



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Semillero De Practicantes En La Organización Parmalat Ltda  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

OSCAR ANDRES VILLAR GARZÓN  
OSCAR MIGUEL DEVIA TRILEROS

ASESOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2021.

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	1ii
Presentación de la institución.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación. ....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos .....	3
Justificación. ....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	5
Título nivel 3.....	6
Marco teórico.....	6
Título nivel 3.....	6
Marco Empírico. ....	7
Título nivel 3.....	7
Capítulo 3. Metodología. ....	8
Tipo y diseño de investigación. ....	8
Participantes.....	8
Instrumentos de recolección de datos. ....	9
Estrategia del análisis de datos. ....	10
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados. ....	12
Discusión.....	17
Conclusiones. ....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones. ....	19
Bibliografía .....	21
Anexos. ....	23

**Lista de Anexo Documentos**

Anexo de Documentos A. Consentimiento Informado .....	23iii
Anexo de Documentos B Formulario de Calificación de desarrollo de la práctica .....	24
Anexo de Documentos C Formulario de evaluación de desempeño aprendices y practicantes ...	25
Anexo de Documentos D. Presentación de apoyo para la sustentación del proyecto de investigación .....	26

### **Lista de Anexo Fotografías.**

Anexo Fotografías A. Fotografías actividades de inducción aprendices y practicantes .....	27
Anexo Fotografías B. Fotografías actividades de capacitación de la empresa para aprendices y practicantes .....	27
Anexo Fotografías C. Fotografías de formación programas especiales para funcionarios, aprendices y practicantes. ....	28
Anexo Fotografías D. Fotografía de algunos aprendices y practicantes para fines de publicaciones.....	28
Anexo Fotografías E. Fotografía tomada en la grabación del video de trabajo de grado. ....	29

### **Lista de tablas**

Tabla 1. Promedio de evaluaciones de desempeño..... 14

## Lista de ilustraciones

v

Ilustración 1. <i>Pirámide metodología utilizada modelo aprendizaje 70-20-110</i> .....	11
Ilustración 2. <i>Calificación individualizada desempeño.</i> .....	14
Ilustración 3. <i>Calificación individualizada habilidades y conocimientos técnicos.</i> .....	15
Ilustración 4. <i>Calificación individualizada - Cultura Lactails valores</i> .....	15
Ilustración 5. <i>Calificación individualizada - Cultura Lactails valores 2</i> .....	16
Ilustración 6. <i>Calificación individualizada - Cultura Lactails - Evolución del proceso</i> .....	16
Ilustración 7. <i>Calificación individualizada Actitud</i> .....	17

### **Resumen.**

En Colombia actualmente las prácticas profesionales son la plataforma en la que muchos jóvenes esperan adquirir experiencia o en el mejor de los casos poderse vincular a una organización.

Por ende las empresas cuentan con una gran responsabilidad para formar a sus practicantes ya que también aportan al desarrollo de una sociedad.

A partir de lo anterior el presente trabajo de investigación persigue el siguiente objetivo general: Diseñar e implementar un programa semillero de aprendizaje aplicando el modelo 70/20/10 a los aprendices y practicantes de todas las áreas a nivel nacional de la empresa Parmalat Colombia Ltda. Para incrementar su desempeño y sobre la cual el método consintió en una investigación de tipo mixto correlacional, utilizando dentro de la metodología el diseño y aplicación de dos herramientas que comprenden a la aplicabilidad de una muestra representativa de aprendices y practicantes llamada calificación desarrollo de la práctica la cual proyecta la perspectiva que tienen los aprendices y practicantes para el buen desempeño y por otro lado el diseño e implementación de una evaluación de desempeño aplicada a la población objetivo, para respaldar la efectividad del semilleros de aprendizaje bajo la metodología 70-20-10.

Con los resultados obtenido con la implementación de este programa de semillero de aprendizaje 70-20-10, será tenido en cuenta para su aplicabilidad en el proceso de vinculación de futuros practicantes a partir del año 2022 y tomado en cuenta como parte de los procesos del área de recursos humanos, llevándolo a la documentación para hacer parte de las futuras auditorias de la organización.

**Palabras Clave: Bienestar, calidad de vida laboral, Satisfacción, productividad, practicantes.**

## **Capítulo 1**

### **Introducción.**

Las prácticas profesionales son conocidas comúnmente como aquel periodo en el que un estudiante de programas técnicos, tecnológicos o universitarios al culminar su formación teórica se vinculan a una organización con el objetivo de aplicar sus conocimientos de formación profesional al sector real, y en el que la organización participa en su formación durante el desempeño de sus actividades como si fuera un colaborador con ciertas condiciones que deben ser tenidas en cuenta conforme al tipo de contrato al que se vinculen.

Mencionado lo anterior se ve la importancia de contar con un buen manejo de información y caracterización de labores por parte de la organización para el aprendiz o practicante; para no llegar a generar traumatismos en el buen desempeño y calidad de vida laboral, causando reprocesos y afectaciones que puedan llegar a ser significativas para la organización. Lo anterior enmarcado en los saberes básicos que debe tener un profesional, el saber conocer, saber hacer y saber ser, que lo lleven a la competitividad.

El saber conocer hace referencia a los conocimientos especializados que debe poseer el profesional, el saber hacer está sujeto a la práctica, desarrollar la teoría al sector real, y por último el saber ser ligado a las competencias encaminadas con los valores.

Algunas organizaciones no cuentan con un buen proceso de transición del paso de la academia a lo laboral en el momento de vincular a sus aprendices o practicantes, ya que descuidan el proceso de capacitación y técnicas de como este nuevo profesional en formación debe aprender a desarrollarse dentro de un equipo de trabajo y cumplir a cabalidad las funciones designadas.

Basado en lo anterior el presente proyecto se desarrolla en una empresa líder de consumo masivo en el sector lácteo, que impacta las familias colombianas, dirigido en diseñar un programa semillero de formación, para aprendices y practicantes de la organización PARMALAT COLOMBIA LTDA, tomando como variables de la investigación el buen desempeño y calidad de vida laboral; promoviendo los objetivos y valores de la organización a través de la técnica de aprendizaje del modelo 70/20/10

**Presentación de la institución**

Parmalat Colombia fundada en 1961 en Parma Francia y Proleche empresa fundada en Medellín Colombia en 1965, pertenecientes a la multinacional francesa LACTALIS de productos elaborados a base de lácteo con plantas en Cali, Barranquilla, Bogotá y Medellín y alrededor de 1.800 empleados.

