



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

PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION POR COMPETENCIAS LABORALES  
DEL TALENTO HUMANO EN LA FUNDACION CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS EN LA  
CIUDAD DE BUENAVENTURA VALLE DEL CAUCA

PRESENTA:

Andrea Vargas Naranjo	1721981002
Ferney Enrique Espinoza	1712410019
John Erick Cuellar Díaz	1621020122
Mirna Johana Sánchez	1511021419
Yuri Andrea Ospina	1721982070

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2020

## Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	8
Marco teórico.....	10
Marco Empírico.....	11
Capítulo 3. Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos.....	15
Consideraciones éticas.....	15
Resultados.....	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	22
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	27

## **Resumen.**

En el actual trabajo de investigación se busca establecer estrategias organizacionales con las cuales se permita el desarrollo de un programa de formación y capacitación en la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS, ubicada en la Ciudad de Buenaventura Valle del Cauca; en la actualidad la competencia y la eficacia industrial son compendios de conservación y delimitan el futuro de las estructuras organizacionales; el uso efectivo de las capacidades para la formación de los Recursos Humanos se vuelve y considera más necesario, además tener un personal capacitado permite formar y buscar requerimientos futuros, el abastecimiento de participantes competentes asegura el progreso de cada Recurso humano disponible, por esta razón el objetivo principal de desarrollo es identificar cuáles son las estrategias organizacionales que se pueden establecer para el desarrollo de un programa de formación y capacitación por competencias laborales en la fundación anteriormente mencionada, la investigación busca ser desarrollada a través de métodos de análisis cualitativos y con una muestra de 12 personas que actualmente desarrollan sus funciones en la fundación, esperando obtener como resultado información que permita el progreso del programa de formación y que esté a su vez se convierta en un plan piloto de desarrollo organizacional para dicha fundación.

**Palabras clave:** CDI, (Centro de Desarrollo Integral), Formación, Capacitación, Competencia laboral, Estrategia organizacional, Talento Humano.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El centro de estudio de la reciente investigación se da teniendo en cuenta la necesidad de la formación y capacitación del talento humano en las áreas cognitivas y socio - emocional de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ubicada en la ciudad de Buenaventura del valle cauca, también se indica la importancia que tiene el desarrollo y la aplicación del proyecto; la propuesta de esta investigación es potencializar el talento humano que se encuentra en la fundación mediante el desarrollo de un programa de formación y capacitación haciendo de sus competencias laborales un recurso digno y completamente aprovechable en aras del mejoramiento continuo de la fundación y así mismo la comunidad.

#### **Descripción del contexto general del tema.**

En Colombia el sector laboral se ha visto enfrentado a continuos cambios, los cuales conlleva a generar el informalismo que a su vez incrementa el desempleo y la ausencia de oportunidades académicas para la comunidad.

En buenaventura valle del cauca, a pesar de ser uno de los puertos más importantes del país, se identifica la vulnerabilidad en la comunidad frente a las oportunidades académicas y el desarrollo competitivo que permita ofrecer un talento humano completamente capacitado para las áreas más necesitadas las cuales le permitan ofrecer un buen desarrollo cognitivo y socio-emocional a los niños, niñas y adolescentes.

| En la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS, se trabaja desde diferentes áreas para ayudar a la comunidad especialmente a los niños, niñas y adolescentes en su formación académica, su desarrollo cognitivo y socio emocional y se identifica que el talento humano cuenta con aptitudes para desarrollar actividades en pro de la comunidad, pero sin la formación académica para el proceso de dichas funciones, puesto que no cuentan con los títulos de formación que acrediten dichas competencias.

## **Planteamiento del problema**

La necesidad que se identificó en la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS es basada en la ausencia de formación por competencias del personal que se encuentra en las áreas cognitiva y social, ya que son áreas de gran importancia por el impacto que estas tienen en el desarrollo y educación de los menores que se encuentran asistiendo a la entidad, por lo tanto, la presente investigación pretende orientar en fortalecer los conocimientos y establecer nuevas estrategias implementando planes y programas de capacitación enfocado en las competencias laborales las cuales le permitirán al personal asumir los retos y contingencias que se puedan tener de la mejor manera.

Por ello se proyecta valorar el perfil profesional del talento humano a través de una evaluación de desempeño con el fin de poder identificar las habilidades, conocimientos y aptitudes que tiene cada uno para poder diseñar de manera correcta el plan de capacitación con el cual se logrará tener un personal más capacitado a la hora de trabajar en equipo, tomar decisiones dándole un valor agregado a la fundación.

## **Pregunta de investigación.**

¿Cómo se pueden desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS?

## **Objetivo general.**

Identificar cuáles son las estrategias organizacionales que se pueden establecer para el desarrollo de un programa de formación y capacitación por competencias laborales en la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS.

**Objetivos específicos.**

- ✓ Conocer cuáles son las estrategias organizacionales que se pueden emplear para establecer el programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS.
- ✓ Identificar las necesidades de capacitación y formación del talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS.
- ✓ Diseñar un programa de formación y capacitación que permita al talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS el desarrollo de competencias laborales.

**Justificación.**

En cada contexto surgen diferentes necesidades en las cuales están inmersos múltiples comunidades vulnerables como lo son niños, adolescentes y las personas que velan por su cuidado y formación, la historia nos muestra que las sociedades se transforman y están en constantes cambio, ¿Cómo podemos saber cuál es la problemática más frecuente que debe sobrellevar este tipo de comunidades de un lugar tan apartado como la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS? ubicada en la Ciudad de Buenaventura Valle del Cauca.

Esta fundación se conforma por un grupo de 12 empleados los cuales cumplen diferentes roles dentro de la misma, al ser una fundación no implica que opere de forma informal o clandestina, por el contrario debe de cumplir con los estándares propios de cualquier organización, donde se vela por las condiciones laborales de todo su personal como lo son de todas sus prestaciones sociales y con la misma importancia los planes de inducción y capacitación, procurando mantener actualizado a todo su personal en las últimas estrategias en atención a la primera infancia y adolescencia.

Pero para realizar un trabajo verdaderamente efectivo decidimos direccionar nuestra atención en una población en particular, que en medida son pocas personas pero

que presentan los mismos retos y expectativas que una gran organización, al establecer un programa de formación y capacitaciones estandarizados para todo el personal tanto administrativo como operativo, se garantiza que la razón de ser primordial de la fundación prevalezca al pasar del tiempo y que todas las personas que intervengan en ella sean idóneas y comprometidas, lo que con el tiempo les brindara reconocimiento y credibilidad frente a la sociedad.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

La educación en Colombia ha mejorado de forma continua su calidad educativa y el desarrollo interpersonal de cada estudiante, el gobierno ha proporcionado cambios en la educación a nivel nacional, es claro establecer que el Gobierno nacional ha destacado algunas políticas públicas con el fin de conllevar la educación a niveles de alta calidad de forma competitiva a nivel mundial.

