aplicar constantemente según requerimientos o necesidades de mejora de las empresas, así crear la fidelidad de los clientes tanto internos como los externos, además de un gran plus de competitividad en el mercado o la supervivencia en el mismo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Centro de innovación. (11 de octubre de 2018). Obtenido de Centro de innovación: <https://www.centrodeinnovacion.com/>
- Centro de innovación. (11 de octubre de 2018). Obtenido de Centro de innovación: <https://www.centrodeinnovacion.com/andrea-angel/>
- Centro de innovación. (11 de octubre de 2018). Obtenido de Centro de innovación: <https://www.centrodeinnovacion.com/quienes-somos/>
- Centro de Innovación. (11 de 10 de 2018). Obtenido de Centro de Innovación: <https://www.centrodeinnovacion.com/guillermo-solano/>
- Mora, N. (11 de octubre de 2018). Taller MACROS. Obtenido de Centro de innovación: file:///C:/Users/asus/Downloads/Taller%20SENA_MACROS.pdf
- S.L., F. S. (11 de octubre de 2018). Design Thinking: Definición, origen y fases. Obtenido de Foxize School S.L.: <https://www.foxize.com/blog/design-thinking-definicion-origen-y-fases/>

COMUNIDADES DE TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

Aprendiz

Juan Sebastián Castellanos Espine (jscastellanos46@sena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión Administrativa

Semillero de Investigación: SEFDS

Instructor líder de proyecto

Martin Eduardo Martínez Larrarte,

(edlarrarte@sena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

La idea de investigación surge a raíz de la importancia que suscitan las relaciones interpersonales y laborales dentro de las organizaciones y la necesidad de que el trabajo de grupo o el de un equipo evolucione; una evolución que se encamine a generar vínculos sociales más allá de los propios de carácter laboral, estos vínculos se generan en las comunidades las cuales comparten prácticas y generan una identidad que adoptan todos los miembros de la misma. Mediante su unión y sinergia generan resultados favorables en su actuar diario. Por lo anterior, éste proyecto se desarrolla partiendo de la consulta de diversos referentes teóricos-conceptuales, los cuales permiten indagar y generar aportes frente al tema de investigación para posteriormente construir y producir el concepto de Comunidades de Trabajo mediante una metodología de investigación de tipo exploratoria; por efecto, de abordar conceptos referentes al objeto de investigación, estudiarlos y conocerlos mediante revisión teórica.

Palabras clave: Investigación, relaciones interpersonales, vínculos laborales, trabajo de grupo, trabajo en equipo, comunidad, estructura, cultura, sistema social, contextos organizacionales, identidad organizativa.

COMMUNITIES OF WORK, THE EVOLUTION OF TEAMWORK

ABSTRACT

The idea of research arises because of the importance that interpersonal and labor relations arouse within organizations and the need for group or team work to evolve; an evolution that is directed to generate social bonds beyond those of a labor nature, these links are generated in the communities, which share practices and generate an identity that all members adopt, through their union and synergy generate results favorable in their daily actions. Therefore, this project is developed based on the consultation of various theoretical-conceptual referents, which allow us to investigate and generate contributions to the research topic to subsequently build and produce the concept of Work Communities, through a research methodology of type exploratory; by effect, to approach concepts related to the research object, study them and know them through theoretical review.

Keywords: Research, interpersonal relationships, work relationships, group work, teamwork, community, structure, culture, social system, organizational contexts, organizational identity.

1. INTRODUCCIÓN

Según Gómez & Acosta (2003, p.2), el trabajo que se efectúa en equipo genera el progreso del personal y así mismo permite impactar positivamente en la organización. Esto mediante el mejoramiento continuo de los procesos que ejecutan o servicios que ofrecen. Adicionalmente, mencionan que al trabajar en equipo se logra la gestión óptima de la información y del conocimiento organizativo, donde las dinámicas de los diversos grupos o equipos de trabajo son de vital importancia para los jefes o líderes en la organización.

Por tal razón la creación e integración de grupos o equipos de trabajo son pilares para que las organizaciones alcancen sus objetivos; desde su base principal y el activo más importante con el que cuenta cualquier organización, es decir, sus colaboradores.

Aunque los grupos o equipos de trabajo son de suma importancia dentro del contexto organizativo para realizar los diversos procesos de manera eficiente y eficaz produciendo la efectividad en la ejecución de los mismos, no se puede desconocer que existen otros aspectos a ser considerados, aspectos tales como los vínculos personales que se forjan dentro del desempeño de las tareas propias de un cargo y sus interrelaciones, así como las prácticas sociales que permiten la sinergia del personal.

Es necesario identificar cuáles son esas prácticas que generan la cultura colectiva, la cual a su vez instaura la identidad organizativa; para establecer una identidad de un grupo social que podría ser llamado y transformado a una comunidad de trabajo. Es por ello que surge éste proyecto de investigación buscando la creación del concepto y aportando conocimiento que pretende servir de base para instaurar un nuevo enfoque mediante un paradigma socio-laboral de aplicación en los contextos organizacionales del país.

Por lo anteriormente descrito, ésta investigación propenderá por indagar y analizar elementos esenciales en la conformación de grupos o equipos de trabajo y cómo inciden en el trabajo, examinando sus estructuras y funciones, para

identificar aspectos relevantes que al ser incluidos puedan ser utilizados para maximizar los resultados de sus ocupaciones desde su propio sistema social. Todo mediante una estrategia consistente en el desarrollo organizativo, denominada en esta investigación como Comunidades de Trabajo.

Para llevar esto a cabo se realiza un abordaje mediante la construcción de marcos referenciales y conceptuales que permitan tomar perspectiva para la definición del concepto de Comunidad de Trabajo, definiendo e indagando conceptos claves como el trabajo en grupo, trabajo en equipo, el liderazgo, comunidad, etc., contrastando teorías y aportes mediante el conocimiento científico de investigaciones previas frente a estos que términos necesarios para producir una definición válida y funcional de lo que se establecería como las Comunidades de Trabajo; que a su vez serán vistas y fundamentadas desde la esencia de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, que como objeto disciplinar pretende impactar positivamente en la productividad de las organizaciones.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Según La Organización Internacional del Trabajo, la concepción actual del trabajo ha sido definida desde la función social del mismo, y afirma que: "Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p.1).

Esto permite entender que el trabajo debe ser asumido desde una posición social, la cual admite solucionar y subsanar las necesidades materiales que se presentan día tras día, así como lograr la consecución de la realización personal mediante el rol de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Hirata & Zariffian, (2015, citando a Marx 1965), indican que para el autor el trabajo es:

En principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes. (p.1)

El trabajo es más que una mera transacción de fuerza de trabajo por una asignación salarial; el trabajo debe ser digno en todos los sentidos o dimensiones del ser, entre esas dimensiones se encuentra por supuesto la social. Por tal razón, siendo las personas seres sociales por naturaleza y quienes crean vínculos en los contextos en los que se desenvuelven, se necesita que dichos vínculos se fortalezcan de manera humana, respetuosa y fraternal, mejorando cada vez más la visión, concepción y desempeño del trabajo.

Siendo el rol laboral y las relaciones sociales importantes para que las personas logren la consecución de objetivos tanto personales como laborales, un aspecto necesario a mencionar en el ámbito laboral y que se relaciona directamente con el rol y con el tipo de relaciones que se establecen en el contexto de trabajo es el liderazgo y sus múltiples estilos.

Es claro que no sólo las relaciones sociales son importantes, ni que éstas siempre se dan de manera espontánea, en este sentido es importante abordar el liderazgo que se efectúa mediante el direccionamiento hacia los colaboradores, el cual es crucial ya que logra impactar directamente en el clima organizativo, que a su vez influye en el comportamiento de los colaboradores. Al haber mencionado el liderazgo como elemento que debe primar en un direccionamiento orientado a un sistema social transformacional y humano, se debe mencionar que para gestionar un buen proceso de dirección desde el liderazgo es indispensable que se motive, guíe, impacte, convenza y atraiga; en conclusión “enamora” a los liderados, de esta manera se podrían lograr efectos y niveles que no serán conmensurables desde sus partes individuales.

Al orientar correctamente a las personas en el ámbito laboral por medio de la dirección y gestión humana, surge el concepto de grupos de trabajo, que en principio pretendía mejorar el trabajo disminuyendo el tiempo de su realización, por efecto, de realizarlo conjuntamente, donde un grupo se entiende como 2 o más personas que interactúan para alcanzar objetivos específicos, sin embargo, sucede que en ocasiones los individuos pertenecientes a dichos grupos los utilizan únicamente para la consecución de sus objetivos y metas personales en lugar de metas colectivas, por tanto, para lograr esto es usual que a cargo del grupo se adquieran responsabilidades de realizar algún proyecto o proyectos específicos, y son múltiples los pensamientos, maneras de proceder o modos de acción que despliegan las personas pertenecientes al grupo pero que en ocasiones son incompatibles por el método de trabajo y la necesidad de satisfacer intereses personales o que influya negativamente el conflicto de intereses personales. (Viloria, Daza & Pérez, 2016)

El trabajo en conjunto es indispensable en un sistema laboral organizacional, donde se afirma que: “para que una empresa u organización obtenga resultados de trabajo satisfactorios, debe lograrse el esfuerzo conjunto y coordinado entre más de dos personas” (Gómez & Acosta, 2003, p.3).

De lo anterior, García, (2014, citando a Mendoza & Flores 2006) postula que, el trabajo que se produce de manera mancomunada con un objetivo compartido por sus integrantes constituye lo que se denomina un trabajo en equipo, sin embargo, al trabajar de manera aislada en función de un objetivo común, se realiza trabajo de grupo. Cuando se comparte un mismo objetivo, esto ocasiona que el trabajo desempeñado por dos o más personas, áreas o incluso empresas sea una oportunidad para realizar un trabajo colectivo que puede disfrutarse.

Todo esto conlleva a que sea indispensable tener mayores miras con relación a la ejecución de las funciones propias de los cargos por las personas que los desempeñan, por tal motivo surge posteriormente

el concepto de trabajo en equipo, fundamentado para cada organización y sus miembros de acuerdo a un estándar o lineamientos de procedimientos o del propio direccionamiento estratégico.

Nada de lo anterior se lograría, sin concebir a la organización como una unidad social, que debe ser vista como un todo interrelacionado, donde sus miembros deben trabajar de manera conjunta, preocupándose los unos de los otros, uniendo sus competencias y generando sinergia, identidad y lazos humanos, propendiendo por la construcción de una mejor organización, basada en el bienestar para cada miembro perteneciente a esta.

Al haber mencionado aspectos tales como, la identidad, la confianza, la calidad del vínculo, espacios donde los individuos comparten y desarrollan prácticas y su vida misma, es imprescindible pensar en que las organizaciones no solo tienen un grupo de trabajo que a su vez crean equipos de trabajo para desempeñar actividades determinadas, ya que esto limitaría por completo la concepción de las personas que se encuentran inmersas en relación a todo lo anteriormente señalado e impediría generar mayores resultados que los del cumplimiento de sus funciones; por el contrario, es necesario realizar un meta-análisis logrando un acercamiento a lo que se define como una comunidad.

Según Cueto, Espinoza, Guillén & Seminario, (2015, citando a Hombrados, 2010), se puede definir el concepto de comunidad como la unidad simbólica que se relaciona directamente como la vida en común, donde el espacio que se comparte es dinámico que se caracteriza por ser intersubjetivo que se genera desde un sentido de pertenencia, la cultura de los miembros que se encuentran en ella, y por supuesto las interrelaciones emergentes que se suscitan. Todo lo anterior con un propósito claro, el cual es el bien común, logrando atender las necesidades del contexto en el cual están y satisfacer todas las necesidades que se presenten.

Una comunidad no es meramente el espacio donde se ubican y realizan labores conjuntas, una comunidad para ser llamada como tal debe

establecer el marco social, es decir, permitir la interrelación de sus miembros fomentando relaciones humanas orientadas a los valores interpersonales que se relacionan al conocimiento de sí mismo, de los otros, y a establecer una conciencia a partir del colectivo que generan experiencias de vida en común. También la comunidad busca el cambio social a través de la organización y la cohesión de sus miembros. (Cueto, Espinoza, Guillén & Seminario, 2015. Citando a Montero, 2004; Sánchez, 2007).

3. MATERIALES Y MÉTODO

Este artículo se llevó a cabo y se desarrolló mediante el método de investigación de tipo exploratorio, sin embargo, enfocado a futuro a ser investigación aplicada, por efecto, de abordar el tema de investigación el cual se estudia y conocerlo realizando una revisión teórica preliminar, ofreciendo un acercamiento previo al tema de investigación.

4. RESULTADOS

Con respecto a lo consultado e investigado, una comunidad de trabajo puede estar conformada en distintas ubicaciones, tamaños, aspectos, variables o factores diferenciados, por efecto, de que no existen dos comunidades iguales. Otro aspecto importante es que una comunidad de trabajo no es tan solo tener gente que la constituya. Incluso una comunidad puede estar constituida desde antes que se integren todos sus miembros o posteriormente de irse y aislarse. Justo esto lo que ocurre en las organizaciones, dado que, al ser dinámicas en múltiples aspectos, los colaboradores se trasladan, se retiran, se ausentan, etc. y así mismo se vinculan nuevos colaboradores que se deben integrar a la comunidad de trabajo. Lo que constituye que se va más allá de los miembros por los que actualmente se compone. Al haber indagado en el concepto de comunidad y enfocándolo hacia una comunidad de trabajo, se encontró que un elemento primordial es el de su identidad, la cual se constituye y se proyecta por medio su cultura bajo el sistema de creencias, prácticas, principios o valores, estos elementos constituyen su cultura, una que no es igual para todas las organizaciones ya que varían dependiendo la propia naturaleza

organizativa, pero que sí se deben y se pueden adaptar estos elementos a cualquier organización como un paso principal para fundar las comunidades de trabajo.

Partiendo de lo anteriormente abordado, se define a una comunidad de trabajo como un sistema socio-cultural, donde confluyen sus miembros bajo preceptos laborales, pero donde debe primar la calidad humana, el bien común, un ambiente de trabajo agradable, la satisfacción laboral y la generación de vínculos funcionales de unión; logrando una sinergia que nunca se lograría trabajando de manera aislada ya que sus mismos miembros movilizan y permiten la acción de los demás, los cuales mediante sus interacciones construyen la identidad organizativa que logra diferenciar una organización de otra. Esto no quiere decir que una organización es mejor o peor que otra, simplemente tienen un sistema distinto que funciona para sus miembros, ya que ellos mismos son los que entienden y ejercen sus prácticas de manera conjunta, perfeccionando cada vez más el flujo de trabajo.

5. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Aunque el trabajo es un factor que ha estado presente durante toda la historia y en gran parte de nuestras vidas, la evolución del mismo se ha dado paulatinamente, con cambios favorables, sin embargo, si se analiza la importancia del trabajo partiendo de la investigación que se ha realizado y desde la experiencia misma, cabe resaltar que se debe efectuar y propender por que el trabajo cada vez evolucione a términos de satisfacción, realización, felicidad y sobre todo a la humanización laboral.

Las comunidades se caracterizan pues, por tener un sentido de pertenencia de sus integrantes, o de conciencia de pertenecer a la misma, este sentido de pertenencia nace desde un carácter histórico directamente conexas y congruentes con la identidad cultural, que no se da de manera azarosa, por el contrario, se construye primero en conjunto desde los miembros de la comunidad y para los miembros de la comunidad, lo que conlleva a que día tras día se perfilen sus prácticas propias como comunidad en la medida en que se desarrolla

instituida desde la interacción entre sus miembros, la ayuda constante, la preocupación por sus miembros, la cooperación, participación y colaboración entre unos con otros, alineando la afinidad existente con sus intereses y la posibilidad de compartir sus historias y establecer una cultura común.

6. CONCLUSIÓN

Por tanto, de ésta investigación se concluye que, aunque los vínculos laborales se han enfocado en unir a los colaboradores dentro del contexto organizativo, éstos vínculos pueden fortalecerse de manera significativa y favorable gracias a la innovación de las tecnologías del conocimiento que parten de la investigación básica y aplicada, para lograr nuevos paradigmas de aplicación los cuales permitan el crecimiento no solo académico, sino productivo, partiendo de la base más importante con la que cuenta cualquier organización, es decir, sus colaboradores.

