

Apoyo en el mejoramiento de estrategias de selección de practicantes universitarios y aprendices Sena, Electrificadora de Santander S.A E.S. P

Estudiante

Mayra Alejandra Hernández Cardozo

Directora

Claudia Consuelo Pinzón Velasco

Trabajadora Social, docente universitaria,

Esp. en Gerencia de la Seguridad Social,

Mg. Responsabilidad Corporativa,

Candidata a doctora en Administración de Negocios Sostenibles.

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Candidata a Trabajadora Social

Bucaramanga

2022

Tabla de contenido

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
1.ANALISIS INSTITUCIONAL	9
2.POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN	15
2.1 Actividades y funciones de apoyo desarrolladas	17
3.CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE LA INTERVENCIÓN	19
4.JUSTIFICACIÓN	21
5.MARCO TEORICO	24
5.1 Teoría del desarrollo organizacional	24
5.2 Teoría de las relaciones humanas	25
5.3 Teoría de la responsabilidad social	26
6.OBJETIVOS	29
6.1 Objetivo general	29
6.2 Objetivos específicos	29
7.PROCESO METODOLÓGICO	30
7.1 Instrumentos de recolección de la información	31
7.2 Cronograma de actividades	32
7.3 Desarrollo de la intervención	37
8.RESULTADOS	47
CONCLUSIONES	49
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	51

Tabla de Imagen

Imagen 1, Puntos de comercialización ESSA.....	10
Imagen 2, Puntos de concentración ESSA.....	11
Imagen 3, Organigrama empresarial ESSA.....	12
Imagen 4, Fotografía Área Servicios Corporativos ESSA.....	14
Imagen 5, Fotografía equipo Desarrollo Humano y Organizacional.....	14
Imagen 6, Fotografía evento interinstitucional.....	45
Imagen 7, Fotografía evento interinstitucional.....	45
Imagen 8, Fotografía Evento Interinstitucional.....	46

Tabla de contenido tablas

Tabla 1, Resumen propósito EPM, ESSA.....	9
Tabla 2, 3, Programas requeridos para apoyo de prácticas.....	15,16
Tabla 4, Cronograma de intervención en ESSA.....	32
Tabla 5, Preguntas entrevista semi estructurada Original.....	38
Tabla 6, Contraste entre instrumento Original y Modificado.....	39
Tabla 7, Cronograma reuniones interinstitucionales.....	42
Tabla 8, Conclusiones encuentros interinstitucionales.....	44

RESUMEN

Título: APOYO EN EL MEJORAMIENTO DE ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PRACTICANTES UNIVERSITARIOS Y APRENDICES SENA, ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A E.S. P

Autora: Mayra Alejandra Hernández Cardozo

Palabras clave: Prácticas empresariales, universitarios, aprendices Sena, ESSA.

Descripción:

El desarrollo de la practica empresarial titulada Apoyo al mejoramiento en las estrategias de selección de practicantes universitarios y aprendices Sena, Electrificadora de Santander S.A ESP, se basó en la búsqueda de nuevas estrategias orientadas a promover alternativas y mejoras en los procesos de selección de practicantes universitarios y aprendices Sena que se requieren para desempeñar diversas actividades de apoyo dentro de los equipos de trabajo de la empresa.

Se considera importante adaptar nuevas formas de inscribir los procesos de convocatoria, preselección y selección, debido a la emergente necesidad de contar con estudiantes, próximos profesionales, técnicos y tecnólogos para propender por el crecimiento del talento humano de la empresa y la captación de habilidades y aptitudes humanas encaminadas a cumplir a cabalidad los propósitos organizacionales de la Electrificadora de Santander.

Esta intervención desde Trabajo Social conto con el análisis empresarial, identificación de la necesidad o diagnóstico, implementación de un plan de trabajo, el desarrollo de las propuestas y por último un análisis y conclusión del trabajo de intervención el cual se llevó a cabo durante seis meses de practica empresarial, desde el equipo de Desarrollo Humano y Organizacional en la Electrificadora de Santander S.A ESP.

ABSTRACT

Title: SUPPORT FOR THE IMPROVEMENT IN THE SELECTION STRATEGIES FOR UNIVERSITY INTERNS AND APPRENTICES SENA, ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A E.S. P

Author: Mayra Alejandra Hernández Cardozo

Key words: business practices, University student, apprentice sena, ESSA.

Description:

The development of the business practice entitled Support for the improvement in the selection strategies of university practitioners and apprentices Sena, Electrificadora de Santander S.A ESP, was based on the search for new strategies aimed at promoting alternatives and improvements in the selection processes of university interns and Sena apprentices that are required to carry out various support activities within the company's work teams.

It is considered important to adapt new ways of registering the processes of call, pre-selection and selection, due to the emerging need to have students, upcoming professionals, technicians and technologists to promote the growth of the company's human talent and the capture of human skills and aptitudes aimed at fully fulfilling the organizational purposes of the Santander Electrifier.

This intervention from Social Work counted on the business analysis, identification of the need or diagnosis, implementation of a work plan, the development of the proposals and finally an analysis and conclusion of the intervention work which was carried out during six months of business practice, from the Human and Organizational Development team in the Electrificadora de Santander S.A ESP.

INTRODUCCIÓN

El proceso de inserción en el ámbito laboral es para los estudiantes próximos egresados, una de las actividades que puede requerir especial atención, coordinación y preparación. Durante el paso por el espacio universitario se está en constante aprendizaje académico, personal y principalmente profesional. Este trabajo esta principalmente orientado en el proceso de análisis que se llevó a cabo durante su desarrollo, el cual se centra en entender cuáles son los requisitos personales, y actitudinales que se estudian mediante la experiencia propia y la conocida por los diferentes actores con los cuales se tuvo interacción durante el proceso de practica empresarial desarrollado en la Electrificadora de Santander S.A. ESP, en adelante ESSA.

El presente trabajo se encontró enfocado en identificar las principales necesidades que pueden ser modificadas en la búsqueda de mejorar los procesos de selección de estudiantes universitarios y aprendices SENA, de las diferentes universidades y regionales Sena. Para el Área de Servicios Corporativos y principalmente desde el equipo de trabajo de Desarrollo Humano y Organizacional, en adelante (DHO), se considera pertinente el mejoramiento constante de las herramientas o instrumentos empleados en los diferentes procesos de selección de personal profesional, técnico y estudiantes en los últimos niveles de educación, quienes cuenten con una serie de preparaciones y conocimientos previos idóneos, para contribuir al crecimiento organizacional de ESSA, y su contribución social

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

por medio de la prestación de sus servicios y el compromiso con cada miembro de la comunidad, impulsando al mismo tiempo la participación laboral desde sus diferentes áreas de servicio.

Para su desarrollo se tuvo en cuenta inicialmente los seis meses de duración de la práctica de la estudiante y autora de este trabajo, durante y después de este tiempo, se pudo determinar una serie de observaciones importantes que contribuyeron a concluir cuales son las falencias encontradas durante los procesos de selección y también encontrar alternativas que incentiven en la implementación de nuevas ideas y propuestas para los futuros procesos de selección de estudiantes y aprendices SENA. También durante su desarrollo se permitió identificar algunas falencias y vacíos que presentan los estudiantes al momento de realizar un proceso de selección, el desconocimiento que algunos tienen sobre cómo se debería llevar a cabo una presentación personal, conocimientos previos sobre el aspecto laboral y el discurso verbal y corporal con el cual van a ser evaluados, junto con el cumplimiento de los demás requisitos necesarios para aplicar a una oferta académica y laboral.

