

**CARENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS
EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN DEL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SENA
REGIONAL DISTRITO CAPITAL**



AUTORES

MÓNICA CATALINA ORTEGA VÁSQUEZ

MIGUEL EDUARDO SIERRA PEÑA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA FINANCIERA
BOGOTÁ D.C
SEPTIEMBRE 2021**

**CARENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS
EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN DEL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SENA
REGIONAL DISTRITO CAPITAL**



AUTORES

**MÓNICA CATALINA ORTEGA VÁSQUEZ
MIGUEL EDUARDO SIERRA PEÑA**

DOCENTE ASESOR

OSCAR ALBERTO ALZATE VALENCIA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA FINANCIERA
BOGOTÁ D.C
SEPTIEMBRE 2021**

Índice de contenido

Introducción	6
Capítulo 1. Descripción general del proyecto	7
1.1. Problema de Investigación	7
1.2. Objetivos	7
1.3. Justificación.....	7
Capítulo 2. Marco de Referencia.....	9
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	13
3.1. Tipo de estudio.....	13
3.2. Población	13
3.3. Procedimientos.....	13
3.4. Técnicas para la recolección de la información.....	14
Capítulo 4. Análisis de Resultados.....	15
Discusión y Conclusiones	29
Artículo revisto INVESTICGA.....	30
Referencia.....	31

Índice de tablas

Tabla 1 Fórmula.....13
Tabla 2 Procedimiento.....13
Tabla 2 Nombre.....15

Índice de gráficas

Ilustración 1 Gráfica de fórmula.....	13
Ilustración 2 Gráfica de Procedimiento.....	13
Ilustración 3 Gráfica de Nombre.....	15
Ilustración 4 Gráfica Pregunta 1.....	16
Ilustración 5 Gráfica Pregunta 2.....	16
Ilustración 6 Gráfica Pregunta 3.....	17
Ilustración 7 Gráfica Pregunta 4.....	17
Ilustración 8 Gráfica Pregunta 5.....	19
Ilustración 9 Gráfica Pregunta 6.....	21
Ilustración 10 Gráfica Pregunta 7.....	22
Ilustración 11 Gráfica Pregunta 8.....	22
Ilustración 12 Gráfica Pregunta 9.....	23
Ilustración 13 Gráfica Pregunta 10.....	24
Ilustración 14 Gráfica Pregunta 11.....	26
Ilustración 15 Gráfica Pregunta 12.....	28

Introducción

La investigación ha demostrado ser clave en el desarrollo y crecimiento socioeconómico de un país, razón por la cual el principal aliado en este campo para el gobierno es el SENA, por lo tanto ha creado un área enfocada en proyectos de investigación e innovación llamada SENNOVA, disponible para la participación de aprendices y funcionarios que quieran explorar y conocer sus habilidades como investigadores, y es aquí donde nace esta investigación, ya que al indagar en el Centro de Gestión Administrativa de la Regional Distrito Capital se descubrió que el porcentaje de participación del personal del área administrativa en proyectos de investigación es muy bajo, dejando de lado la oportunidad de desarrollar impacto en la sociedad.

A lo largo del siguiente documento se descubrirán las principales causas y se buscará encontrar respuesta al fenómeno anteriormente mencionado, con el fin de sugerir soluciones oportunas, que permitan contrarrestar este efecto.

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1. Problema de Investigación

El SENA cuenta con un área de investigación llamada SENNOVA, la cual actúa de manera independiente en cada Centro de formación, anualmente recibe un presupuesto para desarrollo e innovación el cual está supeditado a la cantidad de proyectos que se presentan para la siguiente vigencia, con esto se busca fomentar la investigación en el país y generar soluciones innovadoras y creativas a problemáticas sociales.

Ahora bien, el lugar de la investigación es el Centro de Gestión Administrativa de la Regional Distrito Capital, ubicado en el centro de Bogotá, para obtener información hablamos con el Líder Sennova e indagamos sobre la participación de los administrativos del Centro en dicha área, él manifiesta que ésta es casi nula y además no se evidencia ningún tipo de interés por participar.

Dado lo anterior es aquí donde surge la pregunta objeto de la investigación:

¿Qué elementos influyen en la baja participación de los servidores públicos en el desarrollo de proyectos de investigación e innovación del área administrativa del SENA Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Administrativa?

1.2. Objetivos

Objetivo General

Determinar las variables que inciden en la baja participación de los servidores públicos en el desarrollo de proyectos de investigación e innovación del área administrativa del SENA Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Administrativa

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar si las personas son invitadas a formar parte de proyectos de investigación.
- ✓ Determinar si creen poseer las habilidades investigativas más representativas.
- ✓ Descubrir los intereses o motivaciones para que los servidores públicos participen en dichos proyectos.
- ✓ Proponer estrategias que fomenten el interés y la participación de los servidores públicos.

1.3. Justificación

Para elegir la propuesta indicada se realizó una matriz de ideas (Navarrete, 2020), mediante la cual se escogió dicha propuesta por los siguientes factores:

- ✓ **Pertinencia:** dado que es una situación que no ha contado con ninguna investigación y por lo tanto no se ha abordado en el Centro.
- ✓ **Viabilidad:** una de las integrantes del equipo investigador labora en la entidad.
- ✓ **Potencial de apropiación social:** el SENA hace presencia en

aproximadamente 33 regionales, con casi 80 Centros de formación, presentan el mismo fenómeno, el resultado de esta investigación puede ser aplicado a nivel nacional.

- ✓ **Demanda de capital:** al contar con la disposición de la población objeto de análisis, es factible realizar la aplicación del instrumento de forma gratuita utilizando herramientas virtuales, para el análisis los costos se dividen en dos: por un lado, el capital humano representando la demanda de capital por hora-labor y por otro lado el que representa el consumo de datos de navegación para aplicación y análisis, al no demandar mayores cifras para su implementación.
- ✓ **Impacto dentro del área:** al definir el nombre se analizó este ítem, dado a que se busca fomentar la investigación; la mejor forma de hacerlo es comenzar por descubrir nuevos talentos en entidades educativas que fomenten y motiven la curiosidad para explorar áreas nuevas de conocimiento y que, además, contribuyan con su crecimiento profesional y personal. (Roberto Hernández Sampieri, 2006).

Capítulo 2. Marco de Referencia

La investigación no cuenta con antecedentes. La información base de esta investigación, se dividió en tres partes, la primera la situación del país frente a innovación y desarrollo, basándonos en las últimas noticias referentes a este tema en Colombia y el mundo, la segunda parte la definición de habilidades investigativas, la motivación de las personas para participar y la importancia de la innovación y la tercera parte, área legal o jurídica que reglamente creación y acción de SENNOVA.

Para comenzar podemos referirnos a Portafolio quien en una de sus ediciones nos indica que la inversión en investigación en el sector público ha decrecido, mientras que en el sector privado ha aumentado casi en un 29%, indicando además que, en los países la investigación y el desarrollo son los que determinan la productividad de la nación. (Martínez., 2018)

Ahora bien, resulta alarmante que para el 2021 se espera un recorte a Minciencias, ya que esto puede afectar el fruto de la investigación al no contar con presupuesto para financiar la participación de nuevos integrantes de equipos de investigación. (colombiana, 2020)

En segundo lugar, a la hora de hablar de habilidades se puede decir que para ello, es necesario definir ¿Qué son habilidades investigativas?; según Pérez y López (1999) definen las habilidades investigativas como: Dominio de acciones (psíquicas y prácticas) que permiten la regulación racional de la actividad, con ayuda de los conocimientos y hábitos que el sujeto posee para ir a la búsqueda del problema y a la solución de este por la vía de la investigación científica. (p. 22). (DELGADO, 2014).

