

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: Señale en la casilla la licencia que insertó en el trabajo de grado, tesis o artículo:

Atribución	<input type="checkbox"/>	Atribución no comercial	<input checked="" type="checkbox"/>	Atribución no comercial sin derivadas	<input type="checkbox"/>
Atribución no comercial compartir igual	<input type="checkbox"/>	Atribución sin derivadas	<input type="checkbox"/>	Atribución compartir igual	<input type="checkbox"/>

AÑO DE ELABORACIÓN: 2020

TÍTULO: Programa para el fortalecimiento de competencias en líderes.

AUTOR (ES): Castro Pérez, Brenda Yised y Arévalo Echeverri Valentina.

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): Ferro Vásquez, Jaime.

MODALIDAD: Trabajo de investigación.

PÁGINAS: 94 **TABLAS:** 7 **CUADROS:** 0 **FIGURAS:** 25 **ANEXOS:** 10

CONTENIDO: Se refiere a los capítulos que se desarrollaron. Sólo los grandes capítulos. Ejemplo:

RESUMEN
JUSTIFICACIÓN
MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MÉTODO
ESTUDIO DEL MERCADO
RESULTADOS
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES
REFERENCIAS
APÉNDICES

**RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN
- RAE -**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

DESCRIPCIÓN: Do it and learn está orientado al fortalecimiento de las competencias de líderes de las Startup ubicados en la ciudad de Bogotá. Brinda capacitaciones con un método de tipo experiencial. Este programa se encuentra estructurado en tres fases, la primera se denomina apertura, la segunda hace referencia al desarrollo y la tercera corresponde al cierre.

METODOLOGÍA: Teniendo en cuenta la metodología utilizada Do it and learn se basa en los siguientes parámetros:

Cada sesión cuenta con una apertura en la cual se realiza una integración social y se da a conocer la tematica a tratar, seguido esto se lleva a cabo un desarrollo, en el cual se ejecutan dos actividades para facilitar el aprendizaje, por último, se efectúa el cierre por medio de una reflexión y aplicación de una evaluación de aprendizaje y de satisfacción.

PALABRAS CLAVE: LIDERAZGO, COMPETENCIAS, APRENDIZAJE EXPERIENCIAL.

CONCLUSIONES:

El presente trabajo tiene como objetivo principal diseñar un programa de formación orientado al fortalecimiento de competencias de los líderes de Startups del área de tecnología, se determinó que el programa es dirigido a los líderes específicamente teniendo en cuenta lo que exponen diferentes autores con respecto a la importancia y la influencia del liderazgo en el mundo laboral.

De acuerdo a esto, se establece que el rol del líder es conseguir que la organización alcance su efectividad, por medio de las habilidades que intervienen en el proceso de los demás, es por este motivo que el liderazgo desarrolla una visión integral por el líder, ya que el talento humano y la organización, son encaminadas a la calidad y excelencia organizacional (Serrano & Portalanza, 2014).

Por lo anterior, esta investigación se encuentra enfocada en los líderes de las organizaciones ya que por medio de esta población se alcanzan con efectividad los objetivos organizacionales, ya que cuentan con las competencias pertinentes para motivar en los individuos y establecer metas, buenos canales de comunicación y generar sentido de pertenencia.

En concordancia con lo anterior, el líder adicionalmente puede influir en el desarrollo de la organización teniendo en cuenta que es quien direcciona los diferentes procesos llevados a cabo dentro de la misma, esto se convierte en la



vía con la cual la empresa genera una visión a futuro y establece las diferentes estrategias que van a definir su propio desarrollo.

Las fortalezas identificadas para esta investigación se evidencian diferentes aspectos, en primer lugar, se hace referencia al sustento teórico, ya que cuenta con diferentes posiciones teóricas en relación con el liderazgo, competencias, aprendizaje experiencial y las startup, los temas anteriormente mencionados son la base para el desarrollo de la investigación y del producto elaborado.