**Planteamiento del problema**

Actualmente en Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE, según su reporte de fuerza laboral y educación para el año 2020 “la tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación media fue 24,3%. Para los hombres, esta tasa se ubicó en 15,2%. La tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación universitaria fue 17,7% y la de los hombres 14,2%.” (Estadística, 2021)

Por lo cual se comprende que estas personas en su mayor porcentaje, realizaron el paso transitorio en el ejercicio de práctica laboral y serían impactadas por las organizaciones contribuyendo al desarrollo del país.

**Pregunta de investigación.**

¿Cuál es el impacto de la implementación del modelo de aprendizaje 70/20/10 en el programa de semilleros de practicantes, sobre su desempeño laboral en la organización Parmalat Colombia Ltda.?

**Objetivo general.**

Diseñar e implementar un programa semillero de aprendizaje aplicando el modelo 70/20/10 a los aprendices y practicantes de todas las áreas a nivel nacional de la empresa Parmalat Colombia Ltda. para incrementar su desempeño.

**Objetivos específicos**

Analizar el desempeño de los aprendices y practicantes de la empresa Parmalat Colombia Ltda. durante su práctica:

Diseñar un programa de capacitación y formación de los aprendices y practicantes basados en la experiencia del trabajo

Contribuir al buen desempeño de los aprendices y practicantes formándolos como candidatos potenciales para ocupar una posición a futuro dentro de la organización.



**Justificación.**

En Colombia, actualmente los jóvenes se sienten desmotivados por el déficit de oportunidades laborales y el principal camino que tienen para adquirir experiencia laboral y poder llegar a vincularse a una organización sólida es a través de sus prácticas profesionales después de cursar un estudio técnico, tecnológico o universitario.

Por esta razón es importante mencionar que la presente investigación se desarrolla buscando aportar una mejora en el sector real y en la que el aprendiz o practicante pueda desarrollar sus competencias y buen desempeño conforme a las nuevas exigencias de un profesional en el mercado y de esta manera se contribuya en una mínima parte al desarrollo del país, por ende la metodología de aprendizaje 70 -20- 10 es adecuada para los estudiantes que se encuentran en una curva de aprendizaje pues les permitirá desarrollar un sentido de pertenencia tanto con la compañía que decidió vincularlo para su formación laboral como con su equipo de trabajo.

**Capítulo 2.****Marco de referencia.****Normatividad contractual de los Aprendices y Practicantes**

Actualmente en Colombia existen normativas que obligan a las empresas a apoyar el talento joven a través de su vinculación por medio de prácticas profesionales, dentro del artículo 33 de la Ley 789 de 2002 el cual despliega una serie de condiciones que garantizan la contratación del aprendiz o practicante bajo un modelo parecido al contrato de trabajo, la normativa cuenta con algunas excepciones, teniendo en cuenta la ejecución de la etapa productiva y siendo participe del período de formación y fortalecimiento de los procesos conforme a su programa académico.

El inciso tercero del mismo artículo 32 de la Ley 789 de 2002, señala que, para cumplir con la cuota de aprendizaje, las empresas podrán contratar practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje en desarrollo de la actividad económica de la empresa, "siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

El artículo 33 de la Ley 789 de 2002, determina la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de la siguiente forma: "La determinación del número mínimo

obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz." (Ministerio de Trabajo, 2021)

### **Marco conceptual.**

A continuación, se relacionan los conceptos que detallan cada una de las variables que se abordaran en la presente investigación de manera que sea comprensible la dirección del proyecto realizado.

Comúnmente encontramos diferentes definiciones a los conceptos que se emplean en las investigaciones y esto va ligado a la orientación de la misma.

El concepto de desempeño laboral como variable que se pretende medir en la investigación ha sido objeto de estudio por diferentes autores como el caso (Stoner, 2016) Quien argumenta que se busca explorar el proceso de contratación como predictor laboral futuro, sin embargo, aún existe un vacío entre terminar comprender los procesos de selección y sus componentes.

Asimismo (Zelaya, 2018) menciona como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada trabajador.

Definiciones como la de (Sora, 2020 ) en la que manifiesta que el desempeño laboral es la integración de diferentes competencias aplicadas a situaciones concretas de su aplicación laboral, Por lo tanto, la toma de decisiones, la habilidad de apoyo, la habilidad de liderazgo y la habilidad social deben tenerse en cuenta para mejorar el trabajo y el desempeño.

José M. Peinado en su libro Desempeño 3.0, guía básica para el crecimiento profesional muestra una mirada más integral de lo que sería el desempeño hoy en día teniendo en cuenta que este está integrado por diferentes factores, manifiesta que el desempeño debe ser visto más allá de una actividad profesional o actividad de un trabajo, puesto que el desempeño tiene una mirada más global que aporta a la realidad económica

y social del momento, ese relacionamiento y actuar con los clientes internos y externos, como se ponen en valor esos conocimientos, experiencias, habilidades y valores personales. El desempeño en los profesionales esta conducido a evolucionar y adaptarse a la realidad. (Peinado, 2016)

### **Marco teórico.**

El proyecto implementa el modelo de aprendizaje 70-20-10 en los aprendices y practicantes que sean contratados por la empresa Parmalat Colombia LTADA en marcado en un programa de semillero de aprendizaje.

El modelo de aprendizaje fue creado a mediados de 1980 por tres investigadores que trabajan en temas de liderazgo creativo en carolina del norte, estado unidos de américa, sus autores: Morgan McCall, Michael M. Lombardo y Robert A. Eichinger desarrollaron una técnica que permite aprovechar al máximo la capacidad de aprendizaje y dotes de liderazgo de los colaboradores y que hoy en día es empleada por los equipos de gestión del talento humano en muchas organizaciones; este modelo consiste en que los colaboradores obtengan el 70% de aprendizaje experiencial frente al trabajo que desarrollan en las organizaciones, 20% del aprendizaje obtenido con la interacción con su entorno es decir técnicas, observaciones, enseñanzas de sus superiores o compañeros incluso personal fuera del sitio de practica y por último el 10% que es empleado por el aprendizaje que se pueda dar de manera formal, como lo son las sesiones de formación. (Moreno, 2018)

Se cree que el éxito del modelo de aprendizaje responde a diferentes teorías y estudios que se desarrollaron en su momento de manera fragmentada y que necesariamente no estaban conectadas como es el caso del aprendizaje informal (Marsick, 2012), aprendizaje mimético (Billet, 2014) aprendizaje en el puesto de trabajo, el aprendizaje social y el aprendizaje social y situado.