También se concluye que ésta investigación es un punto de partida que puede considerarse un hito para lograr en futuras investigaciones trabajar con una muestra participante que permita implementar un paradigma de aplicación en contextos laborales reales, el cual admita obtener resultados que puedan ser analizados a la luz del conocimiento científico y aplicados de manera que se logre impactar positiva y significativamente en el desarrollo socio-económico del país y con esto no sólo mejorar la competitividad de las organizaciones, sino la concepción misma del trabajo en Colombia.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gómez, A. & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupo o equipos. ACIMED, Vol. 11 Núm. 6, p.2, Ciudad de La Habana nov.-dic. 2003. ISSN 1024-9435.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad. Comisión Mundial sobre El Futuro Del Trabajo. [Recuperado el 25 de julio de 2018]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf
- Hirata, H. & Zariffian, P. (2015). El concepto de trabajo. Revista de Trabajo, Año 3, Núm. 4, noviembre de 2007.
- Vilorio, J.; Daza, A. & Pérez, K. (2016). Dinámicas e influencias de los grupos informales en las organizaciones. *Ánfora*, 23(40), 169-194. Universidad Autónoma de Manizales. ISSN 0121-6538.
- García, M. (2014). Relación entre la justicia organizacional y cambio organizacional en una empresa comercializadora de la ciudad de Bogotá. Universidad Católica de Colombia. Revista PSYCHOLOGIA: AVANCES DE LA DISCIPLINA. Vol. 4, N° 2.: pp. 31-46, julio-diciembre de 2014. ISSN 1900-2386. Universidad de San Buenaventura, Bogotá.
- Cueto, R.; Espinoza, A.; Guillén, H. & Seminario, M. (2015). Sentido de comunidad como fuente de bienestar en poblaciones socialmente vulnerables de Lima, Perú. *Rev. PSYKHE*, 2016, 25(1), 1-18. ISSN 0717-0297

EL IMPACTO SOCIAL DE LA ECONOMÍA NARANJA

Aprendiz

Leidy Gisell Rodríguez Peña (lgridrogupezpena@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión Administrativa

Semillero de Investigación: SEFDS

Instructor líder de proyecto

Martin Eduardo Martínez Larrarte,

(edlarrarte@sena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

La Economía Naranja es el conjunto de actividades que permiten la transformación de ideas en bienes y servicios culturales; está compuesta por las industrias creativas y culturales, crean valor de lo intangible y generan un producto innovador. La economía de las industrias creativas se ha convertido en uno de los pilares del desarrollo económico en el mundo contemporáneo, las cifras del DANE indican que la industria cultural en los últimos años ha presentado una tendencia creciente; de allí surgen las preguntas ¿Cuál es el impacto social que genera esta Economía en Colombia? y ¿Cómo promoverla en el país?. Esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis documental, la metodología utilizada es la inductiva, y por medio de ella se explicará su pro y su contra, a fin de ser influyentes y generar procesos de reflexión.

Palabras clave: Creatividad, economía, innovación, productividad.

THE SOCIAL IMPACT OF THE ORANGE ECONOMY

ABSTRACT

The Orange Economy is a group of activities that let ideas turn into goods and cultural services; it is compound of creatives and cultural industries, they develop value from intangible and generate an innovate product. The creative industries' economy has become in one of the bases for economic development in the contemporary world. DANE's statistics indicate that cultural industry in the last years has presented an increased tendency. This leads to the questions: Which is the social impact that this Economy generates in Colombia? And How to promote it in the country? This research aims to make a documental analysis, the methodology used is inductive and through it to explain its pros and cons in order to be influent and generate critical reflection.

Keywords: Creativity, economy, innovation, productivity.

1. INTRODUCCIÓN

Durante la última década la Economía Naranja ha tomado más fuerza y ha venido incrementando el desarrollo económico del país. Este sector desde el año 2005, genera el 6% de la economía global, aportando más al Producto Interno Bruto que la minería o el café según la Organización Mundial de Propiedad Intelectual; generando impacto en el sector social y económico de los países que le apuestan a esta nueva economía.

Por esta razón, se realiza esta investigación, con el fin de recopilar la información existente sobre el tema y elaborar un análisis documental para identificar el impacto social y económico que esta Economía genera en Colombia; así mismo referir las entidades que la promueven, su importancia y el diagnóstico de hoy en día.

Pero... ¿de dónde surgió este término? y ¿qué significa?, definir en un solo término su significado no resulta fácil, existen diversos de ellos; todos asociados a la economía, cultura, creatividad, propiedad intelectual y valor creativo.

El término de Economía Creativa surge en el año 2001 cuando John Howkins en su libro “La economía creativa: cómo la gente gana dinero con ideas” hace referencia a los conceptos creatividad y economía, añadiendo la relación que existen entre estos y argumentando que si se combinan son capaces de crear y generar un valor agregado.

A partir de esta concepción, se ha venido modificando y actualizando con el tiempo su significado por diferentes entidades.

Para la UNCTAD (Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) “la economía creativa es un concepto basado en los recursos creativos que de manera potencial generan crecimiento económico y desarrollo”. Mientras que la UNESCO sostiene que la creatividad y la cultura son procesos o atributos que están íntimamente ligados a la imaginación y la generación de nuevas ideas.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Industria cultural es un término desarrollado a mediados del siglo XX por Theodor Adorno y Max Horkheimer en Dialéctica de la Ilustración, libro publicado en 1947. Se refiere a todo medio cultural producido masivamente en una sociedad, visto como herramienta de “apaciguamiento” para calmar dificultades económicas y sociales de la gente.

Para empezar a hablar de la “Era Naranja” debemos definir y comprender su significado, además de explicar cuáles son las Industrias Creativas y Culturales. (Ibarra, Anónimo)

3. DESARROLLO

3.1 Entonces... ¿Qué es Economía Naranja?

Buitrago y Duque explican un concepto inicial de Economía Naranja donde deducen que “Es el conjunto de actividades que de manera encadenada permiten que las ideas se transformen en bienes y servicios culturales, cuyo valor está determinado por su contenido de propiedad intelectual” (Buitrago y Duque 2013, pág. 40)

3.2 ¿Por qué naranja?

Desde el siglo XVIII se ha estudiado el efecto de los colores sobre la psique humana, realizando diferentes estudios y pruebas comprobaron que los colores producen en los seres humanos reacciones psicológicas y fisiológicas.

El color naranja se asocia con la diversión, la publicidad, transformación, fuego; es un color llamativo y extrovertido; en los países europeos es un color importante y sagrado, por esta razón el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) lo vinculó con la cultura, la identidad y la creatividad.

3.3 Las Industrias Creativas

Este sector de la economía involucra la generación de ideas y conocimiento; utilizan la creatividad, la innovación y el capital intelectual con el fin de crear, producir y comercializar bienes y servicios para generar valor económico.

A partir de esto, la creatividad se convierte en el factor número uno para generar un cambio, producir ideas o crear una invención no resulta fácil pero tampoco es gratis, es por esto, que la legislación protege la Propiedad Intelectual mediante las patentes y los derechos de autor; aquel que construya una idea que genere un cambio podrá ser reconocido y beneficiado.

3.4 Las Industrias Culturales

Este sector de la economía tiene como objetivo la producción, promoción, difusión y la comercialización de contenidos creaciones funcionales, actividades de contenido cultural, artístico y del patrimonio. Se basa en promover la diversidad de culturas, crear bienes y servicios culturales con el fin de generar entretenimiento.

En la Figura 1, se puede evidenciar la clasificación de esta economía que comprende diferentes sectores.



Fig. 1. Clasificación de los sectores de la Economía Naranja

Características de las Industrias Creativas y Culturales

- Intersección entre la economía, la cultura y el derecho.
- Incorporan la creatividad como componente central de la producción.
- Contenido artístico, cultural o patrimonial (autenticidad del arte).
- Bienes, servicios y actividades frecuentemente protegidas por la propiedad intelectual – derecho de autor y los derechos conexos.
- Doble naturaleza: económica (generación de riqueza y empleo) y cultural (generación de valores, sentido e identidades) Innovación y re-creación.
- Influencia de los medios de comunicación masivos.

4. ¿EN QUÉ CONSISTE LA “LEY NARANJA”?

En Colombia el 23 de mayo de 2017 se hizo oficial la denominada “Ley Naranja” propuesta por el actual presidente Iván Duque; ésta se creó con el fin de fomentar, incentivar y proteger las industrias creativas.

Sus estrategias para incentivar este sector de la economía son:

- Trabajar en conjunto con las 7i como aporte para el diseño de políticas integrales.
- La legislación protegerá y velará por los derechos de los autores.
- Se incentivarán a las personas que promuevan, protejan y favorezcan las actividades de la Economía Creativa.
- El DANE publicará periódicamente el documento denominado “Reporte Naranja” de estadísticas básicas sobre la economía creativa en Colombia. (Anónimo, 2017)

5. DIAGNÓSTICO

A pesar del crecimiento que ha tenido el sector cultural, aún no se ha desarrollado el potencial económico de este tipo de actividades culturales, la falta de conocimiento de este tipo de proyectos es escasa para la mayoría de las personas, debido a algunos factores inciertos, en particular los siguientes:

- Altos costos de comercialización y la escasez de canales de distribución.
- Bajo acceso al financiamiento; a pesar de que el Gobierno otorga recursos para la creación de nuevas empresas, es incipiente la participación de éstas, por falta de conocimiento de los proyectos de emprendimiento empresarial y cultural.
- Escaso desarrollo de las industrias culturales en las pequeñas ciudades.
- Insuficiente oferta educativa en este sector, carencias en la formación artística y cultural.
- Incipiente uso de las nuevas tecnologías para el desarrollo de modelos de negocio.

Posibles soluciones

El SENA a través del Fondo Emprender ha otorgado recursos por valor de 1260 millones de pesos a 24 proyectos de los sectores artesanías, audiovisual, editorial, animación gráfica y artes en los años 2004 a 2009, la participación de éstos en el total de recursos del Fondo Emprender apenas alcanza al 1.15%.

Asimismo el SENA mediante la Incubadora de Industrias Creativas PRANA ha otorgado recursos de la ley 344 de 1996 por valor de 700 millones de pesos para apoyo de 7 empresas entre el 2005 al 2008. (Conpes 3659, 2010)

Pero realmente no se está haciendo uso de los recursos que se brindan por parte de Fondo Emprender y otras entidades, y por esta razón se está desaprovechando la oportunidad de crear empresa, o desarrollar un modelo de productividad.

5.1 Sobre su impacto económico y social

Las actividades creativas están impulsando el crecimiento económico de los países en desarrollo, países como Alemania, Estados Unidos, Asia, Francia, Reino Unido entre otros; han logrado determinar políticas públicas, con bienes y servicios que buscan fomentar, generar empleo e incrementar la producción de los recursos fue por esta razón que se creó la Ley Naranja; con el objetivo de concretar políticas que beneficiaran la Industria Cultural.

Además de promover, fomentar y conservar la cultura, la UNESCO argumenta el impacto económico que genera la industria creativa:

- Generación de nuevos empleos.
- Se prevé un cambio y transformación en la sociedad.
- Se promueve la cultura, la identidad y la creatividad.
- Contribuye a la libertad de expresión, la inclusión social y la participación de la ciudadanía.
- Ayuda a nivelar las exportaciones.
- Contribuye al desarrollo económico del país por la utilización masiva de la industria cultural.
- Se transforman nuevos espacios.

6. CONCLUSIÓN

La educación juega un papel muy importante, por eso, se propone fomentar la cultura, la creatividad y la innovación, con el fin de que se aprovechen los recursos financieros que las entidades como Fondo Emprender ofrece para la creación de nuevos proyectos que generen un cambio en la sociedad.

Aunque a nivel mundial el concepto de Economía Naranja tiene cada vez más reconocimiento, en Colombia, es poco lo que se ha escrito sobre este tema, en Bogotá principalmente se destacan los esfuerzos de la Cámara de Comercio, por acercar cada vez más a las personas a este campo de la economía que está contribuyendo económicamente al país.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ibarra, M. (Anónimo). Industria Cultural: Antecedentes, Características y Ejemplos. Obtenido de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/industria-cultural/>
- Buitrago, F. D. (2013). La Economía Naranja: Una Oportunidad Infinita. Bogotá: Santillana.
- Anónimo. (3 de Mayo de 2017). ¿De qué se trata la Ley Naranja? Obtenido de Noisey Colombia: https://noisey.vice.com/es_co/article/nz8vwq/de-que-se-trata-la-ley-naranja
- Conpes 3659. (26 de Abril de 2010). Conpes Industrias Culturales . Obtenido de acpi.org: <http://acpi.org.co/wp-content/uploads/2013/09/CONPES-INDUSTRIAS-CULTURALES.pdf>

EL EMPRENDEDOR: “COMO GESTOR DEL TALENTO HUMANO DE SU EMPRESA”

Aprendiz

Kelis Joana Ramos Flórez (Kjramos835@sena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión de Talento humano

Semillero de Investigación: SEGESTA

Instructor líder de proyecto

Samir Medina Roncancio, (samirmedina@
misena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

La gestión del talento humano hoy día es una prioridad para todo empresario, puesto que este activo tan valioso hace que su empresa sea más competitiva, y para un emprendedor es la clave del éxito que lo lleva a incursionar en un sector productivo específico, es por ello, que en el presente artículo se analizarán los resultados de la prueba aplicada a una muestra de 102 empresarios adscritos al Fondo Emprender entre el 2011 al 2017, en lo referente a la gestión del talento humano en sus empresas, con el fin de proponer acciones que les permita contar con el personal idóneo y competitivo. La metodología es de tipo exploratorio, con enfoque mixto. Para los resultados, se invitaron a 45 empresas a un conversatorio a la que fue aplicada una encuesta, así mismo, se enviaron 23 encuestas vía mail a un grupo selecto de estos empresarios adscritos.

Palabras clave: Talento Humano, Emprendimiento, Fondo emrender.

THE ENTREPRENEUR: “AS MANAGER OF THE HUMAN TALENT OF YOUR COMPANY”

ABSTRACT

The management of human talent today is a priority for every entrepreneur, since this valuable asset makes your company more competitive, and for an entrepreneur is the key to success that leads you to venture into a specific productive sector, is for this, that in this article will analyze the results of the test applied to a sample of 102 entrepreneurs assigned to the Entrepreneurship Fund from 2011 to 2017, in relation to the management of human talent in their companies, in order to propose actions that allows them to have the right and competitive personnel. The methodology is exploratory, with a mixed approach. For the results, 45 companies were invited to a conversation to which a survey was applied, likewise, 23 surveys were sent via mail to a select group of these attached entrepreneurs.

Keywords: Human Talent, Entrepreneurship, Entrepreneurship Fund.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas del Fondo Emprender están conformadas por colombianos emprendedores que decidieron cumplir con su sueño de ser empresarios, para ello, han formalizado y desarrollado sus empresas con el apoyo del capital semilla del Fondo Emprender, el cual fue creado por el Gobierno Nacional con el fin de financiar proyectos empresariales que estimulen la creación y puesta en marcha de empresas.

Este artículo analiza los resultados de la prueba aplicada a los diferentes empresarios citados al Centro de Gestión Administrativa SENA, Regional Bogotá, con el fin de llevarse a cabo un conversatorio de su experiencia emprendedora durante los años de funcionamiento, por lo tanto, se aplicó una encuesta digital, que permitirá identificar algunas falencias en la Gestión de su Talento Humano. De las 45 empresas convocadas, solo asistieron 10 y a los empresarios que no asistieron, fue enviada dicha encuesta vía mail, donde respondieron 13 empresarios para un total de 23 encuestas diligenciadas.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Gestionar el Talento Humano se convierte cada día en algo esencial para lograr el éxito en las organizaciones. Rodríguez (2004) define la gestión del talento humano como el conjunto de actividades, técnicas e instrumentos que se desarrollan y aplican en una empresa, cuyo objetivo consiste en situar a la persona idónea en el puesto adecuado en el momento oportuno, formada y motivada para contribuir eficazmente a la consecución de los objetivos de la organización.

No cabe duda, que uno de los recursos más importantes con los que cuenta toda empresa, son las personas y esta necesidad ha hecho que las organizaciones dediquen un área para

esta importante labor, ya que de esta gestión depende en gran medida lograr los objetivos y metas a corto y largo plazo y a su competitividad sostenible. El área de recursos humanos es una pieza clave en toda organización, posee la función de establecer un marco coherente y homogéneo en todas las áreas de las empresas, fijando políticas, normas y procedimientos que permitan asegurar eficiencia en actividades como: reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, gestión de procesos de cambio, entre otros. Huber (2010, p.6).

Por lo tanto, Gómez (2012) afirma que el recurso humano representa la fuerza de trabajo, ingenio y creatividad de una organización y se debe reconocer que las personas son el activo productivo de mayor importancia, este recurso está en función de la productividad si se genera un clima laboral y ambiente de trabajo apropiados, ya que esto permite un mejor desempeño en los procesos de la organización.

Estos fundamentos teóricos, llevan a que el talento humano no solamente son las personas cumpliendo una función específica, hoy por hoy, se convierten en un activo imprescindible para el desarrollo, funcionamiento y sostenibilidad de cualquier organización en su entorno, hecho que lleva a que la gerencia busque acciones que contribuyan a mejorar sus competencias y a retener al personal más idóneo.

3. MATERIALES Y MÉTODO

Este análisis se realizó bajo la metodología de estudio exploratorio con enfoque investigativo cualitativo y cuantitativo, utilizando la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación. Sampieri, H., Collado, R., y Baptista, M. (2004). La fuente primaria se obtuvo del conversatorio dirigido a los empresarios convocados que fueron beneficiarios del Fondo Emprender entre los años 2011 al 2017, a quienes se les aplicó encuesta “prueba online” conformada por 22 preguntas cerradas con elección única, así mismo, se elaboró un análisis descriptivo que

permitió fortalecer la encuesta definitiva. La muestra poblacional se dio por la depuración de la base de datos de las 102 empresas adscritos al Fondo Emprender de los años estudiados, proporcionada por el área de emprendimiento del Centro de Gestión Administrativa SENA, Regional Bogotá. Por consiguiente, fueron citadas 45 empresas, asistiendo al evento solo 10 empresarios, dando aplicabilidad al instrumento investigativo, por tener baja asistencia el evento, se envía la encuesta vía mail a las empresas que no asistieron, donde respondieron 13 empresarios, para un total de 23 encuestas diligenciadas.