En segundo lugar, otra fortaleza con la que cuenta esta investigación está conectada con el método que se implementa para el proceso enseñanza-aprendizaje, puesto que se caracteriza por ser dinámico e innovador ya que rompe con el método típico tradicional, quienes hagan parte de este método tienen la posibilidad de involucrarse en un escenario práctico, en el cual cada persona construye sus conocimientos, posteriormente a través de la reflexión adquiere diversos aprendizajes.

En tercer lugar, se habla de tres dimensiones que maneja el producto para formar competencias, la primera dimensión es competencia de negocio, la segunda dimensión es la competencia interpersonal y la tercera dimensión es la competencia personal. Estas competencias se enfocan tanto en el ámbito personal y laboral de los colaboradores, para así desarrollar habilidades que atribuyen a dos áreas importantes de cada individuo.

En cuarto lugar, se reconoce que para la divulgación del producto se implementó un medio digital que facilite y permita que los clientes tengan acceso para conocer el producto, de igual manera se enteren de la forma en que se brinda el servicio.

Para finalizar, en quinto lugar, se resalta la estructura del programa como una de sus fortalezas ya que esta cuenta con unos temas, actividades y tiempos de duración establecidos para cada una de las capacitaciones y esto permite una adecuada y organizada administración del tiempo.

En cuanto a las desventajas identificadas con respecto al producto, se establece que la primera hace referencia a la no aplicabilidad de este mismo, ya que no se tiene certeza total de diferentes factores como lo son la efectividad al momento de implementarlo, el nivel de aprendizaje y satisfacción de los clientes y la posible necesidad de llevar a cabo mejoras.

La segunda desventaja que se toma en consideración del producto es el tiempo, ya que se tienen predeterminados lapsos de tiempo para cada una de las actividades a desarrollar, pero no se corrobora si dichos lapsos de tiempo son los pertinentes para el desarrollo de las sesiones que componen las capacitaciones.

Finalmente, la tercera desventaja hace referencia a la población, ya que el programa se encuentra dirigido únicamente a los líderes de las organizaciones, sin tener en cuenta a los demás integrantes de los diferentes cargos de las empresas.

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

RIUCaC

En cuanto a las recomendaciones del programa se establecen cuatro, la primera es la implementación de más competencias dentro del modelo teórico, con el fin de ampliar tanto el producto como las habilidades de los clientes; la segunda recomendación se dirige a las actividades, puesto que se puede añadir más actividades en las sesiones.

La tercera recomendación se relaciona con la implementación de un seguimiento, con el fin de brindar una mejor calidad del servicio y así lograr identificar si el programa dio los resultados esperados; la cuarta recomendación es que puede aplicar en otro tipo de empresas, para ampliar el sector organizacional.

FUENTES:

1&1 consultores. (2015). *Empresa de capacitación empresarial*. Bienvenidos 1 & 1 consultores. Bogotá. Recuperado de: <https://www.1y1consultores.com/> el 22 de octubre de 2019

Addeco Consulting. (2020). *Consultoría líder mundial en la gestión del talento humano*. Addeco. Colombia. Recuperado de: <https://www.addeco.com.co/nuestro-enfoque/acerca-de-addeco/> el 22 de octubre de 2019

AFS. (2014). *Intercultural Programs*. 3. recuperado de https://s3.amazonaws.com/woca-s3/telligent.evolution.components.attachments/13/1637/00/00/00/00/65/12/Kolb%27s+Experiential+Learning+Cycle+for+AFS+%26+Friends_ESP.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJC2S635RRRB3EOPQ&Expires=1583109007&Signature=cWiGNFE0yysfRX7fvxstw%2bras%2bA%3d el 7 de febrero del 2020

Alarcón, N., Ganga, F & Pedraja, L. (2018). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la región de los lagos, Chile. *Interciencia*. 43(12),823-829. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33958034003/33958034003.pdf>

Almirón, V & Tikhomirova, A. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *REIDOCREA*. 4(4), 24-27.

Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, (38), 525-535.

Bennett, M. (2013). *Autoconocimiento*. Valencia España. Ediciones I.

Blanchard Colombia Productos & Servicios. (2017). *Los grandes gerentes no nacen, son entrenados*. Blanchard Colombia Productos & Servicios. Recuperado de: <http://www.blanchardcolombia.com/>

Brönstrup Silvestrin, C., Godoi, E., Ribeiro, A., & Sierra Gutiérrez, L. I. (2007). Communication, Language, Organizational Culture. *Signo y Pensamiento*, (51), 26-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/860/86005104.pdf>



- Brown, T. J., Mowen, J. C., Donavan, D. T., & Licata, J. W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self-and supervisor performance ratings. *Journal of marketing research*, 39(1), 110-119.
- Caicoya, M. (2004). Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. Archivos de prevención de riesgos laborales. *Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT- CEC* .7(3) 100-118.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2020). *Cámara de Comercio de Bogotá*. Recuperado de: <https://www.ccb.org.co/> el 22 de octubre del 2019
- Cardona, P., & García Lombardía, P. (2007). *Como desarrollar las competencias de liderazgo*. España, editorial Universidad de navarra.
- CESA. (2018). CESA en la empresa. *CESA Colegio de estudios superiores de administración*. Recuperado de: <https://www.cesa.edu.co/empresa-cesa/> el 22 de octubre de 2019
- Changes américas. (2020). *Hacemos que los cambios ocurran*. Changes américas. Latinoamérica. Recuperado de: <https://changeamericas.com/contactenos/> el 13 de febrero de 2020
- Comisión de Apoyo a Emprendedores y Empresarios. (2014). *Emprendedor: qué debes saber sobre... Lean StartUP*. EXECYL. 1-43.
- CompuTrabajo. (2019). *empresas de Informática / Software en Bogotá, D.C*. CompuTrabajo. Recuperado de <https://www.computrabajo.com.co/empresas/empresas-de-informatica-y-software-en-bogota-dc> el 17 de octubre de 2019
- CompuTrabajo. (2019). *Empresas de Informática / Software en Cundinamarca*. CompuTrabajo. Recuperado de <https://www.computrabajo.com.co/empresas/empresas-de-informatica-y-software-en-cundinamarca> el 17 de octubre de 2019
- Contreras, F., Barbosa, D & Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: Antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Implicación para la organización actual. Editorial Universidad del Rosario.
- Díaz, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. *Revista electrónica de investigación educativa*, 5(2), 1-13.
- Diez, F. (2002). El arte de negociar. NDI: *Manual de gerencia política*. Recueperado de: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/2007/06/raulalsinaloenvio.pdf> el 2 de marzo del 2020
- Dinámicas grupales. (2020). *Dinámicas grupales, técnicas de grupo de colección*. Recuperado de <https://dinamicasgrupales.com.ar/> el 13 de marzo de 2020
- Durán, M & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de



servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. DOI: 10.14718/ACP.2015.18.1.13

Enric Oliveras. (2017). *Tres dinámicas de comunicación para trabajar nivel interno*. P&A Group. Recuperado de: <https://blog.grupo-pya.com/13154/> el 29 de febrero de 2020

Fernández, M.C & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. 22(77), 56-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Florez, P. (2014). *El líder que escucha desde la abundancia*. Ril Editores.

Gallo, C. (2015). Gestión empresarial: El liderazgo y la efectividad organizacional. *Innovación empresarial*. 1(1). Recuperado de <http://revistas.unisabaneta.edu.co/index.php/innovaempresarial/article/view/25/25>

García, S. (2003). Introducción a la teoría de la negociación. *Copy Red, S.A.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/313505493_Introduccion_a_la_Teoria_de_la_Negociacion

Guerrero, E. E. Z. (1992). La definición del negocio: concepto tradicional y nuevo. *Innovar*, 2(2), 25-29.

Herederó, H., & Garrido, M. D. P. (2016). Desarrollo de la inteligencia interpersonal e intrapersonal en educación primaria a partir del uso de tecnologías de información y comunicación: estudio de casos. *Notandum*, (44), 175-188.

Hermosilla, D., Amutio, A., Cost, S & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. 32(3). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135

IMPEL. (2020). *El Coaching es la disciplina de las alternativas y las posibilidades*. IMPEL Impulsando el Desarrollo del Recurso Humano. Recuperado de: http://impel-co.com/certificaciones/?gclid=EAlaIQobChMIuLDpwsrg5QIVdIFaBR10VQ9YEAAYASAAEqljLvD_BwE

El 13 de marzo de 2020

Infante, E. (1998). Sobre la definición del conflicto interpersonal: aplicación del cluster analysis al estudio semántico. *Revista de psicología Social*, 13(3), 485-493.

Kolb, A & Kolb, D. (2017). Experiential Learning Theory as a Guide for Experiential Educators in Higher Education. *ELTHE: A Journal for Engaged Educators*. 1(1), 7-44. Recuperado de <https://learningfromexperience.com/downloads/research-library/experiential-learning-theory-guide-for-higher-education-educators.pdf>

León Garrido, C.A. (2016). *La gestión del conflicto en las organizaciones complejas*. (Tesis doctoral). Universidad internacional de andalucía.



- Lia de Falquez. (s.f.). *Somos especialistas en fortalecer la imagen personal y corporativa*. Lia de Falquez. Recuperado de: <https://www.liadefalquez.com/>
- Liftit. (2019). *Liftit envios rapidos y seguros para los clientes*. Liftit. Recuperado de <https://liftit.co/> el 22 de octubre de 2019
- López, M. (2018). *Mirando hacia el futuro: la competencia transversal del liderazgo. Liderar... ¿para qué?* UNED.
- Martínez, A. (2017). Serie ejercicios de mindfulness contra el estrés laboral. *cuidate plus*. Recuperado de: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/11/01/seis-ejercicios-mindfulness-estres-laboral-146178.html> el 9 de abril del 2020
- Martínez, D. J., Castro, P. J., & Juliá, M. T. (2018). Tres saberes en la formación profesional por competencias: integración de teorías subjetivas, profesionales y científicas. *Formación universitaria*, 11(5), 19-30.
- Maya, M.T., & Orellana, B.S. (2016). Desarrollo de soft Skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal* 1, (12), 59-76. Recuperado de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/81>
- Méndez Cruz, I. G., Ryszard Dobber, M. (2005). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona*. (tesis de pregrado), Universidad Iberoamericana. México, D.F.
- Mensajeros urbanos. (2014). *Mensajeros urbanos hacemos tu vida más fácil*. Mensajeros Urbanos. Recuperado de <https://mensajerosurbanos.com/> el 22 de octubre de 2019
- Merqueo. (2019). *Merqueo domicilios gratis*. Merqueo Recuperado de <https://merqueo.com/bogota/> el 22 de octubre de 2019
- Molina, J., Pérez, A., & López, H. (2015). Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje. *3 Ciencias*. 23(4). Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.149-159>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*. (33)2. 171-190. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Navarro, M. (2009). Autoconocimiento y Autoestima. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. Recuperado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- Oller, E. [canal Euge Oller]. (2017, enero 17). *¿Quién eres realmente? | Trucos y consejos para conocerte [archivo de video]*. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=N3683-U_D0g el 16 de marzo de 2020
- Payá, M. (1992). El autoconocimiento como condición para construir una personalidad moral y autónoma. *Comunicación, lenguaje y educación*. 15. 69-76.



- Payu. (2019). *Payu vender por internet es mucho más fácil*. Payu. Recuperado de <https://www.payulatam.com/co/> el 22 de octubre de 2019
- Peiky. (2019). *Peiky una herramienta de E-commerce*. Peiky. Recuperado de <https://www.peiky.com/> el 22 de octubre de 2019
- Pineda, D. (2015). Startups: tendencias en América Latina y su potencialidad para el crecimiento empresarial. *Contexto*. 4; 7-20. Recuperado de: <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/416/733>
- Puntos leal. (2019). *Leal conoce nuestros comercios leales*. Puntos Leal. Recuperado de <https://www.puntosleal.com/usuarios> el 22 de octubre de 2019
- Rappi. (2019). *Rappi hacemos tu vida más fácil*. Rappi. Recuperado de <https://www.rappi.com.co/> el 22 de octubre de 2019
- Redorta, J. (2004). *Cómo analizar los conflictos. La tipología de conflictos como herramienta de mediación*. Editores Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ruiz, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfíl.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial.
- Santisteban, S. (2018). *Las startups en Bogotá: un estudio crítico sobre los imaginarios de la creatividad y el emprendimiento en la hipermodernidad*. Editorial Lasallista.sabaneta, Atioquia.
- Sarell, J. J., & Sierralta, B. P. (2015). Liderazgo organizacional ante las tecnologías de información y comunicación en tiempos posmodernos/Organizational leadership to the information and communication technologies in postmodern times. *In Anales de la Universidad Metropolitana* 15(2), 119. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/3a1020313fa480290b4f24be435086d0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2034911>
- Saxe, R., & Weitz, B. A. (1982). The SOCO scale: A measure of the customer orientation of salespeople. *Journal of marketing research*, 19(3), 343-351.
- Schmal, R., Schaffernicht, M., & Tagle, A. R. (2005). Proposición de un modelo conceptual para la gestión de la docencia universitaria de pregrado basada en competencias. *JISTEM: Journal of Information Systems and Technology Management*, 2(3), 239-243.
- Serrano, B & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*. 11(5),117-125. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=6EAECD1772E6CBEAEC5CAF0E12F4E552B163CBE145B9D257F9BA8443C6F1E182BF398B5815FAF08C43A3FA4495BF2EAB>
- Sierra, F. A.(2018) La importancia de las empresas STARUPS en Colombia.1-24 recuperado de



[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17869/SierraSierraFabi anAndres2018.pdf;jsessionid=CB90ED9009AF3A41B713E90D3BFAF9D3?sequence=3](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17869/SierraSierraFabi%20anAndres2018.pdf;jsessionid=CB90ED9009AF3A41B713E90D3BFAF9D3?sequence=3)

Torres González, S. (2015). Startup ¿Una nueva realidad empresarial?.1-33. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15845/TFG-E-177.pdf;jsessionid=225007B0161724953964FDA673C68AFA?sequence=1>

Tziner, A. & Shkoler, O. (2018). Leadership styles and work attitudes: ¿Does age moderate their relationship? *Journal of Work and Organizational Psychology, Colegio oficial de psicólogos de Madrid.* 34,195-201. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a21>

Venezuela, L Y Martínez, C. (2015). Orientación al Cliente, Tecnologías de Información y Desempeño Organizacional: Caso empresa de consumo masivo en Chile. *Revista Venezolana de Gerencia.* 20(70) pp. 334-352 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29040281009.pdf>

Vera, F. M. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia,* 15(1), 53-73. Recuperado de file:///C:/Users/Familia/Downloads/137-403-1-PB%20(2).pdf

Zuzama Covas, J. M. (2017). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Recuperado de <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3638>

LISTA DE ANEXOS:

Apéndice A. Presentación capacitación-negociación.

Apéndice B. Presentación capacitación-comunicación.

Apéndice C. Portafolio de servicios.

Apéndice D. Encuesta de satisfacción de capacitación.

Apéndice E. Encuesta de aprendizaje de capacitación de orientación al cliente.

Apéndice F. Encuesta de aprendizaje de capacitación de negociación.

Apéndice G. Encuesta de aprendizaje de capacitación de comunicación.

Apéndice H. Encuesta de aprendizaje de capacitación de gestión de conflicto.

Apéndice I. Encuesta de aprendizaje de capacitación de gestión del estrés.

Apéndice J. Encuesta de aprendizaje de capacitación de autoconocimiento.

Nota: No olvide borrar las instrucciones del formato: sólo deje la información solicitada, incluyendo esta nota.