## **Marco Empírico.**

El proyecto de semillero de entrenamiento de jóvenes profesionales para el primer empleo en empresas tecnológicas en Colombia (Olaya, 2018), contó con la participación de 10 colaboradores entre profesionales egresados y estudiantes de último semestre de carreras de ingeniería de sistemas o afines; dentro de sus conclusiones se encuentran que los estudiantes al culminar su formación profesional se enfrentan a la dificultad de acceder a su primer empleo, donde en muchos de los escenarios ofrecen condiciones desfavorables; Asimismo, (Anjum, 2020) en su estudio de impacto de programas de pasantías replica que la transición de etapas de la vida de estudiante a profesional no es sencillo. Los estudiantes deben enfrentar desafíos cuando incursionan en la vida profesional, ya que deben adaptarse al entorno profesional implementando sus conocimientos.

En su libro *Learning Through Supervised Practice in Student Affairs* (Janosik., 2014) alude que el aprendizaje por medio de la práctica supervisada en asuntos estudiantiles cierra la brecha entre la teoría y la práctica, pues ayuda a los implicados a construir una práctica o experiencia de pasantía que contribuya al éxito y aprendizaje y al desarrollo profesional.

Es fundamental la combinación de aprendizaje y trabajo en una única experiencia, pero también la toma de conciencia de que las organizaciones pueden aprender, de igual manera como componente social y colaborativo es clave con el soporte de las tecnologías, tal y como constatan algunas buenas prácticas con MOOC y de e-Learning (González., 2013)

Con relación a la exposición de (Al-Maskari, 2014) varias empresas ofrecen puestos de capacitación como parte de la responsabilidad social corporativa, manteniendo una consideración de los aprendices como un activo para ellos.

La satisfacción del pasante según (Chen, 2018) en su estudio investigó las competencias mejoradas en empleabilidad que conducen a la satisfacción del pasante con la vinculación de convenios de aprendizaje; Esta investigación identificó la relación entre la satisfacción del practicante como objetivo principal para mejorar los programas de

pasantías con el fin de futuras vinculaciones de ese talento a la empresa para la cual realizaron su proceso de aprendizaje.

Basado en el modelo de características de trabajo junto con la teoría de construcción de carreras (JingzhouPan, 2018) argumenta que la calidad de las pasantías es un elemento significativo de la relación entre la personalidad proactiva y la adaptabilidad profesional, así como el éxito laboral.

Según (M Robles, 2012), el servicio social como las practicas universitarias se consideran una gran oportunidad para impulsar la habilidad profesional en términos académicos y de servicio, como primera instancia, el contexto en la que se ubica a los practicantes dentro de las diferentes problemáticas y sus soluciones.

Para (Jennings, 2012) hoy día para los profesionales no es necesario un desplazamiento constante de su ambiente de trabajo para aprender. Su formación tiene cabida también en el mismo ámbito laboral.

Existen múltiples interpretaciones según las organizaciones que adoptan el 70/20/10. Para (Hoyle, 2015) en los últimos cinco años, se ha visto irrumpida la popularidad del modelo y también a la vez se está empleando en muchas organizaciones, lo que ha permitido la aparición de definiciones muy distintas a argumentadas por los departamentos que lo han implementado.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

#### **Tipo y diseño de investigación.**

El diseño de esta investigación es de tipo mixto correlacional debido a que se integra metodología cualitativa y cuantitativa para el diseño e implementación del semillero de aprendizaje, de tipo correlacional que persigue medir el grado existente entre su variable de desempeño y método de aprendizaje 70-20-10.

#### **Participantes.**

De acuerdo con lo mencionado anteriormente el muestreo es no probabilístico a conveniencia de la investigación, dadas las experiencias y subjetividades

que corresponden a la mitad del total de practicantes de la empresa de Parmalat Colombia LTDA discriminada de la siguiente manera:

Descripción:

15 aprendices SENA en etapa productiva de programas en formación técnico y tecnológico como: Gestión Ambiental, Negocios y Comercio Exterior, Gestión Logística, Automatización en Procesos Industriales, Mantenimiento en Redes y Equipos de Informática entre otros.

10 practicantes profesionales universitarios de diferentes programas como: Ingenierías, Administración, Negocios y comercio exterior, Diseño Gráfico, Contabilidad, Derecho y Psicología. Distribuidos en las diferentes ciudades donde está la operación: Bogotá, Medellín, Yumbo, Barranquilla y Cerete.

En las áreas de Control Ambiental, Industrial, Supply Chain y Logística, Compras y comercio Exterior, Contabilidad y Financiera, Redes e Infraestructura TI y Recursos Humanos.

Esta población representativa está integrada por ambos géneros Femenino y Masculino entre las edades de 18 a 37 años los cuales se encuentran de acuerdo en hacer parte de la investigación.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Como técnica de recolección de datos en la investigación se diseñaron dos instrumentos de medición: una primera encuesta de 20 preguntas mixtas a través del formulario web Microsoft Forms, que es aplicada a la muestra poblacional mencionada anteriormente; para conocer cuál es su percepción frente al desarrollo de sus prácticas profesionales en la organización. **(Ver anexo)**

Este cuestionario es enviado a través de la cuenta de correo empresarial a cada uno de los participantes, en las que se adjunta el formato de consentimiento informado para la aplicación de la investigación y así mismo el link del cuestionario para ser desarrollado.

La segunda encuesta está dirigida a los responsables de los aprendices y practicantes como jefes directos en la organización; a través del formulario elaborado en

Excel de 19 preguntas mixtas, que tiene como finalidad evaluar el desempeño del aprendiz o practicante dentro de la organización.