Por su parte, Moreno (2005) en su concepto afirma el valor de la Zona de Desarrollo Próximo como base esencial del proceso de formación profesional: con la expresión habilidades investigativas se hace referencia a un conjunto de habilidades de diversa naturaleza, que empiezan a desarrollarse desde antes de que el individuo tenga acceso a procesos sistemáticos de formación para la investigación, que en su mayoría no se desarrollan sólo para posibilitar la realización de las tareas propias de investigación, pero que han sido detectadas por los formadores como habilidades cuyo desarrollo, en el investigador en formación o en funciones, es una contribución fundamental para potenciar que éste pueda realizar investigación de buena calidad (p. 527). (DELGADO, 2014); El concepto de habilidades científico-investigativas asumido por Chirino (2002) se define como “Dominio de las acciones generalizadoras del método científico que potencian al individuo para la problematización, teorización y comprobación de su realidad profesional, lo que contribuye a su transformación sobre bases científicas” (p. 92).

Ahora bien, se encontró que la participación de las personas se debe a una decisión de hacerlo o no, razón por la cual es necesario analizar la conducta, ya que permite a una persona actuar según sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás” (Alberti y Emmons,

1978). “La expresión manifiesta de las preferencias (por medio de palabras o acciones) de una manera tal que haga que los otros las tomen en cuenta” (McDonald, 1978).

En tercer lugar, se buscó información sobre investigación ya que en dicho tema aplicaremos las habilidades. Para comenzar se puede decir que es una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de problemas o interrogantes de carácter científico. La investigación es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento, sea este de interés científico, humanístico, social o tecnológico. Una investigación puede ser:

Cualitativa: la investigación cualitativa avanza a través de procedimientos interpretativos y subjetivos. Los datos de que se vale son recogidos a partir de la observación directa, de entrevistas, así como de bibliografía referencial. (COELHO, 2019)

Cuantitativa: la investigación cuantitativa extrae sus datos mediante la observación y medición, y emplea herramientas de la estadística para analizar, contrastar e interpretar los resultados. (COELHO, 2019).

Por otra parte, también se espera desarrollar innovación, que es un cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos.

“Los innovadores son creadores de valor calificados y lo logran de maneras muy específicas, poseen ciertos atributos cognitivos y de comportamiento que, cuando se combinan en un nivel alto, producen concentraciones de valor asombrosas. Esto es obviamente cierto en el caso de inventores y emprendedores de renombre, cuyas ideas han cambiado el mundo y a menudo las han hecho bastante ricas. También es cierto para muchos inventores, empresarios, desarrolladores de productos, innovadores sociales, científicos, artistas menos conocidos y cualquiera que se esfuerce por tener éxito en un entorno dinámico”. (BETTER, 2015).

El sentido actual de innovación tiene que ver, en gran medida, con la teoría evolucionista de la economía. En concreto, a partir de Joseph Alois Schumpeter (1883-1950), el autor más citado hasta el momento en los estudios con respecto a este término.

Tipos de innovación

Las empresas pueden ser capaces de generar diferentes tipos de innovación. Así, en el ámbito financiero se pueden crear nuevos modelos de negocio, redes o alianzas. Por otra parte, la innovación empresarial también incluye la creación de nuevos procesos o la mejora de los ya existentes. Por supuesto, también se puede innovar en cuestión de oferta, es decir, crear nuevos productos, nuevos servicios o un nuevo desempeño de los productos y servicios ya existentes. Además, no hay que olvidar que se puede innovar en los canales para llegar a los clientes.

Es importante tener en cuenta que los tipos de innovación también se pueden analizar desde otros enfoques. Por ejemplo, según la naturaleza de ésta. Así, podemos diferenciar entre la innovación tecnológica, que es cuando la aplicación industrial del conocimiento tecnológico o científico sirve para introducir un cambio en la empresa; la innovación comercial, que es la variación de alguna de las variables del marketing a la hora de lanzar un nuevo producto; y la innovación organizativa, que son los cambios orientados hacia la organización.

Normatividad

Decreto 1082 de 2015 artículo 2.2.1.2.1.4.7 Contratación para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas. La contratación directa para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas debe tener en cuenta la definición contenida en el Decreto-Ley 591 de 1991 y las demás normas que lo modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan.

El Consejo Directivo Nacional del Sena podrá crear y organizar centros de servicios tecnológicos e investigación aplicada y reorientar los existentes. Estos centros manejarán separadamente tanto los recursos de que trata el ordinal 6o del artículo 21 del Decreto 3123 de 1968, como todos aquellos que se les asignen en virtud de sus programas y proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico, y tendrán autonomía para unirse, para aplicarlos a la ejecución de estos y a los contratos de fomento previstos en la Ley 29 de 1990, en los términos de la delegación que el director general del Sena les confiera. b) Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el Comité de Formación de Recursos Humanos para la Ciencia y la Tecnología así lo determinen, se autoriza al Sena para celebrar convenios especiales de cooperación con los empleadores obligados a hacer aportes en los términos de la Ley 21 de 1982, con el fin de que el Sena pueda destinar hasta un cincuenta por ciento (50%) del valor de los aportes que recibe de estos empleadores al desarrollo de programas de capacitación laboral, orientados y coordinados académicamente por el Sena. El Sena contratará la ejecución de estos programas con gremios, grupos de empresarios, instituciones de educación superior o centros tecnológicos. Los empleadores participantes en estos convenios deberán destinar para el mismo efecto, valores adicionales como contrapartida a los aportados por el Sena. La suscripción de estos convenios y contratos requerirá la autorización previa del Consejo Directivo Nacional del Sena. 6. Ley 119 de 1994: "Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones" ARTÍCULO 3o. Objetivos. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos: (...) 4. "Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral". 7. Ley 344 de 1996: A través de esta ley se estableció la fuente de los recursos de Ciencia y Tecnología del SENA. Artículo 16.- Modificado por el Artículo 32 de la ley 1607 de 2012: De los recursos totales correspondientes a los aportes de nómina de que trata el artículo 30 de la Ley 119 de 1994, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) destinará un 20% de dichos ingresos para el desarrollo de programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo. El SENA ejecutará directamente estos programas a través de sus centros de formación profesional o podrá realizar convenios en aquellos casos en que se requiera la participación de

otras entidades o centros de desarrollo tecnológico. // PARÁGRAFO 1o. El director del Sena hará parte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y el director de Colciencias formará parte del Consejo Directivo del SENA. //PARÁGRAFO 2o. El porcentaje destinado para el desarrollo de programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo de que trata este artículo no podrá ser financiado con recursos provenientes del Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE). 8. Decreto 00249 de 2004. (SENA, 2013)

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1. Tipo de estudio

En esta investigación se aplicará el tipo de estudio explicativo, ya que se busca encontrar la causa de una situación que se presenta.

3.2. Población

En este trabajo se utilizará el método de muestreo probabilístico, Según (Prieto Herrera, 2009) El muestreo probabilístico es aquel en la que cada elemento de la población tiene probabilidades conocidas y diferentes de cero de ser incluido en la muestra.