4. RESULTADOS

Teniendo en cuenta la encuesta online aplicada a los empresarios pertenecientes a las empresas beneficiarias del Fondo Emprender, de 22 preguntas realizadas se seleccionan tres que se consideran relevantes para la identificación de aspectos que predominan en la gestión del talento humano en sus organizaciones:

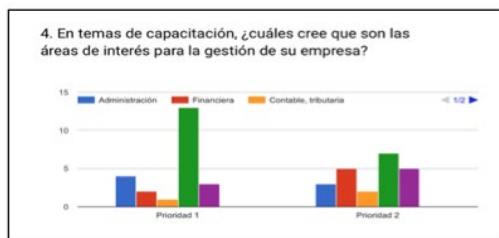


Figura1. Necesidades de Capacitación, Fuente elaboración propia.

OPCIONES DE RESPUESTA	PRIORIDAD 1	PRIORIDAD 2
Comercial y Mercadeo	13 (57%)	3 (14%)
Administración	4 (17%)	5 (23%)
Producción y Logística	3 (13%)	2 (9%)
Financiera	2 (9%)	7 (31%)
Contable, Tributaria	1 (4%)	5 (23%)
Otra, ¿Cuál?	0	0
TOTAL	23 (100%)	22
PREGUNTA SIN RESPONDER	0	1

Tabla1. Necesidades de Capacitación, Fuente elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta online realizado a los 23 empresarios del Fondo Emprender, se puede evidenciar que según la prioridad 1, el 57% de los encuestados considera que el área de interés para realizar capacitación es el área comercial y Mercadeo; el 17% cree que es la administración; el 13% opina que es el área de producción y logística; un 9% señala que es el área financiera y el 4% restante considera que es el área contable y Tributaria.

En la prioridad 2, el porcentaje más significativo fue el área financiera con un 31%; con un porcentaje muy parejo se encuentran las áreas de Administración y Contable, Tributaria con un 23%; el 14% estima el área Comercial y de Mercadeo y por último el 9% restante opina que es el área de Producción y logística.

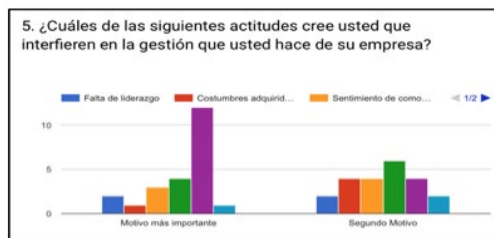


Figura2. Actitudes que interfieren en la gestión, Fuente elaboración propia.

OPCIONES DE RESPUESTA	Motivo más importante	Segundo motivo
Falta de liderazgo.	2 (9%)	2 (9%)
Costumbres adquiridas o inflexibilidad para el cambio permanente.	1 (4%)	4 (18%)
Sentimiento de comodidad con el tamaño y desempeño actual de su negocio.	3 (13%)	4 (18%)
Temor o sentimiento de incapacidad.	4 (17%)	6 (28%)
Atender las cosas más urgentes y obvias del negocio.	12 (53%)	4 (18%)
Otra, ¿Cuál?	1 (4%)	2 (9%)
TOTAL	23 (100%)	22
PREGUNTA SIN RESPONDER	0	1

Tabla2. Actitudes que interfieren en la gestión, Fuente elaboración propia.

Se puede observar en la anterior figura, que los motivos más relevantes para los empresarios beneficiarios, y que son las actitudes que interfieren en su gestión, están dados en un 53% en atender las cosas más urgentes y obvias del negocio; en un 17% opinan que sienten temor

o sentimientos de incapacidad; el 13% siente comodidad con el tamaño y desempeño actual de su negocio; EL 9% opina que hay falta de liderazgo y el 4% restante considera que son las costumbre adquiridas o inflexibilidad para el cambio permanente. En cuanto al segundo motivo, los empresarios consideran en un 28% que existe temor o sentimientos de incapacidad; el 18 % considera que hay que atender las cosas más urgentes y obvias del negocio, temor o sentimientos de incapacidad y costumbres adquiridas o inflexibilidad para el cambio permanente; el 9% restante piensa que es falta de liderazgo.

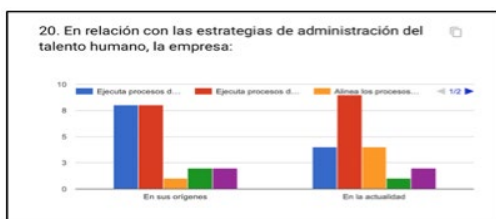


Figura3. Estrategias en administración del Talento Humano, Fuente elaboración propia.

OPCIONES DE RESPUESTA	En sus orígenes	En la actualidad
Ejecuta procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación frágiles, al no considerar manuales de funciones o perfiles de cargo, bien sea por inexistencia de los mismos o por cualquier otra falla de sinergias no resuelta.	8 (38%)	4 (20%)
Ejecuta procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación que usan parcialmente los manuales de funciones y perfiles de cargo.	8 (38%)	9 (45%)
Alinea los procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación completamente con los manuales de funciones y perfiles de cargo, y los actualiza en función de las nuevas lógicas de competencia del mercado.	1 (4%)	4 (20%)
Además de alinear los procesos, cuenta con un sistema de evaluación de personal sólido que garantiza la nivelación salarial, las debidas compensaciones en función de la naturaleza de la labor, y con programas justos de incentivos, reconocimientos y estímulos.	2 (10%)	1 (5%)
Es estructurada en el manejo de la nómina y del personal en los términos anteriores, y cuenta con sistemas de gestión de calidad que incorporan documentación y seguimiento a las buenas prácticas de talento humano en la organización.	2 (10%)	2 (10%)
Total:	21 (100%)	20 (100%)
PREGUNTA SIN RESPONDER	2	3

Tabla3. Estrategias en administración del Talento Humano, Fuente elaboración propia.

Con un porcentaje significativo del 38%, los empresarios consideran que en sus orígenes ejecutan procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación que usan parcialmente los manuales de funciones y perfiles de cargo y ejecutan procesos de convocatorias frágiles al no considerar manuales de funciones o perfiles de cargo, bien sea por inexistencia de los mismos o por cualquier falla de sinergias no resueltas; el 10% piensa que además de alinear procesos, cuenta con un sistema de evaluación de personal sólido que garantiza la nivelación salarial, las debidas compensaciones en función de la naturaleza de la labor y con programas justos de incentivos, reconocimientos y estímulos, es estructurada en el manejo de la nómina y del personal en los términos anteriores y cuenta con sistemas de gestión de calidad que incorporan documentación y seguimiento a las buenas prácticas de talento humano en la organización.

El 4% restante alinea los procesos de convocatoria, selección inducción y capacitación completamente con los manuales de funciones y perfiles de cargo y los actualiza en función de las nuevas lógicas de competencia del mercado. En la actualidad, el 45% de los encuestados considera que en sus empresas ejecutan procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación parcialmente y usan de manera regular los manuales de funciones y perfiles de cargo; el 20% votó por la ejecución de procesos de convocatoria frágiles al no considerar los manuales de funciones o perfiles de cargo, bien sea por inexistencia o por otra falla de sinergias no resueltas y alinean los procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación completamente y los actualiza en función de las nuevas lógicas de competencia del mercado.

El 10% opinan que su organización es estructurada en el manejo de la nómina y del personal en los términos anteriores y cuenta con sistemas de gestión de calidad que incorporan documentación y seguimiento a las buenas prácticas de talento humano en la organización

por último, un 5% de los encuestados opinó que además de alinear los procesos, cuenta con un sistema de evaluación de personal sólido que garantiza la nivelación salarial, las debidas compensaciones en función de la naturaleza de la labor y con programas justos de incentivos, reconocimientos y estímulos.

Es conveniente mencionar que a la hora de recolectar los datos se presentaron situaciones como: una base de datos desactualizada, al contactar algunos empresarios los datos de contacto no coincidían con los recopilados, algunos contestaban y no mostraban interés, como había algunos que se molestaban por recibir llamadas constante de confirmación al conversatorio, lo cual evidencia la resistencia de los empresarios a la hora de aplicar la prueba y donde influyó claramente en los resultados.

5. CONCLUSIÓN

A juzgar por los resultados analizados, la prueba parece un instrumento apropiado para evaluar los procesos que se llevan o no a cabo en las empresas beneficiarias del Fondo Emprender. Se identificaron aspectos muy importantes en la gestión del Talento Humano así como falencias en los procesos de capacitación e implementación de manuales de funciones que permitan al colaborador tener claridad en las funciones que debe desempeñar en la organización. Se pudo identificar a la hora de contactar a los empresarios una base de datos desactualizada que dificultó convocar más empresarios al centro de Gestión Administrativa, SENA. Se destaca que los resultados de la encuesta aplicada a los empresarios son definitivos y se deben determinar a través de un censo, cuantas empresas hasta la fecha se han mantenido y avalar la efectividad de la encuesta. Es relevante implementar un modelo administrativo que permita llevar a cabo mejores procesos en las empresas Fondo Emprender y permita gestionar de forma apropiada el capital humano.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Odontomarketing. (2018). Frases, pensamientos, conceptos e ideas de gerencia, administración y marketing para empresarios, gerentes, administradores y emprendedores. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.odontomarketing.com/frasedelmes.htm>
- Rodríguez, J. (2004). El modelo de gestión de recursos humanos, UOC, ISBN: 84-9788-152-4, p.27.
- Huber, L. (2010). Fundamentos de liderazgo y gestión de recursos humanos. Bookbaby, ISBN: 9781617922374, p.6-7.
- Gómez, O. (2012). La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. Tecnura, 16(31), p.112. Retrieved from <https://search-proquest-com.bdigital.sena.edu.co/docview/1867580390?accountid=31491>
- Sampieri, H., Collado, R., y Baptista, M. (2004). Metodología de la Investigación, McGraw-Hill, ISBN: 978-607-15-0291-9, p.46.

EL TALENTO HUMANO COMO OPORTUNIDAD DE CAMBIO Y FORTALECIMIENTO PARA LAS EMPRESAS DEL FONDO EMPRENDER

Aprendiz

María De Los Ángeles Díaz Cabrera (mddiaz295@misena.edu.co)

Dayana Vanessa Rubiano Melo (dvrubiano5@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión de Talento humano

SENA – Centro de Gestión Administrativa

Instructor líder de proyecto

Samir Medina Roncancio, (samirmedina@misena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

Esta investigación presenta avances de una exploración en curso de los intercentros de Risaralda y Distrito Capital como propuesta de un modelo de gestión administrativo para las empresas beneficiarias de recursos del fondo emprender; ésta procede de su caracterización desde el periodo 2006 al 2010 y pretende tomar como muestra las empresas creadas a partir de 2011 a 2017; Por lo tanto el modelo tiene el propósito de implementar correctivos desde el área del talento humano que permita desarrollar un plan de contratación, con el objetivo de seleccionar al personal idóneo en la empresa, impactando en los procesos internos y externos de la organización, logrando así tener una experiencia directa con el empresario y recolectar información de la situación actual de las empresas. Esta investigación tiene enfoque cuantitativo y cualitativo con un alcance exploratorio que busca reconocer los factores que inciden en la no sostenibilidad de las empresas en el mercado

Palabras clave: Fondo Emprender, Modelo de Gestión Administrativo, Talento humano, Empresas beneficiarias del Fondo Emprender

HUMAN TALENT AS AN OPPORTUNITY FOR CHANGE AND STRENGTHENING ENTREPRENEURSHIP FUND COMPANIES ABSTRACT

ABSTRACT

This research presents a research progress in course of the Risaralda inter-Center and Capital District as an administrative management model for the beneficiary companies of resources from the Fund to undertake; This comes from his characterization from the period 2006 to 2010 and intends to take as a sign the companies created from 2011 to 2017; Therefore the model is intended to implement corrective actions from the area of the human talent that allows development of a hiring plan, with the objective of selecting the right personnel in the organization, impacting the internal and external processes of the organization, thus achieving a direct experience with the employer and collecting information from the current situation of companies. This research has a quantitative and qualitative approach with an exploratory scope that seeks to recognize the factors that affect the sustainability of companies in the market

Keywords: Fondo Emprender, administrative management Model, human resources, benefiting companies that from the Fondo Emprender.

1. INTRODUCCIÓN

Según (EMPRENDER, 2011) “El Fondo Emprender fue creado por el Gobierno Nacional para financiar proyectos empresariales disponible a todo público que no superen dos años de haber recibido su primer título profesional” (p 1). Su objetivo es apoyar ideas de proyectos innovadores y desarrollar el surgimiento de nueva empresa, ofreciéndoles un capital semilla para emprender su proyecto, pueden tener condonación de deuda aquellas empresas que superan las ventas, y generen empleo; en caso de no cumplir los objetivos debe reponer el dinero al F.E. En este orden de ideas el proyecto de investigación se ha planteado la siguiente pregunta problémica con base a la necesidad de un modelo administrativo en la falta de sostenibilidad de las empresas en el mercado y el nivel de deserción de las mismas:

¿Cuáles son las deficiencias que existen del proceso de talento humano en las empresas del fondo emprender?

El desarrollo de esta investigación ha permitido encontrar resultados parciales a través de una prueba piloto, por medio de la oficina de relaciones corporativas del Centro de gestión administrativa, que facilitó la información de las empresas Fondo Emprender al grupo de investigación perteneciente del proyecto con una base de datos, en relación a los años 2011 - 2017, con la cual se convocó a los empresarios en el Centro de Gestión Administrativa y como resultado se generó un conversatorio, logrando tener una experiencia directa con el empresario, permitiendo recolectar información de la situación actual de las empresas, los momentos críticos que han pasado los empresarios, las necesidades de cada uno de ellos, la desmotivación de los colaboradores por la falta de gestión en los procesos internos de la empresa y la falta de acompañamiento por parte del Fondo Emprender. En la aplicación de la prueba piloto permitió dar un enfoque al proyecto investigativo cumpliendo con el objetivo de recolectar la información actual y

definir unos resultados de la encuesta sobre la administración del talento humano en las empresas Fondo Emprender.

2. REFERENTES TEORICOS O CONCEPTUAL

Según (Gary Dessler, 2012), “es importante que los supervisores dediquen su tiempo a la gestión de Talento humano”(p 83) , es decir, que el área de recursos humanos afianza la creación y desarrollo de objetivos o metas en el manejo de personal, puesto que sirve de apoyo a la organización en cuanto a la identificación de competencias, conocimientos, actitudes y funciones que ejerzan los colaboradores en cada área o puesto de trabajo, con el fin de llevar a cabo correctamente el proceso de preselección, selección, inducción y capacitación, además de su influencia en la mejora del desempeño y ambiente laboral por medio de actividades que fomentan la motivación, a través del proceso de bienestar y Salud Ocupacional.

“Uno de los desafíos más importantes para todas las industrias en general es la inclusión de las nuevas generaciones de trabajadores que se caracterizan principalmente por la movilidad y el alto deseo de cambio e innovación. Ante esto, las diferentes industrias se han percatado de la necesidad de implementar programas, en donde se ofrecen beneficios no salariales adicionales con el fin de elevar los niveles de satisfacción de sus empleados”. (PORTAFOLIO, 2017)

Actualmente, se tienen muchas exigencias en la preselección y selección de personal, porque se deben tener en cuenta las habilidades, los saberes previos de cada colaborador según el nivel del cargo, la experiencia, el compromiso, comportamiento en sus anteriores trabajos, la forma en cómo se podría adecuar en el ambiente de trabajo y durabilidad que tuvo en el anterior puesto de trabajo.

La preselección tiene como propósito identificar el personal que cumpla con las competencias e idoneidad del cargo y consiste en cubrir la necesidad de una vacante en un área específica de la organización; este proceso se lleva a cabo con la convocatoria ya sea interna, externa o mixta, con el fin de hacer un análisis de hojas de vida, para buscar una vacante con el perfil que se solicita; de esta manera se genera una preselección inicial de candidatos que cumplen con los requerimientos y parámetros del puesto que necesita la vacante y que genera oferta y demanda, tanto a nivel del mercado laboral como en la organización (Arango, 2012). El proceso de preselección de candidatos brinda herramientas encaminadas a cubrir e iniciar la Vinculación laboral de personal idóneo para el desarrollo de funciones y actividades al servicio de la empresa.

Para la ejecución de dicho proceso debe contar con un presupuesto específico para realizar la convocatoria a los precandidatos, recibir y analizar las hojas de vida que lleguen a la empresa para finalmente realizar una base de datos de las personas que cumplen con los requisitos evaluados en esta fase. El análisis de la hoja de vida debe ceñirse a los criterios requeridos por la empresa y contener aspectos como: Datos básicos, Nivel educativo, Experiencia laboral, Referencias, etc., (ORTEGÓN, 2018). Después de esto los candidatos que pasan a la fase de selección, presentan entrevistas para definir conductas y comportamientos que vayan ligados a la ejecución del cargo aspirado, además de la aplicación de pruebas psicométricas que definan la motricidad, capacidad y habilidades del aspirante.

La selección del personal es uno de los procesos más importantes de la organización después de la preselección ejercida por el área talento humano que requiere de una planeación efectiva y un trabajo impecable, puesto que busca una persona idónea para que efectúe las funciones requeridas en el cargo específico y adicionalmente posea competencias que

cumplan con los requisitos de la empresa, con el objetivo de que los colaboradores puedan contribuir en beneficio del desempeño de la organización (GARZON, 2009).