Para el caso de la aplicación de esta evaluación, es enviada a cada uno de los líderes a través de la cuenta de correo corporativo de manera novedosa con un e-flyer, invitando a calificar el desempeño del aprendiz e indicando unos tiempos no mayores de tres días para reenviar la evaluación con la calificación. Así mismo es acompañado de una llamada informando la metodología de evaluación

### **Estrategia del análisis de datos.**

La estrategia utilizada para el análisis de la información recolectada será el modelo correlacionar experimental, con base en los instrumentos para la recolección de datos, en estos instrumentos se equilibran preguntas mixtas que permite la implementación del método de correlación de las variables que interactúan entre sí como lo son el desempeño y la calidad de vida laboral, de igual manera se implementó la prueba de correlación para datos ordinales y la prueba de distribución chi cuadrado.

Teniendo en cuenta que las encuestas fueron diseñadas en Excel, la información que se extrae será tabulada para el desarrollo del análisis anteriormente mencionado.

Dentro de la estrategia de análisis se mantendrá contacto directo con los aprendices y practicante informando la metodología de la aplicación en la que se les envía el consentimiento informado por medio de correo electrónico a la cuenta de correo corporativo y el cuestionario ya anteriormente mencionado para dar respuesta a los puntos planteados y así proceder a realizar la tabulación de la información una vez se tenga completa.

De igual manera es aplicada las evaluaciones de desempeño de aprendices y practicantes con los líderes de cada proceso en el que se les contacta de manera telefónica y envía el correo de manera dinámica explicado como es la rúbrica de cada evaluación para que con ella puedan calificar el desempeño de los aprendices o practicantes.



**Ilustración 1. Pirámide metodología utilizada modelo aprendizaje 70-20-10**

### Consideraciones éticas.

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, descrito por el congreso de Colombia por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, para este proyecto de investigación sobre los derechos de los participantes en investigaciones. Según lo dispuesto por el título II, disposiciones generales y según los principios universales. (Ver anexo) en la aplicación del instrumento y sus resultados, debido al flujo de información de confidencialidad que estos manejan de la muestra representativa (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2021)

Se Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución, para el caso la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano mediante la asesoría de la presente investigación la cual es aplicada a la organización Parmalat Colombia LTDA por ende nos apoyaremos en el artículo 7 de la misma resolución lo cual da cuenta de: Cuando el diseño experimental de una investigación que se realice en seres humanos incluya varios grupos, se usarán métodos aleatorios de selección, para obtener una asignación imparcial de los participantes en cada grupo.



Dando soporte a lo establecido en el Capítulo 1 del artículo 11 se clasifica la investigación sin riesgo, pese a que es de aplicación en la organización, su desarrollo es supervisado por el tutor asignado para dicha investigación (MINISTRO DE SALUD, 2017)

#### **Capítulo 4.**

##### **Resultados.**

Se logró satisfactoriamente la participación de los colaboradores de la organización, tanto de los aprendices y practicantes como de sus jefes inmediatos, para el desarrollo de esta investigación y conforme a los resultados encontrados se halló la importancia que la organización mantenga dentro de sus buenas prácticas de formación a los nuevos aprendices, un modelo de formación que facilite el aprendizaje y sea llevado a la experiencia acompañado de sociabilización y capacitación que fortalezca las competencias e impulse el buen desempeño para alcance de los objetivos corporativos, lo anterior lo vemos reflejado en los resultados arrojados por la investigación donde se evidencio la necesidad de un acompañamiento y soportes durante la curva de aprendizaje.

Se contó con la participación de 25 personas (15 aprendices y 10 practicantes) que decidieron hacer parte de este semillero de practicantes, donde se demostró la importancia y el interés por hacer más visible el proceso de prácticas dentro de la organización, según los resultados arrojados con base en el diligenciamiento de las herramientas a la calificación del desarrollo permitió generar un mayor impacto en las diferentes áreas respecto a la labor que ejercen los practicantes y el fortalecimiento que este genera en el sentido de pertenecía de para el proceso que se lleva con la compañía Parmalat; en este ejercicio la distribución de género es homogénea (52% hombres y 48% mujeres).

El 15 % de los evaluados realizaron práctica en el departamento de recursos humanos.

La mayoría de los participantes (60%) se encuentra en un rango de edad entre los 20 y los 25 años.

El 64% de los participantes realizaron su práctica en un periodo de 6 meses y el 36% realizaron su práctica por un tiempo de 1 año.

El 88% sostuvo que fue informado respecto a sus condiciones de trabajo (contrato, salario, horarios, beneficios y el área a la que ingresaría) y el 12 % restante no lo recuerda.

A pesar de que todos los participantes informaron haber tenido una inducción corporativa, solamente el 64% recibió un entrenamiento de las funciones del cargo asignado y el 68% afirma que las indicaciones de las labores asignadas no fueron claras, ni dinámicas ni de fácil comprensión. Dentro de algunas respuestas relevantes se encuentran la falta de conocimiento de programas y la alta cantidad de información recibida para la ejecución de la labor.

El 80% de los encuestados considera que el método más adecuado para llevar a cabo el entrenamiento de su cargo es llevando un acta de entrega y soportes de los temas más importantes para aprender.

El resultado del promedio de la calificación que los participantes creen merecer por su proceso de práctica corresponde a un 4 siendo 1 el menor puntaje y 5 el mayor puntaje, dentro de las justificaciones a la calificación auto asignada se destaca el compromiso y la disposición para el desarrollo de sus prácticas.

Los participantes consideran que la fluidez en la comunicación se promedia con un 3.52 sobre un rango de 1 siendo la calificación más baja y la 5 la más alta.

Respecto al aprendizaje de los procesos el 40% experimentaron haber sentido mucha presión y muy poca explicación frente a su formación y el 36% indicó dificultades de aprendizaje por que no entendían por falta de comprensión a la entrega del cargo.

El 60% de los participantes tardó en adaptarse en un tiempo comprendido entre 1 a 3 meses y 36% tardó de 3 a 5 meses.

En general los participantes consideraron que su proceso de práctica fue satisfactorio con un promedio de 4.08 teniendo en cuenta una calificación comprendida entre 1 siendo el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto.

La percepción que se tiene para la continuación del proceso de formación en la misma compañía es positiva, argumentando que les gustaría realizar su carrera en la compañía ya que se ve como oportunidad de crecimiento en esta.

