

Facultad de Administración de Empresas

Prácticas Profesionales
Sistematización de experiencias

Estudiante:
Maria Alejandra Atehortua Vargas

Asesor:
Juan Esteban Rodríguez Gómez

Universidad Autónoma Latinoamericana
Medellín
2021

1. Introducción

1.1. Características generales (delimitación contextual)

La Universidad Cooperativa de Colombia, también nombrada UCC, tiene como objeto social brindar educación superior, hace parte de la economía solidaria, la cual pertenece al tercer sector, es decir, está en medio del sector público y privado.

La institución es multicampus, pues cuenta con sedes en Apartadó, Arauca, Barrancabermeja, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartago, Espinal, Ibagué, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Quibdó, Santa Marta y Villavicencio, haciendo de esta una de las instituciones de educación superior con mayor cobertura nacional.

Dentro de oferta de servicios se encuentran pregrados (23), tecnologías (3) posgrados (42), educación virtual, programas para el trabajo y el desarrollo humano y formación continua, como, por ejemplo, cursos, seminarios, diplomados, talleres y congresos.

La UCC tiene como misión construir y difundir conocimiento, formando personas con competencias dinámicas, logrando así apoyar el desarrollo competitivo del país a través de sus organizaciones, buscando el mejoramiento en la calidad de vida de las comunidades, gracias a su vocación por la economía solidaria que la caracteriza desde su origen (UCC, 2020).

Esta tiene como visión ser para el 2025 una institución sostenible que aprende continuamente para transformarse de acuerdo con las exigencias del contexto, reflejándose en una educación y un aprendizaje pertinente, en diferentes modalidades, además de una gestión inclusiva que integre entornos individuales, físicos y digitales con sus desarrollos tecnológicos, complementando con una cultura innovadora que responda a las demandas del contexto, a la generación de conocimiento colectivo y experiencias compartidas (UCC, 2020).

La UCC está caracterizada por los siguientes valores: solidaridad, respeto a la diversidad y la libertad. Su estructura organizacional tiene un enfoque concreto en planes de desarrollo, que contienen políticas, estrategias, programas y proyectos para orientar la acción en el marco de la misión y la visión de la institución que la identifica y posiciona en el contexto educativo regional, nacional e internacional, con esto la UCC desea generar una estructura que brinde sistemas confiables de información, facilitando la gestión y la realización de procesos de planeación, administración,

acompañamiento, evaluación y mejoramiento continuo de los servicios ofrecidos a la comunidad universitaria y a la sociedad (UCC, 2020).

1.2. Presentación general de la experiencia

Luego de una exhaustiva búsqueda de prácticas profesionales, tanto de parte del profesor Víctor Ignacio Ortega Restrepo, como mía, obtengo una propuesta para participar en el proceso de selección en la UCC específicamente en el área de internacionalización.

El proceso de selección es liderado por el practicante del área de Gestión Humana y la analista de Internacionalización. El proceso consta de una entrevista, en la cual pude notar la calidad humana de los trabajadores de esta organización, su compromiso y sentido de pertenencia con esta; esas cualidades me hicieron sentir un gran interés por comenzar mi proceso de inserción al mundo laboral con ellos.

Tanto el proceso de selección, como la entrega del cargo, se desarrollaron de manera virtual debido a la pandemia a la cual se enfrenta el mundo (COVID-19). Mi ingreso a la organización comienza el jueves 24 de septiembre del 2020 este mismo día y durante los dos días siguientes hago empalme con la practicante anterior, la cual me da una inducción sobre cuales serían mis funciones y tareas a realizar, me da un recorrido virtual básico sobre los documentos y carpetas que debo manejar., luego me informa mi usuario y contraseña profesional para ingresar a todos los aplicativos que se están manejando en la UCC por temas de virtualidad, los cuales son Skype profesional, Microsoft Teams y Outlook.

Mis funciones centrales dentro de la organización son apoyar al área de Internacionalización con temas de movilidad estudiantil, tanto nacional como internacional, es decir, asesorar a los estudiantes que deseen realizar movilidad, indicándoles los planes de movilidad que la universidad les ofrece, los cuales son: PLAN PALOMA (nacional), beca fondo pasaporte (internacional), y movilidad internacional, la cual es este momento es nombrada como E-movies, esta se basa en una movilidad internacional pero virtual.