En la entrevista laboral, el entrevistador observa la apariencia, el porte y la actitud que muestra el candidato al puesto de trabajo, además, analiza otros factores como las respuestas a las preguntas, las competencias que posee, la actitud, etc.; estos factores influyen en la evaluación del entrevistado.

Durante el proceso de la entrevista personal, se observarán cualidades intelectuales y morales del entrevistado, para su posterior análisis y comparación con las condiciones establecidas para el puesto laboral. Además, se le brinda una información general de la empresa y las características que posee el puesto de trabajo.

Finalmente, tendrán que hacer la entrega de los documentos que son requeridos por la empresa para iniciar con el procedimiento de Integrar, donde los trabajadores son vinculados a la organización, en este punto aprenden las funciones correspondientes del cargo al cual fueron vinculados; se evidencian actividades tales como la inducción, reinducción y capacitación. El proceso de inducción facilita la adaptación e integración a la cultura organizacional del nuevo trabajador a la organización y a su puesto de trabajo (CRC, 2015). De esta manera se genera en el trabajador sentido de confianza y pertenencia hacia la empresa y una mejora en la productividad de la organización. En la inducción se da la bienvenida al nuevo colaborador de la empresa, brindándole información del direccionamiento estratégico, objetivos y políticas organizacionales, posteriormente se realiza un recorrido por la empresa en el cual se presenta al trabajador todas las áreas, las funciones que se correlacionan con los demás procesos, además se enseñan todas las salidas de emergencia, las rutas de evacuación, las áreas de acceso restringido, zonas de comidas y demás aspectos físicos de la empresa (UV, 2011).

Se le presenta al colaborador los compañeros de trabajo, y el jefe directo, luego se ubica en el puesto de trabajo y se le asignan las funciones a realizar.

3. MATERIALES Y MÉTODO

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, nuestra población de estudio son las empresas del Fondo Emprender relación a los años 2011 - 2017, con un alcance exploratorio que busca reconocer los factores que inciden en la no sostenibilidad de las empresas apoyadas por el Fondo Emprender en el mercado. Para ello fue necesario recurrir a una base de datos que nos suministró la oficina de relaciones corporativas del SENA – CGA, del cual se contactaron y se citaron directamente con 102 empresarios en el Centro de Gestión Administrativa, de los cuales asistieron 12 empresarios.

En el primer momento se dio la oportunidad de un conversatorio conociendo la actividad económica de cada empresa, las dificultades que han tenido durante el proceso de condonación de la deuda, las necesidades que sienten respecto al acompañamiento de Fondo Emprender, los casos de éxito que algunas empresas han logrado, y el contacto entre los empresarios.

El segundo momento es la aplicación de la encuesta, la cual evidencia cómo empezó la empresa desde sus orígenes hasta la actualidad analizando diferentes variables como son: Plan de negocios, Organización, Operación, Innovación, Desarrollo y Gestión Administrativa, realizándose a 11 empresarios; la información es primaria puesto que se recopiló encuestas directamente de los empresarios.

4. RESULTADOS

Después de cumplir con el primer objetivo que era recopilar información que ayuda a entender la situación actual de las empresas y los posibles

avances, se pudo compartir la información en el momento que el proyecto investigativo pudo representar al SENA del Centro Gestión Administrativa en la regional de Neiva, de la cual se pudieron dar nuevos puntos de vista empresariales, destacando una ponencia por parte del instructor líder Samir Medina y la presentación del póster de nuestro proyecto de investigación, hubo un enriquecimiento en el conocimiento y la experiencia fue única e invaluable; además se logró socializar en el SENA de la regional Distrito Capital en la semana de la investigación los avances y resultados parciales con relación al Talento Humano, dando a conocer que a partir de los resultados obtenidos en el primer momento de la prueba, se evidencia que las empresas financiadas del Fondo Emprender, aparte de que no tienen una estructura definida y estandarizada de los procesos, manejan procedimientos frágiles de Preselección, selección y capacitación.

5. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Una de las hipótesis planteadas durante el proyecto era que la mayoría de las actividades de la organización daban poca relevancia al Talento Humano, los colaboradores tenían poca motivación y sentido de pertenencia por la organización, puesto que según las opiniones de los empresarios, la productividad no era siempre la esperada y los trabajadores no se tomaban en serio las actividades de la empresa; a partir de la aplicación del instrumento se evidenció que los empresarios no brindaban la información necesaria que aportara al proyecto de investigación por la falta de relevancia y ausencia del acompañamiento del fondo Emprender, además de la desactualización de la base de datos que se utilizó para contactar a los empresarios.

6. CONCLUSIÓN

Se destaca la importancia de la aplicación de prueba piloto a determinada población, así como también los ajustes a partir de las observaciones

dadas por los empresarios, dándole mayor validez al instrumento.

Se destaca el entrenamiento y la preparación de los encuestadores en la estrategia para convocar a la prueba con el fin de recolectar la información, teniendo en cuenta que la encuesta tenía preguntas semiestructuradas, por ende permite un fácil manejo de los resultados parciales al tema que se aborda en la investigación.

El uso de archivos digitales que permitieron aplicar el instrumento en simultáneo para recolectar la información en tiempo real, dando un análisis estadístico más exacto y menos complejo.

Finalmente se genera una grabación con la interacción de los empresarios en donde manifiestan diferentes situaciones tanto positivas como negativas respecto al Fondo Emprender. Esto fue un apoyo para la investigación, puesto que genero nuevos temas de discusión y comprendió las necesidades de los empresarios respecto al proyecto Fondo Emprender

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, R. N. (07 de 2012). Scielo. Obtenido de El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento&Gestión, (32), 83- 144. Retrieved October 16,2018: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- CRC, C. A. (2015). PDF. Obtenido de PLAN DE GESTIÓN DE TALENTO: http://www.crc.gov.co/files/planes/PLAN_TALENTO_HUMANO_2015.pdf
- EMPRENDER, F. (03 de 2011). PDF. Obtenido de FONDO EMPRENDER por un país de propietarios: <http://www.uao.edu.co/emprendimiento/wp-content/uploads/2011/03/FONDO-EMPRENDER.pdf>

- GARZON, R. M. (2009). PDF. Obtenido de PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: CASO DE ESTUDIO AIESEC: http://www.bdigital.unal.edu.co/2246/1/RICARDO_.PDF
- ORTEGÓN, J. C. (2018). PDF. Obtenido de DISEÑO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, PARA LA EMPRESA DEPÓSITO PRINCIPAL DE DROGAS L.T.D.A.file:///C:/Users/MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES/Downloads/Gonz%C3%A1lezJuliana2018.pdf
- UV. (2011). PDF. Obtenido de Integración del personal a la empresa: <https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2011/11/induccion.pdf>

8. ANEXOS

20) En relación con las estrategias de administración del talento humano, la empresa:

RESPUESTA		
OPCIONES DE RESPUESTA	EN SUS ORÍGENES	EN LA ACTUALIDAD
Ejecuta procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación frágiles, al no considerar manuales de funciones o perfiles de cargo, bien sea por inexistencia de los mismos o por cualquier otra falla de sinergias no resuelta.	8	4
Ejecuta procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación que usan parcialmente los manuales de funciones y perfiles de cargo.	8	9
Alinea los procesos de convocatoria, selección, inducción y capacitación completamente con los manuales de funciones y perfiles de cargo, y los actualiza en función de las nuevas lógicas de competencia del mercado.	1	4
Además de alinear los procesos, cuenta con un sistema de evaluación de personal sólido que garantiza la nivelación salarial, las debidas compensaciones en función de la naturaleza de la labor, y con programas justos de incentivos, reconocimientos y estímulos.	2	1
Es estructurada en el manejo de la nómina y del personal en los términos anteriores, y cuenta con sistemas de gestión de calidad que incorporan documentación y seguimiento a las buenas prácticas de talento humano en la organización.	2	2
TOTAL	21	20
PREGUNTA SIN RESPONDER	2	3



DISEÑO DE VIDEOJUEGOS PARA DINAMIZAR EL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA EMPRESA DIDÁCTICA SDIP S.A.S

Aprendices

Sandra Calderon Cruz (carolina,scalderson@misena.edu.co)

Paula Vanessa Cano Linares (pvcano2@misena.edu.co)

Marisol Herrera Córdoba (mherreracordoba@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión de Talento humano

Semillero de Investigación: SEGESTAH

Instructores líderes de proyecto

Elisabeth Cristina Castillo Carvajal (eccastillo@misena.edu.co)

Diego Albeiro Garay Forero (diealb.garay@misena.edu.co)

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

SENA- Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

El Centro de Gestión Administrativa (CGA) del SENA tiene como estrategia para desarrollar la formación por proyectos en los programas de Gestión de Talento Humano (GTH) las Empresas Didácticas (ED). En el 2017 se inicia un acercamiento a la Gamificación dentro de la empresa didáctica SDIP S.A.S, con el objetivo de fortalecer habilidades y capacidades de los aprendices para apoyar dichos procesos. La inducción como procedimiento en Gestión de Talento Humano es fundamental en la comprensión y el buen funcionamiento de la estrategia de empresa didáctica, por lo que se diseñó un videojuego en apoyo a este sobre la información general de la empresa, utilizando herramientas como el paquete de Microsoft Office Versión 2016 y diferentes plataformas tecnológicas. Inicialmente se presenta la recopilación de información, las actividades llevadas a cabo para el diseño de los videojuegos, resultados obtenidos hasta el momento y concluye con la proyección para la implementación.

Palabras clave: Empresa Didáctica, Gamificación, Herramientas, Inducción, Videojuegos

DESIGN OF VIDEO GAMES TO IMPROVE THE INDUCTION PROCESS IN THE EDUCATIONAL ENTERPRISE SDIP S.A.S

ABSTRACT

The Administrative Management Center (CGA) of SENA has as a strategy to develop the training by projects in the Human Talent Management (GTH) programs of the Educational Companies (ED). In 2017, an approach to Gamification was started within the SDIP S.A.S didactic company, with the aim of strengthening the skills and abilities of the apprentices to support these processes. The induction as a procedure in Human Talent Management is fundamental in the understanding and good functioning of the didactic company strategy, for which a video game was designed in support of this on the general information of the company, using tools such as the package of Microsoft Office Version 2016 and different technology platforms. Initially, the collection of information is presented, the activities carried out for the design of the videogames, results obtained up to now and concludes with the projection for the implementation.

Keywords: Didactic Company, Gamification, Tools, Induction, Videogames.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo dará a conocer la metodología para el diseño del Videojuego en la Empresa didáctica SDIP SAS, asociada al proyecto de formación "IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN SISTEMATIZADOS Y AUTOMATIZADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PYMES Y AMBIENTES SIMULADOS, CON POLÍTICAS Y NORMATIVAS VIGENTES".

Los videojuegos fueron elaborados bajo el paquete de Microsoft Office Versión 2016 y herramientas tecnológicas, comprendido en una serie de preguntas relacionadas directamente con información de la empresa didáctica, teniendo como objetivo dinamizar y reforzar los procesos de inducción, los cuales pretenden mejorar las habilidades y competencias de los aprendices, sirviendo como apoyo para el fortalecimiento de los demás procesos.

Con este proyecto se pretende beneficiar a la comunidad de SDIP S.A.S, por medio de la implementación del videojuego siendo este una herramienta interactiva de fortalecimiento en el aprendizaje continuo, desarrollando el potencial de cada aprendiz, su compromiso y sentido de pertenencia con la empresa didáctica.

Se podrá evidenciar el avance significativo que se obtuvo en cada uno de los procesos que componen la Gestión del Talento Humano, en especial el proceso de inducción debido a que este fue el precursor donde se implementó y desarrolló el videojuego como estrategia de refuerzo hacia las habilidades y conocimientos que presentan los aprendices, con respecto al papel que desempeña este dentro de la empresa didáctica.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Dentro de los referentes teóricos, los más destacados en la elaboración del artículo acerca del diseño de videojuegos, son aquellos que describen y aportan un concepto amplio sobre la

importancia de la implementación de la gamificación o videojuegos, en la educación, brindando la posibilidad de desarrollar diferentes habilidades y capacidades en los estudiantes como medio de aprendizaje dinámico e interactivo, esta nueva metodología constituye una rica fuente de información y aprendizaje beneficiando a los estudiantes por su practicidad, y aplicabilidad, permitiendo convertirlos en un importante instrumento de aprendizaje en diferentes ámbitos formativos, en este caso el enfoque dado es hacia los procedimientos de inducción que constituyen el proceso de Talento Humano, y están directamente relacionados con el proyecto formativo de empresa didáctica SDIP S.A.S.

3. MATERIALES Y MÉTODO

La metodología utilizada para la obtención de información se realiza mediante la adopción de estudio de casos, en el cual se implementó la metodología de observación directa y experimentación en el procedimiento de inducción que conforma la empresa didáctica SDIP SAS.

Para el desarrollo de este proyecto se realizaron las siguientes actividades:

1. En la primera fase se inició con la identificación de las inconformidades que presentaban los aprendices frente a las estrategias que se manejaban para el procedimiento de inducción.
2. En la segunda fase se inició la búsqueda de las herramientas tecnológicas apropiadas dando desarrollo a las iniciativas planteadas, se procede a indagar sobre las facilidades y practicidad que ofrece Microsoft office (PowerPoint).
3. En la tercera fase se diseñaron los primeros videojuegos los cuales fueron realizados para apoyar las actividades dinámicas dentro de la sección del proyecto formativo.
4. En la cuarta fase se inicia el desarrollo del videojuego en la plataforma (Stencyl) con el fin de

de potencializar las actividades y estrategias del procedimiento de inducción, resaltando la funcionalidad que presenta la aplicación debido a su fácil accesibilidad (plataforma gratuita), y de esta manera lograr captar el interés de los aprendices de manera dinámica. En el SENA se utiliza el ciclo de mejora continua PHVA de manera institucional razón por la cual los pasos que se llevan a cabo en el presente proyecto son:

Tabla 1. Estudio de caso por medio del ciclo de mejora continua (PHVA).

FASE	ACTIVIDAD	FECHA
PLANEAR	Se identifica la necesidad de fortalecer y apoyar los procesos de inducción dentro de la empresa didáctica SDIP S.A.S, por medio de estrategias dinámicas para la apropiación de estos procesos.	Cuarto trimestre del 2017 y Segundo trimestre del 2018.
HACER	Diseño de videojuegos como herramienta de fortalecimiento para la mejora de los conocimientos de los aprendices con respecto a la inducción, promoviendo la participación activa en las actividades.	Tercer trimestre del año 2018 - mes de julio.
VERIFICAR	A través del método de observación directa se identifica la respuesta que tienen los aprendices y el nivel de participación que se genera por medio de la implementación de los videojuegos, inicialmente enfocados al desarrollo del proceso de inducción.	Tercer trimestre del 2018
ACTUAR	Se establecen estrategias de mejora frente al diseño de los videojuegos como fortalecimiento en los procesos que componen la Gestión de Talento Humano. Profundizando en el contenido y desarrollo de los videojuegos, y así reforzar los conocimientos adquiridos por parte de los aprendices.	Cuarto trimestre del 2018

4. RESULTADOS

El primer videojuego que se diseñó busca brindar información sobre la empresa didáctica y adicional a ello se utiliza como proyección de la innovación que se quiere promover y buscar en cada uno de los aprendices que ingresan a formación académica enlazado a este proyecto formativo. El contenido de este videojuego consiste en pasar una serie de niveles cada uno con su grado de dificultad, en este se trata de apuntar a unos personajes teniendo cuidado de no apuntar a la mascota de la empresa que aparece allí ya que si esto pasa el aprendiz pierde el juego y tiene que volver a iniciar de nuevo, la finalidad es terminar con éxito.

Luego se procedió a innovar en nuevas plataformas (Stencyl) por lo cual se dio desarrollo al videojuego “un viaje en aventura” diseñado de forma didáctica, innovadora y entretenida para darle un nuevo direccionamiento a la estrategia, esto fue llevado a cabo por iniciativa y autonomía de los aprendices buscando ayudar y dar herramientas a los nuevos compañeros que ingresan al centro de formación. Para poder dar culminación a la creación de este videojuego los aprendices dedicaron tiempo adicional en sus hogares dando libertad a la imaginación para poder terminar con su diseño.

5. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Se pudo observar en la implementación con el grupo promotor, que causó un gran impacto frente a la percepción y modo de pensar que tenían los aprendices frente a este tipo de iniciativas ya que en sus inicios fue difícil la adopción de nuevos métodos porque se contaba con una metodología convencional de aprendizaje siendo un obstáculo para su ejecución y obtención de los resultados esperados inicialmente, durante su aplicación los aprendices fueron modificando las técnicas de aprendizaje ya que se dieron cuenta que esto no solo aportaba en sus conocimientos como se ha mencionado con anterioridad sino que además

de ello suple necesidades de disfrute y entretenimiento minimizando la carga de trabajo, ya que se identificó que no es adoptado como una obligación si no como un gusto, facilitando el desarrollo, innovación y modificación del modo de pensar generando nuevas ideas frente a la necesidad de seguir implementando este tipo de estrategias.

6. CONCLUSIÓN

- Dentro del desarrollo del proyecto se encuentran las siguientes conclusiones principales:
- Se debe hacer la implementación de los videojuegos en todas las oficinas de SDIP S.A.S. para medir el impacto en todos los colaboradores.
- Los videojuegos se convierten en una estrategia innovadora para hacer más interactivo el procedimiento de inducción.
- La Gamificación puede ser utilizada en otros procedimientos de talento humano como lo son reinducción y capacitación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Etxeberria, F. (198). Videojuegos y educación. España: Revista Comunicar.