1 ANALISIS INSTITUCIONAL

La Electrificadora de Santander S.A E.S.P, en adelante ESSA, es una institución con razón social basada en la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica y sus actividades complementarias de generación, transmisión, distribución, comercialización, inspección de medidores y sellos de seguridad y la calibración y ensayos de medidores, patrones, equipos de medida, transformadores e instrumentación eléctrica; así como la prestación de servicios conexos, o relacionados con la actividad de servicios públicos y la financiación de productos y servicios también relacionados con estos, de acuerdo con el marco legal y regulatorio (cámara de comercio de Bucaramanga). La empresa se rige bajo una proyección trazada desde propósito individual el cual se fortalece en conjunto con el propósito global de EPM:

<p>Propósito:</p> <p>Como empresa del grupo Empresas Públicas de Medellín (EPM), nuestras acciones se encuentran alineadas con el propósito del grupo empresarial y así “contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor”</p>	<p>Propósito MEGA</p> <p>En 2025, el grupo EPM, estará creciendo de manera eficiente, sostenible e innovadora; garantizando el acceso a los servicios que preste en los territorios donde esté presente, al 100% de la población; protegiendo 137 mil nuevas hectáreas de cuencas hídricas, además de las propias, con una operación de carbono neutral generando \$12.6 billones de EBITDA</p>
--	---

Tabla 1, resumen propósito grupo EPM, ESSA, elaboración propia

Lo que se hace desde la Electrificadora de Santander se enfoca en:

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Cobertura:

ESSA se encarga de cubrir por medio del préstamo del servicio público de energía eléctrica a algunas zonas de diferentes departamentos del país, como lo son Santander, Norte de Santander y el Cesar.

MANTENIMIENTO	REGIÓN	LOCALIDAD	MANTENIMIENTO	REGIÓN	LOCALIDAD	MANTENIMIENTO	REGIÓN	LOCALIDAD
MANTENIMIENTO METROPOLITANO	METRO NORTE	BUCARAMANGA	MANTENIMIENTO NORTE	BARRANCA	BARRANCA	MANTENIMIENTO SUR	SAN GIL	SAN GIL
		SAN VICENTE			FUERTO WALCHES			BARCHANA
		GRÓN			EL CARMEN			BOGOTES
	METRO SUR	FLORIDA			YARIMA		SOCORRO	
		PEDEQUESTA			SAN ALBERTO		SURTA	
		BOYÓ NORTE		SABANA DE TORRES	CHIRALÁ			
				RICONEGRÓ	BARBOSA			
				CIMITARRA	CIMITARRA		VELEZ	
				LANÁZURI	LANÁZURI		SUCRE	
							MÁLAGA	
				WALAGA				
				CAPTANJEJO				

Departamento	Municipios
Santander	87 Municipios
Bolívar	Cantagallo San Pablo
Boyacá	Pauna Saboyá
Cesar	Aguachica Río de Oro San Alberto San Martín
Norte de Santander	Ábrego Cáchira Chitagá - Norte de Santander La Esperanza Silos
Antioquia	Yondó
Total	101

Imagen 1: puntos de comercialización ESSA, tomado de essa.com.co

Comercialización:

ESSA, es una empresa de servicios públicos mixtos, la cual se encarga de prestar servicios públicos domiciliarios en 87 municipios de Santander, Bolívar, Cesar y Norte de Santander.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Transmisión y distribución:

La infraestructura eléctrica básica de ESSA está conformada por plantas de generación,

líneas, redes de transmisión y distribución, condensadores y transformadores.

Generación de energía:

ESSA posee dos plantas de generación hidroeléctrica, dentro de las catalogadas como

pequeñas centrales y con una capacidad total instalada de 21.2 MW. Su operación se

enmarca en la dinámica de mercado de energía mayorista colombiano a través de la

representación comercial de EPM. Las plantas están ubicadas en territorio santandereano y

su generación es a filo de agua sin implementación de grandes embalses. Estas centrales de

Palmas y Cascada realizan el aprovechamiento del caudal de agua concesionado por parte

de las corporaciones autónomas regionales de los ríos Lebrija y Fonce. Anualmente la

generación promedio es de 80 GWh/año.

Plantas de Generación ESSA				
Planta	Unidades	Capacidad Instalada KW	Año de operación comercial	Ubicación
Hidroeléctrica de Palmas	1	4.500	1954	Lebrija
	2	4.500	1954	Lebrija
	3	4.500	1960	Lebrija
	4	4.500	1960	Lebrija
Hidroeléctrica de Cascada	1	350	1953	San Gil
	2	237	1953	San Gil
	3	216	1953	San Gil
	4	1.200	1956	San Gil
	5	1.200	1960	San Gil

Imagen 2: puntos de concentración ESSA, tomado de essa.com.co/generación

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

La representación legal de la empresa se encuentra bajo la dirección del gerente Mauricio Montolla Bozzi. El funcionamiento general de la organización se divide en áreas o departamentos y a su vez cada área o departamento cuenta con un número de equipos de trabajo que son quienes se encargan de dar cumplimiento a los procesos y tareas específicas de cada área. A continuación, se expone el organigrama de la ESSA, donde se observan cada uno de los grupos que hacen posibles el funcionamiento general y armónico de la organización.

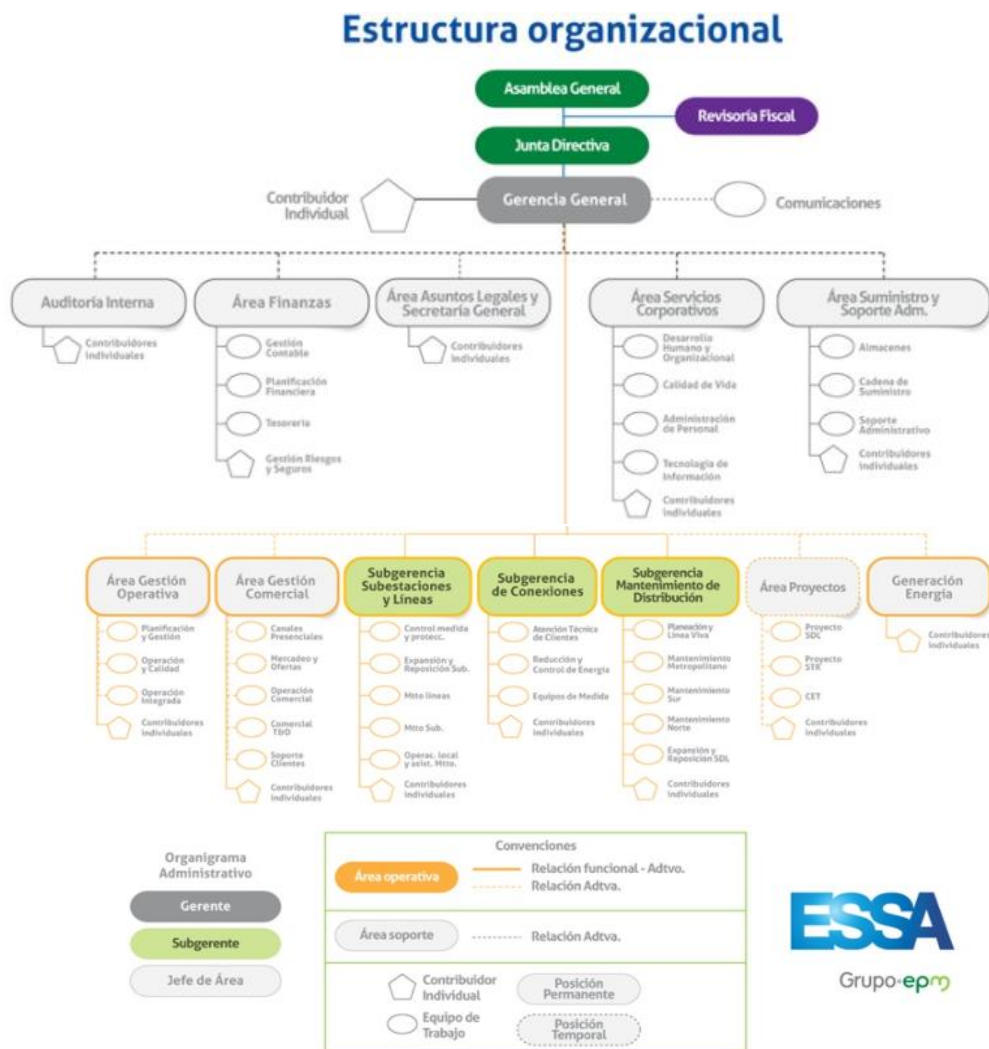


Imagen 3: organigrama empresarial ESSA, tomado de página web, www.essa.com.co

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Según lo suscrito en convenios interinstitucionales establecidos entre ESSA, y las diferentes instituciones de educación superior, para este caso el convenio desarrollado entre la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER y la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, permiten evidenciar en el desarrollo de prácticas empresariales con la oportunidad de desempeñar conocimientos, valores y destrezas que el estudiante ha adquirido durante su proceso de formación, en un campo de actividades relacionadas específicamente con su programa de formación, orientadas socialmente en coherencia con las necesidades del país. A demás de ser desarrollada la práctica empresarial como una de las diferentes modalidades de grado que tiene la Universidad Industrial de Santander, la cual es avalada y ratificada por las escuelas de los diferentes programas, para optar al título de estudiante profesional.