El personal administrativo del Centro de formación es de 95 personal, por lo tanto, bajo una muestra aleatoria simple se seleccionaron 40 personas al azar para contestar la encuesta, lo que nos brinda un nivel de confianza del 90% según la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parámetro	Insertar Valor
N	95
Z	1,645
P	50,00%
Q	50,00%
e	9,98%

Tamaño de muestra

"n" =

39,85

3.3. Procedimientos

Mediante el siguiente diagrama se evidencian los tiempos de desarrollo de la investigación.

Tabla 2 Procedimiento

Aplicación de habilidades de los empleados del SENA Regional Distrito Capital en torno a la investigación e innovación.		
Planteamiento de la investigación	19/03/2020	18/06/2020
Presentación de propuesta	19/03/2020	09/04/2020
Preparación de justificación	07/04/2020	30/04/2020

Construcción de objetivos:	01/05/2020	29/05/2020
Construcción del marco teórico:	30/05/2020	18/06/2020
Desarrollo de la investigación:	01/06/2020	18/09/2020
Desarrollo del marco metodológico:	01/06/2020	30/06/2020
Diseño de instrumento:	27/07/2020	14/08/2020
Aplicación del instrumento:	16/08/2020 primer parte 11/03/2021 Segunda parte	28/08/2020 Primera parte 13/03/2021 Segunda parte
Análisis de datos:	14-03-2021	16-03-2021
Informe de resultados:	16-03-2021	18-03-2021

3.4. Técnicas para la recolección de la información

La técnica implementada fue una encuesta creada a través de la plataforma Google Forms, que contenía 12 preguntas de respuesta única con argumentación, teniendo en cuenta el concepto de Sierra donde nos indica que *“una obtención de datos rápida se puede realizar a través de un cuestionario estandarizado de una muestra del caso representativo”*, está se aplicó de forma virtual, teniendo en cuenta el aislamiento causado por la pandemia COVID 19.

3.5. Técnicas para el análisis de la información

Los datos se procesaron bajo el modelo de triangulación, tabulando la parte cualitativa y cuantitativa a la vez, posterior a ello se generaron graficas que permiten realizar análisis de forma ágil y precisa.

3.6. Consideraciones Éticas

No se presentan detalles o implicaciones éticas, ya que, en la muestra poblacional, dado que no se implicó a población vulnerable o minorías étnicas o raciales.

Según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de esta investigación es *“a. Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”*

Capítulo 4. Análisis de Resultados

De acuerdo con la necesidad de respuesta de la investigación se planteó una encuesta de 12 preguntas con opción de respuesta múltiple, la cual arrojó los siguientes resultados:

✓ **Nombre:**

- Tabla

Tabla 3 Nombre

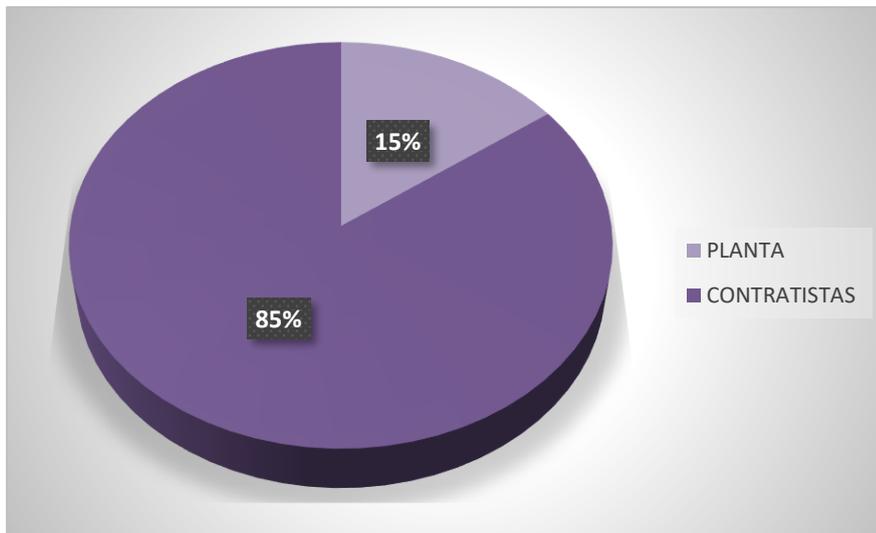
N.º	Nombre
1	Stephanie Gómez
2	Adriana Sánchez
3	Juliana Herrera Poveda
4	Johan Orvais Moreno Pachon
5	Vanessa Botia
6	Yenni Esmeralda Ortega Vasquez
7	Juan Manuel Borja Pinto
8	Monica Cuadros
9	Daniela Cortez
10	Kely Johana Aranda Guarín
11	Claudia Patricia Frade Motta
12	Catherine Gineth Vanegas
13	Jecith Visbal
14	Ana Rocio Rosero Cortes
15	Sebastian Losada Silva
16	Alejandra Rubio
17	Mauricio Herrera Romero
18	David Esteban Perdomo Rivera
19	Xiomara Méndez
20	Cecilia Cardozo G
21	Jenifer Karoline Guerrero Cainas
22	Camilo Andrés Anzola
23	Andrés Vallejo Hernandez
24	Alejandro Zarta
25	Luis Esteban Delgado
26	Rosa Maria Cordero Aguilera
27	Juan Carlos Sáenz Gomez
28	Laura Katherine Olaya Calderón
29	Carolt Lyzet Martinez Martínez
30	David Briceño Cortés
31	Candy Perez
32	Sirley Andrea Moreno Martínez
33	Layonnel Sarmiento
34	Luis Eduardo Gomez Vargas

35	Sergio Andrés Losada Silva
36	Carolina Cárdenas Herrera
37	Juan Pablo Sandoval
38	Laura Gisela Hernández Roncancio
39	Cristian Camilo Cárdenas Arias
40	Ana Patricia Contreras