Luego que el estudiante decide qué oportunidad desea tomar debo asesorarlo e indicarle que documentación y requisitos debe cumplir y finalmente acompañarlo desde el inicio del proceso hasta el final.

También me debo comunicar con las universidades destino a las cuales los estudiantes de la UCC desean ir, con el fin de presentar al estudiante, preguntar si

necesitan documentación adicional y por último que la universidad autorice el intercambio del estudiante.

Con el fin de poder presentar resultados frente al área, debo apoyar a mi jefe inmediato organizando la información en bases de datos de Excel, ya sea creando nuevas o alimentando las anteriores y realizando presentaciones de evidencias en PowerPoint.

Además de esas funciones netamente del área de Internacionalización, apoyo a la practicante del área de egresados y bolsa de empleo actualizando bases de datos. El proceso que realizo es sencillo, debo llamar a los egresados confirmar sus teléfonos fijos y celulares, sus correos electrónicos y situación laboral, y para finalizar la llamada les informo que al correo recibirán un link para que ingresen a este y terminen de brindar una información más personal que no es permitido preguntar por medio telefónico. Luego debo enviar a la practicante de egresados los correos confirmados para que ella proceda a enviar el link. Aparte de esto, también reviso las bases de datos que están siendo actualizadas por practicantes de otras áreas, y así finalmente la practicante de egresados puede enviar el link correspondiente.

Mi periodo de práctica según lo establecido por la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA) y el contrato firmado en el lugar de prácticas (UCC), es por seis (6) meses, comenzando el 24 de septiembre de 2020 y se finalizaría el día 24 de marzo del 2021, sin embargo la UCC me informa que podría ser posible firmar nuevamente contrato por seis (6) meses más, lo cual haría con total gusto en caso tal que la UNAUCLA no tenga restricciones en cuanto a este tema.

Hasta el momento mis prácticas se han desarrollado con regularidad, satisfactoriamente y sin ningún inconveniente, en el poco tiempo que llevo todo ha sido positivo, como por ejemplo la comunicación, la retroalimentación y la enseñanza. Tengo una jefe muy enfocada y respetuosa, que cada día me enseña cosas nuevas. Debo reconocer que para mí el manejo de Excel era muy difícil y en este tiempo he aprendido mucho más que en cualquier curso, las veces que la jefe me ha tenido que corregir lo ha hecho de la manera más amable posible y siempre fortaleciendo mis capacidades y conocimientos; y en cuanto a mi equipo de trabajo siempre está apoyándome con cualquier tipo de duda o requerimiento que tenga.

En el ámbito personal las prácticas me han ayudado a ser una persona mucho más responsable, organizada y enfocada, sé distribuir adecuadamente mi tiempo y lo más importante me siento productiva, aportante y llena de fuerzas para seguir aprendiendo más para fortalecer mis aptitudes, actitudes y capacidades con el fin de obtener un trabajo que al igual que estas prácticas me hagan sentir plena.

Ahora bien, mencionaré uno de los momentos claves que han determinado que mi práctica se den de una manera productiva y satisfactoria, como lo son: los pequeños detalles que día a día han sido los pequeños detalles que día a día se han almacenado conformando una perspectiva de un lugar idóneo para aprender y por ende trabajar, esos detalles fueron la confianza de mi jefa, la retroalimentación orientada no hacia el regaño, sino hacia la mejora continua, el apoyo constante para fomentar la creatividad y el buen compañerismo que se evidenció en las reuniones formales e informales.

2. Desarrollo

2.1 Eje de problematización a partir de la experiencia

Problema u oportunidad identificada desde la acción del practicante y acciones de la organización

Me enfocaré en resaltar el proceso de control y el liderazgo de la UCC, estos factores generan confianza en mi equipo de trabajo, lo cual tiene un resultado muy positivo y es la responsabilidad, el autocontrol y la autogestión, lo cual me ha permitido buscar soluciones por mi propia cuenta con el fin de apoyar mi equipo de trabajo. Algo que nunca hice, fue desligarme de mi equipo de trabajo para tomar decisiones, siempre que debía hacerlo pensaba en mi equipo, puesto que el área de Internacionalización está interconectada y una acción o decisión puede afectar el proceso que se lleva a cabo en el área.