El desarrollo de la práctica empresarial adelantada por la estudiante Mayra Alejandra Hernández Cardozo tiene como objeto contribuir al crecimiento personal, académico y laboral, desde el desempeño de los diferentes conocimientos y aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación universitaria aprobada mediante el avance en plan de estudios en la Universidad.

El trabajo se pudo realizar gracias a la participación de la estudiante desde el Área de Servicios corporativos, directamente desde el Equipo de Trabajo de Desarrollo Humano

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

y Organizacional lo referente al apoyo en la gestión administrativa y funcional para los procesos de selección, de practicantes universitarios y aprendices Sena, durante un periodo de seis meses desde el mes de octubre del 2021 a abril del 2022, y en apoyo al equipo de trabajo en las actividades administrativas necesarias.



Imagen 4: fotografía Área Servicios Corporativos ESSA, tomada de evento empresarial.



Imagen 5: fotografía equipo Desarrollo Humano y Organizacional ESSA, tomada de evento empresarial

2 POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN

La población específica de trabajo e intervención durante la práctica empresarial fueron los estudiantes de pregrado, tecnologías y técnicas, quienes decidan postular su hoja de vida en las convocatorias para aprendices Sena y estudiantes en los últimos niveles de carreras universitarias, esto con el fin de realizar sus prácticas empresariales y profesionales dentro de ESSA. Lo que a su vez le permitió a ESSA contribuir en un sentido bilateral al aprovechamiento del Talento Humano emergente y al crecimiento organizacional de la empresa, ya que uno de los principales objetivos de estas prácticas es el apoyo y la implementación de nuevas fórmulas desde la participación de los estudiantes que puede influir en el alcance y cumplimiento principal de los objetivos de cada equipo de trabajo y en conjunto contribuir con el objetivo organizacional. Los estudiantes que se convocan para desarrollar las diferentes funciones de apoyo dentro de los equipos de trabajo son requeridos desde diferentes áreas de formación, algunas de ellas y las principalmente empleadas en ESSA se describen a continuación

Programas de pregrado
Ingeniería Eléctrica
Ingeniería Industrial
Ingeniería Civil
Ingeniería Electrónica
Ingeniería Ambiental
Ingeniería de Sistemas

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Administración de empresas
Contabilidad Publica
Trabajo Social
Diseño Grafico
Comunicación Social
Ingeniería mecánica/electromecánica
Derecho

Programas en Tecnologías y técnicas
Tecnología en electricidad industrial
Tecnología en operación y mantenimiento electromecánico
Tecnología en gestión empresarial
Tecnología en Análisis y desarrollo de sistemas de la información
Tecnología en Contabilidad financiera
Técnico en asistencia administrativa
Técnico en organización de archivo
Técnico en sistemas

Tabla 2, 3: Programas requeridos por ESSA para apoyo de prácticas, elaboración propia.

Durante los seis meses de intervención desde la practica empresarial se llevaron a cabo diferentes actividades enfocadas directamente con la población objeto y también algunas otras que servían como complemento para llevar a cabo cada proceso de selección de estudiantes y aprendices. A continuación, se enuncian de forma general el listado de estas actividades o funciones realizadas durante dicha etapa de practica por la estudiante en el equipo de trabajo de Desarrollo Humano y Organizacional. Se hace importante mencionar que cada una de las funciones estuvo

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

supervisada por la profesional 2 Diana Catalina Muñoz Chacón, encargada de los procesos de selección de personal en ESSA, quien por medio de su orientación y dirección apporto al desarrollo de las actividades diferentes aspectos relevantes para el aprendizaje de la estudiante.

2.1 Actividades y funciones de apoyo desarrolladas:

-Recolección de solicitudes sobre aprendices Sena y Practicantes universitarios, requeridos desde las diferentes áreas y equipos de trabajo de ESSA.

-Comunicación y divulgación de las ofertas para prácticas empresariales ofrecidas desde ESSA a las diferentes universidades de Bucaramanga que cuentan con convenio interinstitucional, así como también con el Sena.

-Realizar proceso de preselección mediante la citación a entrevista de forma virtual, solicitud de documentos de presentación y solicitud de carta de aprobación de prácticas por parte de la universidad.

-Recopilación y revisión de documentos provenientes de estudiantes (carta de presentación, certificación de notas y semestre, comprobante de matrícula, documento de identidad, entre otras) para iniciar con el trámite de diferentes documentos revisión que se implementan con supervisión de otros equipos de trabajo (seguridad y salud en el trabajo, antecedentes).

-Selección de los estudiantes y aprendices Sena que cumplan a cabalidad con los requisitos necesarios, envío de documentos listos y verificados para el equipo de Administración de personal, dando así seguimiento al proceso de contratación.

- Comunicación de la nueva contratación y citación a espacios de inducción de estudiantes y trabajadores.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

- Acompañamiento y apoyo en actividades propias del equipo de trabajo (eventos y actividades).
- Apoyo en los procesos de renovación de convenios interinstitucionales con las universidades.
- Actualización e información sobre la búsqueda de estudiantes y aprendices a los diferentes grupos de trabajo en ESSA).

3 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE LA INTERVENCIÓN

El objeto de intervención como se menciona en párrafos anteriores se centra en la necesidad constante dentro de la organización por contar con la participación de estudiantes interesados en contribuir al desarrollo organizacional en ESSA, por medio de sus prácticas desde las diferentes actividades de apoyo que surgen cada día, conseguir solventarlas aprovechando sus habilidades y destrezas, fortaleciendo así la oportunidad de contar con un talento humano idóneo y listo para poner a prueba sus conocimientos, aprendizajes, valores y principios durante el desarrollo de sus prácticas.

Para el primer semestre del 2022, en la Electrificadora de Santander surge una demanda de aproximadamente 104 cargos de prácticas desde Bucaramanga y las diferentes Zonas, destinados a nuevos aspirantes que inicien de 0 nuevas funciones o ingresen a apoyar proyectos ya con durabilidad dentro de ESSA que venían implementando practicantes profesionales y aprendices Sena anteriormente. Es importante enmarcar que para el contexto donde se desarrolla la intervención se hace necesario tener en cuenta el seguimiento continuo de los objetivos principales de ESSA, ya que, gracias a la revisión de sus objetivos, valores institucionales y estrategias, se busca impulsar continuamente la adaptación al cambio y desarrollo de habilidades de nuevas habilidades de las personas que ingresa a ESSA, desde labor, así como también para el desarrollo de prácticas. En ESSA los modelos de procesos implementados en la contribución de la armonía empresarial se centran en la formación constante en el direccionamiento estratégico, el cumplimiento de políticas de control interno, responsabilidad social empresarial, política del sistema de

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

gestión integrado y el cumplimiento de los lineamientos de oportunidad y derechos humanos.