✓ **Tipo de vinculación:**

- Tabla

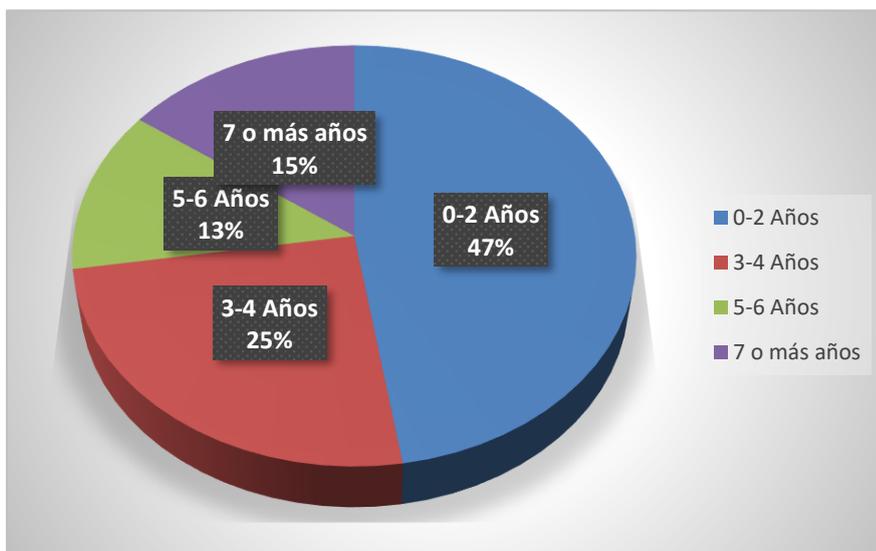
Tabla 4 Tipo de vinculación



✓ **Tiempo de permanencia en la entidad:**

- Tabla

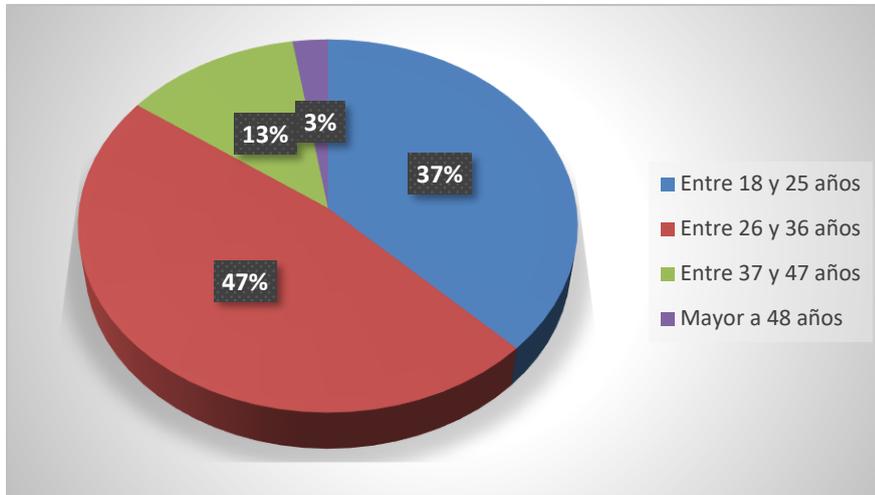
Tabla 5 Tiempo de permanencia en la entidad



✓ **Edad:**

- Tabla

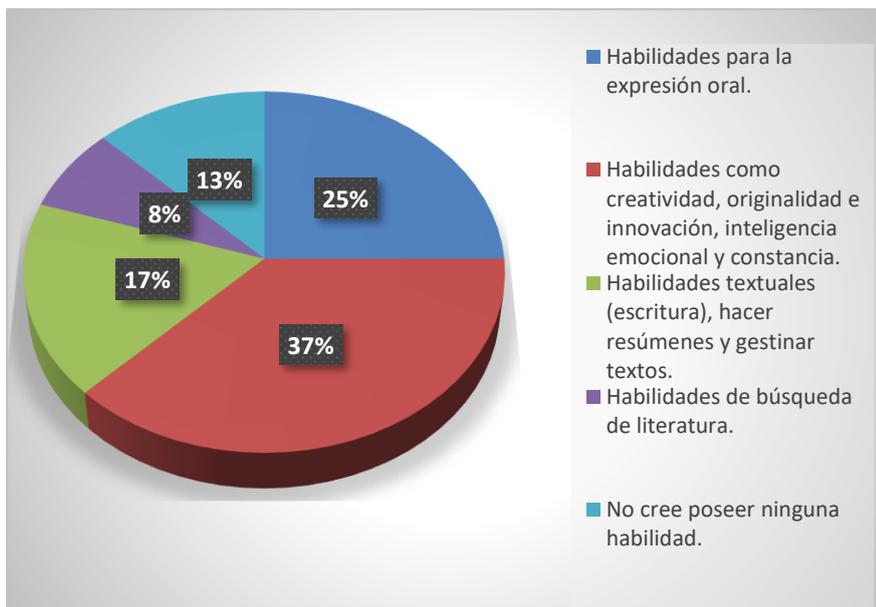
Tabla 6 Edad



✓ **¿Considera que posee alguna de las siguientes habilidades investigativas?:**

- Tabla

Tabla 7 Considera que posee alguna de las siguientes habilidades investigativas



Si marcó alguna de las casillas de la pregunta anterior, justifique su respuesta:

- Tengo experiencia en investigación de más de 10 años.
- Diariamente redacto documentos, elaboro actas, entre otros documentos que me ayudan a reforzar y mejorar mis habilidades textuales.
- Tengo facilidad para la comunicación y expresión en público.

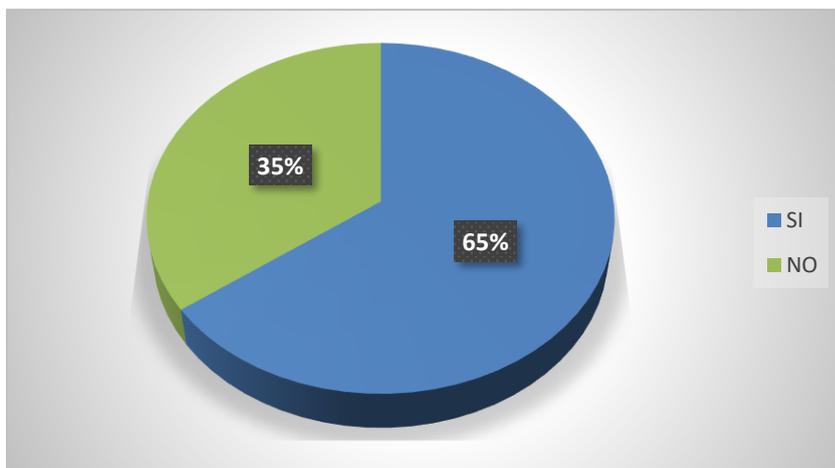
- Facilidad de expresión.
- Soy de ideas propias y personalidad original.
- Tengo la capacidad de comunicarme de forma asertiva frente al público.
- Me gusta la creatividad, por lo general busco que las cosas se vean más agradables cuando se requiere.
- Creo que debo trabajar más en algunas que considero poseo.
- Tengo habilidad para redactar textos.
- Porque así se evidencia en las funciones que desempeño a diario.
- Considero ser una persona con mucha imaginación.
- Siento que poseo una habilidad para expresarme, pero creo que tengo que desarrollarla más puesto que en ocasiones me pongo un poco nervioso.
- Considero que se me facilita la oratoria y la comunicación elocuente.
- Buenas ideas e innovación en recursos de aprendizaje.
- Soy una persona que, al momento de redactar, digitar, o gestionar textos se entretiene y busca siempre el perfeccionismo al momento de realizarlo, asimismo las personas suelen acercarse a mi para alguna consulta sobre redacción.
- Considero que presento poder de argumentación.
- Ya que para realizar mis funciones debo ser constante y poseo la habilidad de ser creativa e innovadora a la hora de desarrollarlas.
- Considero son muy importantes para mí desarrollo y en mis procesos de aprendizaje en general.
- Me considero una persona constante en todas las áreas de mi vida.
- Habilidad creativa.
- Interpretación de textos y comunicaciones.
- Facilidad en redacción.
- Considero tener una mente flexible, abierta a cosas nuevas, asumir retos, por las competencias profesionales que tengo a gestionar de manera apropiada emociones.
- Me gusta.
- Considero que soy buena para redacción de documentos y búsqueda de información en bases de datos.
- Porque utilizo un tono de vez adecuado, busco un lenguaje practico para que el receptor de la comunicación tenga claridad de las ideas y temas que se están manejando en la conversación.
- Teniendo en cuenta que hace parte de mi rol de estudio y trabajo, es algo que de una u otra manera se me facilita. También la expresión oral, considero que es un tema que le favorece.
- Poseo facilidad para crear ideas en diferentes temáticas según el objetivo y a su vez, una buena manera de ejecución.