Debo decir que el proceso de control que se está llevando a cabo en la UCC es ideal para el buen desarrollo de las funciones administrativas de la organización, puesto que si bien no existe un sistema de control que hostigue, tienen sus métodos para verificar que se esté cumpliendo con las labores, es decir, no hay un programa que registre nuestras horas exactas de conexión o desconexión, teniendo en cuenta que cada trabajador sabe cuáles son sus horarios laborales, y sus funciones a desempeñar y por ende debe presentar resultados frente a sus jefes, se brinda una confianza basada en que cada persona es responsable de responder por ciertas tareas y lo debe de hacer en el tiempo prudente o destinado, gestionando su propio tiempo, siendo autónomo y responsable, sin necesidad de estar vigilados constantemente y presionados.

Sin embargo en todas las organizaciones es necesario tener control de las situaciones y la manera en que lo hace la UCC, desde mi punto de vista es ideal; lo hacen por medio del Skype empresarial, en el cual aparece si la persona está disponible, en una reunión, una llamada, o presentando, también se tiene como medio Teams y el correo profesional; en el equipo de trabajo que me encuentro, solo se deben dar los buenos

días a la jefe para notificar que se comenzara la jornada laboral, y recordar los pendientes que se tienen para ese día, lo cual me parece un buen proceso de comunicación y control positivo.

Además de esto también se establece el control por medio del calendario Outlook, es decir si en un determinado momento, mi jefe desea realizar una reunión en la que yo deba estar presente, al invitarme a ella automáticamente le mostrará si estoy disponible o me encuentro en otra reunión o evento virtual. Sin embargo, aclaro que parte del proceso de control a partir del uso de las tecnologías no es lo único positivo que logro identificar, durante el tiempo de prácticas.

Acciones del practicante en torno a la problemática u oportunidad identificada

He gozado de un ambiente laboral con buena comunicación, transparente y respetuosa y he disfrutado este proceso de la mejor manera aprendiendo cada día más, y todo es gracias a la combinación del proceso de control y el liderazgo transformacional de mi jefe, ya que para ella es muy importante el talento humano y siempre está fomentando la creatividad, la participación y la confianza en nosotros mismos, lo cual ha permitido una comunicación fluida, sana, constructiva y respetuosa, logrando que las personas que estamos a su cargo disfrutemos del trabajo, pues esta afirmación la he escuchado de manera formal e informal de mi equipo, por lo tanto no percibimos el trabajo como una carga, por el contrario trabajamos en conjunto por los objetivos planteados sin controles ni amenazas, obteniendo como resultado trabajadores responsables que disfrutamos alcanzar los objetivos organizacionales.

En ese orden de ideas mi manera de aportar al clima laboral se basa en el respeto, pues siempre me comunico de manera adecuada, pidiendo el favor y usando el tono de voz correcto, además siempre estoy abierta a correcciones y tomo de buena manera las indicaciones y aspectos a mejorar.

2.2. Contexto teórico

Teoría X y Y

Comenzaré mencionando la teoría X y Y de Douglas MacGregor (como se cita en Madero-Gomez y Rodríguez-Delgado, 2018), el cual nos habla de los estilos de administración, las dos actitudes y posiciones que toman las personas frente al trabajo y dichos comportamientos, los cuales termina resumiendo en un versus de trabajadores X y Y.

El liderazgo influye en gran medida para determinar en qué posición se encuentra el trabajador, por lo tanto, es necesario saber si este necesita ser amenazado constantemente para aumentar su productividad, o si realiza el trabajo porque realmente le gusta y se siente satisfecho realizando sus labores de la manera adecuada (McGregor, 1996).

Para las personas es igual de importante la satisfacción laboral como la motivación, por lo tanto estos dos son factores relevantes que definen el comportamiento de las personas en un ambiente laboral, puesto que tienen una relación directa con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores tanto a nivel personal como profesional, es decir, estos factores reinciden en el desempeño de los trabajadores y determinan sus resultados y comportamientos, por lo que tenerlos en cuenta es muy beneficioso para la organización. (MacGregor, como se cita en Rodríguez-Delgado y Madero-Gómez, 2018).

