



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II–INVESTIGACIÓN APLICADA

IMPORTANCIA DE LA EDUCACION Y FORMACION EN MANDOS MEDIOS PARA LA
EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA DISPMEDI EN LA
CIUDAD DE BOGOTÁ

PRESENTA:

LUZ FANNY ARBOLEDA MORALES COD. 100166602

ANYELA XIMENA ALVAREZ HERRERA COD. 100047473

DIANA CAROLINA CARO FONSECA COD. 100051495

JULIETH DAYANA REYES RODRIGUEZ COD. 100044506

ESNEDA STEFANIA RIVADENEIRA CABEZAS COD. 100123139

TUTOR:

JOHANA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2021

Tabla de Contenido

Resumen	
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción General del Contexto del Problema	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	5
Objetivos específicos.	5
Justificación	5
Capítulo 2. Marco de Referencia	6
Marco conceptual	6
Educación	6
Formación	6
Planeación Estratégica	6
Mandos Medios	7
Experiencia.	7
Bienestar	7
Relaciones Interpersonales	7
Marco teórico	8
Marco Empírico	10
Capítulo 3. Metodología	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.	12
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	14
Discusión.	18
Conclusiones.	20
Limitaciones.	21
Recomendaciones.	21
Referencias Bibliográficas	21
Anexos	25

Lista de Tablas

Tabla 1: Población por Nivel de Educación	30
Tabla 2: Población por Estado Civil	31
Tabla 3: Población por Genero de Identidad	31
Tabla 4: Población por Estrato Social	31
Tabla 5: Población por rango de Edad	32

Lista de figuras

Figura 1: Porcentaje de satisfacción del jefe inmediato como líder	7
Figura 2: Distribución de la edad por Género	36
Figura 3: Distribución de la muestra por Educación	36
Figura 4: Distribución de la muestra por Edad	37

Resumen.

El Principio de Peter, mediante observaciones de conducta externa manifestaban que, en una jerarquía de cualquier entidad, privada, pública, de servicios, educativa, industrial o de alimentos, etc., todo empleado tiende a ascender hasta lograr su nivel de incompetencia, es decir todo puesto tiende a ser ocupado por un empleado que es incompetente para desempeñar sus responsabilidades. El objetivo es identificar la afectación por la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica de la empresa Dispmedi. La investigación tiene un enfoque cualitativo, con diseño Descriptivo en donde se utilizó la entrevista semiestructurada y como muestra para el estudio se tomó el 20% de la población. Cabe resaltar que el 85% del personal entrevistado tuvo la percepción de que es fundamental que los supervisores, coordinadores e inspectores, que corresponden a mandos medios, tengan un grado educación, ya que deben ser integrales; así como la experiencia es un factor importante en el conocimiento del hacer. Gracias a esto se podría inferir que cuando no se tiene este equilibrio la afectación en los resultados son evidentes. Se llega a la conclusión de que por la falta de preparación de los mandos medios se afecta la producción de la compañía y la falta de motivación del equipo de trabajo en la medida que no se realizan los procesos de acuerdo a los principios organizacionales y administrativos de la empresa.

Palabras clave: Educación – Formación - Experiencia – Planeación Estratégica – Mandos

Medios

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción General del Contexto del Problema

Es indispensable determinar la importancia que tiene la educación en aquellos cargos que tienen personal a cargo y que es relevante su formación para generar habilidades que le permitan ser más eficientes y productivos en sus funciones, así como llevar alineados los equipos de trabajo para conseguir los objetivos organizacionales.

Uno de los estudios más reconocidos a nivel mundial es el Principio de Peter, escrito por el Dr. Laurence J. Peter y Raymond Hull, mediante observaciones de conducta externa manifestaban que en una jerarquía de cualquier entidad, privada, pública, de servicios, educativa, industrial, de alimentos, etc, todo empleado tiende a ascender hasta lograr su nivel de incompetencia, es decir que con el tiempo, todo puesto tiende a ser ocupado por un empleado que es incompetente para desempeñar sus obligaciones o responsabilidades. Así mismo expresaban “los buenos subordinados no se convierten en dirigentes” (Laurence & Raymond, 2016).

Otro estudio de empresas colombianas buscando una relación entre la formación del talento humano y la estrategia organizacional en las ciudades principales del país. Se buscaba evidenciar si estas empresas tenían un plan estratégico de capacitación; y se evidenció que solo el 56% contaba con dicho plan, el 24% contaba con el plan de formación y sólo un 16% tenía un plan de carrera. Dicho estudio también pudo evidenciar una relación entre una política de formación clara y motivación, importante en la medida que la capacitación de los trabajadores busca que sea más íntegro y estable emocionalmente para que pueda mejorar su autoestima, creatividad y potencial con miras a garantizar su aporte a la competitividad de la organización. (Agudelo Orrego, 2019).

Planteamiento del problema

Para que una empresa pueda alcanzar sus objetivos y metas, debe contar con una buena planeación estratégica, en este sentido esta se debe desarrollar de manera armónica, contando con la participación de su talento humano, quienes deben estar articulados a cada uno de los procesos, para alcanzar los objetivos de la empresa.

Cuando existe deficiente formación y conocimiento del talento humano en la implementación, estrategias y evaluación de procesos, les resulta difícil evidenciar dónde están las falencias que están generando deficiencias en la producción o alteraciones en las relaciones interpersonales del equipo, lo que repercute en la entrega de un producto final de calidad.

En las encuestas realizadas en los tres últimos años sobre clima organizacional, así como en los resultados de la batería de riesgo psicosocial se establece una inconformidad promedio del 78.51% en la planta de personal operativa sobre el liderazgo de sus jefes inmediatos.