4 JUSTIFICACIÓN

Se considera valioso desde la perspectiva académica y profesional, mantener relaciones interinstitucionales de prueba por medio de diferentes escenarios de participación, para este caso específico, el desarrollo de las actividades de apoyo requeridas para el cumplimiento del cargo de practicante universitario en los procesos de preselección y selección de los estudiantes permitiendo a la estudiante el desarrollo de habilidades adquiridas durante su proceso de formación desde materias disciplinares las cuales le permiten al estudiante, la creación de relaciones sociales, búsqueda y reconocimiento de las necesidades emergentes en un contexto social específico como lo es la organización, ética profesional requerida para respetar y abandonar los juicios de valores personales, y enfocarse en el desarrollo de aptitudes profesionales, propendiendo por el progreso profesional de los sujetos de intervención, quienes son los y las estudiantes de práctica empresarial de acuerdo a las necesidades de cada dependencia y equipos de trabajo particulares. Desde el Trabajo social, se pretende gestionar de forma propositiva la búsqueda, preselección y selección de candidatos para dar cubrimiento a necesidades emergentes, de apoyo de los profesionales a cargo de los proyectos o planes de trabajo de la organización. Adicionalmente, la organización con esta práctica contribuye a la mejora en calidad de vida de los estudiantes universitarios y aprendices SENA, los cuales se vinculan a ESSA generando un primer acercamiento a la vida laboral y por ende un primer ingreso económico de acuerdo con la política de responsabilidad social de la organización.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Para el 2022, se evidencio una necesidad de apoyo de estudiantes y aprendices desde los diferentes equipos y dependencias, estas solicitudes se centran en poder contar con 63 estudiantes profesionales mayormente entre las carreras de ingeniería de sistemas, ingeniería industrial e ingeniería eléctrica. Por otra parte, la solicitud de aprendices Sena en la sede principal de Bucaramanga y en las zonas como Málaga, San Gil, Rionegro, San Alberto, Barranca entre otras, fue de 56 apéndices, siendo las áreas administrativas y las eléctricas las más solicitadas. Contar con talento humano de estudiantes, profesionales, técnicos y tecnólogos se hace necesario para llevar a cabo el funcionamiento de los equipos de trabajo, pues brindan a los profesionales un soporte en cuestiones de conocimiento, propuestas de trabajo y desarrollo tanto profesional y personal. Uno de los principales beneficios sociales que se generan con las oportunidades de inserción a prácticas dentro de ESSA es la razón de contribuir a la reducción de los índices desempleo en Bucaramanga y en algunos municipios de los departamentos de Santander, Norte de Santander y Cesar.

Sumando a lo anterior, el proceso de gestión en talento humano desarrollado en esta práctica empresarial como proyecto de grado, se pudo desarrollar conceptos vistos durante el proceso de formación en asignaturas del programa de Trabajo social y contextos como lo son el trabajo social individual y familiar, talento humano, psicología general, psicología social y expresión corporal, atendiendo a esta última en los comportamientos de los estudiantes en cada uno de los procesos de preselección y selección.

Para ESSA (2011), el gerenciamiento de talento humano se basa en el desarrollo de competencias atribuyendo desde la dimensión humana al logro de la estrategia empresarial,

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

a la dignificación de la vida de sus servidores y la promoción de comportamientos socialmente responsables evidenciado durante sus actuaciones. Dentro de la ESSA, se promueve constantemente el crecimiento laboral y personal procurando por un entorno laboral estructurado a partir de la cultura del alto desempeño, la ética, calidad de vida, bienestar y el cumplimiento de la normatividad laboral dispuesta en las normas nacionales e internacionales. Por todo ello, ESSA se convierte así en un espacio de difusión, crecimiento, apropiación, y búsqueda del aprendizaje continuo en medio de la interacción y interinstitucionales donde las habilidades y competencias de los estudiantes sean puestas a la inserción en un campo como es el laboral, en pro de una mayor sostenibilidad económica al futuro de los estudiantes y aprendices.

5 MARCO TEORICO

Para entender un poco la interacción entre el desarrollo de la práctica empresarial y la fundamentación teórica, se revisaron teorías como: la teoría del desarrollo organizacional, teoría de las relaciones humanas y por último la teoría de la responsabilidad social empresarial. El propósito de su revisión es conocer cuáles son las posturas teóricas en materia de relación en lo que consiste la intervención durante la práctica, conocer los supuestos existentes sobre esta interacción y también basándose en la práctica poder identificar como y en qué momento se puede evidenciar.

5.1 Teoría del desarrollo organizacional

Para hablar sobre la teoría del desarrollo organizacional se toma a Chiavenato y sus propuestos sobre su funcionamiento y objetivos. Es por ello por lo cual nos remontamos a su libro comportamiento organizacional, dinámica del éxito en las organizaciones, donde, Chiavenato (2009), define que cada empresa funciona como un entorno particular donde los indicadores financieros o cuantitativos hacen parte de la idea o producto de negocio. Dicho esto, se puede evidenciar que es también necesario exponer el potencial interno y la caracterización de los diferentes actores que la conforman, con esto nos referimos a su talento humano. El desarrollo organizacional se puede apreciar como la estructuración dinámica entre los diferentes aspectos de la organización y el desarrollo de sus actividades como objetivos empresariales y personales de los individuos quienes la componen, pero sin descuidar la armonía que debe existir entre la responsabilidad interna y la responsabilidad

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

en el entorno social comunitarios, donde se encuentran los actores que reciben los servicios prestados o producto final de la organización o empresa.

La sinergia de estos propósitos se basa en promover una cultura de representación, apropiación e identificación con el lugar donde los individuos desarrollan de forma empírica y profesional sus labores, todo esto por medio del saber emplear el desarrollo de la competitividad, las habilidades y fortalezas de cada uno de los sujetos. También funciona en muchas ocasiones como una búsqueda constante sobre la modificación de lo que no permite que fluya el buen bienestar dentro de la organización., pues sirve para diagnosticar e identificar los conflictos o falta de comunicación existente dentro de esta.

5.2 Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas por su parte explica cuáles son las motivaciones de las relaciones humanas, las pautas que las delimitan y sus objetivos. Traída al campo organizacional, esta teoría se encarga de explicar cuál es la intencionalidad de las organizaciones en ofrecer mejoras frente a las situaciones que se presentan dentro de ellas que terminan por afectar directamente al capital humano de la organización. Para esta referencia tomaremos el trabajo realizado por Sandoval (2015), quien se encarga de llevar a cabo una revisión teórica sobre cómo y por qué surge la importancia de las personas dentro

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

de las organizaciones. Es por esto por lo que se describe entonces cual debe ser la importancia de las relaciones humanas dentro de la organización como:

“una creciente forma de optimizar el bienestar, el ambiente laboral, trabajo en equipo, todo esto para encontrar en medio del trabajo actividades que logren incentivar en los empleados a desempeñar nuevos niveles de producción reduciendo al mínimo las situaciones que les puedan generar malestar y discordia, generando así la oportunidad de reciprocidad y retribución de los empleados por contribuir en los procesos de eficacia y eficiencia de las organizaciones”.

5.3 Teoría de la responsabilidad social:

Entendiendo a las organizaciones como lo menciona Doménech Melé (2007), son una estructura jerárquica, la cual se perfila como un ente cuya esencia es la de ser una estructura contractual basada en los contratos por los cuales se rigen las relaciones humanas entre los miembros que ejecutan determinadas acciones y la organización. Esta responsabilidad social empresarial, estará entonces dirigida a generar un impacto positivo en diferentes partes del sistema interno de las organizaciones, como, por ejemplo, encontrar nuevas formas de reajustar lo existente, para que así pueda ser aprovechado mediante nuevas condiciones laborales, ambientales y sociales. Estos cambios ocurren cuando se evidencia la forma en que el talento humano dentro organización desarrolla un papel significativo para el funcionamiento de esta.

Por medio de la planeación y ejecución de alternativas que incentiven la búsqueda para mejorar las condiciones y el trato entre las diferentes partes de la organización, se

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

proporciona mayores espacios de seguridad y protección para los individuos que constantemente se encuentran trabajando por elevar el beneficio de la producción, y por ende lograr al mismo tiempo determinar y optimizar sus capacidades, dentro de los procesos de negociación de la organización junto con otros hemisferios del mercado y la sociedad.

Teniendo en cuenta el entorno social, la responsabilidad social empresarial también está dirigida a impactar en este medio, pues la sociedad aporta al desarrollo de la organización por medio del crecimiento económico que se genera por causa del crecimiento organizacional.

El cumplimiento de la responsabilidad social que propone ESSA, consiste en retribuir a la sociedad los esfuerzos de esta al adquirir los servicios ofertados por esta empresa, por medio del desarrollo de los diferentes programas que se destinan con razón social. En este caso particular se tendrá en cuenta la amplia oferta en prácticas que se ofrece desde ESSA para estudiantes pertenecientes a las diferentes universidades de Bucaramanga y otras regionales con quienes se cuenta con convenios interinstitucionales. Buscando así suplir la demanda de diferentes perfiles profesionales, perfiles técnicos y tecnólogos. Desde el Trabajo Social, se busca contribuir socialmente al desarrollo y crecimiento de empleo formal y profesional, esto debido a la intervención como profesionales mediadores responsables de crear, diseñar e implementar estrategias que permitan a quienes componen la base de la organización, contar con personal idóneo capacitado y formado en áreas específicas, quienes estén dispuestos a implementar sus conocimientos y habilidades al crecimiento organizacional de ESSA. Así como también internamente desde Trabajo Social se propone incentivar a generar un aumento de personal que pueda motivar la capacidad de trabajar y fomentar el dentro de las diferentes áreas el trabajo en equipo teniendo en cuenta

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

nuevas perspectivas y nuevos talentos, explorando en los jóvenes estudiantes sus habilidades y potencializando sus conocimientos.