McGregor (1996) enfoca la teoría X en una administración basada en el mando y el control, en el liderazgo autocrático y donde se le da mayor importancia a la productividad y al desempeño, en el que se ve la naturaleza humana desde un punto de vista negativo, pues la motivación es extrínseca, puesto que los trabajadores realizan la labor para no obtener un regaño y poder recibir un pago, que finalmente no los complace plenamente. Lo anterior trae como consecuencia que los trabajadores eviten su trabajo, sean tímidos y no se hagan responsables cuando no se cumplen los objetivos, pues a estos solo les importa cubrir sus necesidades básicas y no trabajan para lograr los propósitos de la organización.

Los trabajadores de la teoría X son incapaces de tener autodisciplina y deben ser supervisados y dirigidos constantemente para que puedan alcanzar un objetivo o una meta (McGregor, 1996).

La teoría Y es todo un contraste de la teoría X, pues en esta el tipo de liderazgo se fundamenta en propuestas y creencias de empoderamiento, y por esto se logra identificar la naturaleza humana desde un punto de vista positivo, pues aquí la administración se basa en lograr que los trabajadores sobresalgan y sean capaces, disfruten ser independientes y además sientan satisfacción al hacer bien sus labores. Finalmente, la teoría Y no percibe el hostigamiento como método asertivo para lograr que los trabajadores cumplan con los objetivos de la organización (McGregor, 1996).

McGregor (1996) quiere mostrar con lo anterior, que el compromiso con los objetivos son el medio para llegar a los logros, pues de esta manera las personas aprenden, buscan mayor responsabilidad y hacen crecer su imaginación y creatividad para resolver problemas dentro de una organización, pues así se logra que los trabajadores

creen nuevas oportunidades, puedan desarrollar su potencial, derroten obstáculos y terminen obteniendo crecimiento personal y profesional.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional explicado desde el punto de vista de MacGregor (como se cita en Rojas et al., 2020) se basa en la acción de un líder minucioso, el cual es el encargado de los detalles más mínimos, con el fin de formar en valores a sus trabajadores, e ir más allá y generar nuevas ideas que logren alcanzar las metas planteadas.

Este liderazgo se compone de cuatro características que explican la relación transformacional que existe entre líder y seguidor, esto es: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual (Bass y Abolio, como se cita en Rojas et al., 2020).

Los líderes transformacionales fomentan la creatividad, motivación y participación logrando que los trabajadores se sientan parte contribuyente de la organización y de los procesos de esta, teniéndolos en cuenta a la hora de tomar decisiones y respaldándolos cuando ellos desean hacer algo, lo cual hace que los trabajadores se desafíen cada vez más y sientan satisfacción cuando alcancen sus logros (Romero, 1999).

Los líderes transformacionales respetan la comunicación horizontal, y de este modo aumentan la inteligencia y racionalidad de los trabajadores, con el fin de que estos se puedan enfrentar solos a situaciones importantes de manera individual, incitando así que esto puedan mejorar en diversos campos, por medio de la estimulación en formas de pensar y puedan generar ideas y metas (Kouses y Posner, como se cita en Rojas et al., 2020).

Clima organizacional

Todo lo mencionado anteriormente tiene un impacto directo en el clima organizacional, y este se refiere a las vivencias que se generan en los trabajadores de manera individual y colectiva. Dicho lo anterior, se tiene como consecuencia la generación de percepciones y pensamientos en los trabajadores del cómo se lleva a cabo los procesos y políticas formales o informales de una organización.

A través del clima organizacional se genera un catalizador de comportamiento desde la gerencia, como resultado puede regular el comportamiento del personal, y por conseguir que cumplan con las exigencias organizacionales (Pedraza, 2020).

Para las organizaciones es muy importante tener en cuenta como los trabajadores perciben el clima laboral, ya que este puede afectar la contribución del capital humano hacia la organización y los servicios que el trabajador brinda, es decir la satisfacción del personal y por ende la productividad, ya que el clima organizacional, repercute en la calidad de vida profesional del trabajador, específicamente en la motivación y apoyo directivo (Pedraza, 2020)

2.3 Técnicas de investigación para la recolección de información

El enfoque de la investigación en la que se enmarca la experiencia es de tipo cualitativo ya que este método permite un acercamiento de comprensión interpretativa y naturalista del objeto de estudio y la experiencia humana. En este sentido, el enfoque cualitativo es el apropiado para llevar a cabo una sistematización de experiencias, puesto que se investigan sucesos del ambiente natural del investigador, con el fin de poder dar sentido o interpretar una situación específica (Álvarez-Gayou et al., 2014).