Vandellós, A. S. (2009). Videojuegos como dispositivos culturales: las competencias espaciales en educación. España: Revista Comunicar.

Serrano, I. M. (2006). Las nuevas pantallas, un reto educativo. Madrid: Revista Complutense de Educación.

Castañeda, F. C. (2013). Apropiación de TIC en bibliotecas, basados en entornos de videojuegos. Caldas: Kepes.

Pindado, J. (2005). Las posibilidades educativas de los videojuegos. Una revisión de los estudios más significativos. Sevilla: Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación.

Díaz, D. M. (2018). El aprendizaje Afectivo y la Gamificación en Escenarios de Educación Virtual. La Serena Chile: Información Tecnológica.

DISEÑO DE UNA APLICACIÓN VIRTUAL DE APOYO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA DIDÁCTICA AGH SAS

Aprendices

Ashly Camila Hernández González (ashlycamila3@gmail.com)

Mariana Rincón Díaz (mrincon712@misena.edu.co)

Rosa María Arévalo Melo (8869@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión de Talento humano

Semillero de Investigación: SEGESTA

Instructor líder de proyecto

Franklin Giovanni Arévalo Hernández

(frankgio@misena.edu.co)

SENA- Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

Las Apps o aplicaciones son herramientas tecnológicas, las cuales permiten recopilar información de manera innovadora, original e interactiva, facilitando el control de procedimientos generados desde cualquier dispositivo móvil, lugar y hora. Con base a lo anterior se desarrolla el presente artículo de investigación, partiendo del diseño de una encuesta de muestreo aleatorio simple, que posteriormente fue aplicada a una muestra determinada de la población, con el fin de determinar las necesidades de mayor impacto. Según los resultados obtenidos, se pretende crear un aplicativo móvil, el cual dé solución a las falencias presentes en la formación profesional integral de los aprendices, fortaleciendo su desempeño en su proyecto de formación y así mismo las propuestas de mejora que brindan a las pymes apoyadas, creando un desarrollo organizacional, lo cual beneficiará a instructores, gerentes apoyados y aprendices en formación.

Palabras Clave: Herramientas tecnológicas, Aplicativo móvil, Recursos Humanos, Tecnología, Encuesta.

DESIGN OF A VIRTUAL APPLICATION TO SUPPORT PROFESSIONAL TRAINING IN THE EDUCATIONAL COMPANY AGH SAS

ABSTRACT

The APPS or applications are technological tools, which collect information in an innovative, original and interactive way, facilitating the control of the procedure generated from any mobile device, place and time. Based on the above develops the present research project, starting with the design of a simple random sampling survey, which was subsequently applied to a specific sample of the population, in order to determine the needs of greatest impact. According to the results obtained, it's intended create a mobile application that gives solution to the shortcomings present in the professional training of apprentices, strengthening their performance in their training project and also the improvement proposals that provide to supported PYMES, creating an organizational development, which will benefit advising instructors, supported managers and apprentices in training.

Keywords: Technological tools, Mobile applications, Human resources, Technology, Survey.

1. INTRODUCCIÓN

Con claridad las personas no establecen del todo la diferencia entre un aplicativo web y un sitio web considerando que si existe una la otra es innecesaria, pues es la perspectiva del usuario y a simple vista no logra notar la diferencia entre estas dos sin embargo comprenderlo no es tan complejo ya que el sitio web es una herramienta estática, no menos importante y de gran ayuda teniendo en cuenta la comunicación en cambio el aplicativo reúne todos estos factores a favor del usuario, de su facilidad y su alcance.

A través de los años los programadores tras varias investigaciones y avances en la tecnología han logrado que los aplicativos web y los sitios web tengan un avance significativo, haciendo que los usuarios tenga satisfacción de los resultados, generando estabilidad en sus productos y en sus clientes.

Así mismo es relevante la familiarización por parte de aprendices con las TIC como una estrategia para mejorar su formación, es por esto la insistencia de que se realice el diseño y la ejecución de esta herramienta que servirá de gran ayuda. Tras la investigación realizada por estudio de caso y el método de recolección estratificado, se logra establecer la competencia que se les dificulta a los aprendices y el aplicativo que daría solución a esto, posterior a esto se aplicó una herramienta de recolección de datos con un número mayor de preguntas, con el fin de conocer el tiempo que invierte los discentes en la web y las actividades realizadas por ellos, así mismo se conoció la importancia que le dan a este tiempo invertido y a las actividades que realizan para saber qué factores se deben considerar y tener en cuenta para el diseño de la herramienta y que así mismo facilite sus actividades en la web para mejorar su formación y reforzar conocimientos ya adquiridos al recorrido de sus competencias.

Cabe resaltar la importancia que tendría para los aprendices esta herramienta de fácil acceso y de gran ayuda, además según los estudios el

impacto que han tenido estas aplicaciones o sitios web hoy en día y sobre todo en los jóvenes es bastante elevado ya que ofrecen oportunidades a sus usuarios, para concluir los programadores nos están llevando cada vez más cerca de ese futuro digital.

2. EJES CENTRALES

La empresa didáctica Apoyo en Gestión Humana AGH SAS perteneciente al centro de gestión administrativa de la coordinación de talento humano, nace como estrategia metodológica que se desarrolla como parte de la formación de los aprendices que apoyan las pymes del distrito capital.

Desde esta empresa didáctica lo que se pretende relacionar directamente es el proyecto formativo que desarrollan los colaboradores pertenecientes a ella, los cuales hacen parte del tecnólogo de gestión de talento humano, con un ambiente y entorno empresarial real del sector productivo al cual harán parte en su etapa práctica.

3. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUALES

Aunque no existe una referencia exacta de la primera aplicación móvil, se puede hacer referencia a los primeros videojuegos implementados en los teléfonos celulares que fue en la generación de los años 90, en 1994 se instalan juegos populares como Tetris en teléfonos móviles de manufactura danesa y en 1998 Nokia lanza el juego Snake instalado en más de 350 millones de dispositivos y obteniendo una acogida extraordinaria en el mercado.

Iniciando el año 2000 se origina una mayor capacidad para descargas de juegos distribuidos por los operadores de telefonía móvil. Sin embargo el verdadero auge de las aplicaciones móviles se realizó en el 2008 en el lanzamiento de la App Store de Apple, siendo este el primer servicio de distribución de aplicaciones; seguido de esto en octubre del mismo año, Google Play diseña su propia tienda de aplicaciones.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

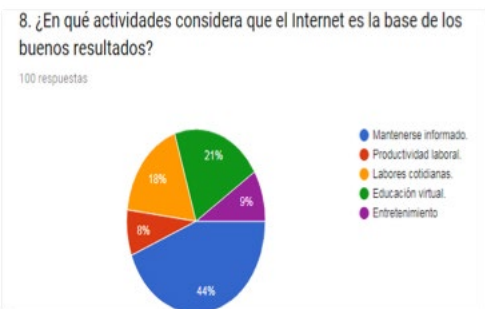
Para el desarrollo de esta investigación se tomó como estrategia, el muestreo aleatorio estratificado, lo que permitirá separar la población en estratos y segmentos, para posteriormente ser combinado en una sola muestra.

Se diseñó la herramienta más apropiada para la recolección de datos, siendo una encuesta, compuesta por 14 preguntas de opción múltiple, que arrojaran la información necesaria para la definición del diseño del aplicativo.

Las preguntas están estructuradas para identificar el uso que le dan los aprendices al internet y la importancia de éste en sus actividades diarias.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

A partir de la aplicación de la encuesta se obtuvieron los resultados necesarios para conocer la efectividad que puede alcanzar la implementación del aplicativo móvil.

5. RESULTADOS

- Se identifica que los aprendices pasan gran parte de su tiempo navegando por internet, usualmente en redes sociales o realizando búsquedas de información, haciendo uso de distintos medios tecnológicos.
- Se logró identificar que los aprendices presentan dificultades para incorporar alguna herramienta tecnológica en sus actividades diarias, debido a la escasa disponibilidad de equipos informáticos en los hogares o centros de formación.

6. CONCLUSIÓN

El internet suministra a las personas prácticas e innovadoras herramientas tecnológicas que impactan positivamente tanto en su vida laboral, como educativa. Sin embargo, se evidencia que a la hora de utilizar dichas herramientas se presentan ciertas limitaciones, como, por ejemplo: La mayoría de los encuestados utilizan el internet para fines de entretenimiento y no para fines laborales y/o educativos; y, por otra parte, está la falta de equipos tecnológicos en el hogar o bien sea en los centros de formación.

7. RECOMENDACIONES

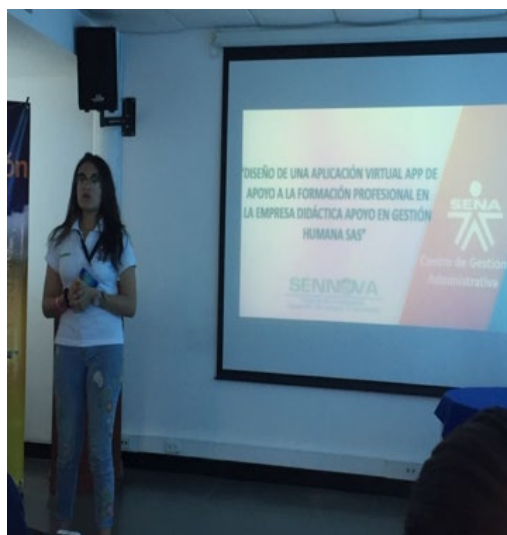
Se recomienda que en los Centros de formación se invierta en mejoras para las herramientas tecnológicas, como lo es el aplicativo móvil, que no sólo aportaría al proceso de talento humano, sino que, atraería a nuevos clientes y fidelizaría a los ya existentes, aumentando así la competitividad y posicionamiento, tanto de empresas como de centros de formación.

Por último, se debería promover el uso de herramientas tecnológicas en el ámbito laboral y educativo, a través de nuevas estrategias de aprendizaje que sean escogidas por los aprendices.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Date, T. A. (2013). Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000222.pdf
- EL TIEMPO. (26 de Abril de 2004). EL TIEMPO. Obtenido de EL TIEMPO: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1532000>
- Equipo Editorial LATAM. (22 de Junio de 2017). GLOCAL THINKING. Obtenido de GLOCAL THINKING: <http://www.glocalthinking.com/la-tecnologia-como-aliada-de-los-recursos-humanos/>
- García Aretio, L. (24 de Junio de 2017). Enseñar y aprender a través de dispositivos móviles (17,7). Obtenido de <https://aretio.hypotheses.org/2374>
- Garzón, E. V. (18 de mayo de 2012). Importancia Del Talento Humano En La Empresa De Hoy. Obtenido de <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>
- Haro, J. J. (6 de JULIO de 2018). Herramientas y servicios TIC abiertos para educación. Obtenido de <https://jjdeharo.blogspot.com/>
- Icontec. (27 de 11 de 2002). Norma ISO 19011. Obtenido de <http://intranet.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/file/Norma.%20NTC-ISO19011.pdf>
- jmrobledoc. (26 de 03 de 2015). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/259991343/Resumen-ISO-19011>
- Karen Stark, K. (2016). La tecnología produce innovaciones en la gestión de recursos humanos. Obtenido de <http://www.evaluandosoftware.com/la-tecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>

9. ANEXOS



CULTURA ENVASE: TÉCNICAS PARA MEJORAR LA INTERACCIÓN SOCIAL

Aprendices

Andrés Felipe Lozano Lozano (a lozano04@misena.edu.co)
Johana Valentina Martínez Mora (yvmartinez770@misena.edu.co)
Wilson Javier Jiménez Ramírez (wjimenez16@misena.edu.co)
Programa: Tecnólogo en Gestión Documental
Semillero de Investigación: SIDHOE

Instructor líder de proyecto
Martha Cecilia Valbuena Quiñonez
(marthacvq@misena.edu.co)
SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

Los comportamientos y acciones que las personas realizan a diario en la sociedad están determinados por los valores, los conocimientos, así como las interacciones entre los individuos, los cuales forman parte de la cultura, en la cual los seres humanos basan sus creencias. El ámbito académico desarrolla esta misma trascendiendo hacia otros contextos permitiendo el avance del individuo y por lo tanto el de la comunidad. En el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, los aprendices han podido desarrollar no solo la parte intelectual, sino también de valores a través de los proyectos y viajes gracias a la existencia de semilleros de investigación los cuales promueven el análisis y la reflexión del actuar para que sean líderes y tomen la cultura desde el sentido de pertenencia, la reflexión y no desde aspectos externos y superficiales como algunos aprendices que desaprovechan la oportunidad que les brinda esta institución para salir adelante.

Palabras clave: Cultura, reflexión, experiencia

CULTURE CONTAINER: TECHNIQUES TO IMPROVE SOCIAL INTERACTION.

ABSTRACT

The behaviors and actions that people perform on a daily basis in society are determined by values, knowledge, and interactions between individuals, which are part of the culture, in which human beings base their beliefs. The academic field develops this same transcending to other contexts allowing the advancement of the individual and therefore that of the community. In the Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, the apprentices have been able to develop not only the intellectual part, But also of values through the projects and travels thanks to the existence of research seedlings which promote the analysis and reflection of the act so that they are leaders and take the culture from the sense of belonging, the reflection and not from external and superficial aspects like some apprentices who missed the opportunity offered by this institution to get ahead.

Keywords: Culture, reflection, experience.

1. INTRODUCCIÓN

En este artículo se reflejan las experiencias vividas de 3 aprendices, Tecnólogos en Gestión Documental, los cuales deciden apropiarse y preocuparse por los comportamientos y acciones que las personas realizan a diario en sociedad como la aplicación de sus valores y principios al igual que las habilidades blandas como lo es la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otros lo cual nos permitió vincularnos y hacer parte de un proyecto el cual se llama Cultura SENA.

En este proyecto no solo se potencializan las habilidades académicas de cada aprendiz sino también se potencializan las habilidades blandas que posee cada ser humano, esto conlleva a la realización de un proyecto llamado más cultura SENA menos cultura ENVASE, donde se quiere reflejar la problemática que se evidencia a diario en la sociedad y que se aprecie, con la posibilidad de mejorar este tema en cuanto a instituciones académicas como el SENA, en donde la cultura es de gran importancia para cada paso que se da dentro de esta misma porque allí se reflejan las enseñanzas y conocimientos que tengamos de estas instituciones.

La existencia del semillero SIDHOE (Semillero de Investigación en Desarrollo Humano, Organizacional y Educativo), es parte fundamental de la formación ya que allí los aprendices pueden generar proyectos e iniciativas que impacten no solo a nivel individual sino también a nivel colectivo buscando la ampliación de los aprendizajes y conocimientos más allá de la entidad para generar impactos positivos en la sociedad. Además, en el semillero se potencia o se descubren habilidades que ayudan al proceso formativo gracias a actividades académicas e intelectual como la escritura y el proceso que se lleva a cabo en una investigación. Asimismo, la interacción social producto de las presentaciones y los viajes, en donde se expone lo realizado permite desarrollar la comunicación asertiva, así como la escucha activa, los cuales son importantes en el proceso de formación.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Para el desarrollo de la investigación se tomaron en cuenta las ideas del escritor uruguayo Eduardo Galeano respecto a la cultura. Él habla acerca de la misma desde una perspectiva superficial y externa que ha tomado la sociedad, en donde los valores son puestos en un segundo plano y no se tiene sentido de pertenencia en los diferentes contextos en donde interactúan las personas. En consecuencia, el actuar tiende a estar dominado por el materialismo, así como las apariencias volviendo a los protagonistas de la sociedad, es decir los individuos en entes desconectados de la realidad dando por sentado comportamientos acompañados de desapego, sin actitud ni propiedad de las situaciones que se viven en la cotidianidad, desde las más sencillas y simples como lo son el saludo y el respeto por los demás hasta el apropiamiento de las actividades teniendo en cuenta la mejora de las mismas.

Por otra parte, también se tomó como referente al escritor peruano Mario Vargas Llosa ganador del Premio nobel de literatura en el año 2010. Él en el ensayo Breve discurso sobre la cultura lleva a cabo un análisis del concepto clásico de cultura comparándolo con la ampliación del mismo realizada en los tiempos modernos por la antropología, la sociología y la literatura manifestando que el concepto de cultura en la sociedad moderna es difuso y además ha perdido su esencia debido a la expansión de la misma hacia otros campos de la vida en los cuales esta no se encuentra claramente definida. También, en la búsqueda de abarcarlo todo ha perdido lucidez y claridad, soportado en la corrección política de nuestro sin realizar ejercicios de análisis de los pensamientos, los cuales se reflejan en las acciones.

3. MATERIALES Y MÉTODO

De acuerdo con las iniciativas propuestas por el trabajo de equipo de SIDHOE, los integrantes han planteado los procedimientos establecidos para llevar a cabo la realización del subproyecto

antes mencionado el cual se denomina “Más cultura SENA, menos cultura ENVASE”. Partiendo de las referencias trabajadas por el escritor uruguayo Eduardo Galeano, los integrantes se han enfocado en el desarrollo de sensibilizaciones que abarcan aspectos que envuelven a toda la comunidad educativa los cuales tiene como base los contextos académico, social, profesional y personal. El procedimiento consta principalmente en hacer conocer a todos y cada uno de los aprendices qué significa la cultura SENA ya que de esta forma dicho procedimiento trasciende desde la población anteriormente mencionada hasta funcionarios, instructores, etc.