6 OBJETIVOS

6.1 Objetivo general

Desarrollar estrategias de gestión en los procesos de convocatoria, preselección y selección de practicantes universitarios y aprendices SENA para el mejoramiento de los procesos de desarrollo en ESSA.

6.2 Objetivos específicos

- Concertar nuevos acercamientos interinstitucionales en los procesos de selección de practicantes universitarios y aprendices Sena en ESSA.
- Apoyar en el desarrollo profesional de los procesos de selección de practicantes universitarios y aprendices Sena en ESSA.
- Incentivar la creación de nuevos espacios de difusión con las universidades, sobre el objetivo de las prácticas empresariales desarrolladas por practicantes universitarios y aprendices Sena en ESSA.

7 PROCESO METODOLÓGICO

Según el modelo de intervención en clima organizacional, se parte desde la referencia del trabajo realizado por Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2011), el cual consiste en tomar las fases de análisis del problema, sensibilización, diseño y planeación de estrategias, implementación de estrategias y evaluar el proceso. En contraste con el proceso metodológico profesional del Trabajo Social que consiste en investigación, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación. Las intervenciones siempre tienen como objetivo el mejoramiento de algún proceso, circunstancia o situación en particular, en el campo organizacional las intervenciones permiten generar nuevos alcances y resultados, pues al incorporar mejoras dirigidas a la efectividad, el funcionamiento y los objetivos organizacionales se optimizan y se continúa en el trabajo del aumento del crecimiento corporativo. Para contribuir desde el actuar profesional se debe procurar por el trabajo interdisciplinario que se considere oportuno para el mejoramiento interno de los procesos y la apreciación tanto interna como con el entorno social.

La necesidad de generar espacios de competitividad permitirá en los sujetos de intervención (estudiantes universitarios y aprendices Sena) prepararse de forma integral mediante el desarrollo de sus prácticas y su desempeño en el ámbito laboral, formando así nuevos niveles de conocimiento, experiencia y visualización para el futuro.

El diagnóstico, consistió en determinar e identificar por medio de la participación acción del desarrollo de la práctica empresarial, el posible problema de intervención, diseñando

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

estrategias que puedan servir para mejorar el proceso de búsqueda, preselección y selección de estudiantes y aprendices, para posteriormente desarrollar por medio de este trabajo de intervención las proyecciones que se empezaran a ejecutar semanalmente. A continuación, se explica brevemente como estuvieron distribuidos los diferentes espacios el desarrollo de la intervención. De acuerdo con lo anteriormente mencionado, así como las herramientas o técnicas implementadas para su ejecución.

7.1 Instrumentos de recolección de información

Primero, mediante la modificación y ajuste de la estructura del modelo de entrevista existente el cual está diseñado para conocer y seleccionar a los aspirantes para desarrollar el cargo de practicante universitario o aprendiz Sena. Se permitirá revisar y replantear su estructura, los ítems que evalúa y la forma en la cual se busca conocer las habilidades y aptitudes de los aspirantes en situaciones hipotéticas y vividas que puedan ser fructíferas para su futuro comportamiento dentro de la organización. Es importante destacar que este tipo de entrevista debe ser siempre semiestructurada, pues como menciona la autora Graciela Tonon de Toscano (2008), con la realización de esta se pretende mediante la recolección de un conjunto de saberes privados, la construcción del sentido social de la conducta individual o grupal de referencia del sujeto entrevistado. La preferencia porque esta sea semi estructurada y no estructurada completamente es que puede estar sujeta a modificaciones dependiendo de las observaciones surgentes gracias a las respuestas de los aspirantes y el tipo de solvencia que tengan al hablar sobre si mismos, su familia, su entorno social, sus experiencias académicas y también el tipo de experiencias laborales realizadas anteriormente.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Segundo, Otra herramienta empleada en el proceso de intervención fue los Grupos focales, los cuales son implementados como menciona Hamui y Varela, como una técnica particularmente útil para explorar las perspectivas que tienen los diferentes individuos sobre una situación en particular, mediante un ambiente de interacción para interpretar porque las demás personas actúan de cierta forma. Estos grupos se desarrollaron con los representantes de las diferentes universidades, por medio de estos se buscó definir las pautas generales y particulares que presenta cada institución de educación superior, como los requerimientos y modos de operar en el desarrollo de prácticas. También el manejo de tiempo durante el semestre en el cual se pueden convocar a los estudiantes a participar en los diferentes procesos de selección, pudiendo compartir con las instituciones las series de características en términos de habilidades y aptitudes que deben tener los estudiantes que se presenten a las convocatorias para cada semestre académico. Sin descuidar la propia perspectiva que tenían estos representantes de las instituciones sobre cómo ven y que esperan que sus estudiantes internalicen en su paso por la Electrificadora de Santander.

7.2 Cronograma y distribución de actividades

Semana	Actividades planeadas	Compromisos
Semana 1	Identificar las fases del proceso de convocatoria de estudiantes universitarios y aprendices Sena, así como las fases que incluyen la preselección y selección de los estudiantes.	Recopilar información y evidencias sobre cómo se llevan a cabo los procesos de búsqueda de estudiantes, identificar los documentos e instrucciones para realizar este proceso.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

		Encuentros con personas encargadas de orientar los procesos, la tutora Diana Catalina Muñoz, y la anterior estudiante desarrollando prácticas.
Semana 2	Continuar con el proceso de reconocimiento de fases que incluye el proceso de convocatoria de estudiantes universitarios y aprendices Sena, así como las fases que incluyen la preselección y selección de los estudiantes.	Iniciar con el desarrollo de búsqueda y convocatorias en las diferentes universidades sobre las demandas internas en ESSA, que requieren la presencia y desarrollo de practicantes y aprendices del Sena.
Semana 3	Estudiar los posibles reajustes sobre el instrumento principal (entrevista semi estructurada) para el proceso de preselección de los estudiantes y aprendices Sena.	Modificar y analizar las futuras reformas al ser implementadas cuáles serán los resultados que se podrán obtener, analizar si la estructura de la entrevista debe ser modificada en su totalidad o si esta debe contener nuevas preguntas de referenciación sobre el saber y actuar de los aprendices y estudiantes.
Semana 4	<p>Iniciar con las prueba e implementación del nuevo instrumento, empezar a evaluar el comportamiento que tienen los candidatos a prácticas sobre las preguntas y situaciones planteadas para conocer cómo podrían estos responder de forma asertiva a los eventos que se puedan presentar en el posible desarrollo de las actividades dentro de la organización.</p> <p>Acoplarse desde la perspectiva profesional al desarrollo de las actividades propias del cargo de</p>	<p>- Analizar cambios posibles a realizar durante la entrevista como un espacio de mayor aprovechamiento y conocimiento actitudinal y de habilidades de los estudiantes y aprendices.</p> <p>-Apoyar en las actividades generales del equipo de trabajo desde el conocimiento profesional y desde el ámbito actitudinal.</p>

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

	<p>practicante universitario en el equipo de Desarrollo Humano y Organizacional.</p>	
Semana 5	<p>Implementar nuevos acercamientos entre las instituciones de educación superior para informar sobre las solicitudes y demandas existentes entre las diferentes dependencias, dependiendo de los perfiles profesionales que se requieran.</p> <p>Acoplarse desde la perspectiva profesional al desarrollo de las actividades propias del cargo de practicante universitario en el equipo de Desarrollo Humano y Organizacional.</p>	
Semana 6	<p>Trabajar por suplir las principales solicitudes y requerimientos hechos por las diferentes dependencias, haciendo apreciación a las que generan mayor urgencia.</p> <p>Implementar nuevas estrategias de búsqueda de aprendices Sena, pues por cuestiones de baja oferta se dificulta la vinculación de estos en ESSA.</p>	<p>Revisión y priorización de acuerdo con el nivel de exigencia de las solicitudes presentadas para el 2022.</p>
Semana 7	<p>Gestionar las principales solicitudes y requerimientos hechos por las diferentes dependencias, haciendo apreciación a las que generan mayor urgencia.</p> <p>Implementar nuevas estrategias de búsqueda de aprendices Sena, pues por cuestiones de baja oferta se dificulta la vinculación de estos en ESSA.</p>	<p>Revisión y priorización de acuerdo con el nivel de exigencia de las solicitudes presentadas para el 2022.</p>
Semana 8	<p>Analizar los procesos internos de documentación en pro de acelerar la fase de selección de cada estudiante.</p>	<p>Coordinar semanalmente de mayor a menor importancia los documentos que se deben solicitar a los diferentes equipos de la empresa para ordenar y enviar al equipo de administración de personal y continuar con la</p>