Figura 1

Porcentaje de satisfacción del jefe inmediato como líder



Porcentaje insatisfacción Jefe Inmediato como Líder

2018	2020
77,53%	79,50%

Nota: La figura 1 muestra la insatisfacción del personal operativo en cuanto a jefes inmediatos como líderes. Fuente Dispmedi (2020)

Otros aspectos relevantes como habilidades de un buen líder son: la comunicación, resolución de conflictos y un aspecto que es muy relevante para generar confianza en los equipos de trabajo es la objetividad y ética; desafortunadamente este último un 63.14 % de las personas encuestadas revelan que sus jefes inmediatos tienen siempre preferencias y no son objetivos o equitativos en la toma de decisiones, habilidades esenciales en un líder del siglo XXI. Así mismo se presenta una queja constante de los directivos de la compañía; jefes inmediatos de estos cargos que son su mano derecha para cumplir los objetivos de cada proceso definen que son ineficientes ya que no son abiertos al cambio. La frase “un líder no nace sino se hace” es un ejemplo claro en el personal de Dispmedi ya que definitivamente pese a que la empresa ha desarrollado acciones con el SENA, en cuanto a certificación de competencias en formador de formadores, así como líderes positivos, no han sido efectivos.

La conformación de equipos de trabajos eficaces permitirá a los individuos que laboran acceder a los recursos y capacidades de los demás, tanto en la dirección líder-colaborador como en la dirección colaborador-líder, facilitando alcanzar metas propias y del área (Juarez & Piazza, 2018).

Pregunta de investigación.

¿Cómo afecta la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica de la empresa Dispmedi de fabricación de dispositivos médicos en la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar la afectación por la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica de la empresa Dispmedi dedicada a la fabricación de dispositivos médicos en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

- Relacionar los impactos frente a los objetivos de la organización que trae tener mandos medios empíricos.
- Explicar las posibles consecuencias a futuro si no se logra la visión de la compañía, estableciendo que los cargos de coordinadores, supervisores, inspectores son elementales para ello.
- Determinar las causas por las cuales las personas que ocupan mandos medios no se motivan para seguir educándose profesionalmente.

Justificación

Ante la problemática que se presenta en muchas empresas por la falta de educación y/o formación del personal, resulta de especial interés conocer cómo afecta esto en el área de producción, más específicamente en los mandos medios de la empresa Dispmedi, la cual se dedica a la fabricación de dispositivos médicos en la ciudad de Bogotá.

Hoy en día encontramos muchos casos en los que se ve afectado no solo el área de los mandos medios de una organización, sino muchas otras dependencias, esto por la falta de educación, ya que en algunos casos únicamente cuentan con el título otorgado por su bachiller. Cabe resaltar que la formación no es en sí mismo un objetivo, sino más bien un medio para lograr los objetivos de una empresa, lo cual también se muestra como un recurso no solo para el bienestar de una organización, sino que también para mejorar el rendimiento del personal ayudando a potenciar las facetas del conocimiento, la productividad y su actitud.

Esta investigación surge de la necesidad de analizar la afectación por la falta de formación en los mandos medios que se dedican al desarrollo de las planeaciones estratégicas en la organización, con el propósito de identificar en qué influye esta situación y describir las condiciones que esto incide en la productividad de su área de trabajo. Gracias a esta investigación se busca propiciar la información necesaria sobre los factores más relacionados a esta problemática, lo que ayudará a establecer nuevos patrones que se puedan implementar para ayudar a reducir esta situación y que se pueda llevar a cabo un proceso en donde se pueda cumplir con la visión que la compañía tiene con respecto a la creación de un plan de carrera para sus trabajadores.

Capítulo 2.

Marco de referencia

En este capítulo se desarrollan tres Marcos el conceptual, teórico y el empírico, que son la base de la investigación que se llevará a cabo.

Marco conceptual

Es importante el conocimiento de conceptos claves en el manejo de la educación y formación de líderes.

Educación

Es un proceso donde se desarrollan facultades físicas, morales e intelectuales del ser humano, aquí puede entrar en competencias laborales, el saber ser, hacer y saber. (Imaginario, 2019).

Formación

Es un proceso de educación, de aprendizaje, se define como un conjunto de conocimientos. La formación es continua (Significados, s.f.).

Planeación Estratégica

Es el proceso mediante el cual una empresa define la misión, visión, objetivos organizacionales de una compañía, siendo el propósito de la misma, donde se contempla los cambios internos y externos es decir todo su entorno. (Ingenio Empresa, 2019).

Mandos Medios

Son aquellas personas que tienen un grado de autoridad y son los medios de comunicación entre las directivas y el personal base de la organización, de acuerdo con la Real academia española Mandos significa Mandar, estas personas son claves en cualquier compañía o empresa para cumplir los objetivos. (Zapata, 2016).

Experiencia.

Habilidad de conocimientos que se adquieren por vivencia propia en un periodo (Léxico, s.f.) determinado.

Bienestar

Uno de los conceptos claves es el de bienestar, el cual según la Real academia de la lengua española lo determina como: “1. Conjunto de cosas necesarias para vivir bien, 2. (...) pasar bien y con tranquilidad, 3. (...) buen funcionamiento de su vida somática y psíquica.” (Real Academia Española, 2020)

Relaciones Interpersonales

Es la interacción que se establece entre las personas y es un componente fundamental en el desarrollo integral personal, puesto que se necesita una función de inteligencia interpersonal, intrapersonal, emociones, vivencias y demás capacidades que dejan vislumbrar la conducta de un ser humano. En el medio laboral es fundamental puesto que, al compartir con compañeros de trabajo, se necesita unas habilidades específicas, que incluyen lo verbal y el sistema de mensajes no verbal para conseguir una comunicación saludable y con esto se pueda influir para alcanzar las metas de la institución. (Gómez D., 2018).