- No considero que podrá alguna de las cualidades anteriormente nombradas.
- Me considero una persona creativa para dar soluciones a diferentes situaciones.
- He trabajado en la biblioteca, en mis tiempos libres busco libros muy pocos conocidos que puedan aumentar sus consultas o para hacer conocidos los autores.
- Me considero una persona versátil que se desenvuelve con facilidad una comunicación asertiva con muchas personas.
- Habilidades argumentativas desarrolladas a partir de la formación académica y profesional.
- Considero que poseo buena redacción y ortografía.
- Me considero una persona creativa y constante
- Me considero una persona muy creativa para muchas cosas, además de responsable y perseverante con lo que quiero.
- Me desenvuelvo de manera óptima en público y en diferentes escenarios que tengan relación con hablar en público.
- Se me facilita la expresión oral en los diferentes contextos sociales, laborales, etc.

✓ **¿Considera que la dependencia en la cual se desempeña, le permite desarrollar habilidades en investigación?**

- Tabla

Tabla 8 ¿Considera que la dependencia en la cual se desempeña, le permite desarrollar habilidades en investigación?



¿Por qué?:

- No
- Por el momento es complicado realizar alguna investigación desde certificación
- Si, porque estoy en un continuo aprendizaje y para ello debo remitirme a la búsqueda de información que me permita dar respuesta a los requerimientos solicitados por cada uno de los actores del proceso.
- No, porque es una dependencia de procesos más teóricos que prácticos o innovadores
- Si por que la biblioteca abarca muchas áreas, espacios, conocimientos, actividades culturales

entre otros.

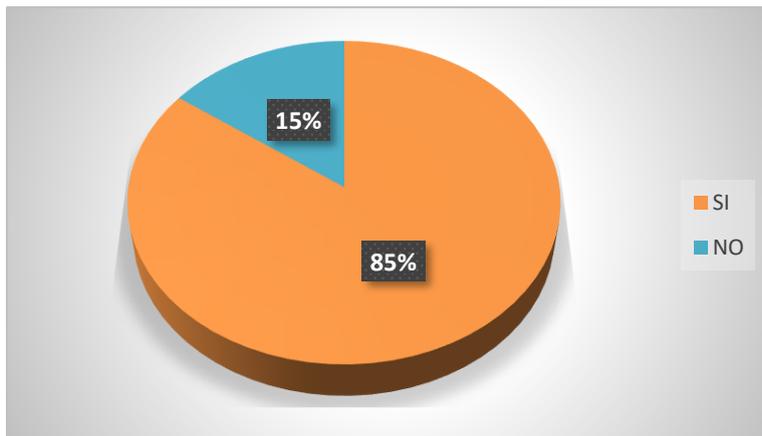
- Llevo muy poco tiempo, para poder desempeñar
- No, los lineamientos establecidos no lo permiten
- Aún no, por falta de información
- Si. Debo redactar documento a de tipo jurídico
- Si, ya que, debido a la constante necesidad de dar solución a los requerimientos del área, surge la necesidad de investigar métodos que permitan una mayor eficiencia en el desempeño de las funciones.
- Si, es un área de constante cambio
- Muy poco ya que en la dependencia que estoy las actividades ya están predeterminadas
- No, las actividades realizadas no son afines con la investigación.
- Si. Biblioteca es una de las áreas donde podemos desarrollar talleres con muchos espectadores
- Siento que hasta el momento con las actividades que realizó a diario no encuentro como relacionarla para investigación.
- Si, en ocasiones las solicitudes que realizan a la dependencia requieren de consulta que permite evidenciar y argumentar con mayor claridad las respuestas.
- Se realiza investigación solamente con la trazabilidad de aprendices
- Las nuevas tendencias educativas - pedagógicas y tecnológicas exigen investigación para desarrollar análisis y conceptos a través de los componentes que se articulan con los procesos
- Si para estar de manera presente y de la mano con los aprendices
- Si, porque se desarrollan constantemente estás habilidades
- Sí, debido a los requerimientos de los aprendices, se debe proyectar una respuesta según la solicitud
- Si, especialmente en investigación educativa y social
- Si porque buscamos mejorar la excelencia en nuestros procesos y hacer un trabajo justo y meritorio para el aprendiz
- Si por que el área SIGA está en constante actualización normativa
- Si, porque me permite interactuar con todos los procesos de contratación que maneja el centro
- Si, como lo mencioné en la respuesta anterior hace parte de mis roles en el área de biblioteca.
- Si. Mi puesto de trabajo es Biblioteca, lo cual es fuente principal para los procesos de investigación.
- Si porque el avance tecnológico es constante
- Si, se tiene datos que pueden generar proyecciones que permitan identificar tendencias en los procesos y buscar mejoras

- Si, por la intención con el usuario que permite visualizar las sugerencias, falta de información en alguna de las áreas a consultar
- Me permite indagar en los procesos administrativos y financieros del SENA
- Sí, a partir de la ejecución de talleres y eventos logro desarrollar habilidades para la expresión oral.
- No, porque no se practican actividades investigativas
- No. Todo es operativo
- Por la información que se maneja
- Si, por la información que se maneja a nivel general sobre la Jornada.
- Si, porque cuando se orienta formación se deben aplicar los principios de investigación e innovación.
- Si, por qué elaboro instrumentos de evaluación y esto me permite tener una investigación continua.

✓ **¿Usted conoce el área Sennova?:**

- Tabla

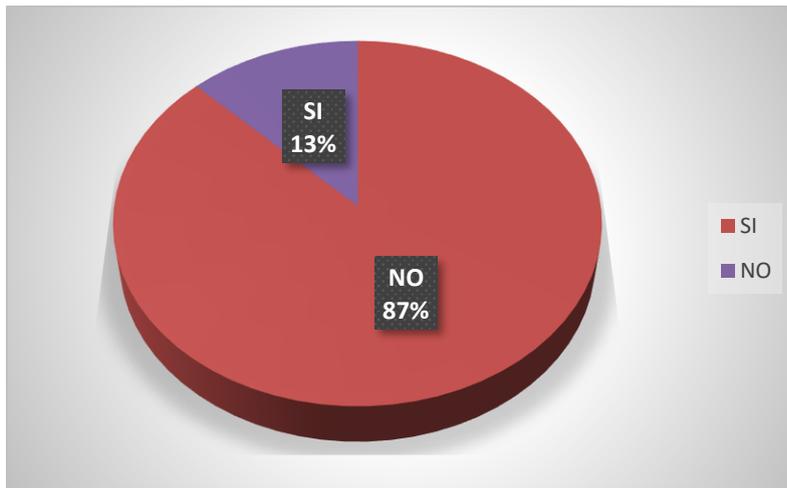
Tabla 9 ¿Usted conoce el área Sennova?



✓ **¿Ha participado en procesos de investigación dentro de la entidad?
De ser negativa su respuesta indicar:**

- Tabla

Tabla 10 ¿Ha participado en procesos de investigación dentro de la entidad?



¿por qué?