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

		gestión de los practicantes y aprendices.
Semana 9	<p>Implementar nuevas modificaciones en los espacios de entrevista, manejando nuevas preguntas y solicitando a los participantes expresar la situación por medio de situaciones reales a las que tuvieran que exponerse.</p> <p>Gestionar las principales solicitudes y requerimientos hechos por las diferentes dependencias, haciendo apreciación a las que generan mayor urgencia.</p>	
Semana 10	<p>Gestionar las principales solicitudes y requerimientos hechos por las diferentes dependencias, haciendo apreciación a las que generan mayor urgencia.</p> <p>Implementar nuevas estrategias de búsqueda de aprendices Sena, pues por cuestiones de baja oferta se dificulta la vinculación de estos en ESSA.</p>	<p>-Revisión y priorización de acuerdo con el nivel de exigencia de las solicitudes presentadas para el 2022.</p> <p>-Revisión documental de agencias en convenio con el SENA para incluir nuevos aprendices en el desarrollo de prácticas.</p>
Semana 11	<p>Coordinar acciones para reforzar el relacionamiento interinstitucional y continuar con el crecimiento académico, laboral de los futuros profesionales que puedan incluirse dentro del desarrollo de prácticas empresariales en ESSA.</p>	<p>-Identificar el personal idóneo de cada carrera profesional en las diferentes universidades, para coordinar, agendar y desarrollar a cabalidad los espacios de acercamientos requeridos por ESSA.</p>
Semana 12	<p>Iniciar con el desarrollo de los espacios de acercamiento e intercambio de requerimientos de las principales instituciones de educación superior desde las cuales se vinculan a la mayoría de los estudiantes.</p> <p>Participación de ESSA en un espacio de divulgación Organizado en compañía de la Universidad Santo Tomas en</p>	<p>-Agendamiento semanal con las universidades. Se plantea iniciar las reuniones desarrollando cada semana el encuentro con una universidad diferente, esta decisión se toma teniendo en cuenta los compromisos tanto del personal de la universidad como también el</p>

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

	<p>conmemoración del día de la mujer, sobre la creciente demanda en el mercado y las ofertas laborales que surgirán una vez termine la ley de garantías.</p>	<p>de la profesional en ESSA Daiana Catalina Muñoz.</p>
Semana 13	<p>Continuar con el desarrollo de los espacios de acercamiento e intercambio de requerimientos por parte de ESSA y las diferentes instituciones de educación superior.</p> <p>Organizar estrategias para cubrir las principales solicitudes y requerimientos hechos por las diferentes dependencias, haciendo apreciación a las que generan mayor urgencia.</p>	<p>-Concertar con las universidades, fechas para cada semestre en la que es idóneo enviar las solicitudes, así como también consultar sobre nuevos requisitos y optimizar los canales de comunicación entre la empresa y las universidades.</p>
Semana 14	<p>Participación de ESSA en un espacio de divulgación Organizado en compañía de la Universidad Santo Tomas sobre la creciente demanda en el mercado y las ofertas laborales que surgirán una vez termine la ley de garantías.</p>	<p>Concertar con las universidades, fechas para cada semestre en la que es idóneo enviar las solicitudes, así como también consultar sobre nuevos requisitos y optimizar los canales de comunicación entre la empresa y las universidades.</p>
Semana 15	<p>- Continuar con el desarrollo de los espacios de acercamiento e intercambio de requerimientos por parte de ESSA y las diferentes instituciones de educación superior.</p> <p>-Participación de la estudiante en representación de ESSA en un espacio de divulgación Organizado en compañía de la Universidad Santo Tomas sobre las prácticas empresariales y la creciente demanda en el mercado y las ofertas laborales que surgirán una vez termine la ley de garantías. Este espacio ofrece al público conocer como es el proceso para inducirse profesionalmente en la empresa.</p>	<p>Concertar con las universidades, fechas para cada semestre en la que es idóneo enviar las solicitudes, así como también consultar sobre nuevos requisitos y optimizar los canales de comunicación entre la empresa y las universidades.</p>

Semana 16	Participación de ESSA en un espacio de difusión y oferta de empleo en Santander organizado por la Gobernación de Santander. La temática es ofrecer a la comunidad la cantidad de ofertas laborales que en ESSA estarán disponibles después de la ley de garantías por las elecciones presidenciales en Colombia.	<p>-Aprovechar la participación y asistencia a este espacio por parte de estudiantes y profesionales de diferentes universidades, para poner en conocimiento en que consiste el proceso de prácticas profesionales que oferta ESSA, como una primera experiencia en el mundo laboral.</p> <p>-Crear una base de datos con la información de las personas que podrían estar interesadas en participar en dichas convocatorias dependiendo de sus perfiles profesionales y el semestre académico en el que se encontraban. Esta base de datos servirá al futuro para tener como base a algunos estudiantes de diferentes universidades interesados en postularse para el desarrollo de practica empresarial.</p>
-----------	--	--

Tabla 4: Cronograma de intervención en ESSA, elaboración propia.

7.3 Desarrollo de la intervención

La reforma del principal instrumento empleado en los procesos de preselección y selección de estudiantes en prácticas empresariales tuvo su objetivo en estructurar de forma particular las preguntas a realizar sobre los temas de interés que se quieren conocer de cada aspirante, lo primero que se realizo fue leer el instrumento e iniciar la clasificación de las

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

preguntas. Es importante resaltar que el modelo de entrevista semiestructurada diseñado en ESSA es privado de uso netamente organizacional, a continuación, se expondrán los cambios y mejoras realizados al mismo con el objetivo de hacer de la entrevista un instrumento que profundice más sobre los aspectos de interés de ESSA al reclutar a los estudiantes interesados en práctica.

Estas son algunas de las preguntas del instrumento original:

Núcleo familiar:
Valores:
Formación Académica:
¿Qué formaciones ha realizado actualmente?
¿Qué logros ha alcanzado?
¿Por qué le gustaría realizar la practica en ESSA?
¿Cuál es el aporte que le va a dar a la Empresa?
¿Cómo cree que lo ven los demás?
Oportunidad de mejora:
Observaciones:

Tabla 5: preguntas entrevistas semi estructurada Original, elaboración propia.

Las preguntas que maneja el instrumento original son generales, no cuestionan específicamente lo que se quiere saber, lo que se interroga no le permite al entrevistador tener mayor conocimiento, pues así las personas se limitan a dar respuestas cortas, que no

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

generan una fluidez en la conversación. Al estructurar las preguntas de una forma diferente se pretende llegar al estudiante de manera concreta, recibir las respuestas deseadas que permitan tener una idea más amplia sobre el tipo de personalidad, las actitudes y habilidades con las que cuenta cada persona que es entrevistada.

A continuación, se realizará un contraste entre las preguntas existentes de un campo en específico del instrumento original y las modificaciones realizadas mediante el estudio y análisis de este:

Instrumento original	Instrumento modificado
Campo: familiar	Campo: familiar
Preguntas: Núcleo familiar: Valores:	Preguntas: ¿Cómo está conformado su núcleo familiar? ¿Qué tipo de relaciones se mantienen dentro? Valores familiares: Valores personales:
Campo: experiencias personales	Campo: experiencias personales
Hecho que lo marco: ¿Qué les gusta, en que ocupa el tiempo libre? ¿Proyectos, aspiraciones?	¿Un hecho que le marco un momento de la vida?: ¿Como considera que es su relación con los demás? ¿Cuáles son sus gustos, a que se dedica o en que ocupa el tiempo libre?