Marco teórico

En este Marco Teórico se dará la descripción de las teorías que soportan las variables de este estudio.

Las organizaciones hoy en día tienen un importante reto que cumplir, ya que vivimos en una sociedad compleja que presenta muchos cambios tanto en el ámbito empresarial como personal en los empleados de una organización. Estas deben estar orientadas a la creación y difusión del conocimiento partiendo de la educación continua lo que permitirá al personal generar nuevos conocimientos y seguir al ritmo de los tiempos modernos del siglo XXI. Cabe aclarar de entrada que cuando nos referimos al término de educación, no nos referimos meramente a la escolarización, sino a la oportunidad de lograr obtener una formación de manera permanente a lo largo de su vida y/o profesión, partiendo desde la educación básica adquirida en su infancia o juventud.

Teoría del Aprendizaje

La teoría de aprendizaje relacionada con el conductismo de Skinner (1904-1990) afirma que los distintos tipos de estímulos son los que provocan los distintos tipos de respuestas, por lo cual en este caso si el trabajador recibe por parte de su organización la motivación que cada uno de ellos requiere “el cual sería el estímulo”, podrán recibir como respuesta una mejora en su productividad, tanto personal como empresarial. Pero hoy en día se puede evidenciar que muchas empresas no realizan desde el área del talento humano ningún tipo de acciones motivacionales lo que conlleva a una baja en la producción tanto de la organización como de la motivación de sus empleados y hasta incluso aportar a la rotación del personal (Agudelo, 2019).

Teoría del capital humano

De acuerdo con este concepto, (Keeley, 2007), mencionaba que la teoría del capital humano era referenciada como un principio fundamental en la productividad, donde no

solicitaba que el personal contará con un conocimiento previo que hubiera adquirido en alguna institución educativa pues en este punto para las empresas su único interés era que el individuo contará con la capacidad física que su actividad requería. Mientras que, para Johnson, (2007), la capacitación es uno de los objetivos principales, ya que por medio de esta proporcionará que en las organizaciones se maneje personal altamente calificado, lo que ayudará así también a perfeccionar no solo la producción en las empresas, sino el desempeño y calidad de vida de su personal de trabajo.

Teoría “Z” de Ouchi

De acuerdo con Ouchi con la teoría “Z” explicada en Abravanel (1988) sostiene que un trabajador integrado a la empresa que esté satisfecho con ella, será mucho más productivo y tendrá una motivación más fuerte para esforzarse al máximo en sus actividades, con el fin de que la empresa alcance todos sus objetivos pues La manera en la que participan los empleados es fundamental para la productividad de esta. En este sentido este sería el motivo por el cual el trabajador siente que hace parte de la estructura de una empresa, asumiendo su rol como una de las piezas más importantes del grupo organizacional, brindando todo de sí mismo para lograr los objetivos de la empresa.

Teoría de “Y” de Mc Gregor

Por otro lado, (Mc Gregor, 1974) con la teoría “Y” mantiene que es responsabilidad y una de las tareas de la dirección crear e implementar las condiciones adecuadas para que las personas puedan poner en práctica todas sus cualidades, alcanzando de esta manera sus necesidades personales al tiempo en que aportan a los objetivos de la organización, satisfaciendo de cierto modo ambas partes. Es decir que siempre y cuando la dirección cumpla con las condiciones propuestas los trabajadores siempre manejarán la mejor disposición para realizar de manera correcta sus actividades para lograr mejores resultados.

Cabe resaltar que otro tema que deben resolver o tener en cuenta las organizaciones aparte de la capacitación, es la retención y motivación de sus empleados, esto para dar un mejor manejo a sus destrezas y habilidades a favor del trabajador y de la organización.

Teoría de las necesidades

Maslow (1948), con la Teoría de las Necesidades, abre nuevas perspectivas donde propone más posibilidades de trabajar la motivación a partir de acciones orientadas a cumplir con las necesidades del personal. En este caso de acuerdo con la jerarquía de las necesidades humanas; la necesidad de la autorrealización es la que más se relaciona con la situación organizacional pues esta se relaciona con el deseo que tiene la persona de cumplir y utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización; es aquí donde se expresa el deseo de progresar cada día más y desarrollar todo su potencial y talento.

Marco Empírico

Históricamente en el ámbito laboral se relacionan diversas condiciones psicológicas que conllevan a un aumento en la productividad, en el caso de las empresas o en este caso en la prestación de un servicio hacia la población en este caso, los relacionados con la salud.

Por esto, en un estudio realizado por Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos en 2017, donde su objetivo consistió en describir las dimensiones motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos; donde se tomaron 116 participantes de los cuales 112 eran asistentes y 6 jefes de turnos de Servicios Generales en los hospitales: Tamara Bunke y Mariana Grajales en Cuba en la provincia de Santiago. Para la metodología se utilizó una observación dirigida, una encuesta aplicada incluyendo datos sociodemográficos, un test de liderazgo y un test de motivación y la revisión documental de las normas de procedimiento.

Dentro de las variables demográficas estudiadas: el 95,8% eran mujeres, y de este porcentaje el 44,9% tenía entre 21 y 30 años de edad y el 83,3% el nivel preuniversitario como el más frecuente. Cuando se logra el análisis, se obtiene que el 83,3% de los jefes de turnos no poseen una actitud de liderazgo apropiada y el 49,2% de las Asistentes Generales, tienen motivación por afiliación, lo cual genera un clima organizacional complejo, cabe resaltar que En este estudio identifico el personal de estudio, según edad, sexo y escolaridad, variables necesarias para el entendimiento de la actitud de los prestadores de servicios de salud. (Sánchez Jaque, Brea, De la Cruz, & Matos, 2017).