El método de investigación llevado a cabo fue la sistematización de experiencias, ya que se reconstruyó y se reflexionó de manera analítica una experiencia vivida por 6 meses. Con este método se logra explicar de manera sustentada, los procesos llevados a cabo en dicha situación y así poder comunicarlos y comparar con otras situaciones. Asimismo, para ayudar a la construcción de un conocimiento generado desde la práctica y para la práctica (Expósito y González, 2017).

Para desarrollar el método de sistematización de experiencias fue necesario detenerme a mirar hacia atrás, analizar cómo comencé y en qué punto me encuentro ahora, para poder corregir y dar una guía que permita generar nuevas ideas para corregir errores que se estén cometiendo, o por el contrario, para resaltar los procesos que se realizan de manera adecuada. En este trabajo se desarrolló un proceso establecido por tres pasos: revisar, rectificar y reimpulsar. Lo anterior se realiza con el propósito de encontrar errores o aciertos, para así fortalecer la propia experiencia y las futuras. Por ello se considera importante la sistematización de experiencias, puesto que es un proceso de reflexión e interpretación crítica de las prácticas y desde la práctica (Expósito y González, 2017).

Las técnicas utilizadas fueron la observación participante y entrevistas semiestructuradas. Así pues, seleccioné para las entrevistas, inicialmente a mi jefe directa sobre los aspectos que quería desarrollar en el trabajo, en este caso los procesos de control a través del uso de las tecnologías y el tipo de liderazgo, sin embargo, al ser parte por seis meses de la organización, por medio de la observación participante logré revisar y corroborar como se desarrollan los procesos de control para

el trabajo remoto y finalmente, experimentando de manera personal el clima organizacional que se vive en la UCC.

Teniendo en cuenta que la organización en la cual se desarrollaron las prácticas brindó información sensible, se aclaró que la información, solo será utilizada con fines académicos, considerando lo que se señala en la ley-1266:

Por la cual se dictan las disposiciones generales del habeas data y se regula el manejo de la información contenida en base de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disponibles (congreso de la república, 2008).

2.4 Niveles de análisis

Reflexiones sobre el proceder de la organización a partir del problema u oportunidad identificada

Las herramientas de control utilizadas por la UCC para el trabajo remoto que se ha venido desarrollando debido a la pandemia, han traído grandes beneficios como: optimizar el trabajo, que los trabajadores tengan mejor manejo de las herramientas ofimáticas y mayor acercamiento con la tecnología. Finalmente es importante mencionar que el tema de la comunicación es mucho más rápida y oportuna, ya que agiliza los procesos y permite que la toma de decisiones sea más eficaz y pertinente.

Como administradora de empresas considero que el proceso de control llevado a cabo es muy positivo para la organización y para los trabajadores, puesto que los beneficios mencionados anteriormente, tienen un impacto significativo, logrando que la UCC sea una organización mucho más competitiva, además demuestra que se adapta fácilmente al cambio, y que los cambios que se han generado y que se puedan generar en el futuro son adoptados de manera positiva por sus trabajadores, permitiendo así que no se den pasos atrás en este mundo tan dinamizado y cambiante, si no que por el contrario, cada vez se obtengan resultados más efectivos, favoreciendo la toma decisiones y haciendo más dinámicos los procesos de la organización.

Tanto el equipo de trabajo de la UCC como los líderes se han adaptado fácilmente al proceso y las herramientas de control, lo han tomado de la mejor manera, pues a la hora de solicitar información o necesitar establecer una comunicación inmediata con alguien es mucho más fácil, ya que se puede visualizar si la persona está disponible o en reunión. Por último, este proceso ha logrado hacer las respuestas vía correo o Skype mucho más dinámicas y rápidas, ya que el equipo UCC se ha familiarizado con la tecnología, sin necesidad de sentir presión.