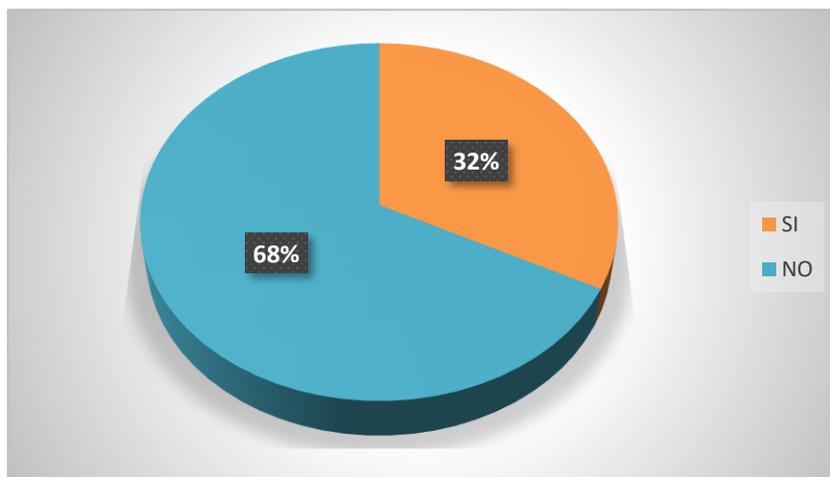
- Por el momento no.
- No tengo conocimiento de qué se realiza en ese proceso.
- Nos se hacen públicos los proyectos.
- No, por falta de tiempo.
- No porque no he tenido la oportunidad de estar con ellos.
- Llevo muy poco tiempo en la institución.
- No, estoy recién ingresada por ello aún desconozco muchos procesos.
- Si. Realizamos la contratación de los materiales de formación para los aprendices semilleros.
- no, porque conozco el área debido a la relación que existe con la dependencia almacén. Es decir que en mi opinión creo falta promocionar el área de SENNOVA.
- No, soy nuevo.
- No porque no he tenido el conocimiento de como participar en ellas.
- No he participado, no tengo conocimiento de los procesos ni actividades.
- No. Falta de voluntad.
- No, no se ha dado la oportunidad y el tiempo no se ha dado.
- No, disponibilidad de tiempo.
- No, porque no he tengo el conocimiento de cómo aplicar.
- No he tenido la oportunidad aún.
- No he tenido la oportunidad.
- No, porque hemos estado en teletrabajo.
- Si.
- Falta de tiempo.

- Si.
- No porque no he tenido la experiencia de ser invitado o de entrar en algún proceso de investigación.
- No, porque soy nueva en el cargo en el CGA.
- No, porque mis obligaciones contractuales ocupan todo el tiempo que me encuentro en la oficina.
- No, considero que tal vez es por falta de información.
- Falta de iniciativa o interés en participar.
- No, porque va enfocado a otras áreas distintas a la gestión documental.
- No, por falta de tiempo y está enfocado para aprendices e instructores.
- No, la oportunidad no se ha presentado durante la estancia que estado en el centro de formación.
- Por qué me concentre en la formación lectiva al máximo.
- No tengo conocimiento de la existencia de dichos grupos.
- Sí.
- Tal vez, porque no tengo mucha información sobre el área y como podría participar.
- No, tal vez no se ha dado la oportunidad.
- Si, En ponencias de semilleros de Investigación.
- No, por disponibilidad de tiempo.

✓ **¿En los últimos años ha recibido invitación o información respecto a la participación en proyectos de investigación e innovación?:**

- Tabla

Tabla 11 ¿En los últimos años ha recibido invitación o información respecto a la participación en proyectos de investigación e innovación?

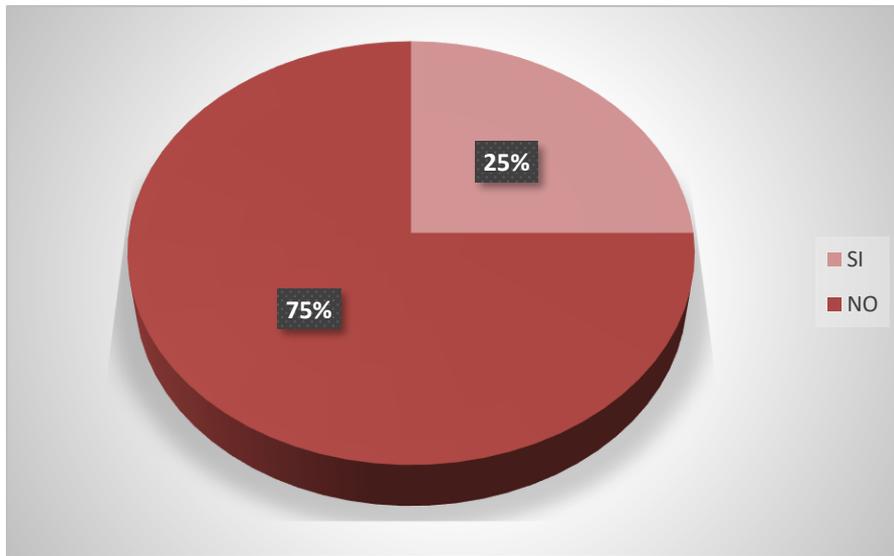


✓ **¿En el último año ha recibido capacitación frente a desarrollo e**

innovación?:

- Tabla

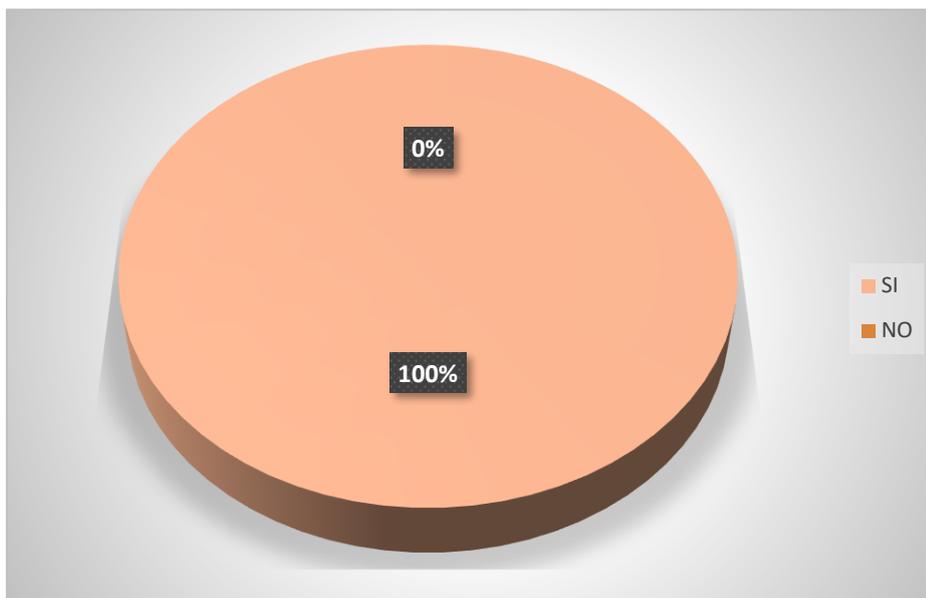
Tabla 12 ¿En el último año ha recibido capacitación frente a desarrollo e innovación?



- ✓ ¿Considera necesarias este tipo de capacitaciones para su desarrollo profesional?

- Tabla

Tabla 13 ¿Considera necesarias este tipo de capacitaciones para su desarrollo profesional?



¿Por qué?:

- Si.
- Si para actualizar sobre las nuevas tendencias investigativas.
- Si, porque las capacitaciones en ese ámbito conllevan a adquirir conocimientos en los cuales aún no tenemos experticia.
- Por crecimiento personal y profesional.