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

<p>¿Cómo cree que lo ven los demás?</p>	<p>¿Podría compartir las ideas, proyectos o aspiraciones sobre su futuro a corto, largo y mediano plazo?</p> <p>¿Cómo cree que lo ven los demás?</p>
<p>Campo: Formación académica</p>	<p>Campo: Formación académica</p>
<p>¿Qué formaciones ha realizado actualmente?</p> <p>¿Qué logros ha alcanzado?</p> <p>¿Por qué le gustaría realizar la practica en ESSA?</p> <p>¿Cuál es el aporte que le va a dar a la Empresa?</p>	<p>¿Qué formaciones ha realizado actualmente?</p> <p>¿Qué logros ha alcanzado?</p> <p>¿Cómo califica su trabajo en equipo en la universidad?</p> <p>¿Por qué le gustaría realizar la practica en ESSA?</p> <p>¿Desde lo académico Cuál es el aporte que considera que le puede hacer a la Empresa?</p>
<p>Campo: experiencia laboral, formal o informal</p>	<p>Campo: experiencia laboral, formal o informal</p>
	<p>¿Cómo considera que lo ven cuando trabaja en grupo o en equipo?</p> <p>¿Como se siente trabajando bajo presión?</p> <p>¿Podría compartirnos un poco sobre su experiencia laboral?</p>
<p>Campo: oportunidades de mejora</p>	<p>Campo: oportunidades de mejora</p>

Oportunidad de mejora:	¿Cambiaría o modificaría algún aspecto de su vida (comportamiento, actitudes, aprender cosas nuevas)?
Observaciones:	

Tabla 6: contraste entre instrumento Original y modificado, elaboración propia.

Al contrastar el tipo y la forma de realizar las preguntas durante las entrevistas se pudo observar que, implementando el instrumento modificado, el ambiente que se generó durante el desarrollo de los espacios, fue un ambiente abierto dispuesto al diálogo, se apreció también el grado de certeza de las respuestas al unir algunas preguntas y repetirlas para ver que se podía obtener de novedoso o similar. Al finalizar los espacios de intervención los estudiantes en muchas ocasiones concluían que este tipo de experiencias nunca las habían vivido antes, para la mayoría era la primera vez que se presentaban a una oportunidad de empleo formal, no conocían como debían actuar o presentarse al iniciar la conversación. Otros expresaban que este tipo de escenarios les hacían reconocer cuales habilidades tenían y como se podían llegar a sentir al enfrentar la oportunidad de trabajar con personas que tienen larga trayectoria y conocimiento sobre sus propias carreras profesionales.

Para finalizar, la interpretación que se da a las modificaciones presentadas en el instrumento de la entrevista semi estructurada se concluye que fue positivo, pues se logró llegar a los resultados propuestos, generar un espacio donde los estudiantes procuraran ser transparentes y le permitiera así al entrevistador encontrar características que favorecieran en el proceso de elección o rechazo de los perfiles de cada aspirante.

Para continuar con el proceso de intervención y desarrollar en su totalidad los objetivos propuestos para esta práctica, se propuso generar espacios de intervención y

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

dialogo con algunas de las principales instituciones de educación superior que cuentan con convenio interinstitucional activo para el desarrollo de practica empresarial, entre estas universidades se encuentran la Universidad industrial de Santander, La universidad Pontificia Bolivariana, la Universidad Santo Tomas de Aquino, Universidad de Santander, las Unidades Tecnológicas de Santander y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Los objetivos propuestos para estos espacios de acercamiento fueron Conversar sobre las iniciativas y mejoramiento en los procesos de convocatoria para estudiantes universitarios interesados en realizar prácticas empresariales con ESSA, así como también entablar comunicaciones para lograr un acercamiento con las oficinas de egresados y los conductos regulares establecidos para solicitar a profesionales y tecnólogos graduados para los procesos de selección de labor contratada en la ESSA. S.A., y por último comunicar a las diferentes universidades el interés por incentivar la incursión de las mujeres en convocatorias laborales, desde el desarrollo de carreras profesionales y técnicas, en profesiones como la electricidad eléctrica, la ingeniería de sistemas, la ingeniería civil, áreas contables entre otras. Todos los temas en conversación se consideran relevantes pues en ellos se generalizan las principales preocupaciones y motivaciones por mejorar las relaciones y el alcance de los objetivos personales y profesionales de los estudiantes.

El canal de comunicación e interacción con las instituciones fue mediante el Microsoft Teams empresarial de ESSA, y estuvo dirigido de la siguiente forma:

Fecha	Hora	Universidad	Espacio
Lunes 21 de febrero 2022	09:00 a.m.	Universidad Pontificia Bolivariana	Teams
Lunes 28 de febrero 2022	09:00 a.m.	Universidad Santo Tomas	Teams

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Martes 29 de febrero 2022	09:00 a.m.	Universidad de Santander	Teams
Jueves 24 de marzo 2022	10:00 a.m	Servicio Nacional de aprendizaje Sena	Teams
Miércoles 30 de marzo 2022	09:00 a.m.	Unidades Tecnológicas de Santander	Teams
Jueves 31 marzo 2022	10:00 a.m.	Universidad Industrial de Santander	Teams

Tabla 7: Cronograma reuniones interinstitucionales, elaboración propia.

Cada uno de estos espacios conto con la participación de representantes de las facultades de cada universidad, un miembro de la oficina o departamento de egresados y algunos directores de prácticas, fueron requeridos particularmente para que el canal de información que se estableció fuera atendido en todas las instancias y su información fuera promovida a todos los actores de interés.

El llamado a realizar este tipo de encuentros propuestos y acordados con las instituciones educativas de educación superior sirvió para promover la motivación e interés de las universidades con respecto a la formación profesional de los estudiantes interesados en la realización de prácticas empresariales, así como también pensar en nuevas estrategias académicas por la búsqueda de establecer espacios en los que desde selección se puedan ofertar e incentivar a la participación en ofertas de plazas laborales para desempeñarse en ESSA.

En los escenarios de socialización se demostró interés por compartir más adelante nuevos espacios de conversación entre las instituciones y sus estudiantes, donde las mismas expresaban que es idóneo contar con la participación de las empresas para que los estudiantes conozcan desde las experiencias de otras personas, las oportunidades que en ellas se ofrecen. Para este caso en particular ESSA compartió el entusiasmo y quedo a

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

disposición de agendar dichos encuentros para que los estudiantes tengan la oportunidad de conocer desde ESSA todo lo referente al tema de desarrollo de prácticas empresariales, cuáles son las iniciativas que en ESSA se promueven, las políticas internas y además la forma correcta de postularse a las convocatorias, y así poder aclarar las dudas y cuestiones que en los estudiantes puedan surgir, planteando así un espacio de difusión y solución de inquietudes de quienes estén interesados en realizar su práctica empresarial como modalidad de grado para obtener el título universitario.

Como uno de los más importantes resultados que se obtuvo fue que las universidades internamente acordaron fechas estimadas por semestre para que tanto ESSA como los estudiantes puedan presentar sus propuestas y convocatorias de interés. A continuación, se exponen algunos ejemplos de esto,

UNIVERSIDAD	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Pontificia Bolivariana	Finales de octubre, inicios de noviembre	Finales de abril, inicios de mayo
Santo Tomas	Durante el mes de octubre y noviembre	Durante el mes de julio y agosto
Universidad de Santander	Durante el mes de octubre, noviembre y enero.	Durante el mes de mayo, junio y julio.
Unidades Tecnológicas de Santander	Antes de finalizar el primer semestre dl año, pasar las solicitudes para estudio.	Antes de finalizar el segundo semestre dl año, pasar las solicitudes para estudio de comité.
Universidad Industrial de Santander	Envío de solicitudes según necesidad al departamento de relaciones exteriores y egresados, para la difusión de solicitudes internamente en la universidad.	Envío de solicitudes según necesidad al departamento de relaciones exteriores y egresados, para la difusión de

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

	Semestre inicia a mediados de abril-septiembre	solicitudes internamente en la universidad. Semestre inicia a mediados de octubre- marzo
--	--	---

Tabla 8: conclusiones encuentros interinstitucionales, elaboración propia.

Algo por resaltar que se obtuvo de estos espacios fue la intencionalidad de algunas instituciones por incluir a la Electrificadora de Santander en sus escenarios de difusión y participación interna, como lo fue el caso particular de la Universidad Santo Tomas, quien propuso a ESSA para la conmemoración del día de la mujer, y también una invitación al conversatorio de nuevos universitarios en el ámbito laboral, se trataron temas de requisitos, aptitudes idóneas, habilidades y destrezas que son importantes al momento de presentarse a las convocatorias ofertadas por ESSA.