La investigación ha logrado identificar una problemática clara la cual es la falta de interés en los proyectos extra curriculares que se adelantan por parte de los equipos de trabajo en los semilleros y lo que se quiere lograr es que la comunidad educativa en general se apropie de su rol lo cual se logra adoptando espacios dentro de cada uno de los ambientes de las distintas coordinaciones, así como se adelantan campañas de estrategias pedagógicas dentro de dichos ambientes, el subproyecto de más cultura SENA menos cultura ENVASE pretende hacerse un lugar en estos espacios para generar un sentido de pertenencia marcado dentro de cada uno de los estudiantes teniendo siempre el constante apoyo de los instructores que con tanto esfuerzo han llevado a cabo estos métodos de trabajo investigativo.

4. RESULTADOS

Se diseñó un procedimiento prospectivo que permitió determinar los aspectos más importantes para trabajar dentro de los aprendices al exponer frente a estos la metodología que se ha trabajado con el tema de cultura SENA. Gracias a las distintas ponencias hechas a nivel nacional se determinó que la cultura como tal no ha sido un aspecto que se haya trabajado dentro la formación académica, no obstante, los aprendices no han sido ajenos a esta, pero

la dificultad se presenta en que esta población no ha tenido las herramientas y/o canales de comunicación adecuados para poder fomentar dicha formación por lo cual creemos que es pertinente seguir formando a los estudiantes en pro de mejorar esta falencia.

Por otro lado, se evidenció el interés de la comunidad educativa respecto a la mejora de la cultura en la institución en beneficio de la formación y la comunicación entre las personas ya que permite el progreso de los implicados debido a la inclusión de actitudes positivas. También, se reflejó la reflexión de las personas durante las ponencias o talleres, lo cual es vital porque a partir de ahí puede surgir el cambio ya que se muestra mediante el ejemplo, es decir a partir del individuo y su actuar los demás pueden aplicar esos comportamientos.

5. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Desde el punto de vista del escritor y periodista uruguayo, Eduardo Galeano, entendemos que la globalización actual ha emitido que esta cultura del envase de la que algunos hablan, pero muy pocos conocen, trasciende límites sociales que son preocupantes si tenemos en cuenta el entorno profesional, laboral, personal y social en el que estamos envueltos. Las personas han entrado en una espiral superficial de la que es muy difícil de salir.

de acuerdo con lo anterior es de gran importancia para mejorar el aspecto cualitativo e interno de las instituciones SENA, como lo menciona van Hotte citado por Albertin et al (2012) “ la cultura académica constituye un predictor clave del éxito o el fracaso académico y pretende mostrar las características de los ambientes y contextos de aprendizaje” se puede decir que la palabra cultura constituye grandes rasgos de mejora o fracaso en los estudiantes, ya que como se menciona anteriormente es un aspecto de gran importancia para las instituciones académicas, si nos preguntamos ¿por qué deberían mejorar este aspecto dichas instituciones? la respuesta a esto

será que la cultura no solo constituye un aspecto superficial del contexto académico si no también un aspecto interno de estas misma entonces si mejoramos esta problemática formaremos a estudiantes con un gran éxito académico también se podría decrementar el tema de deserción que es muy notable en el SENA.

6. CONCLUSIÓN

En conclusión el proyecto permite evidenciar que la aceptación de la población ha sido positiva puesto que el interés de los mismos demuestra y reconoce lo mucho que desperdician sus habilidades y conocimientos sociales, en objetos y situaciones muy poco relevantes en sus momentos de vida .

Al igual que deben fortalecer muchos factores a nivel cultural que la superficialidad y los estereotipos sociales son ítems que no favorecen, de ninguna manera al manejo de principios y valores en sociedad, es por esto que el propósito del proyecto a futuro es que siga creciendo que trascienda de tal forma que los aprendices, recuerden que la cultura SENA es uno de los factores más importantes a la hora de formarse técnicamente y profesionalmente para así tener un excelente desempeño laboral y actitudinal, en aulas de formación etc.

También se pudo evidenciar en el momento que realizamos los diferentes viajes por diferentes ciudades del país como lo fue la Guajira y barranquilla, la aplicación de los proyectos dieron una grata sorpresa ya que el público quedaba sorprendido de todo lo que realizamos en el Centro de Gestión Administrativa, respecto a la cultura de los aprendices y el nivel de inclusión que manejábamos ya que desde los funcionarios hasta los guardas de seguridad era el campo de acción a tratar ya mejorar respecto a la cultura.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Galeano, E. (28 de Enero de 2007). El imperio del consumo. Obtenido de Aporrea: <https://www.aporrea.org/actualidad/a30011.html>
- César, M. (26 de Julio de 2016). La Cultura Envase. Obtenido de Vanguardia: <https://www.vanguardia.com.mx/articulo/la-cultura-del-envase>
- Cánovas, D. (8 de Septiembre de 2016). La cultura del envase. Obtenido de Protestante Digital: http://protestantedigital.com/tublog/40230/La_cultura_del_envase
- Vargas Llosa, M. (Julio de 2010). Breve discurso sobre la cultura. Obtenido de Letras Libres: https://www.letraslibres.com/sites/default/files/files6/files/pdfs_articulos/pdf_art_14755_12858.pdf
- Albertin, P. Rostan, C. y Cañabate, C. (2012) cultura académica valores del aprendizaje universitario. proyecto piloto realizado en los estudios de psicología de la universidad de Girona. 3es jornadas de bones practiques 2012, pp 1-8.

8. ANEXOS



Ponencia: Cultura SENA, Guajira 2018.



Primer encuentro de investigación e innovación en desarrollo tecnológico, social y ciencias afines, Guajira 2018.



Barranquilla 2018.



Taller Cultura SENA: Comunicación asertiva, Barranquilla 2018



Reunión SIDHOE, Bogotá 2018.

ABRAZOS POR SONRISAS - APS

Aprendiz

Deisy Johanna Florez Agudelo (djflorez@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión Documental

Semillero de Investigación: SIDHOE

Instructor líder de proyecto

Martha Cecilia Valbuena Quiñonez

(marthacvq@misena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

SIDHOE, Semillero de Investigación en Desarrollo Humano, Organizacional y Educativo, perteneciente a la Coordinación de Gestión Documental y de La Información, liderado por la instructora Martha C, Valbuena Q, ha sido un espacio de investigación, desarrollando también aspectos de formación personal con aprendices investigadores pertenecientes al mismo, dando prioridad al fortalecimiento de habilidades blandas a través de estrategias integrales como son CULTURA SENA, estrategia que trasciende a escenarios de aprendizaje donde es posible el reconocimiento de resultados positivos a nivel actitudinal, reforzándose a partir de espacios de interacción consigo mismo y con los demás. Proceso que se lleva a cabo por medio del intercambio de relaciones interpersonales, identificando así individuos que se transforman en agentes de motivación, por lo cual se plantea el reconocimiento a través de ABRAZOS POR SONRISAS - APS, entre los diferentes niveles jerárquicos del Centro de Gestión Administrativa - CGA, con el fin de maximizar la creación de vínculos afectivos y la convivencia, generando así felicidad. Lo anterior, permite identificar que es posible el mejoramiento constante de aspectos comportamentales dentro de un grupo de personas, iniciando con los aprendices investigadores de SIDHOE, donde se obtuvieron resultados que se evidencian en las experiencias personales, por ejemplo, al momento de presentar la Ponencia en Riohacha Guajira, proporciona total veracidad que al generar vínculos y relaciones con nuestros pares, es posible desarrollar aspectos cognitivos e intelectuales, lo cual es crecimiento constante tanto a nivel personal como profesional.

Palabras clave: Habilidades blandas, sana convivencia, relaciones interpersonales, crecimiento personal y profesional.

EMBRACES FOR SMILES

ABSTRACT

SIDHOE, Seedbed of Investigation in Human Development, Organizational and Educational, belonging to the Coordination of Documentary Management and of The Information, led by the instructing Martha C, Valbuena Q, has been a space of investigation, developing also aspects of personal formation with investigative apprentices belonging to the same one, giving priority to the strengthening of soft skills across integral strategies since they are A CULTURE SENA, strategy that comes out of scenes of learning where there is possible the recognition of positive results of level actitudinal, being reinforced from spaces of interaction by it itself and by the others. Process that is carried out by means of the exchange of interpersonal relations, identifying this way individuals who transform in agents of motivation, for which APS appears the recognition across EMBRACES FOR SMILES-, between the different hierarchic levels of the Center of Administrative Management - CGA, in order to maximize the creation of affective links and the conviviality, generating happiness like that. The previous thing, it allows to identify that the constant improvement of aspects is possible comportamentales inside a group of persons, initiating with the investigative apprentices of SIDHOE, where results obtained that are demonstrated in the personal experiences, for example, to the moment to present the Presentation in Riohacha Guajira, provides total veracity that on having generated links and relations with our couples, is possible to develop cognitive and intellectual aspects, which is a constant growth so much at the personal level as professional

Key words: soft Skills, healthy conviviality, interpersonal relations, personal and professional growth.

1. INTRODUCCIÓN

Trabajar de la mano con el conocimiento y el crecimiento personal ha sido uno de los objetivos de SIDHOE, Semillero de Investigación en Desarrollo Humano, Organizacional y Educativo, perteneciente a la Coordinación de Gestión Documental y de la Información, liderado por la instructora Martha C. Valbuena Q., nos permite entender que se nos ha brindado a todos y cada uno de nosotros oportunidades de enriquecimiento, teniendo como intercambio el ser y el hacer, logrando así aprender a ser excelentes seres humanos es por ello que ser Líder y Aprendiz- Investigadora perteneciente a SIDHOE, busca contar una historia de oportunidades y transformación personal, ya que desde el primer momento que se acepta ser líder promotor del cambio.

Los pensamientos y nuestra vida dieron un giro total, las actitudes se modificaron de manera positiva mejorando así la formación académica, profesional y personal; los vínculos entre los pares se fortalecieron, los valores como persona se reforzaron notoriamente, toda esta suma de factores han permitido que seamos mejores personas, y llevando muy en alto nuestra entidad y grupo de investigación, proceso de rediseño que ha sido gracias a la constante motivación, trabajo, dedicación y pasión de nuestra líder Martha Valbuena, es que gracias a ella ha sido posible tejer sueños, sueños de esperanza, sueños de cambio, y sueños para la transformación de vidas. El cambio es notorio en todos y cada uno de nosotros, por ello es posible asegurar que ha sembrado su semilla, dejando huella y permitiendo que nuestras vidas jamás vuelvan a ser igual.

De otra parte, el intercambio de relaciones interpersonales entre los miembros de SIDHOE, ha sido un factor de trabajo constante eligiendo como estrategia "ABRAZOS POR SONRISAS", ejecutada al interior de nuestro Semillero, lo cual ha permitido que las relaciones y vínculos afectivos mejoren considerablemente, proceso que se evidencia en sus comportamientos,

actitudes e incluso en su forma de diálogo y recepción con los individuos de su entorno. Por lo anterior, al crear vínculos y afianzar relaciones, se están creando espacios en los cuales el aprendizaje resulta ameno, pacífico, de construcción de valores y habilidades para la vida, las cuales son usadas a diario, por ello si hay un desarrollo exitoso de las mismas, en efecto la comunicación asertiva y la sana convivencia se tomaron habituales en estos espacios.

Evidenciar como mis compañeros han tenido un cambio progresivo y de crecimiento me genera total satisfacción porque de esa manera sé que SIDHOE ha sido de impacto no solo para el aprendiz investigador sino también para su familia y en general todo su entorno, en definitiva son sueños hechos realidad, porque se han logrado resultados verdaderamente gratificantes, en donde es posible reconocer que la estadía y trabajo en nuestro grupo de investigación se basa en la motivación, en absorber todo lo que se nos brinda en un espacio externo de lo aprendido en los ambientes de formación.

Siguiendo a Zubiría (2013). "La educación siempre se ha enfocado en la parte intelectual". Es por ello que es posible asegurar que la Educación y la formación humana son aspectos claves que deben ir juntos para lograr la construcción de humanos intelectualmente completos, en donde sea posible responder de manera asertiva a los aspectos o dimensiones de la vida, para generar felicidad, por lo tanto, al ejecutar una estrategia integral como lo es CULTURA SENA a partir de herramientas como "APS", se está contribuyendo a la creación de valores y vínculos, evitando así comportamientos negativos que generan conductas poco favorables para llevar a cabo la construcción de una vida estable donde la felicidad sea pieza clave de motivación.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

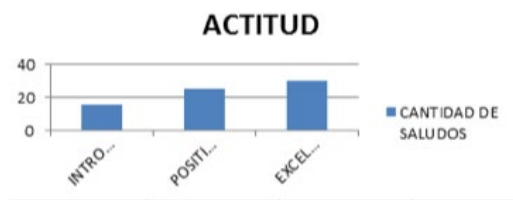
Siguiendo a MagueRED 2017, "Los lazos afectivos fortalecen las habilidades para construir relaciones, mediciones e interacciones cotidianas".

Lo cual permite afirmar que las expresiones de cariño, aceptación y fortalecimiento de relaciones es un factor trascendental en el desarrollo intelectual del ser humano en aspectos como la comunicación asertiva, el liderazgo y el trabajo en equipo y uso de habilidades blandas articulándose con habilidades duras, evitando pensamientos negativos en donde intervienen las ideas suicidas, el aislamiento y conductas que llevan a la depresión, promoviendo así un cambio positivo y permitiendo que el individuo aplique de manera ejemplar los valores y Cultura SENA persuadida, adquiriendo una capacidad de exploración, auto conocimiento y reconocimiento, brindando así un entorno socialmente estable y de agradable estadía.

Habilidades blandas: Se ha establecido que es el grupo de competencias y aspectos sociales que permiten el incremento de actitudes personales ejecutas, para la creación de relaciones interpersonales y la sana convivencia, a partir del auto y reconocimiento. (Valbuena, M., 2017).

3. RESULTADOS

ACTITUD	CANTIDAD DE SALUDOS	DIAS	SUJETOS- APRENDICES
INTROVERTIDA	15	10	15
POSITIVA	25	15	15
EXCELENTE	30	20	15



Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

Con base en los resultados obtenidos a partir de la estrategia APS, se evidencia un cambio positivo, en la conducta de los Aprendices - Investigadores, pues a medida que los días

avanzaban y el ejercicio continuaba, se incrementaron los vínculos afectivos al interior de los miembros del Semillero de Investigación SIDHOE. Lo anterior, brindando un espacio de fraternidad y respeto por la opinión del otro, respondiendo positivamente a la intención de la estrategia.

De otra parte, en la gráfica se muestra la evolución de la actitud hacia la el interés de pertenecer a un Equipo Selecto y adicionalmente, ser cómplices del conocimiento.

5. CONCLUSIÓN

Finalmente el trabajo constante a partir de aspectos comportamentales, reclutando estrategias para subsanar y modificar actitudes y comportamientos frente a situaciones del diario vivir, ha permitido que el cambio e impacto sea positivo, y trascendental, de tal manera que es posible afirmar que al haber transformado la vida de una persona o aprendiz investigador según es el caso, el conocimiento y éxito de las estrategias aplicadas se divide y da inicio a una etapa de fusión, lo cual es sostenido por los resultados evidenciados a nivel de grupo, a tal modo de notar con la salida de cada miembro se afirma con certeza su cambio a raíz de su paso por SIDHOE. De ese modo el desarrollo y total éxito en la presentación de ponencias en diferentes ciudades de Colombia, experiencias que han permitido romper límites y miedos generando convicción de quienes somos y de lo que somos capaces; a partir de allí surge el empoderamiento con la entidad, el autoconocimiento y reconocimiento. La actitud de los aprendices investigadores ahora es mucho más serena, solidaria, realista, aspectos que les permiten ser mucho más humanos.

A partir del crecimiento y éxito que han tenido las estrategias aplicadas en diferentes entornos, se tienen planeadas una serie de actividades que nos permitan divulgar conocimientos, con el fin de fructificar nuestro impacto en los demás Centros de la comunidad educativa, entre estas

actividades se encuentra el intercambio de símbolos donde llevaremos como insignia nuestro botón representativo el cual acarrea socializaciones, talleres de liderazgo e intercambio de relaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Zubiría, M., (2013). “La educación y el afecto siempre deben ir de la mano”. Recuperado de: La Patria.com.
-
- MagueRED (2017). “Los lazos afectivos en la primera infancia, otro de los pilares de Maguaré y MaguaRED”. Recuperado de: Editorial Maguered.
-
-
- Valbuena, M., (2017), Autoconocimiento y reconocimiento.

7. ANEXO:

impacto de estrategias para dar a conocer SIDHOE.

EXTRATEGIA	ACEPTACIÓN O IMPACTO	POBLACIÓN
Cultura SENA	100%	Comunidad SENA
Abrazos por sonrisas	95%	Comunidad SENA
Socializaciones	90%	Comunidad SENA
Insignia o botón	100%	Aprendices investigadores SIDHOE
Voz a voz	80%	Comunidad SENA

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Autora

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS COMO BASE EN LA CONSTRUCCIÓN DEL REPOSITORIO ORGANIZACIONAL DE SDIP S.A.S.