Esta investigación busca determinar acciones que conlleven al desarrollo estratégico y organizacional para los empleados de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS, permitiendo así la implementación por competencias a los programas de formación y la actualización en el talento humano de los 12 funcionarios que laboran en el centro, para el desarrollo de nuestra investigación debemos afianzar 4 aspectos muy importantes como lo son **el desarrollo competitivo, las oportunidades académicas, el desarrollo cognitivo y las competencias laborales de los empleados.**

De acuerdo con las características de nuestra investigación se puede determinar la probabilidad de crear una estrategia basada en los planes organizacionales de esta Fundación y poder diseñar el programa de formación académica y capacitación de los 12 participantes con el fin que cada uno de ellos cumpla su rol.

El Ministerio de educación nacional dentro de su marco normativo establece que la Ley 715 del 2001 *“por el cual se establecen normas relativas a la prestación del servicio educativo del nivel preescolar y se dictan otras disposiciones. El presidente de la*

*República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y en especial de las que le confieren los numerales 11 y 21 del artículo 189 de la Constitución Política, en desarrollo del Título 11, capítulo 1, sección segunda de la Ley 115 de 1994.”* (1997, 1997). Dentro de la normatividad citada es claro afirmar que la sociedad y la familia son responsables de la educación de cada uno de los infantes que la sociedad colombiana donde se obliga a brindar educación hasta los 15 años de edad siendo un servicio público brindado por el estado.

En concordancia y buscando los lineamientos para nuestra investigación es de vital importancia situar la normatividad educativa como marco normativo para la educación teniendo como base para la creación de nuestra estrategia y planteamiento organizacional, puesto que nuestro propósito es identificar estrategias organizacionales que puedan fundamentar ... *“La formación de los profesores que trabajan en aula, se inicia, con los cursos llamados de reentrenamiento en la Reforma Educativa de la década de los 70; se continúa con la capacitación para el nuevo currículo en la década de los 80; y culmina como política desarrollada con el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) en la década de los 90, que duró hasta mediados del año 2001, para dar paso al Programa Nacional de Formación en Servicio (PNFS), que finalizó en el 2007 con la implementación del vigente Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente”.* (PRONAFCAP: 2007 - 2011).

El programa ... *“PRONAFCAP, Es responsable de desarrollar las acciones conducentes a mejorar la formación en servicio de los profesores de las instituciones educativas públicas a nivel nacional. Está dirigido a docentes de todas las regiones del país de las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular (EBR) de ámbitos castellano hablantes y bilingües”.* (ECHENIQUE, 2011)

Parámetros que se establecen para un sistema de formación continuo el cual se busca adaptar a un modelo de enseñanza docente para delimitar el accionar de cada integrante y líder de los procesos educativos del instituto.

Por otra parte, y de acuerdo al modelo de evaluación por competencias pretendemos desarrollar este enfoque bajo un conocimiento en cuanto al direccionamiento del centro educativo confrontando los comportamientos exitosos y el desarrollo de las competencias se plantea que *“En algunos casos no resulta suficiente; hace falta que se defina qué tipo de competencias espera de sus empleados para alcanzar sus metas y las incluya dentro de los estándares para facilitar su conocimiento y capacitación. Bajo esta idea los trabajadores no son todo en la definición de competencias; observarlos es necesario, pero no suficiente.”* (Bohórquez, 2009)

Por ello es muy importante no solo saber un arte sino poderlo profesionalizarse ya que el conocimiento es un aporte fundamental para las competencias que un ser humano puede desarrollar.

De acuerdo con estos parámetros hemos afianzado la investigación de un modelo por competencias que determina Martha Alles la cual sostiene dentro de su investigación establece que *“En algunas organizaciones se diseñan métodos de trabajo por procesos. En el caso de que se lo considere necesario podría reemplazarse la definición de competencias específicas por área, por la definición de competencias específicas por procesos.”* (Alles, 2009)

En este contexto se busca crear el componente asociativo al conocimiento y desarrollo de cada área laboral del centro educativo en cuanto al concepto de competencias asociadas al modelo cognitivo procurando al desarrollo de nuevas experiencias y engranaje en el aprendizaje de cada integrante de este centro educativo; es por ello que se busca con esta investigación proponer un modelo transformativo para la formación de personas que buscan transgredir de forma positiva las dificultades en cuanto a convivencia y seguridad ciudadana que afronta el municipio de Buenaventura Valle del Cauca.

## **Marco conceptual.**

### **CDI, (Centro de Desarrollo Integral)**

**Capacitación:** Dentro de las definiciones buscamos un enfoque formativo conllevando un esquema de capacitación el cual, *“Los conocimientos del hombre en la actualidad parece que no tienen límites pues estos conocimientos han rebasado a los anteriores con respecto al tiempo ya que en los últimos cincuenta años se han duplicado”*. (López Morín, 2020)

Es por ello que Precedentemente ... *“Una persona con experiencia transmitía la información necesaria para desarrollar un oficio, a un joven sin experiencia, a fin de que transcurrido el tiempo él pudiera hacerse cargo del trabajo y pasado un lapso de tiempo habiendo demostrado que el aprendizaje se hubiera dado, se le consideraba “Oficial” y podría recibir un pago”*. (López Morín, 2020)

Es decir que la capacitación es una herramienta que utiliza cada empresa para el desarrollo y modernización en cuanto los estándares, para el presente estudio se busca reforzar y ampliar los conocimientos al personal del centro educativo, esto con el fin de orientar y divisar el aprendizaje basados en el talento humano.

**Competencia laboral:** Se puede definir como...la *“Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer”*. (Merten, 2000)

Se puede entender también como, *“Capacidad productiva de un individuo que se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la institución sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”*. (Merten, 2000)

Este caso nuestra investigación está basada en el personal que conforma la planta educativa de este centro el cual desarrolla un modelo que nos lleve a determinar cada competencia para un equilibrio en las funciones y cargos a desempeñar.

**Estrategia organizacional:** Se encuentra basado en los argumentos históricos, *“La estrategia es una noción que aparece mencionada desde el Antiguo Testamento1 y cuenta con una continua y dinámica evolución semántica en el ámbito práctico y académico”* (Bracker, 1980). *“Cuando se entendió que la estrategia consiste en la gestión de la coordinación del trabajo cooperativo orientado, esto es, el desarrollo del ejercicio del poder para mantener el control en la asignación de recursos y poseer nuevos territorios en posiciones privilegiadas que faciliten doblegar al contrario y tomar dominio y propiedad de nuevos recursos, el término se incorporó en la actividad económica de las organizaciones después de la Segunda Guerra Mundial, a través de los escritos de von Neumann y Morgenstern 2”* (Bracker, 1980).

Es por ello que dentro de la investigación buscamos diseñar el mejor componente estratégico que se pueda implementar para el progreso de las acciones que comprende el aprendizaje y desarrollo social del Talento Humano.

**Talento Humano:** Dentro de los argumentos dogmáticos se puede expresar que el talento humano es una expresión que se le otorga ... al *“Calificativo de capital para darle un proceso de creación de valor, y de esta manera despertar la atención entre los gerentes en las distintas organizaciones”*. *“En este sentido, los autores fijan postura con la posición de Bernárdez”* (2008:193) al señalar ... *“La mayor parte de la literatura económica y legal especializada, llaman capital intangible a la combinación de otros activos y bienes que construyen tres tipos de capital: capital intelectual, capital humano y capital social”, “por tal motivo relacionamos al Talento Humano con el Capital Intangible, que según Bernárdez”* (2008:194) Buscando siempre el desarrollo y engranaje entre el intelecto, la persona como ser humano dentro de una sociedad.

**Marco teórico.**

Modelo de evaluación por competencias (Bohórquez, 2009) es una herramienta teórica que utilizamos en gran medida para determinar los objetivos que deseamos alcanzar con la realización de este trabajo, donde buscamos que los colaboradores de la fundación alcancen un estado óptimo de competencias en los cargos que desempeñan y de esta forma estandarizar los protocolos en pro del beneficio de todos los integrantes de la fundación.

De “acuerdo con lo planteado por Santos (2008), guiado por los lineamientos de Levy Leboyer (1997); Martínez – Abelda y Castillo (1998); Herranz y de la vega (1999), se plantea que: la gestión de competencias nace de la Psicología Organizacional, inmersa en teorías motivacionales buscando explicar el desempeño laboral exitoso; ahora hay que asumirlas en la necesaria interdisciplinariedad de la GRH”(Gestión de Recursos Humanos).

No logrará evitar la complicación de su esencia: “Las competencias de las personas en su interacción con los puestos de trabajo, el ambiente laboral y la cultura organizacional, donde la psicología humana y su epistemología o teoría del conocimiento ocupan un importante lugar. La gestión de competencias surge con el sesgo del paradigma positivista y con la impronta del pragmatismo tomando auge en la práctica empresarial avanzada y de éxito a partir de 1990”. (Santos, 2008)

Continuando con la misma línea teórica afianzamos nuestro proyecto con los postulados de Martha Alles, “Donde las competencias no las encasilla de forma rígida y maximizan sus alcances y apertura la delimitación de las competencias no solo por áreas específicas, sino también en procesos, lo cual beneficia mucho nuestro trabajo ya que de las 12 personas que trabajan en la fundación en ocasiones deben desempeñar funciones que no son propias de sus cargos y si el desarrollo de sus competencias involucra estar al tanto de los diversos procesos que conlleva el día a día de la fundación y así poder atender con mayor satisfacción a toda la población beneficiaria”. (Alles, 2009).

### **Marco Empírico.**

En consecuencia, esta investigación buscaba potenciar a sus empleados basándonos en la gestión del Talento Humano la cual *“tuvo por objetivo determinar cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca, y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización. Se utilizó una metodología de investigación cuantitativa, a través de la aplicación de un instrumento de 97 descriptores, clasificados en dos aspectos: la creación y alineación de la cultura con la estrategia del negocio y los procesos de la gestión del talento humano. El análisis descriptivo permitió establecer que las empresas participantes en la investigación se localizan principalmente en las ciudades de Cali y Yumbo; son en su mayoría grandes empresas, que han definido su plan estratégico y cuya política de formación busca potenciar al empleado en la adquisición de responsabilidades”*. (Agudelo-Orrego, 2019)

Dentro de los análisis cuantitativos al momento de realizar nuestras encuestas y en comparación, *“el objetivo consistió en desarrollar una revisión teórico empírica con temas relacionados al campo de la psicología organizacional enfocado a un contenido de gran relevancia en la actualidad como lo es la gestión del cambio ya que es un proceso que conlleva una serie de esfuerzos con el fin de generar logros o mejoras en la organización (Pérez, Maldonado y Bustamante, 2006), al concluir esta revisión se evidenció que un factor de gran impacto para lograr el cambio está relacionado con el liderazgo, ya que tener líderes dentro de la organización facilita la implementación de nuevos procesos por eso se decide enfocar el trabajo a el cambio en las organizaciones y el diseño de un plan de capacitación a líderes para el cambio”*. (DEL, 2019) de acuerdo a esta perspectiva se quiere transformar el conocimiento de cada persona desarrollando competencias laborales para la capacitación e integración de un sistema el cual busca fortalecer el conocimiento de cada empleado de el CDI.

Siguiendo con la implementación y capacitación se pudo desarrollar por parte del investigador en *“muchas ocasiones las pequeñas empresas omiten, precisamente por la*

*complejidad de los procesos que se llevan a cabo en ellas, la cantidad de colaboradores que las componen, los presupuestos que manejan o simplemente por la cultura organizacional que las estructuran (Rodríguez & Morales, 2008). Desde el punto de vista humano la capacitación permite que el colaborador potencie sus competencias y habilidades, lo cual se reflejara en su rendimiento laboral, y por consiguiente en el cambio organizacional como plataforma para el lanzamiento de procesos más sólidos con maximización de ganancias y reducción de costos e infraestructura o equipo”.* (GONZÁLEZ, 2015) es claro establecer que el objetivo del centro de instrucción es contemplar los parámetros que potencialicen el esquema laboral evidenciando que la organización de las pequeñas sociedades busca fomentar de forma cognoscitiva un mejor desarrollo educativo y organizacional para el emprendimiento laboral

*“En el análisis de la gestión del talento humano desde la perspectiva holística marca la necesidad de formalización del área, lo cual implica la vinculación de personal especializado en la materia, quienes construyan políticas para gestionar el talento y establezcan el aporte del área en los resultados del negocio (Restrepo y Arias, 2015; Arévalo, Bayona y Rico, 2017); muchas empresas, especialmente Mipymes, no cuentan con un área responsable de los procesos de gestión de su recurso humano, siendo los más críticos, la inducción, la formación y la salud ocupacional; así, el dueño o gerente debe encargarse de orientar a su personal, lo que causa una disminución en la competitividad en el entorno actual (Jaramillo, 2005). La importancia de dicha formalización también es esbozada por Fajčíková, Fejfarová y Urbancová (2016), quienes evidencian que alrededor de la mitad de las organizaciones analizadas no cuentan con una estrategia de gestión de su talento además de que no lo consideran importante; y aunque sí entrenan a su personal, solo el 40% de ellas evalúa su eficacia”.* (Cali, 2019) lo que buscamos en nuestra investigación es no recaer en errores constantes culpando al empleado de las diferentes actividades sociales y desarrollos asociativos a las empresas y sus trabajadores.