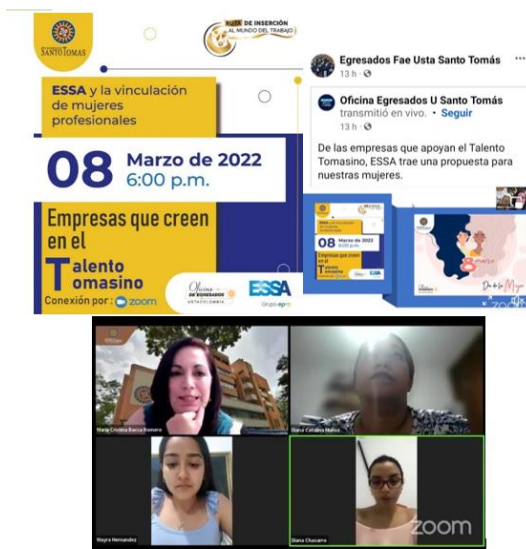


Imagen 6: fotografía evento interinstitucional

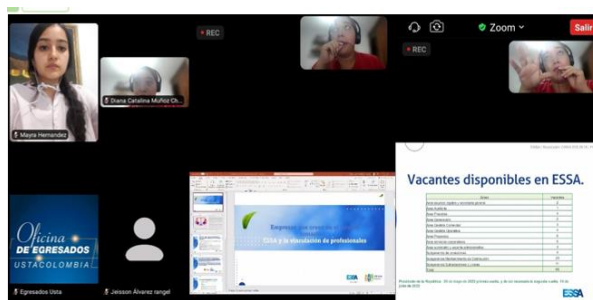


Imagen 7: fotografía evento interinstitucional

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Para dar continuidad al cumplimiento de los objetivos planteados, se organizó y llevo a cabo iniciando por la universidad Santo Tomas el primer encuentro directamente con los estudiantes en últimos semestres de carrera, quienes mostraron su interés por conocer



Imagen 8: fotografía evento interinstitucional

la oferta en prácticas empresariales en ESSA, los requisitos principales y el medio por el cual deben presentar sus solicitudes a las direcciones respectivas de la universidad. Este espacio sirvió de forma asertiva para dar continuidad al proceso de encontrar estrategias que sirvieran para incentivar a los jóvenes estudiantes. ESSA en las universidades brinda la oportunidad de que sean los estudiantes quienes se interesen y postulen abarcando por medio de sus habilidades y currículums una idea optima sobre el campo en el cual se quieren desarrollar, además de esto los estudiantes exploran nuevas iniciativas para trabajar en sí mismo y es su futuro próximo, evaluando no solo la oportunidad de iniciar su experiencia laboral formal con ESSA sino, sirve para poner en contraste y evaluar las diferentes oportunidades surgentes en el mercado laboral. Esta intervención fue planeada y realizada por la estudiante en prácticas, con el acompañamiento de la orientadora Catalina Muñoz.

8 RESULTADOS OBTENIDOS

Lo estimado y deseado con la realización de este proyecto fue encaminar el proceso de búsqueda, preselección y selección de estudiantes universitarios y aprendices SENA, mediante el acompañamiento necesario y efectivo de las instituciones de educación superior, para así coordinar y generar pautas específicas sobre cómo deben ser implementadas algunas mejoras y así poder optimizar las oportunidades de desarrollo de práctica empresarial dentro de ESSA.

Se consiguió tener la oportunidad de generar encuentros de dialogo y conocimiento con las instituciones educativas, proponiendo expandir los espacios internos dentro de las mismas para captar una mayor motivación en los estudiantes interesados en realizar un acercamiento de carácter laboral en ESSA y en otras compañías, donde partiendo de su presaberes puedan enfrentarse a los nuevos escenarios que van a exigir de características y aptitudes aprendidas desde la academia y reforzadas con la inserción al mundo laboral, lo cual contribuirá a generar niveles de exigencia y competitividad entre futuros profesionales, tomando esta oportunidad como uno de los primeros acercamientos a la realidad actual del empleo en Colombia.

Además, brindar la oportunidad de dar a conocer una idea sobre cómo funciona ESSA dentro del mercado laboral, partiendo desde las vacantes profesionales y la oportunidad laboral que brinda la Electrificadora de Santander por medio de uno de sus mayores incentivos, el cual consiste en recibir dentro de su talento humano a jóvenes y

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

adultos recién egresados, que no necesitan tener experiencia profesional previa, ni tampoco algún estudio o título en postgrado.

Por medio del desarrollo de este trabajo se espera que la comunidad tenga algún interés por conocer sobre las oportunidades académicas y también sobre la oferta a nivel profesional que se ofrece desde ESSA, de la misma forma en que puede ser la oportunidad de generar inquietud y funcionar como mecanismo de atención y participación de los estudiantes que se encuentren interesados por aprender y compartir nuevas experiencias en compañía de la academia y un campo de acción y práctica.

CONCLUSIONES

Por medio del desarrollo de alrededor de 230 entrevistas realizadas a estudiantes de carreras universitarias profesionales y aprendices Sena, se hace necesario evidenciar que la mayoría de estos futuros profesionales no cuentan con conocimientos previos sobre temas que competen y favorecen la búsqueda de oportunidades en el ámbito laboral. Esto se pudo identificar por medio de las actitudes de los estudiantes, las diferentes formas de responder a las preguntas que pedían evidenciar ejemplos de conflicto y solución de situaciones en particular. Esto refleja una preocupación indiscutible pues se considera necesario que las instituciones de educación superior y las instituciones de educación técnica y tecnológica, incorporen en sus planes de estudio asignaturas obligatorias que permitan a los estudiantes tener conocimientos previos sobre las estrategias e instrumentos que se implementan en los procesos de selección en el ámbito laboral. Esto en base a poder incrementar los índices de empleo formal y promover el apoyo de las instituciones y organizaciones en la búsqueda de talento humano idóneo que cuente con cualidades y actitudes que le permitan cumplir a cabalidad con el desarrollo trabajo en equipo y funciones específicas de cada oficio u profesión.

Con el desarrollo de esta práctica en la Electrificadora de Santander, se permite concluir también, que las oportunidades en el ámbito laboral ofertadas por la ESSA a los estudiantes recién graduados son asequibles, pues para participar en las convocatorias dentro de la organización los requisitos que se hacen necesarios son pocos, pues solo se hace necesario culminar los estudios de pregrado, además de contar con tarjeta profesional

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

y participar en las convocatorias. La oportunidad de iniciar la vida laboral ofertada para los estudiantes recién graduados es gratificante, pues estos pueden iniciar su carrera laboral sin contar con ningún tipo de experiencia previa dentro de la organización, y así con el tiempo y la experiencia obtenida pueden participar para incursionar en nuevos cargos dentro de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato Idalberto (2009) comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial MC GRAW HILL, segunda edición.

Cárdenas, L; Arciniegas, Y; Barrera M. (2011) Modelo de intervención en el clima organizacional. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia. International Journal of Psychological research.

Domenec Melé (2007) Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías. Universidad de Navarra, Ekonomiaz N°65,2.

Electrificadora de Santander S.A E.S.P, sitio oficial de la Electrificadora de Santander, empresa de servicios públicos/ información corporativa. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>

Hamui-Sutton, Alicia, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La técnica de grupos focales. Universidad Autónoma de México, *Investigación en educación médica*, 2(5), 55-60.

ESTRATEGIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN PRACTICAS EN ESSA

Herrera, J; Vásquez, M; Ochoa, E. (2020) La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. Instituto tecnológico de Sonora, México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Sandoval, Juan (2015) La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? Universidad piloto de Colombia. pre-til • INnovación en la gestión • BOGOTÁ –COLOMBIA • AÑO 13 • NO. 33 • PÁGINAS 29-39 • julio – diciembre 2015

Tonon, Graciela; Alvarado, Sara; Ospina Héctor, Lucero Patricia; Botero, Patricia; Luna, María; Fabris, Fernando (2008) Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa. Universidad Nacional de la Matanza, argentina. Capitulo II.