Por otro lado, en 2019 Castillo y colaboradores realizaron un estudio que tenía por objetivo el "determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud que comprenden una micro red de Perú, para ello se tomó una muestra de 88 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios y se analizaron a través de una correlación de Spearman, la cual arrojó una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional y transformacional; hallando una relación directa, en la cual a mayor liderazgo, mejor clima organizacional (Castillo Saavedra, Reyes , Medina Reyes , Trujillo, & Ayala, 2019).

Dentro de los efectos positivos que tiene la adecuada implementación de estilos de liderazgo asertivos, se encuentra la productividad, es por ello que Flores en 2019 realizó un estudio que buscaba determinar si el liderazgo y la motivación se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S. A en Perú. Metodológicamente se utilizó el método científico, contando con una población de 170 trabajadores, y la muestra probabilística fue igual a 118; con criterios de inclusión y exclusión. Como instrumentos se utilizaron la encuesta y el cuestionario estructurado, la confiabilidad se obtuvo por el estadístico Alpha de Crombach, se realizó un análisis descriptivo y análisis inferencial. Se obtuvo como

resultado una relación directa y moderada entre el liderazgo y la efectividad funcional; así como la motivación y la efectividad funcional (Flórez, 2019).

Visto desde otra perspectiva el liderazgo impacta de forma directa no solo en el clima organizacional, si no en la productividad haciendo de este un factor altamente competitivo y que puede determinar el éxito o fracaso de una organización, autores como Beltrán, López y Vélez (2018) han realizado diversas investigaciones al respecto, una de ellas fue la realizada en 2018 con el fin de determinar cómo “el estilo de liderazgo incide en la adopción de procesos de innovación al interior de las PYMES de la comuna 11 de la ciudad de Medellín, a partir de la identificación de los estilos de liderazgo y su relación con los procesos de innovación desarrollados al interior de las organizaciones”, se tomó como muestra 386 colaboradores de las PYMES de la comuna 11 (Laureles) de la ciudad de Medellín pertenecientes a sectores como: transporte, tecnología, educación, alimentos, hoteles, se utilizando como enfoque el cuantitativo y como técnicas de recolección de datos una encuesta y una observación directa. Entre las principales conclusiones se identificó que el estilo participativo es el que potencia el desarrollo de las personas lo que propicia la innovación, la eficiencia y productividad organizacional. (Beltrán Ríos & López).

Por otro lado, Daza y colaboradores, por medio de su estudio el cual tenía como objetivo estudiar el clima organizacional en las empresas del sector palmero en la región caribe en Colombia, esto debido a que permitiría construir una empresa más humanizada lo cual favorecería al desarrollo integral del personal, donde también beneficiaría el nivel en la productividad laboral. Para esto el enfoque que utilizaron en su estudio el cual les ayudaría a sustentarlo fue el cuantitativo, con un diseño descriptivo de corte transaccional, utilizando como población 1234 empleados de los cuales como muestra se tomó únicamente 301, tanto operativos como administrativos. Se utilizó como instrumento el cuestionario iMCoe y el

análisis por medio de del software Quick View. Como conclusión se obtuvo que el factor que se considera más relevante es el buen trato y las relaciones interpersonales, donde se observa que el personal en general se encuentra satisfecha al compartir sus ideas para realizar en conjunto sus actividades y también para solucionar problemas, propiciando de esta manera una mejor productividad. (Daza, Beltrán & Silva, 2021)

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

La investigación tiene un enfoque cualitativo, el cual se puede definir como la práctica del conocimiento de los fenómenos, presentan tal y como son las situaciones o cosas, se profundiza en ello (Guerrero Bejarano, 2016); por consiguiente, el diseño corresponde a Descriptivo, donde se busca relacionar dos variables, a partir del conocimiento y comportamiento (Católica del Norte Fundación Universitaria).

Participantes.

Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo. El universo o población puede estar integrado por personas, animales o registros, nacimientos, muestras de laboratorio (López, 2004). Dicha población de la empresa Dispmedi en la ciudad de Bogotá corresponde a la base operativa, donde corresponde 103 trabajadores, de los cuales el 83.49% de la población son mujeres y el 16.50% son de género masculino; el 2.91% tiene primaria, el 9.70% tienen bachiller incompleto y el 87.37% tienen bachillerato completo; el 85.43% son de estrato 2 y el 14.56% son de estrato 1; su estado civil corresponde al 59.22% unión libre, el 27.18% casados y el 13.59% solteros; según edad el 7.76% su edad oscila entre 49 y 53 años, el

18.44% entre 44 y 48 años, el 20.38% entre 39 y 43%, el 31.06% entre 34 y 39 años, el 11.65% entre 29 y 33 años y el 10.67% la edad oscila entre 24 y 28 años de edad. El 100% del personal operativo tienen contratos a término indefinido y el 100% tiene el cargo de operario de producción.

Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población, en la que se realizará la investigación. (López, 2004). El tipo de muestreo es probabilístico aleatorio tomando 20 personas de la población personal operativo.

Instrumentos de recolección de datos.

La entrevista cualitativa es flexible y dinámica, no estructurada, no estandarizada y abierta. Se trata de un instrumento (Mella, 1998) que permite una narración conversacional creada conjuntamente con el entrevistador y el entrevistado. Según Sampieri “La entrevista semiestructurada se usa cuando el investigador sabe algo acerca del área de interés, por ejemplo, desde la revisión de la literatura, pero no lo suficiente como para responder las preguntas que se ha formulado”. En la entrevista semiestructurada se decide previamente qué tipo de información se necesita y fundamentados en ello requiere y en base a ello se prepara un cuestionario; sin embargo, las preguntas se formulan de manera abierta lo que nos deja recolectar información más rica y con más elementos que en la entrevista estructurada. (Bertomeu, 2016). De la entrevista semiestructurada, se tiene 8 preguntas estándar, de allí de acuerdo con la información que se reciba de cada trabajador se irá ampliando las preguntas, para llegar al objetivo de la investigación. Las entrevistas se realizarán de forma presencial dado a que son personal operativo dentro de sus jornadas laborales.