*“Estrategias de mejora 1) Plantear objetivos específicos en la mejora de la calidad del producto, si se vende es por la satisfacción del cliente 2) Reducir el costo del traslado del producto, si el cliente es remoto que no impacte en el precio establecido 3) Mantener contacto con el cliente durante el tiempo de la garantía del producto con la finalidad de saber sus futuras necesidades 4) Mantenerse en el mercado y no dejarse intimidar por la competencia 27 experimentado a lo largo de cuatro años los cambios en los que las personas, futuros clientes , demandan. Por lo que dar una buena imagen y mantener el producto en un nivel óptimo y de competencia ha servido para mantenerse en el gusto de los clientes. Esto solo fue un estudio sobre un área de oportunidad a mejorar que fue la mercadotecnia del producto para vender más pero aún falta más por hacer ya que no se debe estancar en el empleo de las tecnologías ya que éstas evolucionan aceleradamente”* (ELÉCTRICA, 2011) es claro que dentro de nuestra investigación se consideró establecer que el centro de instrucción busca fortalecer el cliente externo en este caso las personas que con necesidad han acudido a ellos con el fin de sostener un principio fundamental el cual es la creencia a Dios y fortalecimiento espiritual en conjunto a las valoraciones cognitivas en cuanto al aprendizaje de cada funcionario.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

La investigación se presenta con un enfoque cualitativo de carácter descriptivo, con información recibida por parte del talento humano del CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS, para el debido análisis de los distintos indicadores, a través de una entrevista semiestructurada aplicada a los participantes seleccionados; “como estudio descriptivo se diseña para describir, medir o evaluar de forma independiente las variables en estudio y las propiedades de personas comunes o fenómenos que transcurren en condiciones naturales”. (Hernandez,Fernandez y Baptista, 2000).

**Participantes.**

Para la actual investigación se tiene en cuenta que la población es un conjunto de individuos los cuales poseen ciertas características que se pueden observar y medir; durante el desarrollo de este estudio se trabajará con una muestra de 12 personas quienes se encuentran vinculadas directamente al CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS y llevan laborando más de 1 año; fueron elegidos con el fin de realizar un análisis basado en los conocimientos actuales, cumpliendo con los criterios necesarios para el presente estudio. La población objeto de estudio es de la zona de buenaventura valle del cauca, las cuales tienen un rango de edades comprendidas entre los 28 hasta 48 años; Su grado de escolaridad esta alcanzado desde la primaria hasta profesionales en diferentes áreas y a su vez profesionales en formación. En su mayoría son mujeres, las que desempeñan diferentes funciones dentro del CDI, pues de la muestra tomada solo 2 son hombres.

Es una población que se distingue por su trabajo con la comunidad y la cual ha ido capacitándose en el transcurso de sus actividades laborales. Para completar la información suministrada en este campo se realiza el Anexo Tabla 1. Descripción de participantes.

**Instrumentos de recolección de datos.**

La recopilación de información se realizará a través de una entrevista semiestructurada diseñada por el grupo de trabajo, la cual consta de 11 ítems con aspectos relacionados con la proyección que tienen al formar parte de este CDI, la cual permitirá obtener información de tipo cualitativa para lograr alcanzar el objetivo principal de este proyecto; dicha entrevista será aplicada por una de las integrantes del grupo desarrollador del proyecto en las instalaciones del CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS de manera presencial; para la aplicación de la entrevista serán tenidas en cuenta las etapas que describe Colín (2009), quien divide a las entrevistas en tres fases o etapas: inicio o rapport, desarrollo y cierre.

**Estrategia del análisis de datos.**

El análisis de los datos obtenidos se realiza una vez terminadas todas las entrevistas, se toma como estrategia la valoración de las derivaciones obtenidas, analizando e interpretando las respuestas dadas por los participantes desde la perspectiva imparcial que acceda obtener el alcance de los objetivos propuestos en el inicio de este proyecto para posterior llegar a una discusión y a su vez conclusión final.

**Consideraciones éticas.**

Para la elaboración de esta investigación se perseguirán los lineamientos de las consideraciones éticas planteadas en la ley 1090 de 2006, “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico, bioético y otras disposiciones”. Resaltando:

“Artículo 29: La exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante, o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser con su consentimiento.

Artículo 36: Para personas menores de edad, el consentimiento debe ser firmado por el representante legal del mismo, además debe informarse de que trata el protocolo para que se pueda tomar decisión libre y voluntaria de participar”. (Anexo 2).

**Resultados**

La entrevista realizada a los participantes del proyecto de investigación aplicada se ejecutó de manera presencial por parte de una de las integrantes del grupo y los demás integrantes estuvieron conectados de manera virtual a través de una plataforma digital, lo cual permitió que cada uno lograra hacer participación activa de este ejercicio.

Una vez terminadas las entrevistas se inició con el análisis de cada una para llegar a los resultados que nos permitirán alcanzar el objetivo principal de nuestra investigación el cual es identificar cuáles son las estrategias organizacionales que se pueden establecer

para el desarrollo de un programa de formación y capacitación por competencias laborales en la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS.

En ese orden de ideas se logra identificar en los primeros ítems desarrollados en la entrevista semiestructurada la caracterización de la población, el perfil socio demográfico de quienes hacen parte del CDI y se alcanza a evidenciar que entre los participantes existen solo 2 personas menores de 30 años y que la edad de las personas más adultas es de 48 años, así mismo el estado civil de los participantes es casadas, y solo tres personas son solteras, lo que es dato importante para constituir la programación en el momento de establecer las estrategias que permitan desarrollar el programa de formación.

En cuanto al objetivo principal del CDI, todos los participantes comparten y establecen que su función principal es ayudar a la comunidad, especialmente a los niñas, niñas y adolescentes, lo cual nos conlleva a tomar como decisión que los temas de formación deberán ir enfocados en las áreas cognitivas y sociales.

Seguido por la pregunta 2 en la cual responden sus cargos y funciones desarrolladas en el CDI, se evidencia que los cargos se han llevado a cabo de acuerdo a las necesidades de la fundación y a su vez las actitudes y aptitudes del personal, por tal manera para este punto se podría establecer un manual de funciones que nos permitan llevar a cabo las funciones específicas del cargo y así mismo desarrollar el programa de formación que se pueda estar requiriendo de acuerdo al puesto de trabajo.

En la pregunta número 3, la cual corresponde al tiempo que llevan en el CDI FUNDACION, la persona más antigua, lleva 14 años desempeñando diferentes funciones, seguido por 12 años, 11 años y por contrario la que menor tiempo lleva es 1 año y 8 meses, lo cual nos permite afirmar que este CDI puede ofrecer a su personal una estabilidad laboral, en la cual a través del mismo se puede ofrecer un plan de capacitación con un ente capacitador que valide las competencias adquiridas por el buen desarrollo de las funciones y los conocimientos adquiridos.