Aprendices

Leydy Alejandra Sanchez Martinez (lasanchez1952@misena.edu.co)

Ángela Juliana Reyes Pabón (ajreyes25@misena.edu.co)

Programa: Tecnólogo en Gestión de Talento humano

Semillero de Investigación: SEGESTAH

Instructores líderes de proyecto

Hirán José Herazo Romero (hherazo@misena.edu.co)

Diego Albeiro Garay Forero (dialb.garay@misena.edu.co)

Elisabeth Cristina Castillo Carvajal (eccastillo@misena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

El Centro de Gestión Administrativa (CGA) del SENA tiene como estrategia para desarrollar la formación por proyectos en los programas de Gestión de Talento Humano (GTH) las Empresas Didácticas. En el 2017 se inició la Gestión del Conocimiento (GC) dentro de la empresa didáctica SDIP S.A.S., como primera actividad se planteó la implementación de un repositorio organizacional en la cual se encuentra la necesidad de fortalecer habilidades tecnológicas en los aprendices para automatizar y sistematizar las propuestas de mejora que se están entregando a las pymes teniendo en cuenta los requerimientos especiales del proyecto formativo. El objetivo de la presente es divulgar los resultados de implementación estrategia para desarrollar habilidades en automatización y sistematización como base para la construcción de propuestas de mejora pertenecientes al repositorio organizacional de SDIP, siguiendo la metodología del estudio de caso. Los talleres han sido guiados por instructores, y realizados por aprendices pertenecientes a SDIP.

Palabras clave: Gestión de Conocimiento, Memoria Organizativa, Repositorio organizacional, Empresa Simulada, Proceso de Formación, Sistematización, Automatización.

STRENGTHENING OF TECHNOLOGICAL SKILLS AS A BASE IN THE CONSTRUCTION OF THE ORGANIZATIONAL REPOSITORY OF SDIP S.A.S.

ABSTRACT

The Administrative Management Center (CGA) of SENA has as a strategy to develop the training for projects in the Human Talent Management (GTH) programs of the Didactic Companies. In 2017, Knowledge Management (KM) began within the SDIP SAS didactic enterprise, as the first activity was the implementation of an organizational repository in which there is the need to strengthen technological skills in the apprentices to automate and systematize the improvement proposals that are being delivered to SMEs taking into account the special requirements of the training project. The objective of this is to disseminate the results of strategy implementation to develop skills in automation and systematization as a basis for the construction of improvement proposals belonging to the SDIP organizational repository, following the methodology of the case study. The workshops have been guided by instructors, and carried out by apprentices belonging to SDIP.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Memory, Organizational Repository, Simulated Enterprise, Training Process, Systematization, Automation.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se dará a conocer la estrategia que está implementando la empresa didáctica SDIP S.A.S, la cual, es una organización que permite a los aprendices introducirse o simular el mundo laboral principalmente en los procesos de Talento Humano, cada uno de ellos con roles diferentes como directores, coordinadores y analistas.

El objetivo de la estrategia es alimentar el repositorio el cual consiste en la recolección de diferentes propuestas de productos presentados por los aprendices, para esto se identifica la necesidad de fortalecer las habilidades de sus colaboradores en la automatización y sistematización, la cual pretende mejorar sus competencias y mejorar la calidad de las propuestas entregadas a las PYMES de Bogotá D.C relacionadas con la Gestión del Talento Humano.

Con este proyecto se pretende beneficiar a la comunidad de SDIP S.A.S, por medio de nuevos proyectos o nuevas ideas que aporten al talento humano y a los aprendices que están interesados en superarse competitiva y profesionalmente.

Se podrá observar el estudio de la implementación de diferentes plataformas tecnológicas, las cuales cuentan con documentos de fortalecimiento y talleres que habilitan a la comunidad a hacer uso adecuado del repositorio, permitiendo así, determinar los aspectos a mejorar en estos productos y las posibles estrategias a implementar para incrementar dicho nivel que, en la actualidad, ha sido factor elemental en el crecimiento empresarial.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Para el presente artículo se toma como referencia las investigaciones elaboradas por diferentes autores los cuales plantean la importancia de la automatización, sistematización y el

ejercicio de las empresas simuladas mediante el uso de estrategias pedagógicas en las organizaciones (talleres de fortalecimiento en habilidades tecnológicas), el proyecto tiene como objetivo sustentar el uso de nuevas plataformas que permitan a los aprendices fortalecer las diferentes competencias aplicadas en el momento de presentar los pertinentes productos a las PYMES que apoyan.

Las simulaciones de gestión de empresa son unas potentes herramientas de aprendizaje que hacen posible que los participantes en las mismas puedan aprender sobre los factores que influyen en las distintas áreas de sus negocios comunicándose, argumentando, negociando, compitiendo, tomando decisiones, alcanzando compromisos y poniendo a prueba sus ideas de manera creativa sin exponerse a los riesgos propios de una situación real. (Schlatter, Behar, & Reategui., 2015)

Tiene como objetivo fomentar cada vez más mediante la sistematización, la capacidad de los escolares y estudiantes de resolver problemas. Es decir, mejorar su capacidad para planificar, tomar decisiones y comunicarse, así como asumir responsabilidades. (Simón, 2013)

Mejorar la capacidad y gestión operativa tanto interna como externa de las compañías, y gracias a ellas el nivel de competitividad de los negocios se mantiene a la altura del mercado. (Morales & Arley, 2013).

La automatización del sitio web se ha convertido en una solución para automatizar varias personalizaciones y actividades de gestión de un sitio web. Uno de los objetivos de la automatización es la reducción del esfuerzo del editor y, en consecuencia, de los costos para el propietario. El otro objetivo es que el sitio pueda adaptarse más oportunamente al comportamiento del usuario, mejorando la experiencia de navegación y ayudar al usuario a alcanzar sus propios objetivos. (Domingues, Soares, Jorge, & Rezende, 2014).

La sistematización de la formación pedagógica permite la producción de nuevas lecturas y sentidos sobre la práctica docente y al ser producto de un proceso de reflexión y análisis crítico de la misma, es a su vez resultado de una mirada más profunda y transformadora en ocasiones de la experiencia común de los docentes, de la cual puedan derivarse nuevos caminos para transformarla y potenciarla. (León, 2011).

Las metodologías de trabajo de los observatorios tecnológicos analizados, predomina la no explicitación de los roles, actividades o procesos en los que se basan estas plataformas tecnológicas, por lo que repetir el éxito o deducir buenas prácticas para el diseño metodológico y sistematización de estos, constituye otro campo fértil de investigaciones futuras, que pudieran complementarse utilizando métodos de investigación como cuestionarios dirigidos a los directores, responsables de observatorios y/o a autores que hayan publicado sus experiencias. (Yenieris Moyares Norchales, 2016).

Se propone un modelo para administrar, coordinar y evaluar el proceso para el diseño de programas educativos. Esta alternativa complementa las metodologías tradicionales de diseño curricular mediante la integración de aspectos formales del modelado de procesos (Modelo de Boehm) propios de la Ingeniería de Software y del Modelo CMMI. (Huizilopoztli Luna-García, 2015).

3. MATERIALES Y MÉTODO

Al ser una dinámica de mejora a aplicar en una unidad de análisis, el implementar los talleres de fortalecimiento de habilidades de sistematización y automatización de colaboradores que habilitan a los trabajadores de SDIP S.A.S, se habla de un estudio de caso.

En el SENA se utiliza el ciclo de mejora continua PHVA de manera institucional razón por la que los pasos que se llevan a cabo en el presente estudio son:

- **PLANEAR:** Se diagnostica la necesidad y se establece la solución deseada.
- **HACER:** Realización de talleres y documentos de fortalecimiento.
- **VERIFICAR:** Se evalúa la utilidad de los talleres.
- **ACTUAR:** Implementación de taller y documentos de fortalecimiento y acorde con los resultados se hacen los ajustes pertinentes.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Al detectar esta necesidad de fortalecer las habilidades de los colaboradores de SDIP S.A.S en sistematización y automatización de las propuestas que hacen parte del repositorio, el gerente Diego Garay diseñó un primer taller de Excel para fortalecer el manejo que tienen los colaboradores en este programa, que es la base de las propuestas de mejora que se están presentando a las PYMES. El taller consta de 65 ejercicios, en los cuales los aprendices desarrollan diferentes habilidades enfocadas hacia el mejoramiento de los productos entregados a las PYMES de Bogotá D.C.

El proceso de Investigación aplicada y TIC liderado en ese entonces por la Oficina 69182 (quinto trimestre del año 2017) aplicó diferentes diagnósticos con el objetivo de conocer cuáles son los aspectos que debían mejorar con respecto a la sistematización y automatización de procesos y procedimientos de Talento Humano y así poder establecer cuáles herramientas eran las que mejor se ajustan al proyecto formativo, los resultados arrojados por el diagnóstico mostraron el interés de los aprendices hacia varias plataformas y aplicaciones que se relacionan y son de gran beneficio para las organizaciones. Se empieza con la ejecución y apropiación de las mismas vinculando directamente a los 400 colaboradores que se encuentran en la empresa didáctica, presentando así la segunda fase del proyecto, para esto se realizaron los respectivos talleres de cada plataforma, los cuales fueron revisados por las oficinas a cargo del proceso Macro y por los Gerentes.

Después de la consolidación de los temas se empiezan a enviar las actividades para que los colaboradores de cada oficina las desarrollaran dentro de su sesión de empresa, pero se presenta el inconveniente de que muchas veces no le encontraban sentido a la realización de estos talleres. Con el fin de sustentar el uso de estas herramientas, las oficinas 69227 y 69217 (tercero y cuarto trimestre 2017) y con el acompañamiento de los Gerentes de SDIP S.A.S, crean los documentos de fortalecimiento de cada una de las veintinueve (29) plataformas.

En este momento los talleres que se encuentran en el repositorio son los siguientes:

(Microsoft Access, Microsoft Word, Microsoft Excel I y II, Microsoft PowerPoint, Microsoft Publisher, Visual Basic, Google Calendar, Google Drive, Google Sites, Hangouts, Adobe InDesign, Blogger, Calameo, Camtasia Studio, CmapTools, Duolingo, Envato Market, Floorplanner, Garage Digital, Mailchimp, MobinCube, OneNote, Outlook, Photoshop, Powtoon, Prezi, Rawshort y Videoscribe).

4. CONCLUSIÓN

La evidencia que se mostró anteriormente demuestra que la implementación de estos documentos de fortalecimiento y los talleres aplicados, potencializan los diferentes conocimientos y habilidades de los aprendices de Talento Humano. También, se puede identificar el gran aumento de productos que se encuentran hoy en día en el repositorio. Es importante que los aprendices lo utilicen ya que en él pueden encontrar ayudas audiovisuales para la creación de sus entregables y/o productos los cuales cumplen los parámetros de calidad y siguen los principios que establece la empresa didáctica SDIP S.A.S los cuales consisten en la sistematización y automatización.

Por último, el implementar una nueva forma de trabajo hace que se invierta mucho tiempo para su planeación, lograr que los aprendices se acoplen a nuevos ritmos de trabajo y a descubrir nuevas plataformas es un tema complejo, pero cuando se logra que vean un sentido a lo que

realizan se empieza a trabajar en conjunto, con un objetivo en común, el cual es obtener más conocimientos que les ayude en la innovación y calidad de sus productos para la entrega a las PYMES que apoyan.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo Orellana, E., Santana Ormeno, M., & Rodón Módol, J. (2014). Impacto de la automatización sobre el desempeño: Evaluación en sistemas de información. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 19.
- Domingues, M. A., Soares, C., Jorge, A. M., & Rezende, S. O. (2014). A data warehouse to support web site automation. *Journal of the Brazilian Computer Society*; Rio de Janeiro.
- Huizilopoztli Luna-García, F. J.-R.-G. (2015). Modelo de gestión para diseño curricular basado en prácticas de ingeniería de software. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.
- Morales, M. F., & Arley, R. C. (2013). Automatización de unidades de información: Matriz técnica para la evaluación de software libre. *Revista Interamericana de Bibliotecología*.
- Schlatter, G. V., Behar, P. A., & Reategui, E. B. (2015). A new vision of management competencies built in business simulations. *Revista Administração: Ensino e Pesquisa – RAEP*.
- Simón, J. D. (2013). Experiencias sobre educación en emprendimiento en escuelas de nivel primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*.
- Yenieris Moyares Norchales, M. B. (2016). Caracterización de los observatorios como plataformas para la gestión de la vigilancia tecnológica en el sector de la Educación Superior. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*.
- León, L. M. (2011). Sistematización de una experiencia pedagógica: La formación del profesor universitario.

MANIPULACIÓN Y ABUSO EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES: EL GASLIGHTING

Aprendices

Daniela Katherine Gaviria Carrero (dkgaviria49@misena.edu.co)

Karen Lorayne Salamanca Huérfano (kok.huerfano@gmail.com)

Programa: Tecnólogo en Gestión Administrativa

Semillero de Investigación: SEFDS

Instructor líder de proyecto

Martin Eduardo Martínez Larrarte, (edlarrarte@sena.edu.co)

SENA – Centro de Gestión Administrativa

RESUMEN

El presente estudio busca generar una divulgación e introducción sobre el Gaslighting; en pleno siglo XXI, se logra evidenciar que el maltrato interpersonal que más se presenta es el abuso o manipulación emocional, que se encuentran en las relaciones personales y sociales. Por ende, es de gran importancia informarse de la manera correcta sobre el gaslighting, y realizar un estudio personalizado, analizando el entorno y el diario vivir, de tal forma se logra identificar el abuso y así mismo se pretende encontrar la solución más adecuada a la problemática. Este estudio está fundamentado sobre una revisión bibliográfica de 28 fuentes consultadas en bases de datos, que permiten tener información clara y veraz sobre el gaslighting; durante el estudio se logra evidenciar como resultado que erradicar el abuso emocional es cada vez más difícil, por ende, se busca eliminar la desinformación, siendo esta una de sus principales causas.

Palabras Claves: Abuso emocional, gaslighting, relaciones interpersonales, manipulación, entorno.

HANDLING AND EMOTIONAL ABUSE IN THE ORGANIZATIONS: GASLIGHTING

ABSTRACT

The present study seeks to generate a disclosure and introduction about Gaslighting; in the XXI century, it is possible to show that the most frequent interpersonal abuse is emotional abuse or manipulation, found in personal and social relationships. Therefore, it is of great importance to be informed in the correct way about gaslighting, and to carry out a personalized study, analyzing the environment and the daily life, in such a way it is possible to identify the abuse and likewise it is tried to find the most adequate solution to the problematic. This study is based on a bibliographic review of 28 sources consulted in databases, which allow to have clear and truthful information about gaslighting; during the study it is possible to demonstrate as a result that eradicating emotional abuse is increasingly difficult, therefore, it seeks to eliminate misinformation, this being one of its main causes.

Keywords: Emotional abuse, gaslighting, interpersonal relationships, manipulation, environment.

1. INTRODUCCIÓN

¿Porque es importante reconocer si las personas que hacen parte de la organización son víctimas de GASLIGHTING? El abuso emocional y físico es una problemática social que ha crecido en los últimos años, estos suelen surgir en comunidades, familias, ambientes de formación, educativos y laborales o en cualquier lugar donde se encuentre un grupo de personas. No tiene distinción de edad, género, creencia, color, entre otros aspectos que hacen diferentes a cada individuo, a pesar de que el término fue creado con una visión familiar, al realizar un acercamiento al comportamiento organizacional y el entorno, el abuso emocional "Gaslighting" también se presenta de una manera significativa. El gaslighting es un nuevo término que habla sobre el abuso emocional y la manipulación que una persona puede llegar a tener sobre otra; Para ello también es necesario identificar cómo este fenómeno afecta en Colombia, ya que, es muy poco conocido, no muy usado y además de ello hace más referencia a las relaciones personales de pareja y no a un ambiente organizacional, educativo - de formación, ni a la comunidad, su identificación puede ser muy difícil de reconocer; debido a que existen otros términos como el bullying o acoso físico, pero estos solo hablan o describen la intimidación, la baja autoestima que genera el agresor a su víctima, y abuso físico más no emocional, en cambio lo que busca el texto es mutar dicha definición e introducirla a un ambiente educativo - de formación y laboral. Todo dentro de un contexto de distorsión de la perspectiva, dependencia, baja autoestima, manipulación, inteligencia emocional, entre otros factores que la víctima genera a raíz del daño causado por el victimario. (EL MERCURIO DEL VALPARAÍSO, 2010), (Redacción el País, 2014).

En Colombia el bullying o maltrato físico, es un fenómeno que ha crecido en los últimos años no solo en los hogares, siendo estos uno de los lugares en los que esta problemática surge más a menudo, sino que se ha extendido a las instituciones educativas, lugares públicos e incluso en ambientes organizacionales (lugares de trabajo). (Redacción el País, 2014), Un estudio realizado en las poblaciones más vulnerables de la nación, mostró que un 77,5 % de la población estudiantil de 20 sedes educativas y más de

28.967 estudiantes, encontró que han sufrido algún tipo de abuso o agresión. En este mismo análisis se determinó que un 22,5% de ellos han sido agresores, donde el bullying o acosos escolares son los principales problemas dentro de las instalaciones; el gaslighting o abuso emocional o psicológico, busca ridiculizar, bajar la autoestima, intimidar y hacer que la víctima en ocasiones obedezca peticiones sin ningún reclamo o respuesta negativa. (José Avilés, 2014).