En la siguiente tabla se plasma el promedio de los resultados correspondientes a las evaluaciones de desempeño por las siguientes categorías: desempeño, habilidades y conocimientos técnicos, cultura lactails (valores – evolución de proceso) y actitud.

**Tabla 1. Promedio de evaluaciones de desempeño**

	Desempeño	Habilidades y conocimientos técnicos	Cultura Lactails		Actitud
			Valores	Evolución de proceso	
<b>Promedio</b>	3,3	3,4	4,2	4,2	4,3

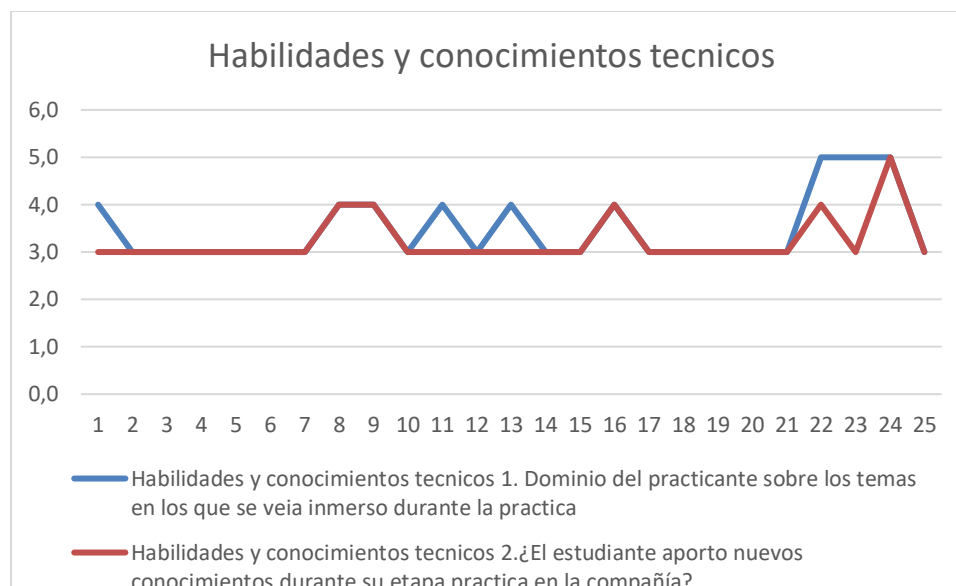
Fuente: Elaboración Propia

**Ilustración 2. Calificación individualizada desempeño.**



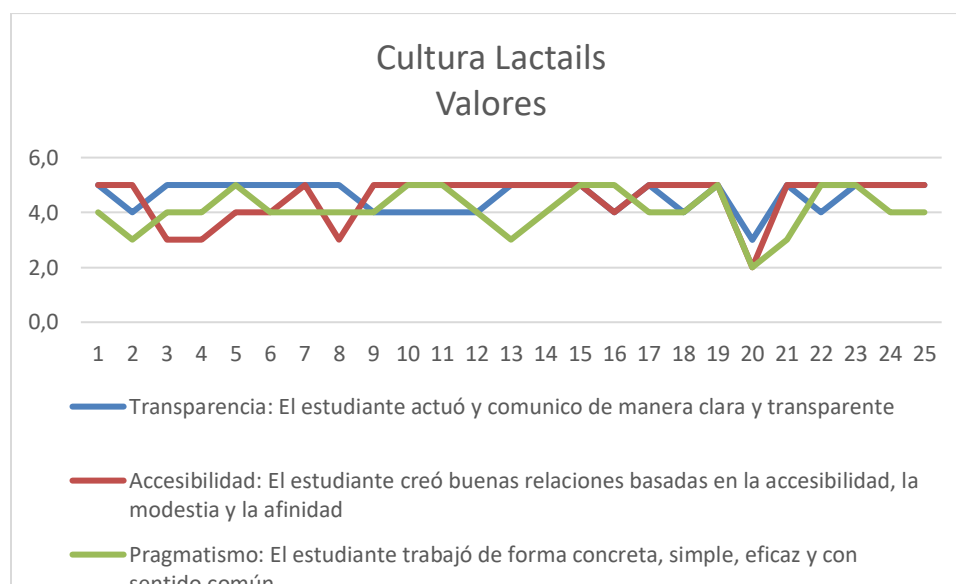
Fuente: Elaboración Propia

**Ilustración 3. Calificación individualizada habilidades y conocimientos técnicos.**



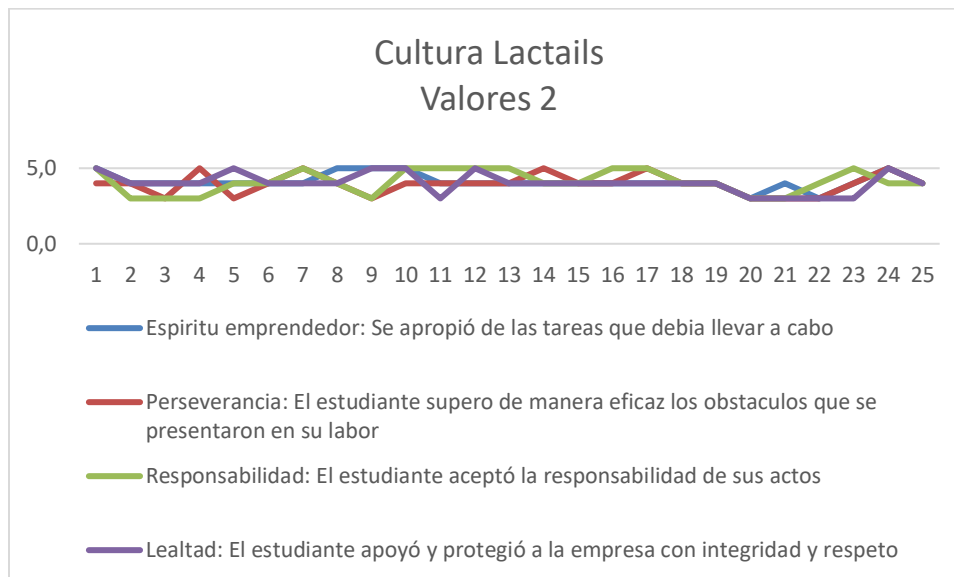
Fuente: Elaboración Propia

**Ilustración 4. Calificación individualizada - Cultura Lactails valores**



Fuente: Elaboración Propia

**Ilustración 5. Calificación individualizada - Cultura Lactails valores 2**



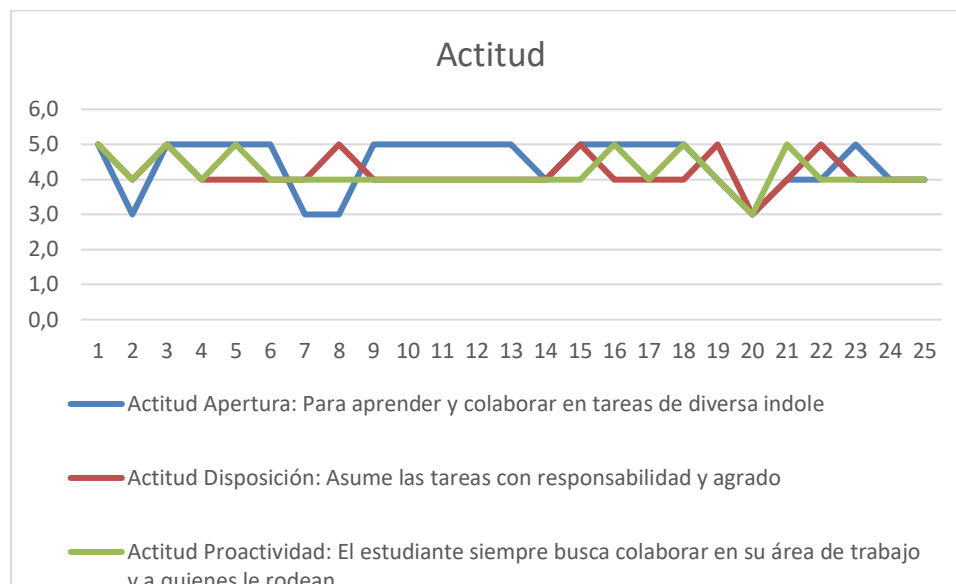
Fuente: Elaboración Propia

**Ilustración 6. Calificación individualizada - Cultura Lactails - Evolución del proceso**



Fuente: Elaboración Propia

### Ilustración 7. Calificación individualizada Actitud



Fuente: Elaboración Propia

### Discusión.

Como bien se indicaba anteriormente en el marco empírico, los estudios desarrollados alrededor de los proyectos de seminarios a los jóvenes que inician en sus primeras experiencias laborales y al desarrollar su programa de pasantías presentan dificultades durante su curva de aprendizaje que comprende alrededor de dos meses y para lo cual como lo muestra el cuestionario aplicado a los participantes de la investigación en la empresa Parmalat Colombia Ltda. El 60% de los participantes tardó en adaptarse en un tiempo comprendido entre 1 a 3 meses y 36% tardó de 3 a 5 meses.

Dentro del estudio se evidencia que las áreas que han podido profundizar en temas de comunicación y un buen programa de entrenamiento no han presentado tanto traumatismo en el desarrollo de las labores del aprendiz o practicante, así mismo la percepción del 80% de los encuestados considera que el método más adecuado para

llevar acabo el entrenamiento de su cargo es llevando un acta de entrega y soportes de los temas más importantes para aprender, lo cual corresponde al método del 70% de aprendizaje relacionado a las áreas de trabajo.

### **Conclusiones.**

Teniendo en cuenta que el objetivo general de este proyecto fue diseñar e implementar un programa semillero de aprendizaje aplicando el modelo 70/20/10 a los aprendices y practicantes de todas las áreas a nivel nacional de la empresa Parmalat Colombia Ltda. Para incrementar su desempeño. Se diseñaron dos herramientas que nos permitirían comprender el desempeño que están teniendo durante el desarrollo de las labores asignadas; sin embargo el plan semillero es fundamentado al encontrarnos que este programa debe incluir un método de aprendizaje 70-20-10 que soporte mayor facilidad de adaptabilidad a las funciones que son asignadas.