Estrategia del análisis de datos.

Los análisis de la información recolectada de las entrevistas se registrarán en Word.

Consideraciones éticas.

El código deontológico y bioético de la psicología, ley 1090 de 2006, llama al profesional de la psicología a guardar el secreto profesional, quien, en el evento de no hacerlo, puede hacerse acreedor a sanciones administrativas, éticas y disciplinarias, aparte de otras acciones que puedan instaurar en contra del psicólogo, quien (es) se vean afectado(s) por la conducta.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1090 de 2006, en su artículo 2, sobre los derechos de los participantes en investigaciones, se expresa que la presente investigación, está fundamentada en principios como la responsabilidad, el respeto, principios morales y éticos, confidencialidad, relaciones profesionales, siempre con el mayor respeto hacia el ser humano.

Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En su artículo 14 establece claramente el uso del consentimiento informado, el cual deberá ser por escrito, mediante el cual el participante sujeto de la investigación, autoriza su participación, con pleno conocimiento de los procedimientos, beneficios, riesgos, objetivos al cual se someterá con la capacidad de libre elección (Resolución 8430 de 1993, 1993).

Capítulo 4.

Resultados.

Los resultados obtenidos de la investigación realizada al interior de la empresa Dispmedi, mediante la técnica de entrevista semiestructurada, se identificó la afectación por la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica.

Del total de la población de 103 operarios de producción, se tomó una muestra del 20% correspondiente a 20 personas, con un determinante que era que el 85% tuvieran una antigüedad menor al año que corresponde a 17 personas con el fin de tener más objetividad y el 15% seleccionado que corresponde a tres personas tuviera una antigüedad superior 5 años para contrarrestar los resultados.

De acuerdo a su género de identidad se entrevistó a 16 mujeres y 4 hombres. Todo el personal de la muestra tiene un bachillerato completo y corresponden al estrato 2, por edad están divididos 5 personas en el rango de edad de 24 a 28 años, 6 personas en el rango de edad de 29 a 33 años, 7 personas en el rango de edad 34 a 39 años y por último dos personas en el rango de edad de 44 a 48 años. Por sugerencia de los entrevistados, expresamente solicitaron la confidencialidad de sus nombres en este proceso para evitar algún conflicto con los jefes inmediatos, lo cual se dejó expresamente en el documento para tranquilidad de los entrevistados.

Efectivamente el personal entrevistado tuvo la percepción de que es fundamental que los supervisores, coordinadores e inspectores que corresponden a mandos medios, tengan un grado de educación; toda vez que el nivel de experiencia es un factor importante del conocimiento del hacer ya que es un factor importante alineado al conocimiento.

Al relacionar si las responsabilidades del jefe inmediato con las del equipo de trabajo, logran obtener los resultados de cada proceso de acuerdo a los objetivos o metas establecidas por la compañía, los operarios evidenciaron que en un alto nivel no se cumplen, ya que a pesar de tener buenas intenciones, no logran realizar una planeación y organización por subproceso, por órdenes de producción de acuerdo con los recursos que se requieren para cumplirlos y esto trae atraso; cuando ven que ya no se cumple por la falta de planeación, empiezan a hacerlos correr para al fin tener devoluciones por parte de control de calidad ya que se deja como

prioridad producir más no con la calidad de acuerdo a los planes de control establecidos por la organización. La alta presión y la falta de organización genera reprocesos. Así mismo cuando los directivos piden explicaciones o resultados del cumplimiento del plan de producción, siempre se excusan en los otros procesos como logística o control de calidad del incumplimiento cuando verdaderamente es por negligencia.

Dado a esta mala organización se genera el incumplimiento de las órdenes de producción y conlleva al trabajo individual y no al trabajo en equipo lo cual se refleja en una falta de liderazgo por el jefe inmediato y esto trae conflictos generando mal ambiente laboral.

De los aspectos que evidenciaron que sus jefes inmediatos no tienen una base de educación formal son las habilidades en cuanto a comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de personal, que en consecuencia también piensan que afectan los valores alineados a la organización cómo lo son, el respeto, la tolerancia, la empatía, toma de decisiones y resolución de conflictos.

Dentro de la comunicación a que ellos refieren se incluyó también la expresión verbal y no verbal cuando se dirigen al personal, muchas veces cuando están estresados no miden sus palabras y sus actos y llaman la atención delante de todo el personal, con unas malas palabras, minimizando a las personas, lo cual es una mala praxis en un líder. Por esto el personal operativo mencionó o evidenció que para poder guiar un equipo de trabajo a los objetivos organizacionales y del subproceso se debe saber expresar, comunicar lo que se quiere de manera clara, y al evidenciar que alguien no entiende lograr, que lo comprenda para así cumplir. Por esto también se evidencia que cuando ingresa el personal no dura mucho tiempo y hay alta rotación, ya que muchas personas por sus comentarios frecuentes no se sienten satisfechos con los jefes inmediatos que les toca, porque no saben capacitar, formar en las actividades y no están presente en este proceso que es tan importante sino por el contrario se lo delegan a otra

operaria, por eso ellos a veces presentan muchas falencias en los métodos de trabajo, y cuando no cumplen los estándares de producción es porque nunca se les fue claro en este aspecto y se les exige igual como aquellas personas que llevan 2, 5 o 10 años en la organización lo cual no es lógico.

También expresaron que al ser personal empírico que ha realizado carrera en la organización y pese a los esfuerzos de la compañía por formarlos en habilidades blandas hay un aspecto crucial en el que no se refleja un cambio y es que tienen muchas amistades dentro de los grupos de trabajo lo que conlleva a no tener confianza o confiabilidad, no ven objetivamente el equilibrio de cargas o funciones, así como ética en las evaluaciones de desempeño, lo cual conlleva a una falta de confianza en su jefe inmediato.