En cuanto a la composición organizacional, está estructurada de manera que ofrece a los beneficiarios del lugar cumplir con las necesidades básicas, compuesta por una directora, secretaria, educadores y ecónomas (personas que preparan alimentos).

La pregunta 5, nos permitió identificar las necesidades de capacitación y formación del talento humano del CDI, ya que en el tiempo que han prestado los servicios laborales, la formación ha sido muy baja, se puede decir que deficiente puesto que solo se han capacitado en temas básicos ya que no existe programación en formación al talento humano efectivo en la fundación, el programa de formación y capacitación deberá ir enfocado en pedagogía y fortalecimiento de actitudes de liderazgo.

La colectividad de las personas que se hallan laborando en el CDI, llegaron por avisos de solicitud de personal, encontrando en este lugar una oportunidad laboral sin necesidad de contar con un título profesional que les permitiera laborar de manera formal en una empresa, y a través del tiempo cada uno ha ido realizando estudios que les permite ofrecer mejor acondicionamiento, refuerzo y cumplimiento de los objetivos de la fundación, lo anterior se logró establecer mediante el análisis de la pregunta 6.

Todos los participantes afirman que esta es una oportunidad de empleo que les permite llevar a sus hogares el sustento familiar y la estabilidad laboral que ha ofrecido la fundación les ha permitido ofrecer una vida digna a su núcleo familiar, motivo por el cual todos aspiran seguir capacitándose para ofrecer así mismos el crecimiento y desarrollo personal, el cual les permita cumplir sus expectativas de vida.

Así como el CDI ha ofrecido oportunidad laboral, crecimiento personal y espiritual al talento humano que actualmente labora en la fundación, la mayoría de quienes integran esta investigación respondieron a la pregunta 8, la cual está basada en las expectativas laborales; que su aspiración es desempeñarse en otra ocupación, lo que nos conlleva analizar que la fundación debe fortalecer y establecer los programas de formación y capacitación que permitan al talento humano encontrar motivaciones

externas y así evitar la rotación de personal, ya que esto puede generar un desequilibrio en el objetivo principal del CDI, de este mismo modo identificamos las necesidades de capacitación que se pueden estar presentando en el talento humano.

El talento humano de la fundación se encuentra de acuerdo con que se puedan establecer mejoras en el CDI las cuales van a permitir un mejor desarrollo en las actividades que se ofrecen a los beneficiarios de esta fundación, específicamente se encuentran en expectativa por la oferta de un programa de formación y capacitación en las diferentes áreas que trabaja la fundación, especialmente las áreas cognitiva y social ya que esto hace parte fundamental de uno de los objetivos principales pues el acompañamiento en el buen desarrollo de los niños, niñas y adolescentes es uno de los compromisos sociales que más se hace importante, sin dejar a un lado el tema espiritual que es punto de partida de la fundación.

Como última pregunta a los participantes se estableció el tema de liderazgo, en el cual se logró evidenciar una falencia bastante considerable, pues ninguno de los participantes se consideró en capacidades para liderar el CDI, es decir que el fortalecimiento de las capacidades y aptitudes de cada uno de los educadores debe ser evaluado para identificar las fortalezas y debilidades en cuanto al liderazgo que cada uno debe tener y así mismo establecer dentro del programa de formación los puntos a trabajar.

## Discusión

En la presente investigación, se pudo encontrar una estrategia de implementación basándonos en pericias organizacionales que permitieron el progreso a un programa para la formación y desarrollo de las capacidades del talento humano del CDI, procedimos a valorar la implementación en cuanto al desarrollo académico para los funcionarios que cumplen actividades varias en este centro, ubicado en el departamento del Valle del Cauca.

Nos basamos en modelos de carácter organizacional donde se buscó establecer algún tipo de conexión heterogénea entre el desarrollo cognitivo y el aprendizaje desde las perspectivas del desaprendizaje; es por ello por lo que pudimos encontrar dentro de cada documento investigado una correlación y necesidad de argumento, basándonos en la evaluación por competencias, estableciendo algunos canales de comunicación haciendo énfasis en los siguientes argumentos así:

- Se tomo como referencia algunos presupuestos de la doctora Martha Alles en su esquema organizacional, siendo comparado con los diferentes organizacionales de las empresas sin importar su categoría, observando la implementación y desarrollo donde se fundamenta cada organización de forma gerencial en cuanto a los lineamientos del talento humano siendo tomado el concepto organizacional.
- Cada organización desarrollo un enfoque direccionado a poder permitir que los integrantes de cada empresa pudiesen tener una ubicación de forma laboral midiendo sus capacidades formativas y de desarrollo al integrar un cargo; este desarrollo de carácter organizacional nos permitió establecer en nuestra investigación argumentos claros para poder conceptualizar la función y desempeño de cada persona, el desarrollo cognitivo y las aspiración de formación académica que busca cada persona para poder integrar un cargo específico dentro de cada sistema.

- De acuerdo con los planteamientos de cada investigador, se pudo correlacionar nuestro trabajo investigativo acertando en que no solo se puede tener la organización y plantear de forma lineal el cumplimiento a las metas establecidas, si no que se trazó una línea transversal de elementos que constituían satisfacción y motivación para cumplir con las metas pactadas y el desarrollo integral de los procesos sin nunca salirse de los parámetros que constituye la misión y visión de cada organización.

### **Conclusiones**

El proceso que se lleva a cabo la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS es de gran importancia y representa un gran reto por el impacto que tienen los colaboradores que laboran dentro de esta institución teniendo en cuenta que su trabajo está enfocado en la formación de niños, niñas y adolescentes.

Luego de los resultados obtenidos en la entrevista la cual se encontraba enfocada en el tipo personal, se aportaron diversas ideas las cuales fueron útiles para poder continuar con la ejecución del presente proyecto; entre estas se definió un plan de capacitación el cual se va a plantear en la fundación para que luego de autorización por parte de este se pueda implementar, el presente plan se encuentra basado en capacitaciones como refuerzo de las diferentes competencias laborales abarcadas.

También se busca realizar procesos de retroalimentación con los cuales se pretende dar a conocer las posibles oportunidades de mejora que tengan los colaboradores de la fundación y así lograr tener el personal mejor calificado e idóneo en los diferentes roles.

Debido a la multifuncionalidad de tareas que tienen los 12 colaboradores de la fundación fue importante conocer la opinión de cada uno acerca de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse adecuadamente.

Martha Alles (2002), asegura que el desarrollo de competencias también puede darse a través de la motivación es por ello que con algunas de las preguntas que fueron incluidas dentro de la entrevista se obtuvo como resultado que su mayor motivación es la

buena y correcta ejecución de sus labores aportando a una adecuada formación y buscando mejorar la calidad de vida de cada uno de los niños, niñas y adolescentes que asisten diariamente a la fundación.

Se puede determinar la importancia y los diferentes beneficios que tiene la correcta aplicación de las diferentes estrategias organizacionales ya que al tener establecido el programa el programa de formación y capacitación, se logra el crecimiento tanto laboral como personal de cada uno de los colaboradores.

### **Limitaciones**

A continuación, encontraremos algunas de las limitaciones que se nos presentaron a la hora de ejecutar la entrevista semiestructurada.

- ✓ Algunos de los entrevistados no tienen el conocimiento suficiente de los procesos que se manejan en el CDI.
- ✓ De acuerdo a su grado de escolaridad les era complejo poder diligenciar la entrevista puesto que nos tocó explicar una a una cada pregunta.
- ✓ Teniendo en cuenta la ubicación de la fundación y la dificultad en la conexión de Internet solo uno de los investigadores pudo aplicar la entrevista la cual se realizó de manera presencial.
- ✓ A causa de la pandemia y respetando cada uno de los protocolos de Bioseguridad que se deben tener, se tuvieron que realizar las entrevistas a los 12 colaboradores durante varios días y en jornadas diferentes.
- ✓ No se logró obtener una muestra más amplia ya que la fundación solo cuenta con 12 colaboradores.

## **Recomendaciones**

Al culminar este trabajo de investigación aplicada se toma en consideración la importancia que requiere la implementación de programas de capacitación y formación para todos los empleados y colaboradores de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS por lo cual se propone:

- Definir por completo los cargos existentes dentro de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS de esta forma poder establecer un manual de funciones específicas que determinen sus oficios y responsabilidades.
- Implementar un plan de inducción para todo el personal nuevo que ingrese a la fundación que en sinergia con los pilares fundamentales de la institución estimule el desarrollo del talento humano y el impacto que estos tendrán para su comunidad.
- Crear cargos intermedios de responsabilidad para que las personas dentro de CDI tengan la posibilidad de ascender a partir de sus méritos y la formación intelectual que desarrollen.

- Crea programas de formación que estén direccionados al desarrollo de la gestión por competencia para capacitar personal completamente idóneo en los cargos que desempeñen.
- Tener mayor claridad en los objetivos que busca el CDI como institución, para que todos los colaboradores puedan tener claridad frente a la importancia de su cargo dentro de la institución.

### Referencias bibliográficas

Agudelo-Orrego, B. E. (juino de 2019). *Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali -Colombia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>

Alles, M. (Mayo de 2009). *Diccionario de Competencias*. Obtenido de [https://www.academia.edu/31490767/Martha\\_Alles\\_Diccionario\\_de\\_Competencias](https://www.academia.edu/31490767/Martha_Alles_Diccionario_de_Competencias)

Bohórquez, V. M. (19 de 08 de 2009). *DIALNET*. Obtenido de EL MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES: BASE PARA LA:  
<file:///C:/Users/famil/Downloads/Dialnet-ElModeloDeCompetenciasLaborales-5786227.pdf>

Calderón, G., J ñ, Álvarez, C (2010) *gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral*. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19-20

Cali, U. L. (enero de 2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*.

Castro\*, L. A. (09 de 2007). *DIALNET*. Obtenido de Estrategia y conocimiento.  
López Morín, M. G. (03 de 10 de 2020). *DIALNET*. Obtenido de Conciencia Tecnológica: <file:///D:/Familiar/Documents/Downloads/Dialnet-Capacitacion-6483990.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill.  
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

DEL, P. D. (Noviembre de 2019). *universidad de la salle* . Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23965/1/TRABAJO%20FINAL.pdf>

ECHENIQUE, E. E. (2011). *Propuesta de Competencias TIC en el marco del Programa*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3617Gallardo.pdf>

ELÉCTRICA, U. A. (noviembre de 2011). “*EL PROCESO DE CAMBIO EN LAS*”. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/2341/1/1080227417.pdf>

Excellence, T. C. (03 de 10 de 2020). *TBL The Bottom Line*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD-07/UNIDADES-APRENDIZAJE/UNIDAD\\_2/perfil\\_de\\_puestos\\_por\\_competencias.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD-07/UNIDADES-APRENDIZAJE/UNIDAD_2/perfil_de_puestos_por_competencias.pdf)

Gallardo, H., & Vergel, M. (2005). De una Experiencia en Formación de Orientadores y Diseñadores a la Proyección Social del Museo Interactivo. IX reunión de la Red-Pop, Río de Janeiro. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751547019.pdf>

GORE, E.-VÁZQUEZ MAZZINI, M. La organización que enseña y aprende. Texto inédito, 2002. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>

GONZÁLEZ, F. M. (SEPTIEMBRE de 2015). *LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS* . Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=8DE15A90CFF198922DFA8920926C005F?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=8DE15A90CFF198922DFA8920926C005F?sequence=1)

López Morín, M. G. (03 de 10 de 2020). *DIALNET*. Obtenido de Conciencia Tecnológica: <file:///D:/Familiar/Documents/Downloads/Dialnet-Capacitacion-6483990.pdf>

Nan Liber (Junio de 2015). *Perfil por competencias profesionales para la comunicación deportiva: un modelo por armar*. Obtenido de:  
<http://web.b.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=6&sid=b57eb19a-a498-4bc3-aed9-ea81bf018195%40pdc-v-sessmgr01&bdata=JnNpdGU9ZW9vc3QtbG12ZQ%3d%3d#AN=102354457&db=aph>

OLIVERA, E.-RÁBAGO, C. “El aprendizaje organizacional: ¿un proceso natural?” en ADCA. Libro de trabajos del XII Congreso Nacional de Desarrollo y Capacitación. Buenos Aires, Buschi S. A., 2000. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

1997, D. 2. (11 de 09 de 1997). *Ministerio de educación*. Obtenido de  
[https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104840\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104840_archivo_pdf.pdf)

Vasquez, Carmen (2008). *Metodología para la evaluación de competencias profesionales*. Obtenido de:  
<Http://MetodologiaParaLaEvaluacionDeCompetenciasProfesion-4953769.pdf>

### Anexos.

#### Anexo 1. Descripción de Participantes

Nombre Participante	Sexo	Edad	Cargo	Grado escolaridad
<b>Zulema Solu Montaña</b>	Femenino	43 años	Ecónoma (cocinera)	Bachiller
<b>Jazmín Ponce Valencia</b>	Femenino	48 años	Ecónoma (cocinera)	Primaria
<b>Edelina Buila</b>	Femenino	48 años	Ecónoma (cocinera)	Primaria
<b>Ingrit Yovana Valencia</b>	Femenino	32 años	Aseguradora (secretaria)	Bachiller
<b>Eydis Aguilar Cáceres</b>	Femenino	39 años	Especialista	Tecnólogo
<b>Jacqueline Murillo Cuero</b>	Femenino	46 años	Directora	Actualmente estudiando psicología
<b>Luis Alfonso Angulo</b>	Masculino	34 años	Tutor	Actualmente estudiando teología
<b>Mayra Alejandra Guartoto</b>	Femenino	26 años	Tutora	Profesional
<b>Darling Rosa Carabalí</b>	Femenino	40 años	Tutora	Profesional

<b>Yovanny Román Sinisterra</b>	Masculino	37 años	Tutor	Técnico
<b>Sara Yanet Viafara</b>	Femenino	28 años	Tutora	Actualmente estudiando psicología
<b>Kelly Tatiana Sánchez</b>	Femenino	33 años	Tutora	Pedagogía

## Anexo 2. Consentimientos Informados.



### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 22-October-2020 4:33pm  
 YO, Miguel Yovanna Valencia Montañez identificado con cedula de ciudadanía número 1111764298 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del



### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 2:26pm  
 YO, Kelly Tatiana Sánchez Quiñones identificado con cedula de ciudadanía número 1130649992 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

FIRMA Y CEDULA 1130.649.992



### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 2:26pm  
 YO, Edis Aguila Caceres identificado con cedula de ciudadanía número 31589741 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del



### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 2:29pm  
 YO, Juli Alvaro Angulo Utrera identificado con cedula de ciudadanía número 111764227 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

FIRMA Y CEDULA 111764227



#### Consentimiento informado

Seguindo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Diaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 12:08pm  
 YO, Maira Alejandra Guartido identificado con cedula de ciudadanía número 1111798043 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

Maira Alejandra Guartido  
 FIRMA Y CEDULA 1111798043



#### Consentimiento informado

Seguindo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Diaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 3:21pm  
 YO, Duanny Román Sinistera identificado con cedula de ciudadanía número 38494221 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

Duanny Román Sinistera  
 FIRMA Y CEDULA 38494221



#### Consentimiento informado

Seguindo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Diaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 5:07pm  
 YO, Sara Yanet Viafara identificado con cedula de ciudadanía número 1111787042 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

Sara Yanet Viafara 1111787042  
 FIRMA Y CEDULA



#### Consentimiento informado

Seguindo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL

El presente ejercicio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Diaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 22-October-2020 4:33pm  
 YO, Migd Yohana Valencia Montañó identificado con cedula de ciudadanía número 1111764398 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Gran Colombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

Migd Yohana Valencia Montañó  
 FIRMA Y CEDULA 1111764398



#### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL


El presente ejercicio tiene como finalidad Identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 23-October-2020 2:26pm  
 YO, Edis Aguila Caceres identificado con cedula de ciudadanía número 31 588 741 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Grancolombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

  
 FIRMA Y CEDULA 31 588 741



#### Consentimiento informado

Siguiendo las consideraciones éticas en el código deontológico de Psicología y teniendo en cuenta que evaluado es mayor de edad, se presenta el formato de consentimiento informado, el cual podrá ser diligenciado antes de realizar la evaluación o encuestas.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### NORMATIVA

- Ley 1581 de 2012 y Decreto de 2013 para la protección de datos personales.
- Ley 1090 de 2006, artículo 29: la exposición oral, audiovisual o ilustrativa con fines didácticos o de comunicación no debe permitir la identificación del participante o de la institución, si el medio usado permite la identificación del sujeto debe ser su consentimiento.

##### INFORMACION GENERAL


El presente ejercicio tiene como finalidad Identificar las necesidades de formación del talento humano, para desarrollar estrategias organizacionales que permitan elaborar un programa de formación y capacitación por competencias laborales para el talento humano de la fundación CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS procurando así una mayor objetividad en el análisis; en promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos máximo desarrollado por:

Estudiantes que desarrollan el ejercicio:

Andrea Vargas Naranjo, Ferney Enrique Espinoza, John Erick Cuellar Díaz, Mirna Johana Sánchez, Yuri Andrea Ospina.

##### AUTORIZACION

Fecha y hora de la aplicación 21-October-2020 5:18pm  
 YO, Edelina Bola identificado con cedula de ciudadanía número 52254436 certifico que he sido informado claramente del ejercicio que me será practicado, (como parte del ejercicio académico del módulo Practica II, realizado por los estudiantes de Psicología del Politécnico Grancolombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas, habiendo aprobado el ejercicio, en consecuencia, de forma libre y voluntaria permito participar del mismo.

  
 FIRMA Y CEDULA 52254436

Anexo 3. Entrevista semiestructurada primera parte.

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 21 Hora 9:00am Lugar: C.D.J. Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Darling Segundo Nombre Rosa  
 Primer Apellido Carabali Segundo Apellido Herrera  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 31587748 de B/Tura  
 Edad: 410 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 11 M 11 A 1979  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle Municipio B/Tura  
 Estado civil Casada  
 Departamento Valle Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

- De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
El objetivo es ayudar a los niños y niñas en estado de pobreza, se ayuda espiritual y físicamente
- Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
 soy tutora le comparto la palabra del señor a las niñas, somos guías en la parte de salud realizamos con ellas las cartas a las padenas las visitamos en las casas etc.

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 21 Hora 3:40pm Lugar: C.D.J. Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre GLORIA Segundo Nombre \_\_\_\_\_  
 Primer Apellido SUIA Segundo Apellido \_\_\_\_\_  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 52254436 de \_\_\_\_\_  
 Edad: 418 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 27 M 10 A 1978  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 Estado civil Casada Nariño  
 Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

- De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
Atender a los niños, jóvenes y adolescentes vulnerables tanto económica como físicamente
- Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
 soy economista y ayudo en la alimentación del personal y del C.D.J.

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 21 Hora 4:14pm Lugar: C.D.J. Mis Pequeños Sabios Buenaventura

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Eti Segundo Nombre Eulema  
 Primer Apellido Solis Segundo Apellido Montaño  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 52281172 de Bogotá  
 Edad: 413 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 23 M 10 A 1979  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Nariño Municipio Tumaco  
 Estado civil Casada  
 Departamento Nariño Municipio Tumaco  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

- De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
El objetivo es ayudar a los niños y niñas y adolescentes de la comunidad en las diferentes áreas que son: física, socioemocional, espiritual, psicológica, y capacitar a los jóvenes en diferentes proyectos donde ellos puedan aprender a hacer labores en diferentes campos laborales.
- Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
 Mi función es económica por lo tanto es el cargo en el que me desempeño, que se requiere en preparar los alimentos a los niños y niñas y adolescentes del C.D.J. cumplir el mercado y todo lo relacionado con la alimentación.

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 23 Hora 2:26pm Lugar: B/Tura C.D.J. Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Cyds Segundo Nombre \_\_\_\_\_  
 Primer Apellido Aguilar Segundo Apellido Caceres  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 31588141 de B/Tura  
 Edad: 11 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 11 M 11 A 1910  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 Estado civil Casada  
 Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

- De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
Apoyar en cada parte el cual brinda el apoyo para el bienestar de los niños, adolescentes y jóvenes
- Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
 Mi función es estar en supervisión de las labores desde me corresponde realizar informes y reportes porque tengo unas buenas condiciones laborales

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 10 de M 10 de 2022 Hora 11:30 pm Lugar: CDI Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Ingrid Segundo Nombre Yavera  
 Primer Apellido Valencia Segundo Apellido Montano  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 1.111.764.35 de B/Tura  
 Edad: 33 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 01 de M 11 de A 1989  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 Estado civil Soltera  
 Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
El centro de desarrollo integral tiene como objetivo la protección de la población vulnerable de nuestra ciudad a través de las 4 áreas de la salud: física, espiritual, socio-emocional y cognitiva.

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
El aseguramiento de calidad tiene como función principal ser la encargada de la realización de los procesos que se realizan en el CDI.

**ENTREVISTA**

Fecha A 20 de M 10 de 2023 Hora 10:15 Lugar: B/Tura Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Josveline Segundo Nombre \_\_\_\_\_  
 Primer Apellido Munillo Segundo Apellido Cuero  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 6679903 de B/Tura  
 Edad: 46 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 03 de M 07 de A 1977  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 Estado civil Casada  
 Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
Lograr el puntaje de manera significativa en cada uno de los 30 minutos teniendo en cuenta cada uno de los (100)

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Me funciona el valor para que cada uno de los procesos se lleven a cabo ya que mi campo es de Dirección del CDI.

**ENTREVISTA**

Fecha A 16 de M 10 de 2021 Hora 5:40 pm Lugar: B/Tura CDI Mis Pequeños

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Layvin pose Segundo Nombre \_\_\_\_\_  
 Primer Apellido pose Segundo Apellido Valencia  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
 Edad: 48 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 27 de M 10 de A 1973  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del C Municipio B/Tura  
 Estado civil Soltero Valle del Cauca  
 Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 País Colombia Departamento Valle del C Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
ayudar a los niños de bajos recursos en cada área de la vida en especial la física y espiritual.

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Me funciona el económico y mi campo es servir los alimentos a los beneficiarios y el personal del CDI.

**ENTREVISTA**

Fecha A 20 de M 10 de 2023 Hora 2:26 pm Lugar: Buenaventura CDI Mis Pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Kelly Segundo Nombre Talano  
 Primer Apellido Sánchez Segundo Apellido Quiñones  
 Documento de Identidad C.C.  Otra No. 112049992 de Col  
 Edad: 33 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: D 12 de M 12 de A 1990  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura  
 Estado civil Casado  
 Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio B/Tura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos \_\_\_\_\_  
 Identificación \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
asesor a los niños, niñas, jóvenes y adolescentes de la pobreza física mental y cognitiva.

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Como tutor mi función es enseñarle a los niños, niñas y madres la palabra de Dios.

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 23 Hora 2:49 pm Lugar: B/Tura C.O.I. Mis pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Juan Segundo Nombre Alfonso  
 Primer Apellido Angulo Segundo Apellido Mosquera

Documento de Identidad C.C.  Otra No. 11124423 de Buenaventura  
 Edad: 21 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: 02/01/1999  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 Estado civil Soltero

Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO   
 Tipo de discapacidad: Ninguna

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos  
 Identificación  
 Teléfono  
 Correo electrónico

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
Salvar a los niños de la pobreza mundial, física, espiritual, intelectual de la pobreza

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Me función es tutelar a jóvenes a través de un trabajo de acompañamiento como físico, espiritual, cognitivo y socioemocional  
el cargo que desempeño es Tutor

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 23 Hora 12:08 pm Lugar: B/Tura C.O.I. Mis pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Mayra Alejandra Segundo Nombre  
 Primer Apellido Escaroto Segundo Apellido Orejuela

Documento de Identidad C.C.  Otra No. 11139843 de Buenaventura  
 Edad: 216 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: 02/16/1999  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle Municipio Buenaventura  
 Estado civil Casada

Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO   
 Tipo de discapacidad:

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos  
 Identificación  
 Teléfono  
 Correo electrónico

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
El objetivo es poder salvar a los beneficiarios de la pobreza física, espiritual, socioemocional y cognitiva

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Tutora del grupo etario de generación excelente  
• Ponencias  
• Charlas a los niños  
• Asesoría a los jóvenes  
• Crear documentos  
• Organizar carpetas.

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 23 Hora 3:18 pm Lugar: C.O.I. Mis pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Sara Segundo Nombre Janeth  
 Primer Apellido Viafara Segundo Apellido Ruiz

Documento de Identidad C.C.  Otra No. 11113890 de Buenaventura  
 Edad: 218 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: 02/15/1999  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 Estado civil Casada

Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle del Cauca Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO   
 Tipo de discapacidad:

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos  
 Identificación  
 Teléfono  
 Correo electrónico

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
El objetivo es brindar apoyo y acompañamientos a los niños y jóvenes de las zonas más vulnerables.

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
mi función consiste en ayudar el aprendizaje en los niños y niñas; me desempeño como tutora.

Página 1 de 3

**ENTREVISTA**

Fecha A 2020 M 10 D 23 Hora 3:20 pm Lugar: B/Tura C.O.I. Mis pequeños Sabios

**1. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Primer Nombre Giovanny Segundo Nombre  
 Primer Apellido Romulo Segundo Apellido Sinclair

Documento de Identidad C.C.  Otra No. 3347231 de Buenaventura  
 Edad: 1312 años Género: M  F  Fecha de nacimiento: 02/19/1999  
 Lugar de nacimiento País Colombia Departamento Valle Municipio Buenaventura  
 Estado civil Casada

Departamento Valle Municipio Buenaventura  
 País Colombia Departamento Valle Municipio Buenaventura

Persona en condición de discapacidad SI  NO  Traductor SI  NO   
 Tipo de discapacidad:

Datos del traductor:  
 Nombres, apellidos  
 Identificación  
 Teléfono  
 Correo electrónico

**PREGUNTAS**

1. De acuerdo a su gran labor desempeñada en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS nos podría retroalimentar ¿cuál es el objetivo de este centro?  
Salvar a los niños de la pobreza extrema, espiritual, física, socioemocional y cognitiva

2. Si bien es cierto usted es una persona con gran valor espiritual realizando una labor importante en la FUNDACIÓN CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS ¿Cuál es su función y que cargo desempeña?  
Cargo Tutora  
dar clases, brindar a los niños con la palabra de Dios.

Página 1 de 3

Anexo 4. Evidencias Fotográficas del CDI, aplicación de consentimiento informado y entrevistas.



Imagen 1. CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS.



Imagen 2. CDI MIS PEQUEÑOS SABIOS, área donde se dictan clases.



Imagen 3. Momento de aplicación de consentimiento informado y entrevistas.  
Anexo 5. Enlace de producto multimedia.

[https://www.youtube.com/watch?v=c2YwfEi\\_0oU](https://www.youtube.com/watch?v=c2YwfEi_0oU)