El método cuenta con herramientas transitorias que fortalecen la implementación del modelo aprendizaje 70-20.10 con el fin de que pueda ser aplicado de manera dinámica logrando así resultandos muy efectivos para el desarrollo de un desempeño adecuado.

En este caso el diseño de una matriz de entrenamiento de cargo soporta una gran parte que exista un acercamiento y primera comunicación con la inducción de las labores a desarrollar basado en la experiencia de trabajo que sería el 70%, el 20% que hace referencia a la experiencia de socializar con personas de su entorno laboral para adecuar diferentes prácticas de trabajo se ve reflejado con las reuniones de socialización o retroalimentación y aquellos espacios que involucren temas laborales, seguido del 10% de formación que hace referencia al programa de inducción y programas de formación que soporta la compañía para impulsar el buen desempeño de sus colaboradores.

Con base en los resultados es importante mencionar que se debe implementar una herramienta que permita una inducción adecuada al cargo y establecer un tiempo límite para el desarrollo de esta, cumpliendo así un buen proceso al involucramiento del cargo y las labores.

Gracias a la implementación del modelo 70-20-10, en general los participantes tienen una visión positiva frente a su proceso de práctica con un promedio de 4.08, lo que permitió generar un sentido de pertenencia con la compañía y la intencionalidad de continuar haciendo parte de esta.

### **Limitaciones.**

Esta metodología comprende una única limitación y es que el 10% de aprendizaje asociado a la capacitación formal, en ocasiones es mal interpretado por las organizaciones pues consideran que es un buen método para ahorrar el costo de inversión en capacitaciones, cuando realmente este 10% debe estar enfocado en concentrar un buen programa de capacitación formal que apoye a los otros porcentajes de apoyo al aprendizaje.

Mencionado lo anterior según el objeto de estudio es importante dar espacio y contar con las condiciones para el desarrollo del aprendizaje permitiendo así un completo ciclo en el método 70-20-10

### **Recomendaciones.**

Se recomienda que el programa de aprendizaje 70-20-10 sea tomado en cuenta como un programa estricto dentro de la organización, para que las diferentes áreas lo puedan replicar y no sea una técnica de quienes deseen utilizarlo, ya que como se evidencio en los hallazgos, los participantes: Aprendices y Practicantes consideran que un buen plan de entrenamiento de cargo es considerado como parte de su formación y para este caso la comunicación también juega un papel indispensable.