En las evaluaciones de desempeño expresaron inconformismo ya que si bien es cierto algunas personas presentan falencias, no son retroalimentadas en su momento sino por el contrario se enteran cuando se publican. No hay una evaluación personalizada donde se comunique las falencias y fortalezas que se tienen y cómo mejorarlas para poder llegar a la evaluación satisfactoria. Es importante este último punto de no solo reflejar las anomalías sino también aquellas cosas buenas que realiza la persona, esto motiva al personal.

A la pregunta clave por qué creen que estos cargos de mandos medios identificados como supervisores, inspectores y coordinadores, no se esfuerzan por formarse o capacitarse mejor para seguir ascendiendo en la organización, la respuesta es que sienten o piensan que están en una zona de confort, y al llevar tantos años en la organización creen que no los van a sacar y pueden perdurar hasta que ellos quieran, y no tienen otra visión para ascender. Se ha evidenciado que la empresa ha abierto convocatorias internas para cargos superiores como coordinadores de turno, directores, líderes, pero al realizar las pruebas de selección no pasan, dicho por ellos mismos, piensan que son pruebas bobas y que no necesitan conocerlo o saberlo

ya que es más importante para la empresa la experiencia que un diploma. Por eso mismo cuando traen personal externo para estos cargos ellos evitan capacitarlos en esta parte de procesos e inclusive observan que hacen malos comentarios de la compañía o malas acciones para que este personal que viene a aportar no dure en la compañía, pero ellos deben guardarse estos comentarios.

Discusión.

Los resultados obtenidos en la presente investigación dan muestra de lo relevante que resulta para los colaboradores la corrección adecuada de sus líderes o supervisores de una forma no transgresiva a los valores propios ni de la compañía, haciendo mención no sólo de evitar los llamados de atención en público si no permitieron hallar la forma correcta de corregir; esto es en gran medida similar a lo expresado por Gómez D., (2018) quien hacía referencia a la importancia de la comunicación asertiva dentro de las organizaciones, con el fin fundamental de la funcionalidad interna.

Así mismo se encontró que la percepción que tienen los trabajadores de Dispmedi, frente a la necesidad e importancia de la capacitación constante y la formación formal para lograr una planeación estratégica funcional es alta, esto concuerda con lo expuesto por Touriñan, (2008) quien indica que la mejor práctica va de la mano con conocimientos previos y con la fundamentación racional que el individuo pueda hacer frente a situaciones problemáticas al tener la capacidad de convertirlas en parte de su praxis y lograr soluciones adecuadas; sin embargo esto se encuentra desalineado con lo propuesto por Keeley, (2007), quien argumentó que para la mano de obra no se requería conocimiento previo ya que se pueden obtener resultados productivos sin conocimiento solo siguiendo las indicaciones, al no hacer referencia a la capacitación para los mandos medios, dejó una brecha amplia entre los mandos medios y los operativos en nivel de conocimientos académicos.

De acuerdo con Goodstein, Nolan, & Pfeiffer, (2001) la planeación estratégica permite llegar a metas y objetivos claros y específicos, a través de principios de acción y resultados expuestos, ya que logra generar acciones que orienten todos los procesos hacia un objetivo común; autores como González & Rodríguez (2019) hablan de que el principio de “priorización del qué ser sobre el qué hacer” debe identificar y definir la razón de ser de la organización, la actividad económica y aquello que se espera lograr, sucede lo mismo a nivel interno, por lo cual la especialidad de cada área, evitando una desorganización global o específica que interfiera, con la efectividad y eficacia de la compañía, esto concuerda con lo encontrado en Dispmedi ya que como ellos indican la no organización previa les hace tener reprocesos, contratiempos e incluso incumplimientos.

El clima laboral puede verse afectado por la falta de dirección u organización, así como por el estilo de liderazgo; conllevando a la pérdida de talentos, se ha encontrado que una gestión estratégica contribuye a minimizar la ocurrencia de este fenómeno, autores como Vargas, Ramírez, Roldán, & Cardona, (2016) sustentan que la divulgación asertiva de objetivos organizacionales entre los colaboradores genera un mayor sentido de pertenencia, en los resultados actuales del proceso de investigación, se encontró la inconformidad a la que llevaba el desorden en la planeación estratégica de procesos, y el cómo este afectaba su clima laboral, por presión de tiempo, por mandatos desalineados o por cambio de instrucciones a última hora.

Los resultados mostraron a los mandos medios ubicados en una zona de confort respecto al cargo y las funciones, lo cual evitaba la capacitación y formación continua, de acuerdo con Florés, Sánchez & Sancho (2014) esto evitaría el paso de la zona de confort a la zona de aprendizaje, ya que previamente salir de allí genera temor, dilemas, desafíos; existen factores que se pueden implementar cuando se requiere que los colaboradores salgan de esta zona, como una transformación organizacional y la presión de un cambio positivo e impactante.

En términos generales lo hallado en los resultados da muestra de un clima laboral, un estilo organizacional y un liderazgo aptos de ser mejorados a través de planes de capacitación continua, planes carrera y otras estrategias de bienestar y motivación no salarial, que impulsen la formación de todo el equipo de trabajo. Contribuyendo a la eficiencia y eficacia de los procesos y de la compañía, tal y como lo menciona Flores (2019).

Conclusiones.

El grado de formación académica, interfieren directa o indirectamente en el cumplimiento de roles de mandos medios dentro de una empresa (supervisores, coordinadores, inspectores); dado a esto se debe revisar los perfiles de cada uno de los empleados y convocarlos a cualificarse de acuerdo al cargo desempeñado, mediante programas de actualización, formación y planeación organizacional.