Reflexiones sobre el proceder del practicante a partir del problema u oportunidad identificada

Como practicante me adapté de manera adecuada al proceso de control de la UCC, puesto que es un proceso muy adecuado en general para la organización, pero sobre todo para las personas que están ingresando al mundo laboral, ya que, desde mi experiencia personal, me han hecho sentir alguien responsable y útil, que soy capaz de lograr objetivos y puedo aprender cada día más. También me he dado cuenta de que no es necesario tener a alguien observándome ni recordándome que debo hacer para ejecutar mis deberes, sino que, por el contrario, he aprendido a ser una persona autosuficiente y más eficaz, como consecuencia terminé realizando mis deberes porque me generan satisfacción personal y profesional.

Por ese motivo, recalco el buen proceso de control en la UCC, pues he aprendido que las actividades que se me asignan me hacen más capaz, mejor profesional y generan en mis nuevos conocimientos constantemente. Aparte debo recalcar que como administradores nos forman para pensar y no seguir órdenes solamente, y este proceso de control junto con el liderazgo transformacional han logrado que ponga en práctica esto, en definitiva, me ha permitido accionar a favor de los objetivos organizacionales y mis objetivos como profesional. En resumen, me ha ayudado a ser una persona planificadora, aprendí a manejar el tiempo de la mejor manera, a ser creativa, a atender prioridades y solucionar situaciones que se presente en la organización.

Aproximaciones teóricas o conceptuales sobre la problemática u oportunidad identificada

La teoría del líder transformacional (Romero, 1999), se evidencia con mi jefa, pues ella siempre fomentó la participación de los trabajadores, invitando a participar y aportar opiniones e ideas para mejorar los procesos y obtener los mejores resultados. Aparte de esto también cree en sus trabajadores y en sus capacidades, es decir sabe orientar de la mejor manera para que las personas consigan mostrar lo mejor de ellas. Además, es una jefa comprensiva que se preocupa por el talento humano, tiene una gran capacidad de empatía y comunicación, lo cual la convierte en una constante inspiración para de modelo a seguir.

Los resultados de ese liderazgo transformacional (Romero, 1999), tiene una relación directa en el comportamiento, compromiso y desempeño de los trabajadores. Es en este punto donde cabe mencionar la teoría X y Y (McGregor, 1996), puesto que el liderazgo vivido en la UCC se centró en el talento humano, de modo que pude observar

personas que se inscribirían por lo indicado por la teoría Y (McGregor, 1996). Desde el análisis y el diálogo con mis compañeros de equipo, puedo afirmar que son personas que les gusta trabajar, por ende, lo hacen por pasión y de ese mismo modo poder desarrollar de habilidades y destrezas, también sienten satisfacción al cumplir y trabajar de la mano con los objetivos organizacionales. Igualmente, son personas capaces de aportar ideas con creatividad, las cuales se tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones. Finalmente poseen autocontrol y por consiguiente no es necesario el control por parte del jefe continuo y hostigador.

Ya para terminar, el clima organizacional (Pedraza, 2020), que se ha conformado en la UCC, como se menciona en la teoría, desde mi vivencia y perspectiva de manera individual y colectiva, este fue motivador y acogedor, ya que el comportamiento de los trabajadores se basa en el respeto. Asimismo, se evidencia la puntualidad con el cumplimiento de objetivos, la comunicación está basada en el respeto y la confianza y los diálogos se desarrollan de manera cordial. En consecuencia, se obtiene un espacio agradable para laborar, generando sentido de pertenencia y sensación de unión, tanto con los compañeros, como con la jefe.

3. Conclusiones

3.1 Reflexiones finales

Sobre el proceder de la organización

Teniendo en cuenta que las condiciones sanitarias no permiten un trabajo presencial, la mayoría de las organizaciones ha tenido que enfrentarse al trabajo remoto, el cual en algunos casos aumenta la presión en los trabajadores según un informe de la ONU de 2017, se encontró que el 41% de los trabajadores en movilidad remota indicaron que tenían altos niveles de estrés, sin embargo, el panorama para la UCC ha sido totalmente diferente, de acuerdo con lo expresado por los trabajadores en las reuniones de trabajo, donde consideraron que, el proceso de control que se está llevando a cabo, junto con el liderazgo transformacional (Romero, 1999), son un dúo adecuado para el desarrollo de la organización, pues este ha fomentado la motivación de los trabajadores y que estos no se sientan bajo presión. Debido a lo anterior se ha conseguido conservar el buen ambiente laboral que se gozaba desde la presencialidad, permitiendo integrar de manera amable y pertinente a los nuevos integrantes de la organización y que estos se sientan parte de ella.