Las diferentes áreas deben respetar los formatos diseñados para realizar la entrega y entrenamiento de cargo ya que estos mitigaran los reprocesos de cada área.

Otra de las recomendaciones está dirigida a la población de estudio los cuales deberán ser informados del método que se utilizara para su transición a cada posición dentro de la organización.

Se debe estar atento a las practicas aplicadas por los empleados para la ejecución de las funciones de cada área ya que el 20% del método está asociado a las discusiones, mentorías o socialización libre que puedan tener la población con el resto de la



organización ya que la información externa es decisión del involucrado y difícilmente se pueda tener control.

### Bibliografía

- Al-Maskari, A. (2014). Organizations' Perception of Internship/Training Program for Higher Education in Oman. *International Journal of Humanities and Social Sciences (IJHSS)*.
- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*.
- Auburn, T. (2006). Psychology undergraduates' experience of placements: A role-transition perspective. *Studies in Higher Education*.
- Billet, S. (2014). *Arendizaje situado y conectado: aplicaciones para el trabajo*. Madrid : Joaquin Gairin Sallan.
- Bohlander, S. (2003). *Administración de recursos Humanos*. Obtenido de [https://www.academia.edu/33378179/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS](https://www.academia.edu/33378179/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS)
- Capital Humano. (2020). El proceso «onboarding», un aliado contra la fuga de talento. *Capital Humano*.
- Chen, T.-I. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 88-99.
- chiavenato. (2009). *Gestión del talento Humano*. Ciudad de Mexico: McGraw Hill.
- DANE, D. N. (25 de 09 de 2021). *Panorama sociodemográfico de la Juventud en Colombia*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/informe-panorama-sociodemografico-juventud-en-colombia.pdf>
- Eraut, M. (1994). *APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO*. Obtenido de <https://educar.uab.cat/article/view/v54-n2-marhuenda-fluixa>
- Estadística, D. A. (25 de 09 de 2021). *DANE información para todos*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>
- G, R. S. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- González., I. (2013). Colaboración en comunidades de práctica para el desarrollo profesional del profesor. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 103-113.
- Gonzalez-Ramirez, M.-M. F.-G. (2017). Factores determinantes en la formación de pasantes en servicio social. Construcción y validación de un instrumento. *Enfermería universitaria Version Online*.
- Hoyle, R. (2015). Informal Learning in Organizations: How to Create a Continuous Learning Culture. *Kogan Page*.
- Janosik., S. (2014). *Learning Through Supervised Practice in Student Affairs* (2da edición ed.). New York: Routledge.
- Jennings, C. (2012). Trabajar de forma más inteligente utilizando el marco 70:20:10. *Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo, En J. Gairín*.

- JingzhouPan. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 14-26.
- Ko, W.-H. (2008). Training, Satisfaction with Internship Programs, and Confidence about Future Careers among Hospitality Students: A Case Study of Universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel & Tourism* .
- Lozano, A. (2012). *Modelo de semillero para el desarrollo del talento de jóvenes universitarios* . Bogotá.
- M Robles, M. C. (2012). El servicio social. Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. *Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM*.
- Marsick, V. (2012). *Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo*. Madrid : Joaquín Gairín Sallan.
- Ministerio de Trabajo. (25 de 09 de 2021). Obtenido de file:///C:/Users/Miguel%20Devia/Downloads/Decreto%201334%20del%202018%20(1).pdf
- Moreno, J. M. (2018). *elibro.net*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/59130>
- Olaya, M. (2018). *Los semilleros de entrenamiento de jóvenes profesionales para el primer empleo en empresas de tecnologías de la información en Colombia*.
- Peinado, J. M. (2016). *Desempeño 3.0 Guía básica para el crecimiento profesional*. Obtenido de elibro.net: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/116503>
- Rodríguez, J. (2007). *Decisiones Gerenciales*. Ciudad de Mexico: Trillas.
- Sora, B. (2020 ). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Walailak Journal*, 1.
- Stoner, J. C. (2016). Selecting Resident Assistants: The Relationship between Candidate Assessment and Job Performance. *Journal of College and University Student Housing*, 11-12.
- Universidad Antioquia ,Universidad Caldas. (2009). “Orígenes y dinámica de los semilleros de investigación en Colombia La Visión de los Fundadores”.
- William B. Werther, J. P. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Zelaya, R. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la*. Obtenido de Repositorio universidad cesar vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20046/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## Anexos A

### Documentos

#### Anexo de Documentos A. Consentimiento Informado



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
 FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
 ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL  
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, con documento de identidad C.C No. \_\_\_\_\_ confirmo que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que los estudiantes **Miguel Devia – Andrés Villar** me han invitado a participar; que actué consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de forma activa. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estimen conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.

Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información suministrada por mí, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Profesional en Psicología: \_\_\_\_\_

Cédula: \_\_\_\_\_

Profesional en Psicología: \_\_\_\_\_

Cédula: \_\_\_\_\_

Firma Participante: \_\_\_\_\_

Nombre Participante: \_\_\_\_\_

Cédula participante

SE REQUIERE PARA LA APLICACIÓN DEL LA CALIFICACIÓN DESARROLLO DE LA PRACTICA, SI LO CONSIDERA PUEDE MODIFICARLO TOTAL O PARCIALMENTE DESDE QUE CUMPA CON LAS CONDICIONES GENERALES PARA CONSENTIMIENTO INFORMADO.


## Anexo de Documentos B Formulario de Calificación de desarrollo de la práctica

Calificación desarrollo de la practica - Guardado

Preguntas Respuestas **25**

### Calificación desarrollo de la practica


25 Respuestas      05:38 Tiempo medio para finalizar      Activo Estado

[Ver resultados](#)  [Abrir en Excel](#)

1. Autoriza y desea continuar con el cuestionario

[Más detalles](#) [Insights](#)

Si	25
No	0



2. Nombre completo

[Más detalles](#) [Insights](#)

25 Respuestas



Respuestas más recientes

- "Anderson Camilo Garzón Quevedo"
- "Ferdinan Jose Ferreira castro"
- "Valentina Sierra Tapias"

1 encuestados (4%) respondieron **María José Hernández Anaya** para esta pregunta.