La falta de preparación de los mandos medios afecta el cumplimiento de la programación de producción, que es la base fundamental de la misión de la compañía, y el mal liderazgo conlleva a la falta de motivación del equipo de trabajo en la medida que no se realizan los procesos de acuerdo a los principios organizacionales y administrativos de la empresa. Cuando no existe una buena organización en las empresas, se fomenta el trabajo individual y no el trabajo en equipo y esto trae conflictos generando mal ambiente laboral.

La formación académica y la falta de preparación de los mandos medios acorde con el cargo y el perfil desempeñado se percibe en falta de habilidades en cuanto a comunicación efectiva, asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de personal, resolución de conflictos, que en consecuencia también afectan los valores alineados a la organización cómo lo son, el respeto, la tolerancia y la empatía.

La comunicación verbal y no verbal, deficiente e inadecuada genera incomprensión a la hora de acatar órdenes y cumplir objetivos organizacionales, esto repercute en la alta rotación de personal por despidos, debido a los constantes conflictos laborales, entre jefe-empleado.

Limitaciones.

La poca disposición de algunos empleados para participar en la investigación, aduciendo que no necesitaban mejorar en nada, así mismo el tiempo disponible para diligenciar el instrumento propuesto, dado que fue corto y con afanes.

Recomendaciones.

Revisar los currículos de cada uno de los empleados y convocarlos a cualificarse de acuerdo al cargo desempeñado, mediante programas de actualización, formación y planeación organizacional.

Sensibilizar al talento humano en la importancia de laborar en función de la misión y la visión de la empresa.

Diseñar estrategias que permitan fomentar el liderazgo organizacional, comunicación asertiva, resolución de conflictos y el trabajo en equipo

Realizar las rotaciones de personal periódicamente de acuerdo a la dinámica organizacional.

Realizar socializaciones periódicas revisando el cumplimiento de objetivos organizacionales en función de su talento humano.

Referencias Bibliográficas

Agudelo Orrego, B. E. (junio de 2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en una empresa de Colombia*. Obtenido de Universidad del Valle del Cauca: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

Agudelo, B. E. (junio de 2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*. Obtenido de Universidad Libre:

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/5255>

Beltrán Ríos, J., & López, G. (s.f.). *Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín*. Medellín: Clio América.

Bertomeu, P. F. (2016). Técnica de recogida de información La entrevista. *Técnica de recogida de información La entrevista*, 4.

Casas, R. (05 de Julio de 2018). *La importancia de la forma para crear líderes del futuro*.

Obtenido de RRHH Digital: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/131700/La-importancia-de-la-formacion-para-crear-lideres-del-futuro>

Castillo Saavedra, E., Reyes, M., Medina Reyes, M., Trujillo, B., & Ayala, J. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45.

Católica del Norte Fundación Universitaria. (s.f.). *Curso de Investigación para docentes de la Católica del Norte*. Obtenido de s.f.:

<https://www.ucn.edu.co/Biblioteca%20Institucional%20Cemav/Curso-basico-investigacion/11Tema7.html>

Chávez Cáceres, L., & Arias Gallero, W. (2018). *Universidad Católica San Pablo*. Obtenido de Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLasCompetenciasDirectivasDesdeLaPerce-6772593.pdf>

Daza, A., Beltran, L., & Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Obtenido de.

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233/4646>

- Flores, P. F. (2019). *Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios*. Obtenido de Universidad César Vallejo:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_74aobe4b73cdb4689738e6ff75494920
- Goodstein, L., Nolan, T. M., & Pfeiffer, J. W. (2001). *Planeación estratégica aplicada*. Colombia: McGraw-Hill.
- Gómez, D. (marzo de 2018). *Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores*. Obtenido de Universidad del Externado:
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/972>
- Gómez, P. (2002). *Teorías del Aprendizaje y Formación*. Obtenido de Universidad de Granada:
<http://funes.uniandes.edu.co/374/1/GomezP02-2711.PDF>
- González Millán, J. J., & Rodríguez Díaz, M. T. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de:
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kGzWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=planeacion+estrategica+de+procesos&ots=aBg3lg5Goe&sig=hY_TsHpziaaAG-SvOrvGCzq6jJM#v=onepage&q=planeacion%20estrategica%20de%20procesos&f=false
- Guerrero Bejarano, M. A. (febrero de 2016). *La investigación Cualitativa*. Obtenido de Universidad Internacional del Ecuador: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionCualitativa-5920538.pdf>
- Imaginario, A. (23 de septiembre de 2019). *¿Qué es educación?* Obtenido de Significados:
<https://www.significados.com/educacion/>
- Ingenio Empresa. (27 de Julio de 2019). *Planeación Estratégica Paso a Paso*. Obtenido de <https://www.ingenioempresa.com/planificacion-estrategica/>

Juárez, I. V., & Piazza, G. (2018). *Liderazgo Estratégico para lograr equipos de trabajo*.

Obtenido de Universidad de la Defensa Nacional:

<https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/2219/1/PG%20Ju%c3%a1rez-Piazza.pdf>

Keeley, B. (2007). *Capital Humano. Cómo Influye en su vida lo que usted Sabe*. Obtenido de

Ediciones Castillo: <https://es.scribd.com/document/511794650/Como-Influye-en-Su-Vida-Lo-Que-Usted-Sabe>

Laurence, J. P., & Raymond, H. (2016). *El principio de Peter*. Obtenido de Libros maravillosos:

<http://ayb.pe/wp-content/uploads/2016/12/El-Principio-de-Peter.pdf>

Léxico. (s.f.). *Oxford*. Obtenido de Experiencia:

<https://www.lexico.com/es/definicion/experiencia>

López, P. L. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Scielo*, 2.