Sobre el proceder del practicante

Teniendo en cuenta el proceso de control de la UCC y el gran apoyo de mi jefe, correspondí de manera adecuada, entregando mis deberes a tiempo y corrigiendo los errores que llegué a cometer. Además, respeté siempre los tiempos que establece la universidad, es decir, si la hora de almuerzo era de 12:00 a 02:00 p.m., respetaba dicho horario y no me aprovechaba del hecho que no había nadie ejerciendo control. En consecuencia, la UCC brinda grandes enseñanzas como, ética, responsabilidad, organización y compromiso, los cuales son aspectos importantes que finalmente terminan forjando grandes personas y profesionales.

Desde lo teórico

A manera personal, creo que las organizaciones que generalmente tienen problemas de productividad y clima organizacional se deben a que el liderazgo que se está llevando a cabo no es el adecuado para la organización, y por esto es fundamental tener en cuenta el liderazgo que se desarrolla, ya que este puede ser principalmente el problema, teniendo como consecuencia que los trabajadores no se sientan a gusto, lo cual termina afectando el buen desempeño de la organización.

Retomando lo anterior, considero importante que en la gestión de las organizaciones, se tengan en cuenta perspectivas para la administración como las que se evidencian en la teoría X y Y (McGregor, 1996), al igual que la teoría del liderazgo transformacional (Romero, 1999), ya que logro evidenciar desde mi experiencia personal, que si se pone en práctica estas teorías se pueden alcanzar los resultados que se plantean en ellas.

3.2 Propuestas para la organización

En lo estratégico y lo operativo

Desde lo operativo considero pertinente realizar una reunión día de por medio a las 08:30 am con las practicantes, con el propósito de hablar sobre las tareas que se están realizando, retroalimentar y asignar nuevas tareas, y así mismo fortalecer los puntos débiles del practicante, es decir, si tiene dificultades con Excel o realizar informes, asignar más tareas de este tipo, así podrá practicar y reforzar sus conocimientos en ese aspecto.

Esta reunión también permitiría realizar una lluvia de ideas, la cual ayudará a formular una estrategia que garantice que se alcancen los objetos y que los involucrados se familiaricen con estos, también es muy importante mantener el enfoque y seguir reconociendo los logros de las practicantes y los objetivo que se van alcanzando.

En cuanto al jefe, este podrá tener conocimiento de qué manera se están ejecutando las tareas, al mismo tiempo podrá motivar y transmitir nuevos conocimientos a los practicantes.

Lo anterior, apuntaría directamente a la estrategia organizacional, permitiendo establecer objetivos que motiven, y comprender por que son significativos y relevantes, obteniendo compromiso lo cual hará que la probabilidad de alcanzar los objetivos sea más alta.

Para las prácticas

En cuanto a las prácticas sugiero que se siga realizando el mismo proceso de incorporación y familiarización de las practicantes con el proceso de control, pues todo en conjunto tiene como resultado una relación donde tanto la organización como el practicante salen beneficiados, en especial el practicante, ya que la UCC brinda todas las condiciones necesarias desde la inducción, al igual que las herramientas de trabajo, como los quipos electrónicos para trabajar cómodamente desde casa y los sistemas operativos que permiten el acercamiento virtual por medio del audio, video y llamadas.

Por lo tanto, el compañerismo también es un factor fundamental que permitirá que se sigan realizando unas prácticas fructíferas que aportan grandes conocimientos, formando un profesional calificado y competente en el mundo laboral.

4. Referencias

Álvarez-Gayou, J., Camacho, S., Maldonado, G., Trejo, C., Olguín, A. y Pérez, M. (2014). La investigación cualitativa. *Xikua*, 2(3), 1-10
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Congreso de la República de Colombia (2008). Ley estatutaria 1266 de 2008 (Hábeas Data). http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1266_2008.html

Expósito, D. y Gonzales, C. (2017). Sistematización de experiencias como método de investigación. *Gaceta médica espirituana*, 19(2), 1-6.
<http://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/1497/html>

Madero-Gomez, S. y Rodriguez-Madero, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

McGregor, D. (2020). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw-Hill

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Romero, O. (1999). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales*. Royga.