Johan Andres Garcia Hernande      Valentina Sierra Tapias      Shalcyn Gil Mosquera  
 Ferdinan Jose Ferreira castro      NICOLAS SANTIAGO CORREDOR MILLAN  
 Valentina Hoyos Stevenson Jessica Bibiana Pachón Chaparro      Manuel Ignacio Suarez Rincón  
 Martha Liliana Rivera Linares      María José Hernández Anaya      Oscar Miguel Devla Trilleros  
 Olga Lucía Castrillón Quintero      Jose David Sáenz Méndez      Angelica Mariana Guerrero  
 Gabriela Vargas Paez      Juan Sebastian Amaya Rojas      Anderson Camilo Garzón Quevedo  
 Andres Felipe Robayo      Laura Valentina Carrero Zuleta      Rosa Angelica Ahumada Simancas

## Anexo de Documentos C Formulario de evaluación de desempeño aprendices y practicantes

 		EVALUACIÓN A PRACTICANTES					Fecha
							30/06/2021
<b>Nombre del practicante:</b>							
<b>Duración de la practica:</b>							
<b>Área:</b>							
<b>Jefe:</b>							
Tenga en cuenta que la calificación de la escala Likert se da de la siguiente manera: Marque con una "X" en el respectivo recuadro, siendo "1" Totalmente insatisfactorio y "5" Totalmente satisfactorio							
<b>Desempeño</b>							
¿Qué funciones realizaba el practicante?	Creacion de proveedores y actualizacion de documentos creacion codigos de material Generacion de ordenes de compra BPCS y SAP Solicitud de Cotizaciones Seguimiento de pedidos Trámite de informes					Observaciones	
	1	2	3	4	5		
Evalue el desempeño del practicante en las funciones asignadas							
¿El desempeño del practicante fue tal que le permitio asumir tareas más complejas y/o distintas a las pactadas inicialmente?	Si		No			¿Qué tareas adicionales asumió?	
	X						
¿El estudiante optimizó algun proceso que se llevaba a cabo en la compañía durante su practica profesional?	Si		No			¿Qué procesos mejoró?	
<b>Habilidades y conocimientos técnicos</b>							
Dominio del practicante sobre los temas en los que se veia inmerso durante la practica	1	2	3	4	5	¿Por qué?	
¿El estudiante apporto nuevos conocimientos durante su etapa practica en la compañía?	Si		No			¿Cúales conocimientos?	
			X				
<b>Cultura Lactalis</b>							
<b>Sencillez</b>							
Transparencia: El estudiante actuó y comunico de manera clara y transparente	1	2	3	4	5	Observaciones	
Accesibilidad: El estudiante creó buenas relaciones basadas en la accesibilidad, la modestia y la afinidad							
Pragmatismo: El estudiante trabajó de forma concreta, simple, eficaz y con sentido común.							
<b>Compromiso</b>							
Espiritu emprendedor: Se apropió de las tareas que debía llevar a cabo	1	2	3	4	5	Observaciones	
Perseverancia: El estudiante supero de manera eficaz los obstaculos que se presentaron en su labor							
Responsabilidad: El estudiante aceptó la responsabilidad de sus actos							
Lealtad: El estudiante apoyó y protegió a la empresa con integridad y respeto							
<b>Ambición</b>							
Resultado: Se evidencia que el estudiante se fijo objetivos ambicios asumiendo tareas más complejas.	1	2	3	4	5	Observaciones	
Mejora continua: El estudiante aprovechó las oportunidades de mejora.							
Desarrollo de personas: Se evidencia que el estudiante tuvo una trayectoria de mejora en su que hacer y aportando al que hacer en el de los demás.							
<b>Actitud</b>							
<b>Califique al practicante a la luz de las siguientes competencias</b>							
Apertura: Para aprender y colaborar en tareas de diversa indole	1	2	3	4	5	Observaciones	
Disposición: Asume las tareas con responsabilidad y agrado							
Proactividad: El estudiante siempre busca colaborar en su área de trabajo y a quienes le rodean							

Firma:

<b>Nombre :</b>
<b>Cargo:</b>

## Anexo de Documentos D. Presentación de apoyo para la sustentación del proyecto de investigación



### ¿Qué es?

Es un programa dirigido a los Aprendices y Practicantes de la Organización Parmalat Colombia Ltda. encaminado al modelo de aprendizaje 70-20-10

### Objetivo General

- ✓ Diseñar e implementar un programa semillero de aprendizaje aplicando el modelo 70/20/10 a los aprendices y practicantes de todas las áreas a nivel nacional de la empresa Parmalat Colombia Ltda para incrementar su desempeño. Evaluar el valor que agrega cada persona.

### Muestra representativa

15 aprendices SENA en etapa productiva  
10 practicantes profesionales universitarios





## Anexos B

### Fotografías.

#### Anexo Fotografías A. Fotografías actividades de inducción aprendices y practicantes



#### Anexo Fotografías B. Fotografías actividades de capacitación de la empresa para aprendices y practicantes





**Anexo Fotografías C. Fotografías de formación programas especiales para funcionarios, aprendices y practicantes.**



**Anexo Fotografías D. Fotografía de algunos aprendices y practicantes para fines de publicaciones**



**Anexo Fotografías E. Fotografía tomada en la grabación del video de trabajo de grado.**



## FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN

Nombre del módulo y grupo	
Autores	Nombres y apellidos estudiantes:  Oscar Miguel Devia Trilleros  Oscar Andrés Villar Garzón
	Asesor: Kamila Bibiana García Garzón
Objetivo del proyecto	Diseñar e implementar un programa semillero de aprendizaje aplicando el modelo 70/20/10 a los aprendices y practicantes de todas las áreas a nivel nacional de la empresa Parmalat Colombia Ltda. para incrementar su desempeño.
Título del material	Buenas prácticas en adquisición y calidad de vida laboral de los practicantes en las organizaciones
Objetivo del material	Exponer el trabajo de grado con la implementación del modelo de aprendizaje 70/20/10 desarrollado en la empresa Parmalat junto con sus resultados y testimonios de los practicantes que hicieron parte de este.
Tipo de producto (podcast, video o cartilla)	Video
Enlace producto multimedia	<a href="https://youtu.be/iQnJdgRGdL8">https://youtu.be/iQnJdgRGdL8</a>