Maslow, A. (1948). *Motivation and Personality*. Obtenido de New York Harper:

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN>

Mc Gregor, D. (1974). *El aspecto humano de las Empresas*. Obtenido de Aspecto humano de las empresas. México

Pérez, G., & Pineda, U. (2011). *La formación à travers de quelques théories d'apprentissage et son influence sur la gestion de l'entreprise*. Obtenido de Revista virtual Universidad

Católica del Norte: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>

Quintero, S. Y. (2018). *Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia:

https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/972/CCA-spa-2018-Relaciones_interpersonales_y_desarrollo_humano_y_valores.pdf;sequence=1

Real Academia Española. (2020). *Diccionario Lengua Española*. Obtenido de

<https://dle.rae.es/bienestar>

Resolución 8430 de 1993, Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. (Ministerio de Salud 04 de octubre de 1993).

Sánchez Jaque , I., Brea, I. L., De la Cruz, M. M., & Matos, I. (2017). *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009

Significados. (s.f.). *Formación*. Obtenido de Significado:

<https://www.significados.com/formacion/>

Touriñan, L. J. (01 de junio de 2008). *Investigación Disciplinar y retos epistemológicos*.

Obtenido de Pontificia universidad Javeriana:

<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281021687012.pdf> Vargas, A. A., Ramírez, J. C.,

Roldán, A. R., & Cardona, L. Z. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó (histórico)*, 3(1), 116-122.

Zapata, L. (31 de noviembre de 2016). *Mandos Medios*. Obtenido de Talentos Reunidos:

<https://talentosreunidos.com/2016/11/30/mandos-medios/>

Anexos

Anexo A: Perfil sociodemográfico de la población

Tabla 1

Población por Nivel de Educación

Nivel Educativo	Cantidad Personas	% de la Población.
Primaria	3	2.91%
Bachiller Incompleto	10	9.70%

Bachiller Completo

90

87.37%

Nota: Elaboración propia, datos tomados de dispmedi.

Tabla 2

Población por Estado Civil

Estado Civil	Cantidad Personas	% de la Población.
Unión Libre	61	59.22%
Casado	28	27.18%
Soltero	14	13.59%

Nota: Elaboración propia, datos tomados de dispmedi.

Tabla 3

Población por Genero de Identidad

Género	Cantidad Personas	% de la Población.
Femenino	86	83.49%
Masculino	17	16.50%

Nota: Elaboración propia, datos tomados de dispmedi.

Tabla 4

Población por Estrato Social

Estrato socioeconómico	Cantidad Personas	% de la Población.
Estrato 1	3	14.56%
Estrato 2	88	85.43%

Nota: Elaboración propia, datos tomados de dispmedi.

Tabla 5:

Población por rango de Edad

Rango de Edad	Cantidad Personas	% de la Población.
24-28 años	11	10.67%
29-33 años	12	11.65%
34-35 años	32	31.06%
39-43 años	21	20.38%
44-48 años	19	18.44%
49-53 años	8	7.76

Nota: Elaboración propia, datos tomados de dispmedi.

Anexo B. Consentimiento Informado

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Descriptivo de tipo cualitativo.

Investigadores: Luz Fanny Arboleda Morales
Anyela Ximena Álvarez Herrera
Diana Carolina Carol Fonseca
Julieth Dayana Reyes Rodríguez
Esneda Stefania Rivadeneira Cabezas

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Dispmedi. El objetivo general del presente estudio es identificar la afectación por la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica de la empresa dedicada a la fabricación de dispositivos médicos en la ciudad de Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 2021-Noviembre-09

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Importancia de La Educación y Formación en Mandos Medios para la Ejecución de la Planeación Estratégica en La Empresa en la Ciudad De Bogotá", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo C. Formato de Entrevista

FORMATO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: 15 de Noviembre de 2021

Objetivo: Identificar la afectación por la falta de educación y formación de los mandos medios en el desarrollo de la planeación estratégica de la empresa Dispmedi dedicada a la fabricación de dispositivos médicos en la ciudad de Bogotá.

Entrevistado:

Cargo:

Antigüedad en la empresa:

Edad:

Nivel Educativo:

Diligenciamiento Consentimiento Informado:

 SI NO

1. ¿Qué cargo tiene su jefe inmediato?.

R/

2. ¿Usted tiene conocimiento de la formación o educación que tiene su jefe inmediato?

R/

3. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia cree usted que los supervisores o coordinadores deben contar con una carrera profesional o tecnológica? Justifique la pregunta.

R/

4. ¿De acuerdo con su respuesta en que aspectos evidencia usted que afecta la falta de educación de su jefe inmediato en el cumplimiento de la planeación estratégica de la empresa?

R/

5. De acuerdo con lo que usted evidencia en el día a día. ¿Cree que estos cargos cumplen la misión de la compañía?

R/

6. ¿Qué es lo que cree usted que les falta a los mandos medios para lograr mejorar estos aspectos que mencionó que impacta notablemente la operación?

R/a

7. ¿Por qué cree usted que los mandos medios no piensan o se capacitan mejor para cumplir sus funciones?

R/

8. ¿Cree usted que la empresa los forma en cuanto a las habilidades que requiere dentro de la organización?

R/

Anexo D: Perfil Muestra.

Figura 2

Distribución de la muestra por edad



Nota: La figura muestra la distribución de la muestra tomada para la investigación por género.

Elaboración Propia.

Figura 3

Distribución de la muestra por nivel de educación.



Nota: La figura 3 muestra el nivel de educación de la muestra de la investigación. Elaboración Propia.

Figura 4

Rango de Edad del personal de la muestra.



Nota: La figura 4 muestra la distribución de la muestra por edad.

Anexo E: Producto Multimedia

<https://linksharing.samsungcloud.com/bnEa8gleu1hK>