El abuso emocional va de la mano con la inteligencia emocional, un estudio realizado a un grupo de 829 adolescentes de nacionalidad mexicana, entre los cuales se encontraban 435 mujeres y 394 hombres. Se identificaron problemáticas como abuso de sustancia, tendencia suicida, prepotencia, trastornos alimenticios, entre otros. Por los cuales la mayoría de esta población presenta o tiene tendencia a ser víctimas o victimarios. En cuanto al entorno organizacional se puede identificar la manipulación, y el maltrato emocional por niveles de jerarquía, en los cuales la mayoría de los casos se presentan de manera descendente. (Ruiz, Salazar, & Caballo, 2012) Cuando un empleador desvaloriza el trabajo de sus operarios, no permite la participación activa, evita que los empleados tomen la iniciativa, entre otros aspectos, se empieza a identificar claramente índices de manipulación.

Las relaciones sociales juegan un papel fundamental en esta reconstrucción o construcción de identidad, esto debido a que por lo general siguen estereotipos los cuales les permitan sentirse aceptados o identificados en un grupo social. Es importante reconocer y desarrollar de manera adecuada esta etapa, ya que en ella también se identifica y aumenta la inteligencia emocional que cada individuo posee y que es construida por cada uno de acuerdo a la enseñanza que se obtuvo, el contexto social en el que creció o el estereotipo de vida que se siguió. La inteligencia emocional juega un papel importante en el desarrollo de habilidades de percepción, comprensión y autorregulación de las emociones. Para entender un poco más sobre lo que trata el gaslighting, es necesario conocer términos los cuales describen comportamientos o estados cotidianos que posee cada ser vivo,

los cuales son desarrollados y adquiridos a lo largo de la vida.

Este tipo de abuso surge a partir de un patrón de dominio - sumisión, entre quien ejerce el poder de manera abusiva y quien permite que no se le escuche ni se respete su punto de vista u opinión. (Ruiz, Salazar, & Caballo, 2012) En las organizaciones tanto los empleadores como los empleados deben contar con un alto nivel de inteligencia emocional que les permita desarrollarse idóneamente en el ambiente laboral, por lo tanto la falta de comunicación asertiva entre las jerarquías han afectado en gran parte la productividad y la competitividad de las organizaciones.

El concepto de inteligencia emocional fue planteado por Peter Salovey y John Mayer en 1990, En dicha propuesta ambos personajes coincidieron en que “la regulación de las emociones y la inteligencia emocional van ligados de la mano, ya que es la capacidad que tiene cada individuo de percibir, entender - atender las emociones y responder a ellas de manera asertiva y precisa, además de ellos tener la habilidad de comprenderlas , assimilarlas, la destreza para modificar y regular su estado de ánimo y el de los demás de acuerdo al contexto donde se encuentren. “Los estudios y referencias tomadas muestran que las personas tienen una regulación e inteligencia emocional baja, suelen ser más propensas a sufrir de algún tipo de maltrato – abuso.

2. REFERENTES TEÓRICOS O CONCEPTUAL

Los referentes empleados para la creación de este artículo parten de la búsqueda del significado de la palabra gaslighting y por ende su procedencia, a raíz de este se desencadenan los términos como abuso emocional, maltrato psicológico, manipulación en las organizaciones, flujo de comunicación en las organizaciones, teoría humanista, creación de planes de compensación (según la pirámide de Maslow) y métodos de motivación para los empleados de la organización, entre otros.

3. MATERIALES Y MÉTODO

En esta investigación se utilizó una metodología de análisis de artículos, libros, documentos aplicando raes para la construcción de un artículo de revisión; surgió a partir de la búsqueda de tema innovador, y con impacto social, en aras de encontrar y buscar solución a una problemática social, en la cual se logra encontrar un alto nivel de desinformación en cuanto a un tipo de abuso emocional llamado gaslighting, que desde 1944, ha tenido cabida y amplia presencia en los casos de abuso y matoneo a nivel mundial, a pesar de que la procedencia de este término no es popular y la información que se encuentra es escasa, se realizó un artículo de revisión, en el cual se tomaron referencias que fueran relacionadas con la temática como la persuasión, la inteligencia emocional, el abuso o maltrato psicológico, entre otras.

Y a partir de estas referencias se realizó un estudio detallado de cada uno y se logró encontrar similitudes entre sí dando pie a la construcción de una definición casi precisa que acoge la mayoría de características que posee cada ser humano, y además de ello logró una visión más amplia y específica del tema a tratar, pero sin dejar a un lado el criterio propio que se construyó a partir de estas.

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos con el artículo de revisión, arrojaron que el gaslighting, es una problemática que afecta a cualquier persona, y por ende a las organizaciones, familias y relaciones interpersonales, una de sus principales causas es la poca inteligencia emocional y poca regulación de emociones, lo cual conlleva a una comunicación no asertiva y falta de personalidad o autoestima en el individuo.

Las 28 fuentes que fueron consultadas en su gran mayoría en las bases de datos de la Biblioteca Virtual Sena como lo son E-BOOKS 7-24, e-libro y ProQuest nos dan referencia de que la inteligencia emocional es de suma importancia en la detección de abuso y sobre todo en la manera en que se reacciona ante esta, esto debido a que es primordial en el desarrollo de habilidades cognitivas como lo son la percepción,

comprensión - autorregulación de las emociones, entre otras. La persuasión, define desde la perspectiva psicoanalítica, analizando la manipulación a través del discurso que puede realizar un agresor, tomando como ejemplo la obra de William Shakespeare (Ricardo III), en la cual la retórica antigua dice que la persuasión desde la plática o conferencia es el arte de hablar en público influyendo a los oyentes de manera eficaz y eficiente, dentro del desarrollo del texto de Shakespeare, el personaje central usa dicho elemento de discurso para convencer a sus antagonistas para su propio beneficio, si la ponemos en contexto la definición u opinión anterior con lo escrito hasta el momento; la persuasión es el arte de hacer que una persona o un grupo, realicen u obedezcan, peticiones, ordenes, actividades e incluso maneras de pensar haciendo que su victimario tome control de la situación o de varias de ellas y además, haciendo que su víctima se sienta menospreciado, sin opinión y dependiente (bajando la autoestima de los individuos para que así sea más fácil persuadirlos).

5. DISCUSIÓN (O ANÁLISIS DE RESULTADOS)

La inteligencia emocional planteada por Peter Salovey y John Mayer toman la IE (inteligencia emocional) y regulación de las emociones como la capacidad de cada ser vivo de percibir, entender - atender la emociones de responder a ellas de manera asertiva y precisa, desarrollando habilidades de comprensión, aprovechamiento y así mismo obtener la destreza para modificarlas y regular su estado de ánimo y el los demás de acuerdo a la situación.

Salovey y Mayer, proponen 4 habilidades que se encuentran dentro de la inteligencia emocional, la primera de ellas es la percepción, evaluación y expresión emocional, esta se define como la capacidad de percibir las emociones del mismo individuo y la de los que lo rodean, esto a través del lenguaje, sonidos, imágenes y comportamientos. Además incluye la habilidad de identificar los estados de ánimo, sentimientos y pensamientos propios así mismo la expresión adecuada de ellos. El segundo habla de facilitación emocional del pensamiento, esta explica la capacidad que cada persona posee para generar, utilizar y sentir

las emociones de forma necesaria y precisa para comunicar los sentimientos y utilizar los mismos en procesos cognitivos del pensamiento. El tercero la comprensión y análisis de las emociones en ella de identifica la necesidad de etiquetar la emociones y relacionarlas con las palabras y por último la Apertura para experimentar las emociones negativas como parte fundamental en las necesidades o continuidad de la vida.

6. CONCLUSIÓN

¿Porque es importante reconocer si las personas que hacen parte de la organización son víctimas de GASLIGHTING?

La manipulación , maltrato o abuso emocional o psicológico, es una problemática que afecta a una gran parte de la población, pero en ocasiones las víctimas no son conscientes de esto, las referencias encontradas para la realización de este artículo nos muestran la importancia de reconocer este abuso en una etapa temprana, ya que , es uno de los más comunes de la sociedad y no tiene ningún tipo de discriminación hacia la víctimas, pueden ser nuestros padres, hermanos, abuelos, hijos, amigos o incluso nosotros mismos.

Según la Teoría de la personalidad de Carl Rogers, que hace parte de la teoría humanista, se logra rescatar que los objetivos vitales de las personas, son fundamentales para el libre desarrollo de la personalidad, esto hace que las personas sean altamente funcionales en las organizaciones, el gaslighting afecta directamente la personalidad del individuo haciendo que la persona pierda carácter, confianza en sí mismo, entre otros aspectos(Es fundamental recordar que el bienestar del cliente interno es prioritario para que la organización crezca con valores corporativos reales, y realmente se vea reflejada el valor agregado de la organización, puesto que una empresa sin clientes no existe).

El abuso físico también produce un maltrato emocional, ya que los golpes son recibidos como humillación y estos suelen ir acompañados de insultos o palabra hirientes. Con el fin de menospreciar a su víctima dejándola vulnerable.

La continuidad del abuso emocional, deja secuelas en las víctimas, que en ocasiones llegan a dudar de sus ideas, creencias, gustos, de su valor, entre otras, así comenzando una destrucción de su identidad y criterio, cuando esto sucede el victimario tiene o ejerce un control total manipulando a su víctima, haciendo un chantaje afectivo que en ocasiones incluye amenazas y críticas constantes, que generan miedo, culpa y vergüenza al individuo afectado.

Cabe aclarar que no todo el abuso emocional es tan notable, en ocasiones somos víctimas de manipulación pero sin darnos cuenta (ej. al estar en un grupo de trabajo, al dar nuestra opinión esta no es tomada en cuenta, es ignorada y ni siquiera refutada, ¿cómo nos sentimos? pero luego otro individuo del grupo da otra idea, esta sí se toma en cuenta, ya que dicho personaje impone esta y no contempla a los demás, haciendo que los otros hagan y digan lo que él quiere. ¿Es común esta situación?) En situaciones, somos víctimas de abuso emocional más de una vez, pero se nos ha inculcado que esto es normal, que no está bien defender la opinión propia, porque es inadecuado y es más fácil seguir que dirigir.

Aquí entra la inteligencia emocional, esta es muy importante, tanto así que se ha demostrado que cuando la inteligencia emocional es alta es muy difícil que el individuo sufra algún tipo de maltrato. El abuso surge a partir de un patrón de dominio - sumisión, donde se encuentra alguien que ejerce poder de manera abusiva y esta quien permite dicha acción. Es importante construir o reconstruir una IE debido a que esta permite reconocer el valor que se posee como persona y el papel importante que se tiene dentro de la sociedad, convirtiendo al individuo en un ser asertivo en la toma de decisiones tanto cognitivas y emocionales, haciendo un balance entre el pensamiento - los sentimientos y demás.

Por ello es de suma importancia las etapas en donde se desarrolla la búsqueda de la identidad, personalidad y en la construcciones de las mismas, porque el buen desarrollo de esta puede determinar la fácil identificación de los abusos por los que se pueden atravesar y el manejo preciso o correcto en la toma de decisiones, para encontrar una solución adecuada.

En aras de brindar una solución que mitigue el gaslighting o el abuso emocional, de ante mano se propone informarse de primera mano acerca del abuso emocional, es importante destacar a las personas que hacen bien su trabajo, realizar la aplicación de la pirámide de Maslow, o un modelo de plan de compensación es un pro para mitigar la desmotivación en los puestos de trabajo, impulsar la libre personalidad, pensamiento e innovación son factores determinantes.

"El carácter se desarrolla en la corriente de la vida" Johann Wolfgang

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *EL MERCURIO DEL VALPARAÍSO*. (3 de octubre de 2010). *EL MERCURIO DEL VALPARAÍSO*. Recuperado el 13 de junio de 2018, de *EL MERCURIO DEL VALPARAÍSO*: http://www.mercuriovalpo.cl/prontus4_noticias/site/artic/20101003/pags/20101003194719.htm#top
- Redacción el País. (23 de junio de 2014). *EIPais.com.co*. Recuperado el 13 de junio de 2018, de *EIPais.com.co*: <https://www.elpais.com.co/cali/acoso-escolar-afecta-a-77-5-de-los-estudiantes-colombianos.html>
- M. Avilés, M. J.-L. (2011). *ProQuest*. Recuperado el 15 de julio de 2018, de *ProQuest*: <https://search.proquest.com/docview/927743568?accountid=31491>.
- Ruiz, E., Salazar, I. C., & Caballo, V. E. (2012). *ProQuest*. Recuperado el 23 de junio de 2018, de <https://search.proquest.com/docview/1030270261?accountid=31491>
- L. J. García-López, M. J.-C. (2011). *ProQuest*. Recuperado el junio de 2018, de <https://search.proquest.com/docview/927743563?accountid=31491>.
- M. A. C. F. Susana Martínez Alcántara. (2008). *Galegroup*. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <http://link.galegroup.com/apps/doc/A222487856/IFME?u=sena&sid=IFME&xid=b2eadaac>.
- Rivera, A. (17 de octubre de 2006). *ProQuest*. Recuperado el 20 de julio de 2018, de *ProQuest*: <https://search.proquest.com/docview/378573725?accountid=31491>.
- Clériga, R. (19 de junio de 2008). *ProQuest*. Recuperado el 20 de julio de 2018, de *ProQuest*: <https://search.proquest.com/docview/308002671?accountid=31491>.

- Woizinski, A. (30 de septiembre de 2009). scielo.org.ar. Recuperado el 18 de julio de 2018, de scielo.org.ar: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102010000100014#.WzvLd_qllMA.gmail.
- Vilchez, P. S. (2002). ProQuest. Recuperado el 18 de julio de 2018, de ProQuest: <https://search.proquest.com/docview/111222359?accountid=31491>.
- Clériga, R. (24 de marzo de 2012). ProQuest. Recuperado el 16 de julio de 2018, de ProQuest: <https://search.proquest.com/docview/939042807?accountid=31491>.
- C. Almendros, M. G.-G.-C. (2011). ProQuest. Recuperado el 20 de julio de 2018, de ProQuest: <https://search.proquest.com/docview/927743567?accountid=31491>.
- Casado, J. C. (2009). Manipuladores cotidianos: manual de supervivencia. En J. C. Casado, Manipuladores cotidianos: manual de supervivencia (pág. 309). Sevilla: Editorial Desclee de Brouwer.
- Taverniers, K. (2012). Abuso emocional en la pareja: construcciones y deconstrucciones de género, Primera Edición . En K. Taverniers, Abuso emocional en la pareja: construcciones y deconstrucciones de género, Primera Edición (pág. 121). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Madrid, C. O. (2013). Clínica Contemporánea: revista de diagnóstico psicológico, psicoterapia y salud. Volumen 4 N° 3. En C. O. Madrid, Clínica Contemporánea: revista de diagnóstico psicológico, psicoterapia y salud. Volumen 4 N° 3. (pág. 91).
- Beltrán, M. P. (2006). ProQuest. Recuperado el 26 de junio de 2018, de ProQuest: <https://ebookcentral-proquest-com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/reader>.
- es tan difícil: para quienes no saben qué hacer con sus hijos, o con sus alumnos . En M. S. Morales, Enseñar a convivir no es tan difícil: para quienes no saben qué hacer con sus hijos, o con sus alumnos (pág. 145). Editorial Desclee de Brouwer.
- O., P. P. (01 de enero de 2009). ProQuest - Ebook Central. Recuperado el 27 de junio de 2018, de ProQuest - Ebook Central: <https://ebookcentral-proquest-com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3179722>.
- ID=3168522&tm=1535607126764.
- Bracho, M. V. (2007). Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de Educación Superior. En M. V. Bracho, Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de Educación Superior. Maracaibo: B - Universidad Rafael Urdaneta.
- Carballeira, Á. R. (1992). El Lavado de Cerebro: psicología de la persuasión coercitiva. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Castro, J. L. (2005). Análisis de problemas y toma de decisiones, 3ra. Ed. En J. L. Castro, Análisis de problemas y toma de decisiones, 3ra. Ed. Naucalpan de Juarez.
- Cortés, J. C. (2004). Desarrollo socioafectivo y de la personalidad, Madrid: Difusora Larousse - Alianza Editorial. En J. C. Cortés, Desarrollo socioafectivo y de la personalidad, Madrid: Difusora Larousse - Alianza Editorial (pág. 330).
- Estrada, G. P. (2012). Autoestima: clave del éxito personal (2a. ed.). En Autoestima: clave del éxito personal (2a. ed.). Mexico.
- Goleman, D. (01 de enero de 2009). ProQuest - Ebook Central. Recuperado el 17 de julio de 2018, de ProQuest - Ebook Central: <https://ebookcentral-proquest-com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3181908>.
- José Avilés, M. I. (23 de junio de 2014). Recuperado el 13 de junio de 2018, de ProQuest: file:///E:/Informacion/Downloads/927743568_1.pdf
- López, M. A. (2012). ProQuest. Recuperado el 20 de julio de 2018, de ProQuest: <https://search.proquest.com/docview/1010354245?accountid=31491>.
- Montero, J. M. (2015). UNEA TUS EMOCIONES. BILBAO: EDITORIAL DECLÉE DE BROUWER S.A.
- Morales, M. S. (1009). Enseñar a convivir no
- Palazón, C. H. (2009). ProQuest - Ebook Central. Recuperado el 16 de julio de 2018, de ProQuest - Ebook Central: <https://ebookcentral-proquest-com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3195452>.
- Rush, M. (2015). Usos de las Tic en la educación superior. Apuntes tecnológicos, 34-55.

ISBN: 978-958-15-0383-4



SENNOVA

Sistema de Investigación,
Desarrollo Tecnológico e Innovación