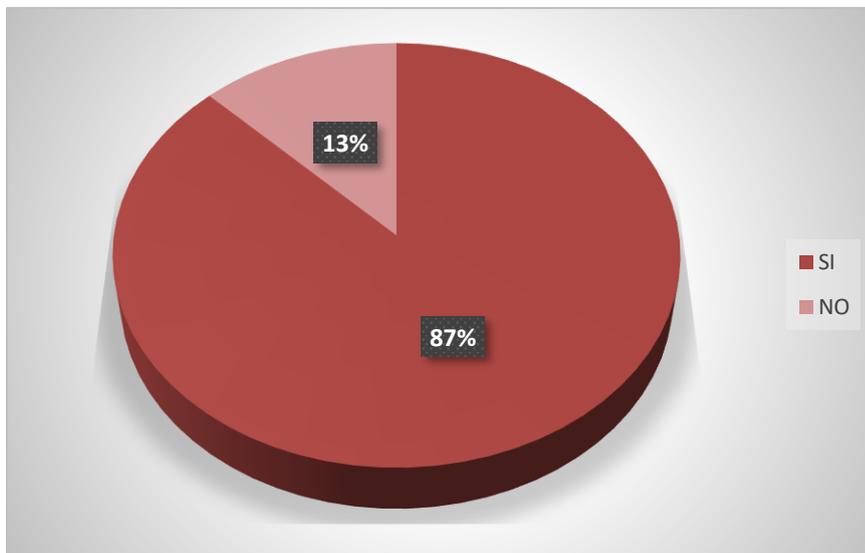
- Si, permite adquirir nuevos conocimientos.
- Si es algo novedoso.
- Si, es bueno aprender la formar más eficiente de realizar una actividad.
- Si permiten mi crecimiento personal y profesional.
- Si, considero que puede ayudar a generar mejores procesos y ampliar el conocimiento de los participantes.
- Si es importante.
- Si, ya que nos lleva adoptar nuevas metodologías de educación, como lo es la investigación y para mí la más inclusiva.
- Si, pues es información sobre nuevos procesos de los cuales alguno puede ser de interés común.
- Si, puesto que con ellas uno aprende a conocer habilidades que posee.
- Considero que aporta a la formación profesional ya que es importantes desarrollar y potencializar las habilidades blandas para desenvolverse de manera efectiva en un espacio ya sea académico o profesional.
- Si. Todo aprendizaje siempre será bueno.
- Si las considero necesarias, porque ayudarían a identificar que procesos pueden ir más allá de lo cotidiano.
- Si, debido que desconozco el tema y sería interesante verificar la viabilidad de aplicación en mi campo de acción.
- Si, para desarrollar distintas habilidades.
- Es primordial para el logro de tareas o proyectos ya que permite adquirir conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes para interactuar con el entorno laboral y cumplir con las funciones asignadas.
- Si todo lo que uno aprenda le sirve en el presente y futuro.
- Si, porque motivan al crecimiento profesional y personal.
- Sí.
- Tal vez.
- Si, fortalece el perfil laboral, la capacidad de aportar en aspectos novedosos en el qué hacer laboral y profesional.
- Si porque debemos ir avanzando con la tecnología y los proyectos que innovan el mejoramiento continuo.
- Si, porque me permite desarrollar e integrar diferentes conocimientos a mi profesión permitiéndome ser más competitivo en el ambiente laboral que me desempeño.
- Las considero importantes porque resuelven dudas y ayudan a incentivar el interés por el tema mismo, además de dar pautas para forzar los conocimientos ya obtenidos.
- Si. Todo conocimiento que se adquiera siempre va a ser positivo en todos los ámbitos.
- Si ya que todo conocimiento es constructivo.

- Si, se puede generar nuevo conocimiento administrativo que potencialice a la entidad desde su base.
- Por las habilidades que se pueden generar para proyectos propios o de beneficio general de la comunidad.
- Ayuda a desarrollar un pensamiento más creativo.
- Porque esto permitirá el desarrollo de competencias y habilidades que redundarían en la mejoría de los proyectos a ejecutar.
- Sí, porque considero que estas temáticas dan un plus en nuestro quehacer y se mejoran las capacidades para generar más aportes en nuestro entorno laboral.
- Si es una manera de involucrar a todos los funcionarios de CGA.
- Si, para el crecimiento personal y profesional.
- Si, me parece que manejan diferentes tipos de proyectos que me parecen muy interesantes.
- Si, porque la invitación e investigación son importantes para todos los procesos de una organización. Incluso para la vida en sí.
- Si, nos ayuda a ampliar los conocimientos y abarcar temas no reconocidos.

✓ **¿Le gustaría participar en proyectos de investigación e innovación?**

- Tabla

Tabla 14 ¿Le gusta participar en proyectos de investigación e innovación?



¿Por qué?:

- Si
- No tengo el tiempo
- Si, porque estuviese emergiendo en nuevos procesos y ámbitos que me pueden aportar a mi vida personal y laboral.
- Por adquirir nuevas experiencias.

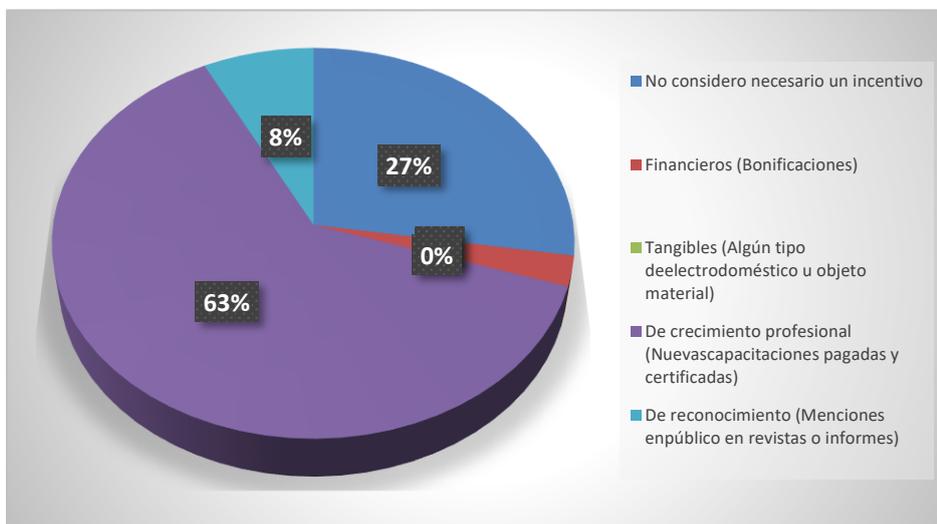
- Si, adquirir experiencia.
- Si porque es otra oportunidad de aprender y desarrollar cosas nuevas.
- Si, todo lo que tenga que ver con aprender y enseñar es bueno.
- Si, me generan más conocimientos y me ayuda a experimentar nuevas experiencias.
- Si, porque me ayudaría a descubrir más habilidades.
- Si, por aprender e innovar.
- sí, porque Mejora nuestras habilidades de innovación y se retiene mucho mejor la información.
- Si, depende del proyecto.
- Si ya que con estas siento que podría crecer más personal y profesionalmente.
- Primero me gustaría saber más a fondo de que trata, como es el proceso y de acuerdo con esto y la disponibilidad de tiempo participaría.
- Si. Es una de las áreas que más me interesa.
- Si, ayudase con mi carrera profesional.
- Si, para fortalecer mis competencias.
- Si, para conocer nuevos campos.
- Si...por supuesto, ya que me permitirá profundizar en mis saberes específicos y aportar mi conocimiento.
- Si, el hecho de aprender nuevas cosas es importante para el crecimiento personal y laboral.
- En este momento no por tiempo.
- Si, para desarrollo personal.
- Sí, para tener un crecimiento a nivel personal y profesional.
- Tal vez.
- Si, quiero ampliar mi experiencia e hija de vida en investigación.
- Si porque sería bueno conocer y aprender por expertos en temas desconocidos para beneficio de la entidad.
- Si, porque me gustaría adquirir nuevos conocimientos.
- Si, sería bueno desarrollar esas aptitudes y capacidades.
- Si. Me gusta la parte de investigación y adquisición de conocimiento de nuevas cosas.
- Si tal vez en un futuro.
- Si, para aportar y aprender formas de concebir la realidad de la entidad.
- Me llama la atención y para fortalecer esa área del conocimiento con los proyectos personales que este año me propuse.
- Si dichos espacios se ajustan a mi disponibilidad de tiempo, sí.

- Sí, porque quiero explorar mi parte investigativa y descubrir si soy buena en dicho tema.
- No.
- Me parece interesante el tema.
- Si, sería una oportunidad para aprender cosas nuevas.
- Si, porque considero que son capacidades que aportan al desarrollo profesional y a los procesos de formación.
- En alguna ocasión sí.

✓ **¿Considera importantes los incentivos para su participación en dichos proyectos?**

- Tabla

Tabla 15 ¿Le gusta participar en proyectos de investigación e innovación?



Discusión y Conclusiones

Al analizar la información obtenida de la aplicación de la encuesta se pudo determinar que el 85% de las personas que contestaron no cuentan con un contrato laboral, su vinculación se realizó mediante un contrato de prestación de servicios, por lo tanto, es posible que esto influya en la baja participación, ya que son personas cuya remuneración está sujeta a sus tiempos de ejecución y no cuentan con beneficios y capacitación paga como si sucede con el personal de planta.

El 47% de las personas solamente lleva entre 0-2 años de vinculación a la entidad, se considera que este margen de tiempo es mínimo para acoplarse e incursionar en nuevos temas diferentes al cargo, ya que debe pasar por un proceso de inducción y reconocimiento del lugar de trabajo.

Ahora bien, cuando les preguntamos acerca de la permisividad de sus cargos para emplear habilidades de investigación el 65% de las personas afirmaron la disponibilidad para su implementación, pero ninguna confirmó que en el momento están empleándolas, las nueve personas que negaron la pertinencia de la aplicación informaron que sus funciones están limitadas y son repetitivas, razón por la cual sus ideas se ven limitadas y con pocas aspiraciones para generar innovación. El 92% cree poseer habilidades de investigación, por lo tanto, sería interesante utilizar estas capacidades en pro de creación de nuevos proyectos.

Aunque el 85% de las personas conocen que es SENNOVA, solamente el 13% han participado en eventos de divulgación o de investigación, esto de acuerdo con las respuestas dadas se debe a la baja multiplicación de la información e invitación a participar y el 100% considera que es importante algún tipo de remuneración para su participación, a la hora de elegir el tipo de remuneración el 63% de las personas indicaron que el crecimiento profesional sería su mejor incentivo, por lo tanto se debe encontrar la manera de desarrollar e implementar este tipo de estímulos para que las personas se motiven y demuestren interés al respecto.

Para concluir, Hablaremos de los objetivos, al cumplir con el objetivo general encontramos que las variables que afectan el problema de la investigación es principalmente la falta de información y falta de comunicación ya que al hablar de los objetivos específicos podemos evidenciar lo siguiente:

Primero, Se logro identificar que las personas no son invitadas de manera formal a ser parte del equipo de SENNOVA, no hay un sistema de divulgación de información constante que permita una comunicación asertiva y alta participación.

Al conocer las habilidades investigativas de las personas se evidencia el desaprovechamiento de conocimiento que se ve reflejado en la baja presentación de proyectos, es importante resaltar que es posible participar a través de ponencias, posters, artículos o procesos de investigación que se pueden descubrir, crear o desarrollar dentro de la misma área, articulando las habilidades de cada persona.

Cuando hablamos de un personal que en su mayoría no cuentan con garantías laborales, es indispensable conocer sus intereses y encontrar la manera de hacer atractiva la participación en innovación es por esto por lo que mediante la encuesta encontramos un reconocimiento profesional impactaría positivamente los índices de participación de toda la muestra.

El equipo investigador propone que el área de Sennova en articulación con la subdirección del Centro de Gestión Administrativa, desarrolle un proceso de inducción o reinducción aplicado constantemente a los servidores públicos con el fin de que conozcan la importancia y el proceso de participación a nivel personal y profesional, adicional a ello una escala de incentivos en la cual se premie a las personas por participación. Adicional que se les haga partícipes de convocatorias nacionales e internacionales para presentar los resultados fruto del paso por SENNOVA.

Para finalizar, se considera que la investigación aporó a la generación de nuevo conocimiento, gracias a la información suministrada en el marco teórico y permitió la implementación de asignaturas como análisis financiero, competencias gerenciales y valoración de empresas, entre otras.

Artículo revista INVESTICGA

El artículo se escribirá para la revista de investigación e innovación del Centro de Gestión Administrativa llamada INVESTICGA, la cual es anual y se especializa en líneas de investigación de Gestión Administrativa, Empresarial y Talento Humano. (CGA, 2019)

Referencia

ALVAREZ, M. T. (2014). LAS HABILIDADES SOCIALES. UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA. GRANADA: UNIVERSIDAD DE GRANADA.

BENAVIDES, O. A. (2004). LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DESDE LA PERSPECTIVA EVOLUTIVA. BOGOTÁ.

CAPA, C. T. (1998). TRABAJAR LAS HABILIDADES SOCIALES EN EDUCACIÓN INFANTIL. ESPAÑA.

COELHO, F. (08 de 10 de 2019). SIGNIFICADO DE INVESTIGACIÓN. Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion/>

COLCIENCIAS. (s.f.). MARCO LEGAL. Obtenido de https://minciencias.gov.co/quienes_somos/normatividad/marcolegal

Mateo, J. L. (20 de 12 de 2018). theconversation. Obtenido de theconversation: <https://theconversation.com/historia-de-la-innovacion-o-como-se-busca-el-poder-a-martillazos-108797>

SENA. (2013). Obtenido de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/pdf/concepto_sena_0010651_2016.pdf

ARRUFAT, G. A. (30 de 01 de 2020). PSICOLOGÍA-ONLINE. Obtenido de PSICOLOGÍA-ONLINE: www.psicologia-online.com/habilidades-de-una-personalista-y-ejemplos-4904.html

BETTER, I. I. (2015). IM INNOVATOR MINDSET MAKE THE WORLD BETTER. Obtenido de <https://innovatormindset.com/es/atributos-innovador-mentalidad-conciencia/>

SCHOOL, E. B. (2019). Obtenido de <https://www.eaeprogramas.es/blog/que-es-la-innovacion-empresarial>

SENA, SERVICIO DE APRENDIZAJE -. (2019). PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO. BOGOTÁ.

Ibáñez, N. Personalidad. Universidad Jaume I (2015) Ibáñez,

N. Diferencias humanas. Universidad Jaume I (2016)

Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definición de: Definición de habilidad (<https://definicion.de/habilidad/>)

Real Academia Española. (2001). Disquisición. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Recuperado de: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n

Revista de investigación INVESTICGA <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga>