

PLAN DE TRABAJO PARA ACTUALIZAR EL NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES DEL CORTE MANUAL DE CAÑA Y REUBICADOS, PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN SEMILLEROS DE RECONVERSIÓN LABORAL CON LA FINALIDAD DE MOTIVAR AL PERSONAL Y MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA EN LA FILIAL COSECHA DEL VALLE S.A.

AUTOR
RAQUEL JOHANA LÓPEZ URIBE



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAS DE LAS CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ZARZAL, VALLE DEL CAUCA
2020

PLAN DE TRABAJO PARA ACTUALIZAR EL NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES DEL CORTE MANUAL DE CAÑA Y REUBICADOS, PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN SEMILLEROS DE RECONVERSIÓN LABORAL CON LA FINALIDAD DE MOTIVAR AL PERSONAL Y MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA EN LA FILIAL COSECHA DEL VALLE S.A.

AUTOR
RAQUEL JOHANA LÓPEZ URIBE

PRÁCTICA PROFESIONAL PARA OPTAR A EL TÍTULO DE ADMINISTRADORA DE
EMPRESAS

DIRECTOR
JULIO HERNANDO LOZANO JIMÉNEZ
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y CONTADOR



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAS DE LAS CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ZARZAL, VALLE DEL CAUCA
2020

DEDICATORIA

A Dios.

A Dios por ser mi guía y compañía todos los días, por darme fuerza y voluntad cuando pensé que no podía.

A mi madre.

Infinitas gracias, tú fuiste el primer motor para ser quien soy a ti te debo valores, perseverancia y constancia. Te amo.

A mi esposo.

Por su apoyo incondicional durante mis primeros semestres para que nunca me rindiera, por estar conmigo ayudándome aun sin saber nada de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTOS

Al culminar un proyecto tan arduo y lleno de momentos difíciles se siente una gran satisfacción, sin embargo, hubiese sido imposible sin el apoyo de mi esposo y mi madre.

A mis familiares y amigos, a todos gracias por siempre decir tú puedes, no dudes de tus capacidades.

A mi esposo por su compañía, por su comprensión y por todos los esfuerzos que hizo junto a mí para que este sueño se cumpliera.

A mi director de tesis, por su paciencia, esfuerzo y ayuda para que hoy sea una realidad el convertirme en una Administradora de Empresas.

A mis profesores, por cada momento dedicado para aclarar las dudas, por impulsarme a terminar, por su discurso y lección.

Raquel Johana López

Nota de Aceptación:

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: MARCO CONCEPTUAL	3
1.1 Carrera: Administración de Empresas.....	3
1.2 Antecedentes de la empresa Rio Paila Castilla, S.A.....	3
1.2.1 Cosecha del Valle Filial de Riopaila Castilla, S.A.....	5
1.2.2 Reseña Histórica de la Filial donde se desarrolló la práctica profesional.	5
1.2.3 Misión de la Empresa.....	6
1.2.4 Visión de la Empresa.....	6
1.2.5 Estructura Organizacional Cosecha del Valle	7
1.2.6 Ubicación sede Administrativa	7
1.3 Descripción de la actividad de la organización	7
1.3.1 Productos y servicios.	8
1.5 Análisis de la Experiencia	9
1.5.1 Gerencia donde se realizó la práctica.	9
1.5.2 Área de Gestión Social.	9
1.5.3 Descripción del puesto ocupado.....	10
1.5 Aportes y conocimientos de la experiencia a la formación profesional.	11
1.5.1 Relación de la práctica profesional con la carrera estudiada.	11
1.6 Justificación.....	12
1.7 Planteamiento del problema.....	12
1.8. Alcance del trabajo	16
1.9 Fundamentación.....	17
1.9.1 Objetivos.....	17
1.9.1.1 Objetivo general.	17
1.9.1.2 Objetivos específicos.	17

<i>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</i>	<i>18</i>
2.1 Gestión del talento humano.....	18
2.2 Nivel de Escolaridad Académica	18
2.2.1 Aptitud.	19
2.2.2 Conocimiento.	20
2.2.3 Conducta.	22
2.2.4 Aprendizaje.	23
2.3. Programa de Formación.	24
2.3.1 Inducción.....	25
2.3.2 Instruccional.....	25
2.3.3 Enseñanza-Aprendizaje.....	27
2.3.4 Capacitación.....	28
2.4 Desempeño Laboral	30
2.4.1 Calidad de Vida	31
2.4.2 Motivación.	33
2.4.3 Estabilidad Laboral.....	34
2.5 Aspectos Legales.....	36
2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	36
2.5.2 Constitución Política de Colombia	37
2.5.3 Disponibilidad de una escolaridad Básica para todos.....	38
<i>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>40</i>
3.1 Método Cuantitativo	40
3.2 Diseño de Investigación	40
3.3 Población	43
3.4 Muestra	43
3.5 Descripción de La Metodología	43
3.5.1 Fase I Diagnóstico.	44
3.5.2 Fase II.- Estudio de Factibilidad.....	44
3.5.3 Fase III.- Diseño del Plan de Intervención.	44
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	44

3.6.1 Técnicas.....	44
3.6.2 Instrumentos.....	45
3.6.3 Encuesta.....	45
<i>CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO</i>	<i>47</i>
4.1 Diagnóstico externo e interno	47
4.2 Plan de acción o intervención.....	52
4.3 Caracterización del Nivel de Escolaridad	54
<i>CONCLUSIONES.....</i>	<i>60</i>
<i>RECOMENDACIONES.....</i>	<i>62</i>
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</i>	<i>65</i>

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Análisis Externo Poam.....	47
Tabla 2. Análisis Externo Poam.....	47
Tabla 3. Análisis Externo Poam.....	47
Tabla 4. Análisis Externo Poam.....	48
Tabla 5. Análisis Interno PCI.....	48
Tabla 6. Análisis Interno PCI.....	49
Tabla 7. Análisis Interno PCI.....	49
Tabla 8. Matriz DOFA.....	50
Tabla 9 Plan de Acción.....	53
Tabla 10. Personal con Certificado de Estudio por Status.....	57
Tabla 11. Personal sin Certificado de Estudio por Status.....	58
Tabla 12. Identificación de la Leyenda.....	59
Tabla 13. Cronograma de Actividades.....	63
Tabla 14. Presupuesto	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación Geográfica Riopaila	4
Figura 2. Riopaila Castilla S.A	5
Figura 3. Imagen Satelital Riopaila Castilla S.A	6
Figura 4. Estructura Organizativa Cosecha del Valle S.A.S.....	7
Figura 5. Planteamiento del Problema	16
Figura 6. Identificación del Nivel de Instrucción de los candidatos.....	54
Figura 7. Personal con Certificado de Estudio.....	55
Figura 8. Identificación de Personal sin Certificado de Estudios	56
Figura 9. Personal con Certificado de Estudios por Status.....	57
Figura 10. Candidatos sin Certificados por Status.....	58
Figura 11. Puesto de Trabajo Practicante	81
Figura 12. Aula de Clases Reubicados	81
Figura 13. Campo Cultivo de Caña.....	82
Figura 14. Sala de Reuniones Cova	82
Figura 15. Grupo de Estudiantes Reubicados	83
Figura 16. Examen Practico Auxiliares de Transito (Guardavidas)	83
Figura 17. Entrenamiento Auxiliares de Transito.....	84

GLOSARIO DE TÉRMINOS

SEMILLERO DE RECONVERSIÓN LABORAL: Es un programa con la finalidad de capacitar a los trabajadores para que desean aplicar a otras áreas de la empresa diferentes al corte manual de caña, en esta ocasión hace referencia al programa que adelanta la empresa de técnicos viales y conductor escolar.

COVA: Cosecha del Valle

POAM: Perfil de Oportunidades y Amenazas

PCI: Perfil de Capacidad Interna

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas. La gestión del talento humano se centra en destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo. (Core Global Partners, 2021)

La gestión de talento humano de Cosecha del Valle Filial de Riopaila Castilla constantemente está evaluando su personal activo, bien para reubicarlo en áreas donde el personal tiene mejores competencias, para removerlos de sus cargos o para incorporar nuevo personal a cargos vacantes o cargos de nueva creación ajustados a las necesidades de la empresa.

En este sentido, el objetivo de este proyecto de investigación es conocer el grado de escolaridad académico para la puesta en marcha de un programa de formación dispuesto para los trabajadores de mano de obra directa de la agroindustria Cosecha del Valle Filial de Riopaila Castilla, S.A, bajo la concepción de un modelo de actualización de gestión estratégica para la escolarización. Esta empresa se ha propuesto el mejoramiento de las condiciones de vida de sus colaboradores más sensibles, en pro de contribuir en la corresponsabilidad del enriquecimiento tanto personal como profesional de su personal. En este contexto, la Gerencia de talento humano decidió que el eje fundamental del área para iniciar con este desafío sería el de corte manual de caña de la sección 1, sección 2 y reubicados, motivado al deterioro de la calidad de vida que sufren los trabajadores al momento de ser reubicados, a consecuencia del cambio climatológico, patologías, entre otras incidencias.

Así pues, el presente trabajo se compone de 4 capítulos que abordan detalladamente el proceso aplicado para determinar el índice de escolaridad académica para la puesta en marcha del programa de formación que tienen los trabajadores de Cosecha el Valle.

El capítulo I, presenta el planteamiento del problema, la justificación, delimitación y los objetivos que abren el campo de la investigación que detonará el análisis requerido. El capítulo II, expone el marco teórico que fundamenta las definiciones y conceptos sobre la base de aportes teóricos de autores que respaldan el tema de capacitación y sus diferentes enfoques sobre la base del tema planteado. El capítulo III por su parte, implica el conocimiento de la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación. El capítulo IV, se enfoca en el diagnóstico realizado, el plan de acción que permita a la compañía manejar con exactitud el status del nivel académico de sus empleados, y que la investigadora aporta ante la experiencia que significó la interacción con el personal administrativo y obrero de esta empresa vallecaucana finalmente la lectura de resultados: presentación e interpretación.

CAPITULO I: MARCO CONCEPTUAL

1.1 Carrera: Administración de Empresas

La carrera administración de empresas se define por formar profesionales con cimientos sólidos y vastos conocimientos científicos-técnicos, destacándose por manejar altos códigos de ética, capaz de administrar organizaciones; emprender en proyectos propios, elaborar, diseñar y ejecutar planes de negocio en el área de producción y distribución de los recursos materiales y financieros, con principios de eficiencia y eficacia organizativa en el área administrativa, a partir de la aplicación de técnicas de investigación, y utilización de instrumentos financieros, económicos y de marketing, en función del mejoramiento del aparato productivo y económico, cumpliendo así con las necesidades de la sociedad.

1.2 Antecedentes de la empresa Rio Paila Castilla, S.A

El ingenio Riopaila fue fundado por Don Hernando Caicedo el 24 de Septiembre del año 1928 en el corregimiento la Paila-Valle con un trapiche panelero para iniciar con la producción de un producto de la canasta básica de bastante aceptación y significación en la mesa del ciudadano: el azúcar, 17 años después se funda el complejo del ingenio Central Castilla en Pradera (Valle del Cauca) Cali, Colombia que retoma la prospera experiencia de Riopaila emulando el proceso de elaboración de azúcar para que posteriormente cada uno de los ingenios se animen a la creación de su propia marca para comercializar productos terminados.

Para el año 2007 se unifican estrategias de negocios por parte de ambas marcas y se toma la decisión de fusionar los ingenios debido a la fuerte crecida de la demanda de producto en el exterior, y que, desde un principio esa era la visión compartida de ambos ingenios originándose el nacimiento de Riopaila Castilla S.A, que se funda como una corporación agroindustrial, la cual, se distingue por proyectar productos de materias primas para los clúster de energía, transporte

,bebidas, alimentos, e incursiona en la producción de insumos y soluciones de valor agregado para los clúster de consumo. (Grupo Agroindustrial, 2020)

Riopaila actualmente es un complejo azucarero de casta colombiana concebida y manejada por la etnia vallecaucana, en un esfuerzo de dedicación, esmero, perseverancia y misión visionaria que le permitió a su fundador el logro de los objetivos propuestos. Esta empresa de orden agroindustrial se dedica al cultivo de la caña de azúcar, guardando lo más más altos estándares de seguridad e higiene en la preservación del ecosistema, para elaborar productos de calidad y poder prestar un servicio acorde a las necesidades de un importante mercado nacional e internacional, creando valor económico, social y sostenibilidad ambiental para sus accionistas, colaboradores y demás grupos de interés. (Grupo Agroindustrial, 2020)

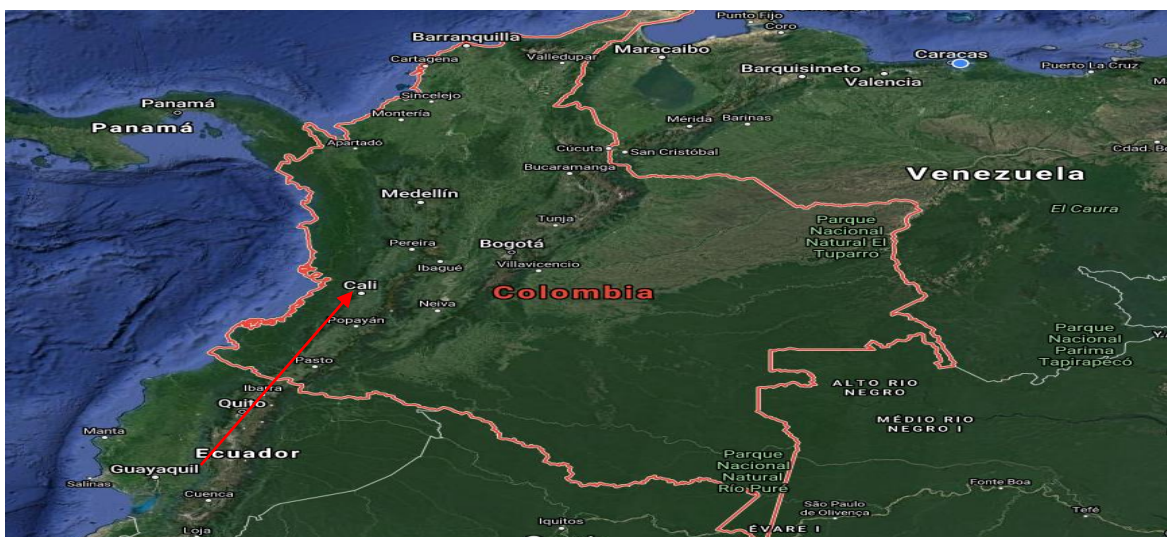


Figura 1. Ubicación Geográfica Riopaila

Fuente: Google Maps

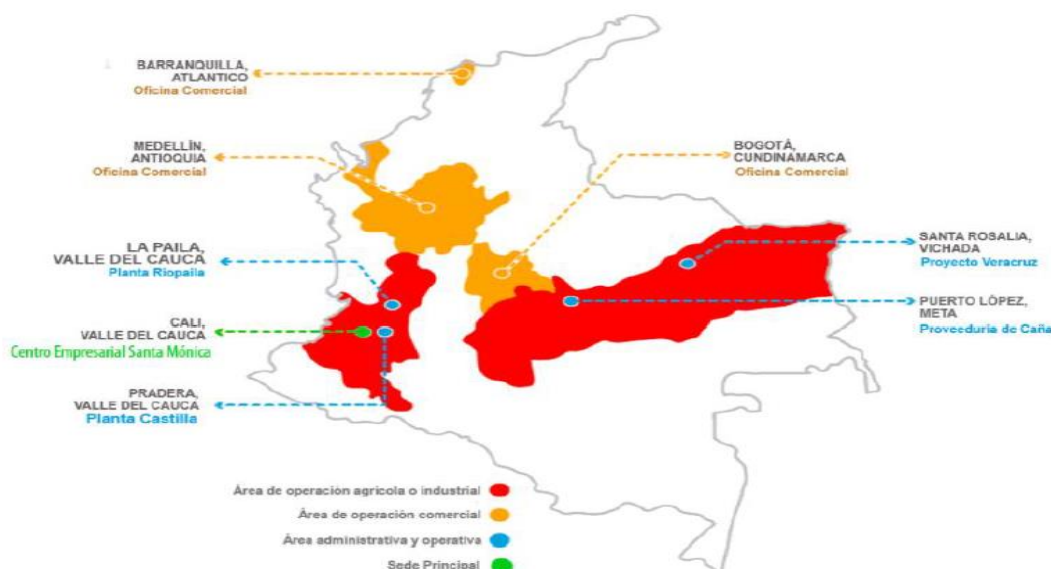


Figura 2. Riopaila Castilla S.A

Fuente: <https://www.riopaila-castilla.com>

1.2.1 Cosecha del Valle Filial de Riopaila Castilla, S.A.

1.2.2 Reseña Histórica de la Filial donde se desarrolló la práctica profesional.

Cosecha del Valle S.A, se constituyó el 10 de octubre del año 2012, por el complejo Agroindustrial Riopaila Castilla S.A, esto surgió a partir de un decreto por parte del ejecutivo nacional de Colombia, donde se estipulaba la cesación de contratos con empresas y cooperativas a término indefinido. Ante esta situación Riopaila tomó la decisión de constituir esta filial con el objetivo de proteger a sus colaboradores y poder velar por una contratación justa y segura, ya que, el objeto de esta empresa es la prestación del servicio agrícola relacionado con la producción especializada de caña de azúcar, o cualquier otra actividad afina con el objeto de la empresa, asimismo que sugiriera facilitar el logro del mismo o lo complementente.

Así como también la prestación de servicios de siembra, cultivo, corte y cosecha de caña de azúcar y labores agrícolas e industriales conexas, complementarias y relacionadas con la producción especializada de caña de azúcar.



Figura 3. Imagen Satelital Riopaila Castilla S.A

Fuente: Google Maps

1.2.3 Misión de la Empresa.

Administrar los procedimientos para aumentar la competitividad del personal, velando por el cumplimiento de las responsabilidades institucionales mediante programas de capacitación, con un sistema de remuneración adecuado, bienestar social y salud ocupacional que permitan crear un clima laboral óptimo, y generando sentido de pertenencia con la organización.

1.2.4 Visión de la Empresa.

Ser para el 2020 la empresa que entregue a Riopaila el personal idóneo para el corte manual de caña con más alto grado de eficacia y comprometidos con la organización.

1.2.5 Estructura Organizacional Cosecha del Valle

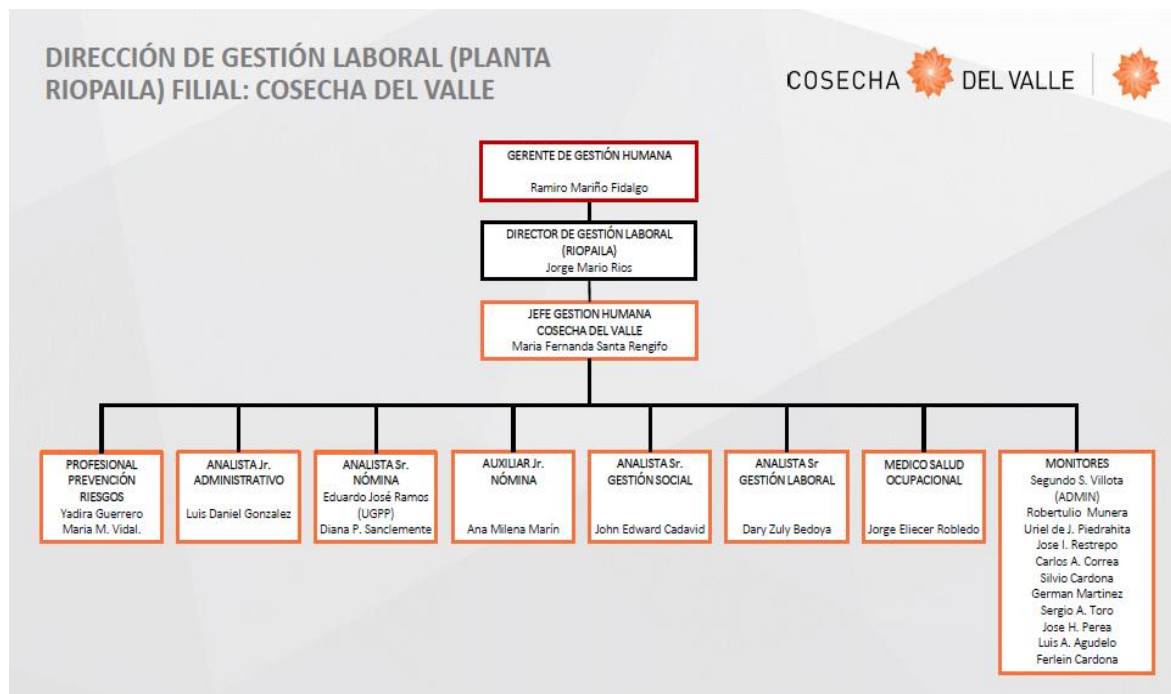


Figura 4. Estructura Organizativa Cosecha del Valle S.A.S

1.2.6 Ubicación sede Administrativa

Localización: calle 35 Norte N.º 6A bis-100, Cali, Colombia, Industria. Dirección de contacto:

Sitio web de la compañía: <https://www.riopaila-castilla.com/> Teléfono: (2)3920300

NIT: 9004950791

1.2.7 Ubicación Sede de ejecución

Localización: km 1 via ingenio Riopaila, Zarzal Valle del cauca, corregimiento la Paila Valle

Teléfono: (2) 3920600

NIT: 900087414-4

1.3 Descripción de la actividad de la organización

Riopaila Castilla S. A es una empresa que se dedica al procesamiento y la comercialización del azúcar, con un posicionamiento de marca en el mercado, calificado de manera excelente,

además del éxito de su producto primigenio, apostó a la diversificación de productos de energía, biocombustibles, palma y ganadería con valiosos resultados. Su campo de exploración y operación principal se sitúa en el país Sudamericano Colombia, la misma tiene una expansión de exportación de sus productos a 92 países en el globo, tanto de la región como también importantes socios comerciales en Norte América e integrantes de la Unión Europea.

1.3.1 Productos y servicios.

Azúcar, etanol, energía, palma y ganadería.

Su objetivo es unir esfuerzos en el progreso, biotecnología, corresponsabilidad ambiental y eficiencia en el servicio básico de distribución eléctrica. El complejo azucarero Riopaila Castilla permite visualizar dos grandes columnas de negocio estratégico, que son la bioenergía y los *commodities*.

Bioenergía: Azúcar: la producción y comercialización del azúcar refinado fue la fundación del negocio de Riopaila Castilla durante 1918. En esta actividad se afianzó para iniciar y aumentar su capacidad productiva. Etanol, Riopaila Castilla comenzó a diversificar el negocio y su junta directiva tomó la acertada decisión de incursionar en la destilación del etanol, con lo que se persigue disminuir la dependencia que tiene el país granadino sobre el petróleo como principal fuente de combustible. Energía: al igual que el etanol, esta importante fuerza entró a la rueda comercial durante el año 2015. La empresa se encuentra inscrita en el Mercado de Energía Mayorista de Colombia como agente generador y comercializador. Las ventas de Rio Paila Castilla registradas durante el año 2019 han sido crecientes con relación al año anterior.

1.5 Análisis de la Experiencia

1.5.1 Gerencia donde se realizó la práctica.

La práctica fue llevada a cabo en el área de gestión social, la cual, es uno de los brazos de la gestión humana que se encarga de dirigir, administrar y controlar al personal adscrito en Cosecha del Valle, atendiendo las necesidades de cada uno de sus trabajadores en función de los objetivos de crecimiento del recurso humano, en concordancia con las políticas corporativas, así como con la legislación laboral actual.

En esta administración de personal se gestiona documentos concernientes a culminación de contrato, cálculo de nóminas, seguridad laboral y social, jubilaciones, procedimientos legales, comisiones disciplinarias, formación, discusión de contratos colectivos, la normatividad legal e interna conservando las buenas relaciones con los movimientos sindicales y entes externos relacionadas con las distintas áreas de gestión humana en la filial, permitiendo el engranaje entre los objetivos del negocio y el desarrollo de los grupos de interés, contribuyendo así al cumplimiento de la estrategia y el crecimiento de la empresa.

1.5.2 Área de Gestión Social.

Este departamento cumple con la función de tener la responsabilidad del bienestar social laboral de sus trabajadores, que alimenta, organiza y ejecuta en un proceso estructurado y planificado los objetivos y actividades claramente definidos, que enriquece tanto la identidad personal como profesional, en función del beneficio de la persona así como en el desarrollo de sus funciones, elevando así su autoestima, nivel de progreso, desempeño y eficiencia, generando en ésta total sentido de pertenencia.

Algunos de los beneficios facultados por este departamento, son los asistenciales que oportunamente satisfacen al empleado en momentos difíciles o con necesidades de atención primaria. Los recreativos, que además de fortalecer y enriquecer las relaciones interpersonales,

contribuye con el mejoramiento del trabajo en equipo y la resolución de conflictos, además de permitir el libre esparcimiento y el merecido descanso de los trabajadores, cubriendo así necesidades fisiológicas, la resignificación y aceptación social. Otro beneficio que también constituye como complemento económico a la remuneración ofrecido para mejorar la calidad de vida del trabajador, otro son los culturales que permiten la creación y la expresión artística, así como la identificación con su idiosincrasia mediante efemérides cultural.

Es por ello que el programa de formación semilleros de conversión de Cosecha del Valle le permite a la organización por medio de la aplicación del mismo una mejor integración con el trabajador y sus cargas familiares, para lograr de esta manera una mayor seguridad laboral además de que el talento humano se sienta estimulado al ver que sus necesidades son satisfechas y que a su vez le asegurará una mejoría permanente cuya meta es apropiarse de los objetivos a lograr con mejores oportunidades de vida.

1.5.3 Descripción del puesto ocupado.

El puesto como asistente en práctica universitario para el área de gestión social en la filial Cosecha del Valle, fue creado con el fin de apoyar los procesos administrativos, ayudar a que los procesos llevados en el área fueran en pro de las necesidades de los trabajadores y que se dieran solución a estas, para que, de esta manera puedan rendir mejor en sus labores.

1.5.4 Funciones realizadas.

Este puesto de trabajo es estratégico, ya que, procesa gran parte de la información que le sirve de soporte a los distintos procedimientos de la oficina, como por ejemplo registrar y sistematizar los expedientes y documentos pertinentes a la administración del personal (capacitación, reclutamiento, evaluación del desempeño, entre otros). En esta área se cumple la labor de elaborar

informes y base de datos actualizados periódicamente vinculados a las actividades del personal, así como también el registro de los beneficios contractuales, socioeconómicos, status o cargos.

Asimismo, la asistencia en la coordinación de eventos internos de orden recreativos o de formación y capacitación, verificar los datos aportados por el aspirante en cuanto a formación académica e informes se refiere.

1.5 Aportes y conocimientos de la experiencia a la formación profesional.

La práctica profesional es primordial para dinamizar y optimizar, la aplicabilidad de conocimientos del estudiante; cumple con la función en primera instancia, relacionar la teoría y la práctica además de cumplir con los objetivos y retos que debe plantearse el practicante. También, adquirir hábitos y disciplina, cumplir con funciones de responsabilidad, tomar decisiones y socializar dentro de la empresa. Otra excelente ventaja que deja esta experiencia es apropiarse de las capacitaciones que la organización desarrolla y entrega. En otras palabras, posee un componente de formación no sólo profesional sino también, un enriquecimiento personal que complementa y mejora las competencias.

En segunda instancia cabe la posibilidad según el desempeño, dejar abiertas las puertas para una posible contratación futura. En variados casos, participantes en prácticas por su destacada estadía y desempeño, quedan trabajando en la compañía donde se realizan las prácticas profesionales.

1.5.1 Relación de la práctica profesional con la carrera estudiada.

La práctica profesional está ampliamente vinculada a la carrera de administración de empresas en virtud de que las actividades realizadas están muy comprometidas con las ciencias sociales, aun cuando se trata de la gestión humana, la relación con los trabajadores, la elaboración de

presupuestos para la realización de las actividades que esta área desarrolla, se conectan intrínsecamente con las bases de la carrera.

1.6 Justificación.

El capital más importante en toda organización está compuesto por el personal involucrado en las actividades laborales. Aun cuando la empresa cuente con sofisticados y novedosos instrumentos tecnológicos y maquinaria de punta, el éxito de ésta se orienta intrínsecamente al compromiso y estímulo de la población laboral. Para tal fin se requiere de programas de formación que permita la actualización constante de sus conocimientos en el área donde se desempeñan. Evitando que el trabajo se vuelva algo automatizado sin carga emocional que afecta directamente las actitudes y comportamiento de los trabajadores, con resultado visible en valorización de la marca. Cosecha del Valle pensando en su talento más importante desarrolla programas de capacitación y adiestramiento dirigidos a su mano de obra directa y especializada con la finalidad de enriquecer el nivel de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida, a través del programa de formación semilleros de reconversión laboral, entendiéndose este como un programa de capacitación para formar técnicos viales y conductores escolta.

Esta investigación apunta hacia la recolección de datos que permita visualizar el grado de escolaridad de los colaboradores activos en el corte manual de caña y en su mayoría reubicados, de tal manera este proyecto se propone visibilizar y honrar a sus principales colaboradores como potenciales candidatos al plan de formación que adelanta el departamento de gestión social encargado de velar por la seguridad y bienestar del talento humano de Cosecha El Valle.

1.7 Planteamiento del problema

La evolución del hombre tanto en el campo individual, social e institucional, tiene como objetivo principal la educación. El nivel y calidad con el que a un individuo se le educa y este es

aprehendido en la vida, además de los valores y del trabajo, será el resultado para que se convierta en una persona valiosa para su entorno y la sociedad. Según estadísticas de la Cepal (2017) en Colombia la mayoría de la población apta para el mercado laboral está por debajo de la estimación media provista en conocimientos, tanto en la empresa privada como pública, esto arroja como resultado, personas no capacitadas para desempeñar cargos en su vida laboral.

Un número importante de empresas centran sus objetivos en el logro de las metas propuestas sin tomar en consideración la capacitación de sus colaboradores, la posible ineficiencia de la gerencia de administración del talento humano conllevará a un clima organizacional cargado de tensión, apatía y baja producción. Desencadenando resultados de empresas con personal descontento y desmotivado. La educación es la base y el resultante del desarrollo y enriquecimiento del ser humano en su entorno social y laboral, propiciando el crecimiento personal y laboral. Es decir, los programas de formación que se llevan a cabo en las organizaciones deben ser patrones de educación.

Otras empresas optan por reclutar personal sin necesidad de que tengan un nivel de escolarización, ya que, las funciones a realizar no necesitan de una capacidad intelectual alta, pues son conocimientos y habilidades que con la práctica se adquieren; tal es el caso del ingenio Azucarero Riopaila, este no exige nivel académico para el corte manual de caña y es ahí donde a largo plazo esto trae serias consecuencias, si bien, es de notar que esta labor no requiere mucha capacidad intelectual, sino de personas capaces de trabajar y que gozan de buena salud, pero a largo plazo genera una barrera difícil para el trabajador, ya que, cuando quiera aplicar a otros cargos no podrá lograrlo sino tiene un nivel de escolaridad mínimo requerido para el puesto.

La Filial Cosecha del Valle indicó que casi el 90% de los trabajadores del corte manual de caña terminan siendo reubicados, debido a diversos factores que afectan la salud del trabajador, tales

como los cambios climáticos y labores con movimientos repetitivos, lo cual, ocasiona que los trabajadores terminen con diferentes patologías que afectan el buen rendimiento de su trabajo, a esto se le suma, que muchos de ellos sufren accidentes laborales, los cuales terminan en riesgosas cirugías y largas recuperaciones, fuera de esto, en el proceso de recuperación, debido a los controles médicos, se solicitan muchos permisos e incapacidades, además de que se inician investigaciones por parte de la ARL, teniendo como resultado en el peor de los casos un despido o cambiar el área de trabajo, por lo cual, la empresa se ve obligada a cambiar sus status por reubicados, esto debido a que muchos no tienen un nivel de escolaridad para ser transferidos a otras áreas que requieren de un mínimo en el nivel académico, generando esto desmotivación por parte del trabajador para realizar sus labores, también ocasionando una disminución notoria de su salario, afectando su calidad de vida y su estabilidad económica, puesto que el salario de un reubicado oscila entre un salario mínimo y un millón de pesos, contrario a los corteros de caña activos donde su salario es 3 o 4 veces más que el de un reubicado, pues entre más habilidad se tenga en el corte y genere más toneladas de caña cortada, así también como horas extras trabajadas, el salario aumenta, en cambio para los reubicados son labores que no aportan ingresos económicos a la empresa, pues sus labores son limpieza de vagones, limpieza de patios y/u oficios varios.

Dentro del complejo azucarero Riopaila Castilla se plantea como misión y compromiso la formación de sus trabajadores a través de planes corporativos de formación que los involucre, primero, en su desarrollo personal como valor agregado al momento de su reubicación y segundo, que permita a la empresa la satisfacción de poder participar en la corresponsabilidad de su formación en función del mejoramiento y valoración del bienestar de vida. Tendiendo así personal motivado, ocasionando mejores resultados en el rendimiento de los trabajadores. Por lo que surge la iniciativa en la Filial Cosecha del Valle donde este programa no había tocado la puerta para

preparar adecuadamente a los futuros capacitados y de esta manera brindar a los trabajadores que no tienen ningún nivel escolar o sin terminar, la oportunidad de que se superen y puedan aplicar a los nuevos cursos o labores que la filial brinda.

Debido a que Cosecha del Valle no cuenta con una base de datos actualizada de sus trabajadores, y de los estudios realizados después de haber ingresado a la compañía, ya sea, porque debido al gran volumen de trabajadores, se hace difícil llevar ese control, o porque los mismos trabajadores no ven la necesidad o no tienen la cultura de actualizar dichos datos, surge la necesidad de realizar un plan de actualización. Es por eso que la presente investigación arrojará cifras de contenido informativo de manera que se pueda actualizar el índice de población, así como también el nivel de escolaridad de los posibles candidatos a optar al programa, que permita potencializar las habilidades y actitudes, en el desenvolvimiento de sus funciones, y reconozcan además, que la formación y actualización en el campo laboral trae consigo el impacto del progreso en la calidad de vida y motivación en el trabajo que todo individuo merece.

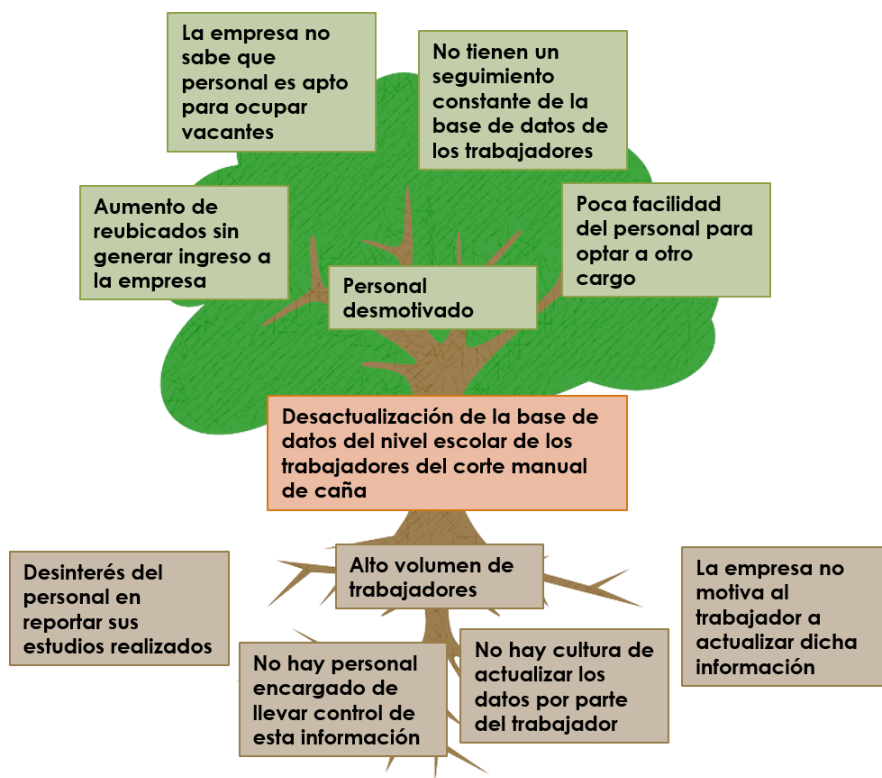


Figura 5. Planteamiento del Problema

1.7.1 Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de escolaridad de los trabajadores del corte Manual de caña y reubicados de la Filial Cosecha Del Valle S.A.S?

1.8. Alcance del trabajo

Este estudio se llevará a cabo en una empresa agroindustrial Riopaila Castilla S.A, ubicada en la zona suroccidental de la ciudad de Cali, capital del Departamento de Valle del Cauca, siendo ésta la tercera ciudad más poblada de Colombia. Pero que tendrá como objeto de estudio una de las sedes de la empresa ubicada en el corregimiento la Paila Valle del Cauca en la Filial Cosecha del Valle S.A.S, el mismo se limitará en función de la evaluación y diagnóstico del grado de escolaridad y actualización de la mano de obra directa y especializada, de acuerdo a su desempeño laboral y ocupacional de los trabajadores del corte de caña y reubicados. Permitiendo esto iniciar un proceso de escolarización con los reubicados de la empresa debido a que su flexibilidad laboral

es más viable que para un cortero de caña activo. La puesta en marcha estará a cargo de la gerencia de gestión humana y gestión social. El plan de formación y capacitación se debería implementar durante el segundo semestre del año 2019, tomando como referencia el plan piloto llevado a cabo en la casa matriz con total normalidad y éxito.

1.9 Fundamentación

1.9.1 Objetivos.

1.9.1.1 Objetivo general.

- Actualizar el nivel de escolaridad en la base de datos de los trabajadores del corte manual de caña y reubicados para la puesta en marcha del programa de formación semilleros de reconversión laboral en los trabajadores de la filial Cosecha del Valle S.A

1.9.1.2 Objetivos específicos.

- Realizar un diagnóstico externo-interno de la filial Cosecha del Valle.
- Diseñar un plan de acción, con la finalidad de mitigar las falencias encontradas.
- Caracterizar el nivel de escolaridad de los trabajadores del corte manual de caña y reubicados de Cosecha del Valle S.A.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla e implica todas las capacidades y el potencial de su personal con el propósito de mejorar permanentemente su personal y la propia organización. La gestión del talento humano es dinámica, evalúa, integra, promueve la capacitación, el desarrollo y motivación de sus trabajadores con el fin de que rindan en las labores asignadas; para Chiavenato la Gestión del talento humano

La administración de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (Chiavenato, 2009, págs. 7,8)

2.2 Nivel de Escolaridad Académica

Según Pérez Porto & Merino (2014) definen que: “instrucción es un término con origen en el latín *instructio* que hace referencia a la acción de instruir, enseñar, adoctrinar, comunicar conocimientos, dar a conocer el estado de algo” (pag.80). Es decir, la instrucción puede tratarse de la formación o de la educación en general que posee un individuo. “La instrucción es el caudal de conocimientos adquiridos y el curso que sigue un proceso que se está instruyendo (...)” (Chiavenato, 1999, p. 90). En este sentido, el concepto está ampliamente diversificado y abraza cualquier tipo de enseñanza que se realice en los distintos escenarios de la vida.

En Colombia el sistema educativo se compone por un conjunto de normas jurídicas, currículos, establecimientos educativos, entes sociales, talentos humanos, tecnológicos, metodológicos, recursos materiales, procedimientos administrativos y movimientos financieros, todos

debidamente articulados para lograr los objetivos propuestos para la educación. La institución encargada de su implementación y regulación es el Ministerio de Educación de Colombia.

La educación en Colombia se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social soportado bajo los principios de una concepción integral de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La educación formal en este contexto es aquella que se imparte en instituciones supervisadas y aprobadas por el estado, en base a una consecución regular de etapas, sujeta a instructivos curriculares conducente a títulos. El mismo se compone de 5 etapas de educación a saber: inicial, preescolar, básica, media y superior, de las cuales las tres primeros son de carácter obligatorio que suelen requerir de 11 años continuos de escolarización, todo ello estipulado en la Ley General de Educación.

2.2.1 Aptitud.

Según la concepción de Tarantino (2009) aptitud “es tener el gusto, la habilidad y la inteligencia para ejecutar una actividad apropiadamente con posibilidades de éxito” (p.56). Es decir, la aptitud permite poseer un concepto definido de las fortalezas y limitaciones del individuo, cuando se plantean objetivos de acuerdo a sus oportunidades. En este sentido se puede deducir que en los distintos estadios de nuestras vidas la aptitud aportará beneficios integrales medularmente con conocimiento de base y buena semblanza. “La aptitud son los conocimientos adquiridos, todo lo que se ha ido aprendiendo a lo largo de la vida académica y gracias a las experiencias; en si es la capacidad que tiene la persona para realizar cualquier función” (Veloz, 2016, p.35).

Ante esta perspectiva, es válido por otro lado hacer una diferencia entre las habilidades innatas que posee el sujeto y aquellas aptitudes que se obtienen a través de la experiencia, ya que no todas las personas tienen las mismas vivencias, todo va estar ponderado en el entorno en que se desarrolla

la persona; con el paso de los años las experiencias aumentan, así como los conocimientos y aprendizaje (García, 2018).

Como explica Uribe (2009) “cada cual lo hará con diferente grado de facilidad o capacidad de logro de dicho dominio, lo que marca diferencias individuales, ya que algunos alumnos presentan dificultades de aprendizaje, a pesar de estar motivados y de manifestar interés por aprender” (p.89). Por esta razón, es la importancia de conocer las aptitudes individuales que poseen cada individuo, el poder desarrollar una lista de habilidades autocríticas para su futuro profesional, tal es el caso de la creatividad, trabajo en equipo, manejo de conflictos, resolución de problemas, liderazgo e iniciativa, según el autor (Tarantino, 2009).

A partir de lo enunciado, esto dependerá tanto de la voluntad de superación y del entrenamiento práctico por parte de la persona involucrada como del sistema educativo para poder desarrollar cada una de las distintas capacidades. Además, que los formadores sepan reconocer las distintas aptitudes de cada participante para un mejor aprendizaje ya que todos no tenemos la capacidad de aprender de la misma manera.

2.2.2 Conocimiento.

A lo largo de los años, el estudio del conocimiento humano se ha convertido en un tema fundamental tanto para la filosofía como la epistemología, sin embargo, últimamente se le ha prestado mucha atención por parte de los estudios del área gerencial. En la literatura gerencial, la definición del conocimiento pasó desde el punto de vista filosófico al punto de vista pragmático. Según los siguientes autores definen: “el conocimiento como la capacidad para resolver un determinado conjunto de problemas” (Muñoz & Riverola, 2003, p.6).

Para fijar una posición que contenga amplia carga organizativa orientada hacia la estandarización de la generación de conocimiento para la gerencia, los siguientes autores

concluyen lo siguiente “el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales” (Alavi & Leidner, 2003, p.19).

Es decir, la información sufre una transformación para ser convertida en conocimiento una vez procesada en la mente del ser humano y luego nuevamente en información, cuando es articulada o comunicada a otros a través de textos, softwares electrónicos, narrativas orales o escritas, entre otros. A partir de ese momento señalan los precitados autores que la parte receptora puede procesar e interiorizar la información, por lo que vuelve a transformarse en conocimiento.

Sin profundizar en el discurso filosófico sobre el precepto de conocimiento, a partir de la dimensión epistemológica, el conocimiento se divide en tácito y explícito Polanyi, (citado por Nonaka & Takeuchi, 1999). El conocimiento tácito suele ser difícil de manifestarse a través el lenguaje formal, por cuando lo aprendido mediante la experiencia personal y se involucran los factores intangibles como las doctrinas, el propio sentido común y los principios.

En tanto que, el conocimiento explícito tiene su manifestación a través del lenguaje formal, incluyendo enunciados gramaticales, códigos matemáticos, instructivos, manuales, entre otros, además pueden ser transmitido con facilidad de un individuo a otro. Las compañías japonesas han sido catalogadas de exitosas gracias a sus habilidades y perfeccionamiento en el ámbito de la co-creación del conocimiento organizacional, el cual definen como “la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas” (Nonaka & Takeuchi 1999, p.65).

2.2.3 Conducta.

Para el filósofo Aristóteles en su obra más polemizada Política, concluyó que el ser humano era un animal social. Según el griego en su famoso libro expresó que la persona no se puede dividir por una parte en individuo y por otra en ciudadano, sino que es la sociedad misma donde el ser humano se realiza como un ser moral en lo individual y en lo público.

Asimismo, las habilidades sociales como aquellos comportamientos típicos de los acontecimientos que exponencialmente tienen probabilidad de garantizar el reforzamiento o disminuir la probabilidad de castigo o extinción fortuita sobre la conducta social propia. De esta forma la conducta tiene afectación directa en la persona y el entorno y, para una especificación más concreta, la conducta organizacional se mueve en función de sus miembros y de la organización, la observación de este grupo en particular de conductas toma en consideración las dimensiones estructurales y ambientales, así como también las individuales y grupales.

Potter, Lawler & Hackman (1975), desde la dimensión cognitiva, señalan que las organizaciones tasan el comportamiento organizacional mediante los estímulos a los que sus miembros están acostumbrados. Por su parte, “los miembros se comportan en la organización de acuerdo con las necesidades y objetivos que esperan alcanzar en ella y con sus habilidades y energía” (Potter, et. al., 1975, p.678)

Adicionalmente desarrolla un plan comportamental que involucra las estrategias para la ejecución de la asignación y el trabajo a invertir. De este plan se origina la ejecución de las actividades, moduladas y limitadas a través de las habilidades, capacidades y nivel de estimulación del individuo. Este tipo de conductas genera como resultados a través de las demandas de la organización y del propio individuo el determinante de sus propias contingencias organizacionales, desencadenando un proceso de *feedback* dirigido a factores tanto organizacionales como individuales.

2.2.4 Aprendizaje.

El proceso mediante el cual se adquieren o se modifican habilidades, comportamiento, conocimiento, valores y destrezas, se denomina aprendizaje, como resultado de lo vivido, la instrucción, el estudio, la observación y el sentido común (Yáñez, 2016). En este sentido se reflexiona lo siguiente “en el proceso de albergue y asimilación del aprendizaje, resultan esenciales, la experiencia directa, los errores y la búsqueda de soluciones (...)”. Según (Requena, 2008, p.34).

La forma en la que se suministra la información es de vital relevancia. Cuando la información es administrada como una manera de dar respuesta a algo para solucionar una situación, funciona como un instrumento, y no como un acontecimiento arbitrario, es decir conductista. Para el autor Yáñez (2016) existen seis fases del proceso de aprendizaje: la aprehensión de conocimientos es una primera etapa en la que el participante hace contacto con los contenidos de la materia, suele suceder que la forma de presentar los contenidos puede ser tan significativos que se logre fijar la idea de inmediato.

En segundo lugar, comprensión y la interiorización, la cual es una fase más avanzada, por cuanto involucra el pensamiento, así como la memoria significativa, la comprensión está intrínsecamente relacionada a la capacidad crítica del participante, en la medida que va comprendiendo la información puede entrelazarla con los conocimientos anteriores creando un aprendizaje de valor, la siguiente fase es la asimilación del conocimiento, en un individuo afectará primordialmente su conducta posterior, en virtud que su “yo” interno ya se habrá nutrido por los conocimientos asimilados.

En este mismo orden de ideas, otra etapa es la aplicación, los cambios conceptuales generados por las fases que anteceden, se refuerzan cuando son expuestos a prácticas o son aplicados, en nuevas situaciones, pero similares a la primera. La fase de transferencia es la afectación que una

tarea de aprendizaje produce sobre la otra, en este sentido suele afirmarse que la transferencia y aprendizaje son la misma cosa. Finalmente, la fase de evaluación concluye con la etapa final del proceso de aprendizaje, las tareas y procedimiento de evaluación de la cualidad y cantidad del aprendizaje suelen ser una parte rutinaria y justa dentro de la práctica pedagógica.

2.3. Programa de Formación.

La formación y la capacitación de trabajadores se ha convertido en un recurso clave en el logro de los objetivos de las empresas, el contar con un proceso permanente de formación es la piedra angular para que los colaboradores que hacen vida en la organización interactúen de manera apropiada ante los retos, y apuntala hacia el buen desarrollo de las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

El avance vertiginoso de la globalización exige que las organizaciones posean personal con conocimientos suficientes, cuenten con las habilidades y destrezas adecuadas para que dominen los procedimientos que sean imprescindibles para lograr el éxito. El éxito del programa estará sujeto a la efectividad de todos los miembros para alcanzar las metas de la empresa y esto solo se obtiene seleccionando a las personas que poseen esos conocimientos.

La formación debe ser prioridad en toda organización. En virtud de que el recurso más valioso de una compañía es el talento humano, y si este se cultiva y se nutre aportará desarrollo no solo al individuo sino también a la organización.

Según Chiavenato (1988) define lo siguiente: “la formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas” (p.98). Es decir, en el arte de formar se destacan los tópicos de adiestrar, capacitar y enriquecimiento personal.

2.3.1 Inducción.

Según los autores Koontz & Weihrich (2004), “un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoya en presupuestos”, (p.78) Es decir toda una amplia logística de recurso material y talento humano que permita dar visibilidad a un plan de acción o intervención en la conquista de las metas propuestas en la organización.

Para Mercado (2003): “Un programa de inducción es una serie de actividades relacionadas y ordenadas en forma secuencial, que buscan el logro de algún objetivo, tomando en consideración el factor tiempo”. A partir de las definiciones anteriores, se puede deducir que un programa de inducción puede ser tanto complejo como sencillo todo va a depender del tamaño de la empresa. Por lo anterior expuesto a la hora de elaborar un programa de inducción, la organización debe tomar en consideración los objetivos básicos según William & Davis (2001).

Ante esta concepción, entre dichos objetivos se debe destacar a) Disminuir los niveles de ansiedad y nerviosismo que experimentan las personas al iniciar por primera vez en un trabajo nuevo. b) Brindar la información requerida para trabajar de manera cómoda y eficaz. c) Permitirle al nuevo empleado a comprender las coordenadas de su trabajo en la empresa. d) Ofrecer al personal de nuevo ingreso, los aspectos procedimentales, programación, aspectos jurídico-laborales internos e) Propiciar la adaptación de las características personales del nuevo integrante con los demás miembros de la organización.

2.3.2 Instruccional.

Desde la perspectiva de Glaser (1962) “la instrucción es el proceso orientado a producir en forma deliberada cambios de comportamientos en los estudiantes bien creando nuevas respuestas o modificando las existentes de acuerdo a objetivos de instrucción” (p.45). Es decir, la

instrucción debe funcionar como un canal de comunicación de las contingencias de reforzamientos en el aprendizaje de los participantes.

Por su lado Gagne (1966) manifestó su pensamiento a través de lo siguiente: “las condiciones de aprendizaje y de la teoría de la instrucción que detalla las condiciones son necesarias para que se produzca el aprendizaje” (p.89). Además de esto, la teoría también describe nueve (9) eventos de instrucción y los consiguientes procesos cognitivos. Dichos acontecimientos deberían propiciar las condiciones necesarias para el aprendizaje y fungir de base para el diseño de la instrucción y la respectiva elección de medios de difusión pertinentes.

De igual forma Bruner en su obra "Hacia una teoría de la instrucción" en 1972, expone que allí se configura una estrecha relación entre la instrucción y el desarrollo intelectual del ser humano. Comenta que la instrucción debe velar por el aprendizaje y por el desarrollo, así como también debe vigilar lo que se desea enseñar.

A partir de estas teorías se permite la preparación como participantes activos en el desarrollo metódico de especificaciones, utilizando teorías de aprendizaje e instruccionales para garantizar la calidad de una cuantía de concepciones, para que al final se logre determinar las técnicas y estrategias adecuadas a fin de habilitar a los educandos a alcanzar los objetivos planteados.

En este sentido Bruner (1975) también nos ilustra lo siguiente:

Teoría instruccional debe ser integradora de la teoría y la práctica de la enseñanza, pues una de las características básicas de una teoría de la instrucción es la de su capacidad para vincular los factores y elementos constitutivos de un proceso didáctico, tales como los objetivos, los contenidos, las actividades programadas, los recursos empleados, la evaluación, las relaciones sociales existentes en el aula y en la escuela, entre otros. (p.)

Desde esta visión, la genuina y trascendental importancia de las teorías de la instrucción es la de facultar una alternativa, al tiempo de un modelo propio dando la posibilidad del mejoramiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, de esta manera acabar con el estigma de que el mismo

es totalmente práctico, asistemático e incongruente. A partir de la aplicación de este método, el proceso de enseñanza-aprendizaje se encaminaría como una original actividad con carácter científico, en tanto que resultaría posible la predicción efectiva, así como también la innovación reflexiva y fundamentada.

2.3.3 Enseñanza-Aprendizaje.

En este proceso de reflexión, teorización y producción de conocimientos es importante destacar que la enseñanza es un proceso mediante el cual se logra una nueva conducta, y se modifica una antigua o se extingue, como resultado de experiencias o praxis. Asimismo, aprendizaje es la adaptación de los seres vivos a los cambios circunstanciales para sobrevivir, a los educandos se les debe brindar oportunidades para estar permanentemente involucrados en su propio aprendizaje.

Es decir, los términos enseñanza y aprendizaje tienen una estrecha relación, en tanto que son dos procesos diferentes en naturaleza y evolución. El aprendizaje es un precepto innato en el ser humano, es decir nace con el él; sin embargo, la enseñanza es el resultado del desarrollo de la cultura y la civilización. Según Baranov et al. (1989) la enseñanza es “(...) un proceso bilateral de enseñanza y aprendizaje. Por eso, que sea axiomático explicitar que no existe enseñanza sin “aprendizaje” (p.75). En tanto que su posicionamiento fue nítido siempre, cuando se intentaba yuxtaponer enseñanza y aprendizaje en una unidad dialéctica. Para Neuner et al. (1981) “La línea fundamental del proceso de enseñanza es la transmisión y apropiación de un sólido sistema de conocimientos y capacidades duraderas y aplicables” (p.254).

A partir de lo expuesto se puede resolver que, en el tema de la enseñanza y aprendizaje, no es necesario el uso de la composición léxica “enseñanza-aprendizaje” para resaltar la importancia del “aprendizaje” en este proceso, pues ella es transversal a la enseñanza como “aprendencia”, a título de aprendizaje. En este sentido, se diría que la enseñanza es objeto de estudio e investigaciones

de la didáctica, es un movimiento hilvanado por gestores, ejecutada por facilitadores a la formación cualificada de los discentes. En la implementación de la enseñanza se dan la instrucción y el entrenamiento, como formas de manifestarse, concretamente, este proceso en la realidad objetiva.

Así pues, como el mismo autor refiere, a través de la conexión entre la práctica y la interacción con los educandos, los facilitadores ofrecen la comprensión del contenido y de las habilidades de enseñanza aprehendidas durante el periodo de capacitación.

2.3.4 Capacitación.

Para el autor Chiavenato (2007) “la Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. Chiavenato, en su libro hace mención sobre el manifiesto de la Nacional Industrial Conference Board de Estados Unidos, cuando expresa que el objeto de la capacitación es ayudar a los trabajadores de todos los grados a lograr las metas propuestas de la organización, al dar la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, la práctica y la actitud necesaria por la organización. (p.561).

Otro aporte significativo cuando el autor manifiesta los beneficios que puede aportar la capacitación para las empresas, como, por ejemplo:

- Eleva la utilidad de la empresa.
- Enaltece la moral del trabajador.
- Mejora el desempeño.
- Mejoramiento de la marca.
- Crea sentido de pertenencia.
- Facilita la comunicación jefe y empleado.

- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Propicia manejo de conflictos.
- Promueve el crecimiento de los empleados.

Beneficios de la capacitación para el empleado:

- Contribuye a la toma de decisiones.
- Favorece la confianza y el enriquecimiento personal.
- Promueve el surgimiento de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Fortalece el grado de satisfacción con el puesto de trabajo.
- Incentiva a lograr los objetivos individuales.
- Debilita temores de incompetencia o ignorancia.
- Favorece el ascenso promocional.
- Resignificación del trabajador mediante la mejora del desempeño.

Beneficios en las interacciones humanas, intra y externas:

- Optimiza la comunicación entre grupos.
- Alienta vínculos entre los grupos.
- Favorece a la orientación de nuevos ingresos.
- Factibilidad de las metas de la organización.
- Proporciona un buen clima laboral para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un excelente ambiente de trabajo

Para Chiavenato (2009), la capacitación se convierte en una aliada de la empresa a la hora de proyectar y planificar metas, para ello afirma lo siguiente:

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y

modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. (pág. 312)

En tal sentido, la capacitación se consolida como un factor determinante para que todos los colaboradores y responsables de la compañía puedan aportar lo mejor para su productividad. La capacitación es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar altos niveles de productividad. Por lo anterior expuesto, quiere decir que todo plan de capacitación involucra tomar decisiones en departamentos esenciales de la empresa, y esas decisiones deben estar bien fundamentadas y con mucha objetividad para la ejecución óptima del plan.

2.4 Desempeño Laboral

Robbins (2004) afirma que el desempeño es “la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo” (p.78).

Es decir, el desempeño de los colaboradores siempre ha sido la clave fundamental para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía; por este motivo existe en la actualidad total interés para los gerentes ejecutivos y de recursos humanos los factores que propicien no solo medirlo sino también mejorarlo. En tal sentido, el desempeño es el conjunto de acciones o conductas observados en los trabajadores que son determinantes para lograr alcanzar los objetivos de la empresa y pueden ser cuantificados en cada uno de los estadios del individuo y aporte a la empresa.

De acuerdo a lo anterior, este desempeño puede tener éxito o fracasar, todo dependerá de un conjunto de factores que eventualmente manifiestan a través de la conducta. Al respecto, por su parte, Faria (1995) considera que “el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p, 76). En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios, acorde a la vacante que va a ocupar.

Según Palaci (2005), afirma que: “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo” (p.155). Estas conductas, adoptadas por el trabajador o un grupo de ellos en diferentes situaciones a la vez, contribuirán a la eficiencia y por ende al éxito en la organización. El desempeño laboral según (Robbins, 2004), sustenta a determinar como uno de los principios elementales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas a corto o mediano plazo, la cual redirige el comportamiento y optimiza el desempeño.

Chiavenato (2004), por su parte plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 359). La estabilidad laboral proporciona al individuo tranquilidad, motivación, salud y buena higiene emocional, también, con este tipo de conductas, la persona está dispuesta a esforzarse más y perfilar otros horizontes que le permitan optimizar su posición tanto en la empresa como en la sociedad.

2.4.1 Calidad de Vida

Levi y Anderson definen “la calidad de vida como el conjunto formado por bienestar mental, físico y social del modo como es percibido por cada sujeto” (Alguacil, 1997). Es decir, el bienestar

mental, físico y social que proclama el individuo a través de las condiciones de vida de otros, también está definido como calidad de vida.

Dalkey y Rouke (1972), definen “la calidad de vida como el sentido de una persona, su satisfacción o su insatisfacción con la vida o su felicidad o infelicidad” (p.345). A partir de esta concepción, el desarrollo de conceptos más liberadores de la calidad vida permitirá organizar y estudiar acciones, así como estrategias orientadas a favorecer la igualdad y disminuir la discriminación, además de esto, se evitara las acciones temporales, realizadas con las mejores intenciones, que propician mejorar el contexto de la vida humana y al mismo tiempo perjudican otros generando problemas y desorientación en las organizaciones (Abreu, Infante, Gorec y Caso, 2000)

La búsqueda rigurosa de respuestas ante temas con dimensiones paradigmáticas conlleva a la reflexión de diferentes puntos de vistas para (Grote & Guest 2017) la calidad de la vida laboral debe categorizarse como parte integral del enriquecimiento del trabajador, a partir de las políticas empresariales y respeto todo ello con base en los derechos humanos, para que de esta manera puedan involucrarse cada uno de las características propias que tienen afectación directa en su comportamiento como por ejemplo; el desempeño laboral, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad, entre otros. Por su parte, Hernández-Vicente et al. (2017) plantean que son “la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados los aspectos que representan las dimensiones más importantes para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral”. Desde por supuesto, con el enfoque de promover el trabajo y crear ambientes saludables para el buen desenvolvimiento de las actividades profesionales.

Los autores Kim & Ryu (2015) enfatizan que “lo vital es establecer relaciones directas entre variables como, por ejemplo, la salud física y mental del trabajador, la actuación profesional en términos de desempeño y la entrega de resultados” (p.55). A tal efecto, se debe acotar que: “estos componentes son la generación de relaciones interpersonales, las habilidades individuales, el entrenamiento gerencial, la integración, el grado de participación y el valor del trabajo” (Alves, 2013).

2.4.2 Motivación.

Abraham Maslow psicólogo estadounidense, a través de sus estudios desarrolló una interesante teoría de la motivación en los seres humanos, la misma establece “una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer”, la cual denominaron con el nombre de pirámide y la misma lleva el apellido de su creador, según Maslow el hombre suele satisfacer sus necesidades primarias estas son las más bajas en la pirámide, para luego entrar en la búsqueda de las más altas.

Por su parte Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona se sienta motivada debe coexistir una interacción entre ella y la situación que esté experimentando en ese momento, el resultado arrojado estará sujeto a permitir que el individuo este o no motivado.

Así pues, como el autor lo refiere, la motivación son esas ganas de luchar con mucho esfuerzo para lograr alcanzar las metas personales, así como también las laborales. Si bien es cierto que la motivación general se vincula al esfuerzo por conquistar cualquier meta, también es cierto que las metas organizacionales son determinantes con el fin de dejar claro que el interés principal por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de políticas y valores que rige la organización.

Según Stoner (1.996) define la motivación como “una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen” (p.89). Desde esta óptica se tiene que motivación es el proceso de estimular a una persona para que realice una acción que logre satisfacer alguna de sus necesidades y alcance alguna de las metas planteadas para el motivador.

Así mismo, Mahillo (1996) define a la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Es decir, este concepto supone que para que el individuo realice sus actividades éste debe de estar motivado, de lo contrario surgida un estancamiento que ameritará apalancarlo. Esto deja en evidencia un gasto de energía enorme, lo que arroja como consecuencia que los gerentes que no manejen estrategias claras y definidas sobre la motivación a sus empleados y de esta manera estén la mayor parte de su tiempo planificando en como incentivar a estos trabajadores.

2.4.3 Estabilidad Laboral.

Según la autora Socorro (2006) defiende en sus tesis lo siguiente:

La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. (p.67)

Es por ello que, ante esta acepción, al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, la persona puede obtener una mejor condición de vida, en virtud de que a través de esta satisfacción puede cubrir muchas demandas para luego transitar hacia otro nivel que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse. La estabilidad también consiste en tener la libertad de que un trabajador pueda conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas concebidas previamente por las políticas de la empresa.

Por su parte, Pose (2005), sostiene que “la estabilidad laboral, a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador”. (p.78)

Entonces se tiene que, la estabilidad asegura los ingresos del colaborador en forma directa, lo que permite la seguridad alimentaria y por ende cubrir la satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza la rentabilidad de la empresa, por cuanto un personal capacitado y adiestrado, al mismo tiempo concatenado y con la mística hacia la empresa, ofrecerá buenos índices de productividad, repercutiendo no solo en pro del trabajador sino también del patrono, asimismo del desarrollo orgánico-económico-social, orientados a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

En lo que se refiere a la persona, ésta tendrá estabilidad laboral siempre que no pierda su capacidad de innovar y pueda garantizar valor agregado y constante a las organizaciones que se interesen en sus servicios, sin discriminaciones de ningún tipo, raza o credo. Por lo tanto, mientras sea potencialmente apto poseerá estabilidad laboral. Con relación a las organizaciones, éstas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento humano facultado y disponible, sin limitaciones basadas en sus competencias, que permita mantener el mercado laboral abierto para todo ciudadano que desee mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

Así pues, en otras palabras, la estabilidad laboral debería ser producto de la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como trabajador o concursante de garantizar su participación efectiva en el ruedo laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen. Existen distintas ópticas de criterios en cuanto a la estabilidad laboral, en tanto que de diferentes concepciones doctrinales e

interpretaciones legislativas. Para Socorro (2006), éstas se clasifican de la siguiente manera: “a. Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible; b. Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia; c. Estabilidad casi absoluta; d. Inestabilidad relativa”.

2.5 Aspectos Legales

2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

El derecho fundamental a la educación está consagrado en el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, contentivo de tres numerales a exponer en su marco normativo. Primero, indica que toda persona tiene derecho a la educación, que debe ser: “1) gratuita (al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental; 2) obligatoria (instrucción elemental), y 3) generalizada (instrucción técnica y profesional)”. La accesibilidad a los estudios universitarios será igual para todos, en función de los méritos honoríficos correspondiente.

En segundo lugar, declara que la educación tendrá por objetivo el pleno derecho al desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; “favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las Naciones y todos los grupos étnicos o religiosos y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”. Por último, reconoce a los padres el derecho a escoger el tipo de educación que recibirán sus hijos. El Artículo 26 de la Declaración universal de derechos humanos tiene desarrollo en sendos instrumentos con organismos internacionales, suscritos y ratificados por la República de Colombia.

La política pública del Estado colombiano que suscribe y establece los mecanismos para asegurar del derecho a la educación está enunciada en la Constitución Política de 1991 y en una lista amplia de sentencias de la Corte Constitucional, leyes, decretos, así como también planes y programas.

La educación en Colombia como derecho es declarada en el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia. La Sentencia bajo el código T-002 de 1992 de la Corte Constitucional garantiza la visión de función social a la doctrina de León Duguit (1902) y la de derecho-deber al catedrático español Gregorio Peces-Barba (1988), quien, al referirse a las obligaciones del titular de un derecho humano inalienable, y dice lo siguientes: “(...) el titular del derecho tiene al mismo tiempo una obligación respecto a esas conductas protegidas por el derecho fundamental”.

Entonces no quiere decir que frente al derecho del titular otra persona tenga un deber frente a ese derecho, “sino que el mismo titular del derecho soporta la exigencia de un deber. Se trata de derechos valorados de una manera tan importante por la comunidad y por su ordenamiento jurídico que no se pueden abandonar a la autonomía de la voluntad”. Sino que por el contrario el Estado “establece deberes para todos, al tiempo que los faculta sobre ellos (...)”. El caso más evidente de esta tercera forma de protección de los derechos sociales, económicos, y culturales “es el derecho a la educación correlativo de la enseñanza básica obligatoria” (p. 209).

2.5.2 Constitución Política de Colombia

La Constitución Política de Colombia de 1991 es la ley suprema y carta magna de la República de Colombia, producto del poder constituyente y reguladora de todas las leyes, reglamentos y normas de la nación, contentiva de los principios por el cual se debe regir el estado y su poder. Fue promulgada en la Gaceta Constitucional número 114 del jueves 4 de julio de 1991, y también se le conoce como la Constitución de los Derechos Humanos. Sustituyó a la Constitución Política de 1886 y fue expedida durante el mandato del expresidente César Gaviria y concebida también con ideas del expresidente Luis Carlos Galán.

- El Artículo 67 de la Carta Magna cita textualmente:

“a. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. b. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. c. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. d. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. e. Corresponde al Estado regular ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. f. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley”.

2.5.3 Disponibilidad de una escolaridad Básica para todos

En la instancia de poder asegurar la disponibilidad de una escolarización básica para todos, el inciso número 3 del Artículo 67 antes mencionado dispone que la educación en Colombia debe ser obligatoria entre las edades comprendidas de los 5 y los 15 años de edad y que contemple como mínimo un año de preescolar y nueve de educación básica. En cuanto a la aplicación de esta política de Estado se han difundido diversas tesis; algunas de ellas valoran el carácter innovador e integrador del constituyente al abarcar más allá de la básica primaria y otras tesis, contrastan la viabilidad económica y la contingencia técnica del Estado para dar cumplimiento inmediato a este mandato.

Con respecto al mandato del constituyente, la Corte Constitucional ha sostenido que una interpretación armónica de los Artículos 44 y 67 de la Carta con los tratados internacionales suscritos por el Estado colombiano conlleva a concluir que la educación es un derecho fundamental

de todos los menores de 18 años, por cuanto: i) el Artículo 44 superior reconoce que “la educación es un derecho fundamental de todos los niños y según el Artículo 1 de la Convención sobre los derechos del niño, ratificada por Colombia por medio de la Ley 12 de 1991, la niñez se extiende hasta los 18 años”, y ii) “de acuerdo con el principio de interpretación pro infans, contenido también en el Artículo 44, debe optarse por la interpretación de las disposiciones que menos perjudique el derecho a la educación de los niños”.

Por lo tanto, las edades suscritas en el inciso 3 de la casta madre deben considerarse como criterio inclusivo y los establecimientos educativos públicos no pueden excluir del sistema a los niños mayores de 15 años (Corte Constitucional, 1994). En cuanto a los grados de instrucción se refiere y que el Estado está sujeto a garantizar, la Corte ha afirmado lo siguiente: i) que los grados previstos en el inciso 3 del Artículo 67 de la Carta, es decir un año de educación preescolar y nueve de educación básica representan el contenido mínimo del derecho que el Estado debe asegurar, y ii) que como se trata de un englobado mínimo, el Estado debe aumentarlo progresivamente, es decir, debe ampliar la cobertura del sistema educativo a nuevos grados de preescolar, secundaria y educación superior.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Método Cuantitativo

El instrumento que se consideró para llevar a cabo el diagnóstico inicial en referencia a la actualización del grado escolar académico de los trabajadores del corte de caña y reubicados de la Filial Cosecha del Valle, fue el método de diagnóstico/consultivo propuesto por John McConnell en el libro “Auditing your Human Resources Department” (McConnell, 2011).

Este método propicia la realización de una consulta estructurada en cuanto gestión humana se refiere de manera autónoma. Para ello se utiliza la estrategia de consulta “in situ”, es decir observación directa de manera de poder obtener mayor veracidad de los datos requeridos, además de generar un clima armonioso y de confianza al entrevistado, esto con el fin de poner en marcha las fases de recolección de información evaluación, análisis y planes de acción.

Esta estrategia de abordar el sitio de trabajo permite generar una evaluación del total de las actividades del área de ocupación de las personas, proporcionando una óptica más completa de como la actuación de la propia agroindustria se compara con otras de su tipo, y con los objetivos que la misma se ha planteado.

3.2 Diseño de Investigación

Palella Stracuzzi & Martins Pestana, (2006), sostiene que “el diseño de la investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico”. (p.95)

En lo que respecta a la posición de los autores Palella & Martins (2006) el diseño no experimental es “el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable” (p.81). A partir de lo expuesto se puede examinar que la investigación se enmarca en diseño no experimental transversal, en virtud de que esta se realiza sin manipular de manera deliberada ninguna variable.

El investigador no releva deliberadamente las variables independientes. Se observaron y se recopilaron los datos en la forma y el momento en que los mismos socializan entre sí. De tal manera que se muestran tal como se presentan en su situación real. Así pues, en este diseño no es un constructo de una situación específica, sino que más bien se observan las existentes.

Es importante destacar que La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2004) plantea lo siguiente:

“Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.5)

Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2003 p.110) refieren que los estudios de campo son cuando los datos son recolectados de la realidad, por lo cual, lo denominan primarios, y su valor radica en que permiten cerciorasen de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos. (METODOLÓGICO, 2000)

De tal manera se puede decir que el estudio se apoya en una Investigación de Campo de carácter descriptivo, ya que, tiene el carácter de la recolección de datos en la búsqueda de información de las partes involucradas en este caso del sector agroindustrial, acerca del beneficio que puede tener la empresa y trabajadores en el caso de estudio con la capacitación de sus trabajadores, en tanto que, la información fue recabada directamente de la realidad estudiada, es decir mediante instrumentos de recolección de datos aplicados a personal de la Empresa corte manual de caña.

Para Chávez (2007, p.46) afirma que la investigación descriptiva es todas aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos,

situaciones o fenómenos, tal como se presentaron en el momento de su recolección. Describe lo que se mide sin realizar inferencias.

La observación directa se realizó en base a visitas a campo guiadas con personal autorizado de la empresa durante en el primer semestre del 2019, en las áreas de corte de caña en distintos turnos, todos ellos en el horario de trabajo de los trabajadores, de una duración aproximada de dos horas cada una.

Otro aporte de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2004) es cuando define:

El proyecto factible como un estudio "que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales". La propuesta que lo caracteriza puede referirse al planteamiento de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, que solo tienen importancia en sus necesidades. (p.16)

Con base en lo planteado con anterioridad, la práctica profesional está enmarcada dentro de la metodología de investigación de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, ya que se utilizó estrategias e instrumentos para la recopilación de datos en función de la actualización del estatus del nivel de instrucción de los trabajadores, que permita la puesta en marcha del programa de formación que adelanta la industria azucarera, la cual representará una viabilidad en la solución al mejoramiento de la calidad de vida de trabajadores vallecaucanos.

La misma cual implicó explorar, describir, explicar, proponer modalidades tal cual como lo evidencia Hurtado (2007), "(...) este tipo propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta" (p. 114).

3.3 Población

Para Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114).

En la presente investigación la población está compuesta por setecientos sesenta y tres (763) empleados fijos de la Empresa Cosecha del Valle Filial de Riopaila Castilla, S.A

3.4 Muestra

Una muestra está definida por las características de una población. A tal efecto la muestra está considerada como una parte significativa de la población. Sabino, (1992), define la muestra como "un numero de sujetos que reúnen las mismas características de la población estudiada y por lo tanto representativa de la misma" (p.104).

En virtud de que la población es amplia, se segmentó por etapas y se tomó la totalidad de la misma para el estudio y se le llama muestreo censal, López (1998), opina que "la muestra censal es aquella porción que representa toda la población" (p.123). A su vez según lo afirma Vásquez (1996), "el censo es un método para recopilar información de tal manera que se registren las variables de interés mediante la observación de todos y cada uno de los miembros del universo o población establecida para el estudio dado (p.15).

Es decir, cuando se le hace la entrevista a todo el universo de la población objeto de estudio se denomina censal. Además, se concluyó que tomando su totalidad se lograría mayor veracidad en la información.

3.5 Descripción de La Metodología

Tomando en consideración la naturaleza del estudio, el cual se define bajo la modalidad de proyecto factible; las etapas procedimentales metodológicas que se aplicaron abarcaron tres fases, a saber:

3.5.1 Fase I Diagnóstico.

Esta etapa se realiza bajo estudio de campo; realizada con la aplicación del instrumento tipo encuesta para la determinación y análisis de las debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades por medio de la matriz DOFA, que se conocen sobre el fenómeno en investigación, lo que sugirió proponer estrategias con el fin de lograr el diseño del plan de intervención objeto de estudio.

3.5.2 Fase II.- Estudio de Factibilidad.

En esta etapa a través de los resultados obtenidos con el diagnóstico ejecutado se determinó la viabilidad del proyecto, al mismo tiempo que se declaró la disponibilidad del talento humano, técnico y financiero con la finalidad de lograr el proyecto objeto de estudio.

3.5.3 Fase III.- Diseño del Plan de Intervención.

En esta etapa se elaboró el plan de intervención, estableciéndose concretamente los objetivos y las alternativas de puesta en marcha del proyecto planteado. Para así definir detalles y elaborar Conclusiones y Recomendaciones tanto para la Empresa Caso Estudio como para el trabajador.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

3.6.1 Técnicas.

En esta etapa se concentra grandes aspectos dentro de la investigación, pues se trata del momento donde el investigador fijará posición en torno a las diferentes estrategias de investigación y realizará la recolección de los datos. Para Sierra, (2003): "Las técnicas permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias. Entre las técnicas más utilizadas por los investigadores se pueden citar las encuestas, las entrevistas, la observación, el análisis de contenidos y el análisis de documentos" (p.78).

En relación a lo expuesto anteriormente, la técnica que es utilizada para recolectar la información fue la observación y la encuesta, sugeridas por Sabino (2000) para este tipo de investigación, la misma facultó al diagnóstico mediante la observación el estatus actual y

determinar las características que sustentaron las bases del proyecto, el beneficio estuvo en que son los mismos actores sociales quienes se sumaron a la emisión de datos concernientes a sus necesidades, opiniones, deseos y conductas. Esto fomento a una idea más ampliada del proyecto de formación, así como la compilación de la información requerida para diseñar las estrategias de intervención.

En el mismo marco de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que “la observación directa consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas”. Es decir, puede asistir como instrumento de medición en una diversidad de circunstancias. De igual forma, la encuesta es una estrategia oral o escrita que permite obtener información detallada por una población alrededor de un tema en particular.

3.6.2 Instrumentos.

En el diseño del instrumento para recabar la información del presente proyecto de investigación, se tomó en consideración los objetivos formulados, por lo tanto, una vez identificados se puede señalar que entre los más importante que se utilizaron a la hora de una información eficaz se puede señalar:

3.6.3 Encuesta.

Para Balestrini (2006) es un instrumento de comunicación escrita y básica capaz de traducir los objetivos y variables de la investigación mediante una serie de preguntas estructuradas y muy particulares, previamente diseñadas de manera meticulosa, susceptibles de analizarse en torno al problema. La finalidad es recabar la información necesaria, el investigador aplico este instrumento de elaboración propia, soportado en lo expresado por Hernández (1991), quien la definen como “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.285).

La encuesta constituyó un instrumento para consultar el estatus del personal cañicultor, y otras inquietudes, la misma estuvo conformado por catorce (14) preguntas cerradas, del tipo dicotómicas, es decir, con dos alternativas de respuestas, según lo expresa Hernández (1991).

CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO

4.1 Diagnóstico externo e interno

ANALISIS EXTERNO POAM

FACTORES/CALIFICACIONES	OPORTUNIDAD			AMENAZA			IMPACTO		
ECONOMICO	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Disminución de la inflación para el 2020, pasando de 3.80% en el 2019 a 1.61% en el 2020.		X				X		X	
Decrece el PIB un 6.8% respecto al año 2019.			X	X			X		
Perdida del peso colombiano de 17.14%, respeto a la divisa estadounidense.			X	X			X		

Tabla 1. Análisis Externo Poam

FACTORES/CALIFICACIONES	OPORTUNIDAD			AMENAZA			IMPACTO		
SOCIAL	A	M	B	A	M	B	A	M	B
No hay discriminación racial.	X						X		
Debilidad en el sistema educativo.				X			X		
Conformismo de la sociedad con las situaciones dadas.				X				X	
Aumento del desempleo en Colombia pasando de 10.5% en el 2019 a 15.18% en el 2020.				X				X	

Tabla 2. Análisis Externo Poam

FACTORES/CALIFICACIONES	OPORTUNIDAD			AMENAZA			IMPACTO		
COMPETITIVO	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Alianzas con Instituciones Educativas.	X						X		
Convenio con Instituto de Formación para técnicos viales y conductores escoltas.	X						X		

Tabla 3. Análisis Externo Poam

FACTORES/CALIFICACIONES	OPORTUNIDAD			AMENAZA			IMPACTO		
GEOGRÁFICO	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Disponibilidad de transporte, para el desplazamiento de los trabajadores del corte manual de caña.	X						X		
Incremento de áreas vulnerables para el desarrollo de la malaria, el dengue y mayor población afectada por inundaciones.				X			X		
Las zonas con menor intensidad de radiación solar en Colombia, con un promedio inferior a los 3.5kwh/m2 por día, se presentan en Chocó, Putumayo y Valle del Cauca. (SAS, 2020)						X	X		
De acuerdo a la oficina de Administración Oceánica y Atmosférica, la temporada de lluvias del 2020 comenzaran gradualmente a bajar cual afectará directamente al Valle del Cauca. (REGIÓN, 2020)	X						X		

Tabla 4. Análisis Externo Poam

ANÁLISIS INTERNO PCI

FACTORES/CALIFICACIONES	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
CAPACIDAD TECNOLÓGICA	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Disponibilidad de equipos tecnológicos	X							X	
Falta de actualización en la base de datos de los trabajadores.				X			X		
Poca optimización de los archivos				X			X		

Tabla 5. Análisis Interno PCI

FACTORES/CALIFICACIONES	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
CAPACIDAD TALENTO HUMANO	X							X	
Personal administrativo capacitado para desempeñar diferentes capacitaciones al personal del corte de caña y reubicado.									
Constante número de accidentalidades en el corte manual de caña				X			X		
Motivación al trabajador para que desempeñen sus labores de la mejor manera.			X					X	
Incapacidades laborales por accidentes, enfermedades ocasionadas por el trabajo.				X			X		
Reducción económica y laboral de los corteros cuando pasan a ser reubicados				X			X		
Bajo nivel educativo del corte manual de caña.						X			X
Creciente número de reubicados, debido a que ya no son aptos para el corte manual de caña.				X			X		

Tabla 6. Análisis Interno PCI

FACTORES/CALIFICACIONES	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
COMPETITIVO									
Cuentan con los recursos económicos suficientes para las actividades de la empresa.	X						X		
Capacitaciones constantes en SST.	X						X		

Tabla 7. Análisis Interno PCI

MATRIZ DOFA

FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	1. Disponibilidad de equipos tecnológicos. 2. Capacitaciones constantes en SST. 3. Personal administrativo capacitado para desempeñar diferentes capacitaciones al personal del corte de caña y reubicado. 4. La empresa cuenta con solvencia financiera. 5. Existencia de convenios con institutos de formación técnica y en enseñanza de conducción. 6. Existencia de un programa de escolarización denominado semilleros de reconversión laboral. 7. No hay discriminación racial.	1. Falta de actualización de la base de datos de los trabajadores. 2. Reducción económica y laboral de los corteros cuando pasan a ser reubicados. 3. Bajo nivel educativo del cortero de caña. 4. Creciente número de reubicados, debido a que ya no son aptos para el corte manual de caña.
OPORTUNIDADES	ESTRATEGÍAS (FO)	ESTRATEGÍAS (DO)
1. Alianzas con Instituciones Educativas. 2. Disponibilidad en Tuluá de un Instituto de formación para técnico viales y conductores escoltas. 3. Disponibilidad de escuela enseñanza de conducción en zarzal. 4. Disponibilidad de tecnología de punta. 5. Disponibilidad de transporte, para el desplazamiento de los trabajadores al campo.	(F1, F2, F3, F4, F5, F6, O1, O2, O3) Poner en marcha el programa de semilleros de reconversión laboral para mejorar la calidad de vida del trabajador.	(D4, O1) Actualizar la base de datos y desarrollar un plan permanente de actualización de los mismos.
AMENAZAS	ESTRATEGÍAS (FA)	ESTRATEGÍAS (DA)
1. Disminución del PIB un 6.8% respecto al año 2019. 2. Aumento del desempleo en Colombia pasando de 10.5% en el 2019 a 15.18% en el 2020. 3. Conformismo de la sociedad con las situaciones dadas. 4. Devaluación del peso colombiano de 17.14%, respecto a la divisa estadounidenses. 5. Debilidad en el sistema educativo en Colombia. 6. Incremento de áreas vulnerables para el desarrollo de la malaria, el dengue y mayor población afectada por inundaciones. 7. Las zonas con menor intensidad de radiación solar en Colombia, con un promedio inferior a los 3.5kwh/m2 por día, se presentan en Chocó, Putumayo y Valle del Cauca. 8. la temporada de lluvias del 2020 comenzaran gradualmente a bajar cual afectará directamente al Valle del Cauca.	(F1, A5) Aprovechar los recursos tecnológicos para fortalecer el nivel educativo en los trabajadores, por medio de talleres y entregando el material al trabajador para que se motive. (F1, F2, A2, A3) Desarrollar un plan de capacitación en manejo de finanzas personales. (F3, A7, A8) Capacitar al corte manual de caña para estén preparados con los cambios climáticos, utilizando de manera correcta los elementos de protección para evitar afectaciones en el personal de campo.	(A1, D1, D3) Fortalecer permanentemente los convenios con las instituciones de capacitación y formación. (A2, D2) Actualizar constantemente la hoja de vida del trabajador, para conocer su nivel académico y así poder aplicar a otros puestos de trabajo, con salarios mejores cuando este sea reubicado.

Tabla 8. Matriz DOFA

A partir del diagnóstico practicado mediante observación y encuesta a los trabajadores de la agroindustria azucarera, manifestaron que lo más inquietante en cuanto a su situación laboral, es la incertidumbre que les causa al ser reubicados a consecuencia del cambio climático y otras incidencias vinculadas al tema laboral como por ejemplo salud, incapacidad, rotación de personal, entre otros, en el área de producción y corte de caña, los mismos experimentan un cambio en su ritmo de trabajo y, por ende esto genera consecuencias en su quehacer cotidiano afectando sus presupuestos para poder cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su grupo familiar.

Asimismo, manifiestan que al no contar con otra fuente de ingresos y tampoco otro mecanismo que permita prestar sus servicios laborales, en tanto que se encuentran en estatus de reubicados o incapacitados, sin embargo, siguen siendo parte de la organización sin poder suplir sus demandas, lo que constituye un detrimento en la calidad de vida individual y de su entorno.

Al consultarles al respecto de cuales consideran que deberían ser las acciones a tomar para solventar o enfrentar dicho desafío, manifestaron que debería ser suficiente modificar algunas de sus políticas en cuanto al manejo de personal se refiere, recapitulando la escala de remuneración en función del desempeño, en tanto que también este acorde a las aptitudes según el perfil académico.

Indagando sobre la actual gestión de personal, en cuanto a la capacitación, adiestramiento y desarrollo del personal cañicultor por cuenta de la empresa, comentaron que esta se realiza de manera autónoma e informal, sin llevar un registro actualizado del cual la empresa pudiera cuantificar, motivado al conglomerado número de trabajadores y que el mismo permitiese visualizar y categorizar el potencial universo de candidatos a capacitar, según el criterio de la gerencia.

Abordando el tema de las capacitaciones es importante destacar que se aprovechó la oportunidad de intervención censal, para notificar al personal la intención de implementar el plan de formación denominado Semilleros de Reconversión dirigidos especialmente a la población de trabajadores que cumplen funciones de corte manual de caña y reubicados.

4.2 Plan de acción o intervención

Los resultados obtenidos del proceso de investigación y acción señalan que se hace necesario desarrollar una propuesta que permita la implementación de un patrón consultivo de gestión de personal, que faculte a la organización disponer de una estrategia estructurada y planificada cohesionada con sus necesidades.

En este marco, la propuesta de intervención para la compañía agroindustrial se compone de dos aspectos complementarios:

- Creación de la base de datos con el botón difusor tecnológico “estatus académico del trabajador”
- Desarrollo del Plan de Formación Semilleros de Conversión

Actualizar la base del nivel de escolaridad de los trabajadores del corte manual de caña y reubicados, para iniciar proceso de escolarización y así optar al programa semilleros de reconversión laboral.						
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Diagnosticar el nivel actual de los trabajadores	Análisis de la base de datos actual de los trabajadores del corte manual de caña y reubicados.	Visita a campo y supervisión constante de la base de datos escolar	Cada 8 días, durante 2 meses	Computador, listado del personal a estudiar transporte para desplazamiento al campo	Aux en práctica universitaria.	Financiado.
	Análisis de la población a estudiar.					
	Definición del plan de formación socialización brecha escolar.	Encuesta al personal del campo.				
	Cronograma visita a campo					

Revisión y evaluación de la información obtenida en campo	Cruce de información recolectada con la base actual de la empresa.	Reunión con jefe de gestión social	Cada 15 días, durante 2 meses	Computador, programa de Excel.	Aux en práctica universitaria Jefe gestión social	Financiado.
Caracterización del personal en objeto de estudio	Realización de gráficas y tablas	Por medio del programa de Excel, para obtener los niveles correctos de los trabajadores	1 mes	Oficina practicante	Aux en práctica universitaria	Financiado.
Evaluación de las necesidades de capacitación para inicio de semilleros de reconversión y escolarización	Disposición y motivación para la capacitación Definición de logística y metodologías	Reunión con docentes, jefe RRHH, jefe gestión social, Practica universitaria	3 semanas	Sala de reuniones y salines de clase	Jefe RRHH Jefe gestión social	Financiado.
	Compromiso y responsabilidad					
	Convenios con instituciones	Personal capacitado para el desarrollo del objetivo		Salones de clase Fotocopias	Docentes Jefe gestión social	
Implementación y evaluación del programa de escolarización y semilleros de reconversión laboral	Supervisión logística y técnica	Reunión con candidatos a nivelación académica	2 días	Video vean, transporte al campo, salones de clase, docentes certificados	Jefe gestión social Practicante universitaria	Financiado.
	Evaluación de la reubicación	Seguimiento constante a trabajadores	3 días		Jefe Rh Jefe gestión social	
	Evaluación del aprendizaje	Exámenes prácticos y técnicos	2 días	Video beam, fotocopias, traslado a las vías (carreteras)	Docentes de la institución Profesionales en siniestros viales	

Tabla 9 Plan de Acción
Diseño Propio (2019)

4.3 Caracterización del Nivel de Escolaridad

A continuación, la ilustración gráfica de la caracterización realizada a los 763 trabajadores de la sección 1, sección 2 y reubicados de la empresa Cosecha del Valle Filial de Rio Paila Castilla, S.A, los cuales se agruparon por su grado de escolaridad entendiéndose como bachilleres a todos los que llegaron hasta el grado 11, primaria hasta grado 5, sin escolaridad grado 0 y cursos técnicos aquellos que tienen alguna profesión técnica.



Figura 6. Identificación del Nivel de Instrucción de los candidatos

Diseño Propio (2019)

Lectura e Interpretación:

En la gráfica anterior se puede observar que antes de la intervención solo una población de 92 personas posee certificados de estudios, 45 trabajadores son bachilleres EQ al 49%, 43 trabajadores tienen la primaria completa EQ al 47% y el 4% son nivel técnico.

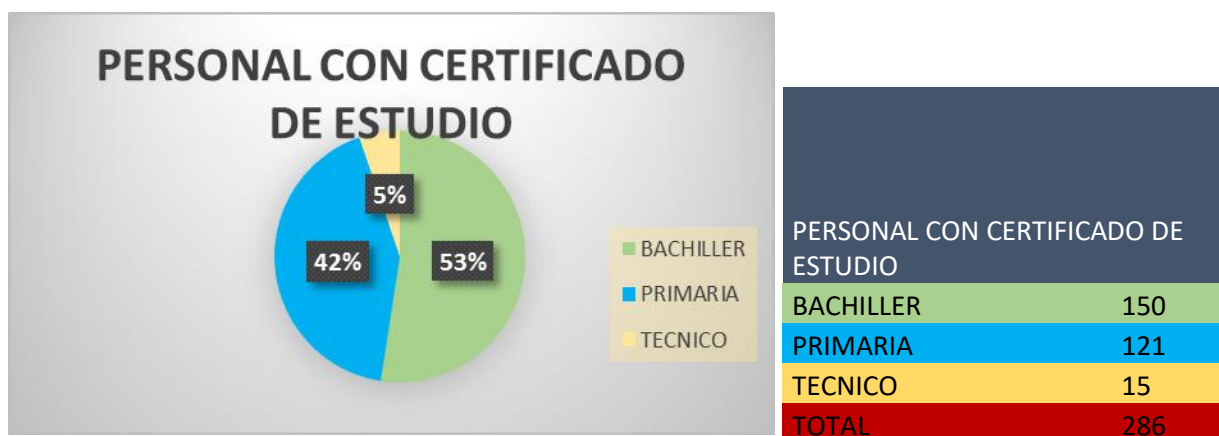
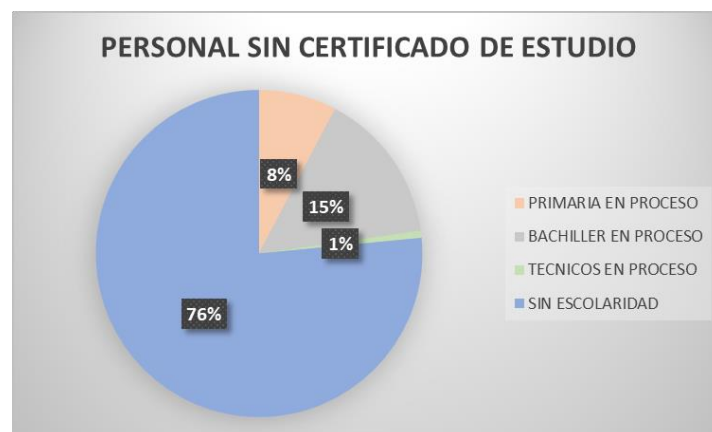


Figura 7. Personal con Certificado de Estudio
Diseño propio

Lectura e Interpretación

En los datos inmediatamente anterior se puede observar que si comparamos con el diagnóstico anterior se tiene que solo 92 trabajadores tenían sus certificados de estudio. No obstante, después de la intervención se logró identificar un total de 286 trabajadores con sus certificados, indicando que 153 trabajadores equivalente al 53% están certificados como bachilleres, 121 trabajadores EQ al 42% están certificados con básica primaria y el restante equivale al 5% de los trabajadores que en la actualidad cuentan con un técnico en maquinaria pesada.

PERSONAL SIN CERTIFICADO DE ESTUDIO	
PRIMARIA EN PROCESO	44
BACHILLER EN PROCESO	86
TECNICOS EN PROCESO	4
SIN ESCOLARIDAD	437
TOTAL	571



Lectura de interpretación

En la gráfica anterior se puede observar que antes de la intervención solo una población de 571 personas no posee certificados de estudios, 44 trabajadores adelantan su primaria en diferentes instituciones en jornada nocturna y diurna, 86 son bachilleres EQ al 49%, 43 trabajadores tienen la primaria completa EQ al 47% y el 4% son nivel técnico.



PERSONAL SIN CERTIFICADO DE ESTUDIO	
PRIMARIA EN PROCESO	20
BACHILLER EN PROCESO	57
SIN ESCOLARIDAD	400
TOTAL	477

Figura 8. Identificación de Personal sin Certificado de Estudios
Diseño Propio (2019)

Lectura e Interpretación:

Continuando con la lectura, en esta grafica se puede observar el total de los trabajadores que no están certificadas con básica primaria, bachiller y/u otro título, esto motivado a que 20 trabajadores EQ al 4% se encuentran cursando la primaria en una institución, 57 trabajadores EQ al 12% están cursando el bachillerato en la actualidad, y 400 trabajadores EQ al 84% hace referencia a los trabajadores que no tienen ningún grado de escolaridad.



Figura 9. Personal con Certificado de Estudios por Status

Diseño Propio (2019)

PERSONAL CON CERTIFICADO DE ESTUDIO POR STATUS					
	CORTERO DE CAÑA	CORTE EN EQUIPO	BRECHERO	INCAPACITADOS	REUBICADOS
BACHILLER	117	5	3	1	24
PRIMARIA	60	37	0	3	21
TECNICO	14	0	0	0	1

Tabla 10. Personal con Certificado de Estudio por Status

Diseño Propio (2019)

Lectura e Interpretación

Dentro de esta grafica se puede observar que, de los trabajadores activos en la filial Cosecha del Valle, se puede notar que 191 pertenecen a los trabajadores del corte manual de caña (corteros de caña), 42 hacen parte del corte en equipo, 3 brecheros encargados de realizar las zanjias para que el agua pueda llegar hasta la caña, 4 trabajadores se encuentran con status de incapacitados y 46 reubicados.



Figura 10. Candidatos sin Certificados por Status
Diseño Propio (2019)

	PERSONAL SIN CERTIFICADO DE ESTUDIO POR STATUS				
	CORTERO DE CAÑA	CORTE EN EQUIPO	BRECHERO	INCAPACITADOS	REUBICADOS
BACHILLER EN PROCESO	53	0	0	1	2
PRIMARIA EN PROCESO	11	0	0	2	2
SIN ESCOLARIDAD	296	5	7	16	36
TOTAL	360	5	7	19	40

Tabla 11. Personal sin Certificado de Estudio por Status
Diseño Propio

Análisis e Interpretación

En la última grafica correspondiente al personal sin poseer certificado de estudio por status, se puede observar existe un total de 360 corteros de cañas sin poder presentar documentación formal, 5 corte en equipo, 7 brecheros, 19 incapacitados y 40 reubicados.

A partir de esta lectura se propone iniciar el proceso de escolarización con el personal que se encuentra reubicado en la empresa, esto debido a que no se encuentran activos en el corte manual de caña, permitiendo así que no afecte la producción, es por ello, que la gerencia aceptó iniciar el

programa de formación en esta área, valorando sus años de servicios y siendo copartícipes en su crecimiento personal.

TABLA DE COLORES
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN LA PRIMARIA COMPLETA
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN PRIMARIA EN PROCESO
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE ESTAN ESTUDIANDO EL BACHILLER
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN BACHILLERATO COMPLETO
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE SON BACHILLER PERO QUE POR ALGUN MOTIVO NO TIENEN EL CERTIFICADO DE ESTUDIO
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN LA PRIMARIA PERO QUE POR ALGUNA RAZON NO TIENEN EL CERTIFICADO DE ESTUDIO
HACE REFERENCIA A LOS TRABAJADORES QUE NO TIENEN NINGUN NIVEL ACADÉMICO

Tabla 12. Identificación de la Leyenda
Diseño Propio (2019)

Una vez realizada la caracterización del proceso se procede a socializar el informe final teniendo en cuenta la información recolectada, después de las visitas a campo y entrevistas con los trabajadores, se procede a ingresar a la base de datos realizando cruces para su respectiva actualización. Una vez desarrollado este proceso, se cita a reunión final a la jefe de talento humano María Isabel Santa, y mi jefe directo de practica Jhon Edwar Cadavid del área de Gestión social, para entregar informe final y luego tomar la decisión.

Se envía archivo final de actualización a los respectivos correos.

Se programa reunión para el día 24 de julio del 2019 en la sala de reuniones de Cosecha del Valle.

Se proyecta las respectivas gráficas con los datos recolectados.

Se analiza la información y el área de talento humano y el de gestión social toman la decisión de iniciar el programa de escolarización, teniendo en cuenta que eran menos personas que los corteros activos y que de una u otra forma no afectarían el proceso de producción de Riopaila Castilla S.A.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo realizado en Cosecha del Valle de observación directa y el diagnóstico realizado con fines de actualización del nivel de escolarización académico y el análisis correspondiente para la puesta en marcha del plan de formación y capacitación semilleros de reconversión se determina que efectivamente no existe un registro actualizado del nivel de escolaridad de los trabajadores cañicultores y reubicados del grupo de la filial Cosecha del Valle.

Al tener el diagnostico se realiza el plan de acción, el cual, es de gran ayuda pues se permitió por medio de este proponer diferentes actividades; las cuales se realizaron con éxito y se logró el objetivo principal permitiendo así actualizar el nivel escolar de los trabajadores del corte manual de caña.

Teniendo toda la información y el plan de acción realizado se generó la caracterización, la cual, permitió identificar que en realidad se realizó la intervención a 763 trabajadores del corte manual de caña y reubicados y no 663 los cuales tenía la empresa en la base antes de la intervención, teniendo esta información la empresa pudo tomar la decisión adecuada para iniciar el proceso de escolarización y de esta manera capacitar a los candidatos para la formación de técnicos viales y conductores escoltas, con la finalidad de mejorar su calidad de vida.

Tomando en consideración la iniciativa por parte de los directivos de incluir con toda equidad y estima a sus colaboradores de Cosecha, en el plan de formación que adelanta la organización en su casa matriz, se considera que será de rotundo éxito, ya que, los empleados al ser informados del programa se motivaron al saber de una u otra manera que su calidad de vida mejoraría, su forma de pensar cambio al saber que a pesar de la edad nunca es tarde para empezar y susperarsen como

personas en el ámbito escolar y profesional, pues las oportunidades al tener una primaria y/o bachillerato, permitirá que la empresa los tenga en cuenta para nuevos puestos de trabajo, permitiendo así una mejora en su calidad de vida económica.

En este contexto, y desde una perspectiva estrictamente personal, considero que el presente trabajo me permitió como cuasi administradora, tener muy presente la importancia de actualizar constantemente las hojas de vida de los trabajadores, ser más humana y que hay momentos en que debemos ponernos en el zapato del otro, teniendo muy en claro que el trabajador no es una herramienta para generar ganancias, sino que, son las personas que hacen posible que la empresa se mantenga en pie.

RECOMENDACIONES

Se recomienda como valor agregado a esta plan de intervención solicitar al trabajador en un lapso no mayor de seis meses, consignar ante la gerencia de gestión humana a través del área de gestión social la actualización de documentos concernientes a estudios realizados en el sistema de educación formal nacional y de capacitación, ejemplo curso, talleres, entre otros, asimismo el reforzamiento mediante encuestas en referencia al clima laboral con temporalidad anual a los empleados para medir su nivel de satisfacción con la empresa. Una vez ejecutado el plan de formación, realizar evaluaciones de desempeño cada año, para poseer conocimiento y causa de la situación de reubicación del trabajador, y de esta manera minimizar el impacto que trae consigo el traslado y poder vigilar el estatus y condición del trabajador.

Revisar y analizar por parte de la empresa otras áreas distintas del programa de técnicos viales y conductores escoltas para que los reubicados tengan más oportunidades laborales y crecimiento personal.

Desarrollo de convenio con la universidad del valle, para crear un semillero de emprendimiento para efecto de que los trabajadores tengan otros ingresos, subsanando el déficit que les deja por estar reubicados, y que este programa se haga extensivo con sus familias.

Desarrollar un programa de psicoterapia para los trabajadores reubicados, para mejorar sus estados anímicos y se sientan motivados a estudiar y a hacer emprendimientos.

Realizar talleres prácticos permanentes referente al manejo de finanzas personales con los trabajadores del corte manual de caña y reubicados.

Que el área de gestión social y el talento humano siempre cuenten con un practicante de la universidad del valle, para garantizar la actualización constante de la base de datos de los trabajadores.

El siguiente cuadro ilustra el presupuesto de inversión requerido para la realización de este proyecto de investigación

Tabla 14. Presupuesto

RUBROS	FUENTES			TOTAL
	FINANCIADO	CONTRAPARTIDA EJECUTORA	ENTIDAD EXTERNA	
Nominas	\$ 1.100.000	-	-	\$ 1.000.000
Materiales	\$150.000	-	-	\$ 150.000
Viáticos	\$ 1.000.000	-	-	\$ 1.000.000
Salidas De Campo	\$ 1.500.000	-	-	\$ 1.500.000
Mantenimiento De Equipos	\$ 300.000	-	-	\$ 300.000
Otros	\$ 300.000	-	-	\$ 300.000

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias Galicia, F. (2002), *Administración de Recursos Humanos*, 7º edición, México: Trillas.
- Grupo Agroindustrial, R. (2020). Google. Obtenido de <https://www.riopaila-castilla.com/historia/>
- Chiavenato, I., (1999) *Administración de Recursos Humanos* 5ta. ed. Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: 7ma ed. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (). *Gestión del talento humano 3ra edición*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Glaser R. (1962). *Investigación Y La Enseñanza de Formación*. Nueva York, Columbia
- Koontz, H (2004), “*Administración, 2009una perspectiva global*”, 12º edición, México: McGraw Hill.
- Core Global Partners. (2021). Core Global Partners. Obtenido de <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Mercado Salvador (2003), “*Administración aplicada, teoría y práctica,*”, 2º edición, Limusa México
- Shiner, R. *First* (1994) Volume7, Issue1 <https://doi.org/10.1111/j.1467-9337.1994.tb00164.x>
Volume7, Issue1 March 1994 Pages 41-43
- William y Davis (2003), *Administración de Personal y Recursos Humanos*, 5º edición, México: McGraw Hill.
- Asocaña (2018) *Valores de desempeño*. Disponible www.asocana.org Visitado el 11/07/20
- Anif (2017) *Desempeño sector servicios* Disponible en: www.anif.com.co Visitado el 11/07/20
- BCG, (2019) Boston Consulting Group Management Consulting Disponible en: www.bcg.com Visitado el 11/07/20
- FMI (2018) Índice de Precios en Materia Prima Disponible en: www.imf.org.external.spanish Visitado el 11/07/20
- SAS, I. Y. (22 de OCTUBRE de 2020). HG. “*Lluvias en el Valle del Cauca*” Obtenido de <https://www.hgingenieria.com.co/radiacion-solar-en-colombia/>
- Riopaila, S.A, *Sitio oficial* Disponible en: <https://www.riopaila-castilla.com/> Visitado el 11/07/20
- USDA, Foreign Agricultural Service, (2017) *Data & Analysis* Disponible en: www.fas.usda.service.com Visitado el 11/07/20

Constitución Política de Colombia publicada en Gaceta Constitucional bajo el No. 114 de fecha 4 de julio de 1991.

REGIÓN, C. (05 de OCTUBRE de 2020). *CIUDAD REGIÓN. "Radiación solar"*
Obtenido de <https://www.ciudadregion.com/regiones/valle-del-cauca/lluvias-en-el-valle-con-mayor-intensidad-entre-mediados-de-octubre-y-noviembre>

Presidente de la República de Colombia (2002). Decreto 230 Por el cual se dictan normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional.». Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35954>
Consultado el: 11/07/2020

Presidente de la República (2009). Decreto 1290 Por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35954#19> Consultado el: 11/07/20

Presidente de la República de Colombia (1997). Decreto 2247 Por el cual se establece normas relativas a la prestación del servicio educativo del nivel preescolar y se dictan otras disposiciones. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35954#19>
Consultado el 11/07/20

Bermúdez Carrillo, L. (2015) *Capacitación: Una Herramienta de Fortalecimiento de las Pymes* InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm. 33, 2015, pp. 1-25 Universidad de Costa Rica Liberia Guanacaste, Costa Rica

Cabral, J. (2013) *Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales* <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>

Derecho a La Educación, Obligaciones del Estado y Construcción De Ciudadanía2https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/18260/1/Los-derechos-humanos-a-debate_Cap07.pdf

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010

García, V. (2018). *Actitud y aptitud*. Obtenido de Actitud y aptitud <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-actitud-y-aptitud/> Visitado el: 13/07/20

InterSedes: *Revista de las Sedes Regionales* ISSN: 2215-2458 intersed@cariari.ucr.ac.cr
 Universidad de Costa Rica Costa Rica Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Larsen, M., (2016). *Aptitud* Disponible en:
https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/aptitud.htm

Macdougall, M. (2010). *Diez consejos para promover el aprendizaje autónomo y el compromiso efectivo al enseñar contenidos complejos*. Educ Ciencia Salud, 50-56. Obtenido de
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/artrev71h.pdf> Visitado el: 13/07/20

Mahilo, J. (202) *Estrategias de Ganador* ISBN 84-670-0015-5 Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1645175>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pérez Porto, M., y Merino, M., (2014). *Instrucción*. Disponible en:
<https://definicion.de/instruccion> Visitado el 11/07/20

Psicología de las Organizaciones (2020) *Conducta Organizacional - El individuo* Recuperado en: <https://sites.google.com/site/tecnicaturapsicoorganizaciones/conducta-organizacional-el-individuo>. Visitado el: 13/07/20

Requena, S. H. (2008). *El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicando procesos de aprendizaje*. RUSC, 5. Obtenido de <http://oaji.net/articles/2016/3757-1472501941.pdf>

Stone, R, (1996) *Administración* 6ta Edición
https://www.academia.edu/35973726/Stoner_1996_Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n

Tarantino, S. (2009). *Aptitud – Actitud*. Obtenido de *Aptitud – Actitud*:
https://degerencia.com/articulo/aptitud_actitud/ Visitado el: 13/07/20

Veloz, J. C. (2016). *Definición de aptitud*. Obtenido de *Definición de aptitud*: <https://www.enciclopediasalud.com/definiciones/aptitud>, Visitado el: 13/07/20

Urbáez, M. (2005) *Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas* Espacios. Vol. 26 (2)
<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Autores%20como%20Mu%C3%B1oz%20y%20Riverola,un%20determinado%20conjunto%20de%20> Consultado el: 13/07/20

Uribe, C. (2009). *Modelo para el análisis de una aptitud cognitiva para el aprendizaje*. Redalyc, Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10412057005>

Yáñez, P. (2016). *El proceso del aprendizaje: fases y elementos fundamentales*. San Gregorio, Obtenido de <http://oaji.net/articles/2016/3757-1472501941.pdf>

University Press, (1965) ediciones: Science, Wiley. Disponible en: www.terras.edu.ar > biblioteca.

Impacto del cambio climático en Colombia “*El sector agrícola y los suelos se verán afectados de la siguiente manera*”. <https://www.minambiente.gov.co/index.php/cambio-climatico/que-es-cambio-climatico/impacto-del-cambio-climatico-en-colombia>.

ANEXOS

ANEXO A: ACTAS DE REUNIÓN



ACTA No 01

EMPRESA / ÁREA:	Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla Presentación actividades a realizar por parte de la practicante universitaria en el área de social.			FECHA:	Martes 02/abril/2019 (sala de reuniones Cosecha del Valle)
REUNIÓN:					
ASISTENTES:	AUSENTES:				
María Fernanda Santa John Edwar Cadavid Raquel Johana López					
PRÓXIMA REUNIÓN:	COORDINADOR:				
Socialización avance sobre el nivel de escolaridad de los trabajadores de COVA				Jhon Edwar Cadavid	
TEMAS:					
Presentación por medio de María Fernanda Santa (jefe de Gestión Humana Cova) y Jhon Edwar Cadavid (analista Sr. Gestión Social) las actividades a realizar en el área de trabajo como practicante universitaria, con los trabajadores del corte manual de caña Cronograma sobre las visitas a campo, para la labor a realizar					
N o.	COMPROMISO/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA ENTREGA	CUMPLIDO SI NO	
1	Realizar visita al campo con el fin de socializar a los trabajadores sobre la labor a realizar por parte de la estudiante en practica	Jhon Edwar Cadavid Analista sr. Gestión Social	2/abril/2019	X	
2	Realizar cronograma para las visitas al campo con el fin de conocer el nivel de escolaridad de los corteros de caña activos y reubicados.	Raquel Johana López Practicante Universitaria		X	
ELABORADA POR: Raquel Johana López Uribe					

ANEXO B: ACTA DE REUNION 2 1



ACTA No 02

EMPRESA / ÁREA:	Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla Socialización avance informe nivel de escolaridad corteros de caña activos y reubicados			FECHA:	Lunes 10 junio de2019 (sala de reuniones Cosecha del Valle)
REUNIÓN:				AUSENTES:	
ASISTENTES:	Maria Fernanda Santa John Edwar Cadavid Raquel Johana López			COORDINADOR:	Jhon Edwar Cadavid
PRÓXIMA REUNIÓN:	Informe final nivel de escolarización corteros de caña COVA				
TEMAS:	Socialización sobre las visitas realizadas al campo Socialización avance sobre el nivel de escolaridad de los corteros de caña y reubicados				

N o.	COMPROMISO/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA ENTREGA	CUMPLIDO SI NO
1	Realizar última visita al campo con el propósito de terminar recolección de datos, acerca del nivel de escolaridad de los corteros de caña y reubicados.	Raquel Johana López	8/julio/2019	X
2				

ELABORADA POR:	Raquel Johana López Uribe	Practicante Universitaria
----------------	---------------------------	---------------------------

ANEXO C ACTA DE REUNION 3



ACTA No 03

EMPRESA / ÁREA:	Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla		
REUNIÓN:	Presentación informe final sobre el nivel de escolaridad de los trabajadores de corte manual de caña y reubicados	FECHA:	Miércoles 24 julio de 2019 (sala de reuniones Cosecha del Valle)
ASISTENTES:	AUSENTES:		
Maria Fernanda Santa John Edwar Cadavid Raquel Johana López			
PRÓXIMA REUNIÓN:	COORDINADOR:		
TEMAS:			
1- En la última reunión se socializo el nivel de escolaridad de los trabajadores del corte manual de caña y de los reubicados, con el fin de empelar un plan de acción para			

N o.	COMPROMISO/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA ENTREGA	CUMPLIDO SI NO
1	Realizar última visita al campo con el propósito de terminar recolección de datos, acerca del nivel de escolaridad de los corteros de caña y reubicados.	Raquel Johana López	8/julio/2019	x
2	Realizar un plan de acción para mitigar el analfabetismo y/o permitir que los trabajadores pudieran iniciar sus estudios primarios o secundarios de acuerdo a su nivel escolar.	Raquel Johana López	17/agosto/2019	x

ELABORADA POR:	Raquel Johana López Uribe	Practicante Universitaria
-----------------------	---------------------------	---------------------------

ANEXO D: ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Preguntas	Si (%)	No (%)
¿Culminó usted la educación primaria?	43%	57%
2) ¿Culminó usted la educación secundaria?	45%	55%
3) ¿Usted considera que se siente motivado para ejercer su trabajo y actividades dentro de la empresa Cosecha del Valle?	70%	30%
4) ¿Recibe usted reconocimiento por su labor y desempeño en la empresa?	55%	45%
5) ¿La Empresa le brinda oportunidades para capacitarse y desarrollarse profesionalmente?	20%	80%
6) ¿Considera usted que existe un buen clima organizacional Cosecha del Valle?	80%	20%
7) ¿Considera usted que la capacitación al trabajador tiene beneficios para el mejoramiento de la calidad de vida?	90%	10%
8) Cuando usted es reubicado disminuye su calidad de vida?	95%	5%
9) En caso de tener la oportunidad, usted volvería a trabajar en esta empresa?	80%	20%
10) Cree usted que su estadía por esta empresa aportó valor a la misma?	98%	2%
11) Cree usted que su estadía por la empresa le aportó algo a su crecimiento personal y profesional?	60%	40%
12) Recomendaría usted a un amigo a trabajar en esta empresa?	75%	25%
13) ¿Le gustaría ocupar un puesto diferente al actual?	95%	5%
14) ¿Actualmente la empresa adelanta un cierre de brecha escolar, estaría interesado en hacer parte de esta iniciativa?	70%	30%

ANEXO E: NIVEL DE ESCOLARIZACIÓN POR EDAD

EDAD ENTRE 20-30 TOTAL: 42	EDAD ENTRE 31-40 TOTAL: 120	ENTRE 41-50 TOTAL:300	ENTRE 51-60 TOTAL:345	ENTRE 61-65 > TOTAL: 85
CON CERTIFICADO: 17	CON CERTIFICADO: 33	CON CERTIFICADO:82	CON CERTIFICADO:86	CON CERTIFICADO: 22
3 PRIMARIA	3 BACHILLER INCOMPLETO	13 BACHILLER INCOMPLETO	7 BACHILLER INCOMPLETO	3 BACHILLER INCOMPLETO
12 BACHILLER COMPLETO	2 PRIMARIA	26 PRIMARIA	53 PRIMARIA INCOMPLETA	15 PRIMARIA
2 BACHILLER INCOMPLETO	18 BACHILLER	36 BACHILLER INCOMPLETO	21 BACHILLER COMPLETO	3 BACHILLER
	2 BACHILLER EN PROCESO	1 BACHILLER EN PROCESO	3 BACHILLER EN PROCESO	1 PENDIENTE INGRESO
	2 CURSO HERRAM. EN PROCESO	2 CURSO HERRAM. EN PROCESO	1 PENDIENTE PARA INGRESO	
	5 POSTGRADO	3 POSTGRADO	1 TECNICO EN SALUD OCUP.	
	1 TECNICO MECANICA PROCESO	1 TECNOLOGO		
SIN CERTIFICADO: 25	SIN CERTIFICADO: 87	SIN CERTIFICADO:218	SIN CERTIFICADO: 259	SIN CERTIFICADO: 63
6 PRIMARIA INCOMPLETA	5 BACHILLER SIN CERTIFICADO	24 BACHILLER SIN CERTIFICADO	13 BACHILLER SIN CERTIFICADO	1 BACHILLER SIN CERTIFICADO
3 BACHILLER SIN CERTIFICADO	2 PRIMARIA SIN CERTIFICADO	5 PRIMARIA SIN CERTIFICADO	7 PRIMARIA SIN CERTIFICADO	1 PRIMARIA SIN CERTIFICADO
2 BACHILLER EN PROCESO	22 PRIMARIA INCOMPLETA	60 PRIMARIA INCOMPLETA	87 PRIMARIA INCOMPLETA	23 PRIMARIA INCOMPLETA
5 PENDIENTES PARA INGRESO	1 BACHILLER INCOMPLETO	1 BACHILLER INCOMPLETO	1 BACHILLER INCOMPLETO	1 PENDIENTEPARA INGRESO
7 SIN ESCOLARIDAD	13 BACHILLER EN PROCESO	28 BACHILLER EN PROCESO	5 BACHILLER EN PROCESO	4 PRIMARIA EN PROCESO
2 TECNICOS	1 CURSO TRACTOR EN PROCESO	2 PENDIENTE PARA INGRESO	1 CURSO TRACTOMULERO	33 SIN ESCOLARIDAD
	9 PENDIENTE PARA INGRESO	5 PRIMARIA EN PROCESO	9 PENDIENTE PARA INGRESO	
	2 PRIMARIA EN PROCESO	93 SIN ESCOLARIDAD	9 PRIMARIA EN PROCESO	
	32 SIN ESCOLARIDAD		127 SIN ESCOLARIDAD	

ANEXO E PERSONAL ACTUALIZADO PROCESO ESCOLAR

FICHA	CEDULA	NOMBRE	MONITOR
402674	76241747	ALEGRIA HINESTROZA, CRISPULO	ROBERTUJO MUNERA
402921	16546226	AMAYA MORALES, MIGUEL ANGEL	ROBERTUJO MUNERA
403561	9991365	BETANCUR GUEVARA, AGUSTIN EMILIO	ROBERTUJO MUNERA
403578	94368426	CARDONA, HEBEIMAR	ROBERTUJO MUNERA
402612	10680800	CASTAÑEDA LOPEZ, RAMOS ELIAS	ROBERTUJO MUNERA
402373	94190924	CASTILLO BUITRAGO, JOSE KENEDY	ROBERTUJO MUNERA
403521	16356085	GALEANO RAMOS, FERNANDO ANTONIO	ROBERTUJO MUNERA
403038	16660112	PEREZ LOPEZ, ROBERTO EFRAIN	ROBERTUJO MUNERA
403055	10385540	SOLIS PIEDRAHITA, EUSEBIO	ROBERTUJO MUNERA
402872	76242326	VELASCO MONTAÑO, SINDULFO	ROBERTUJO MUNERA
402496	16546001	VILLADA CORREA, JESUS DANIELGIS	ROBERTUJO MUNERA
402285	98334427	ZAMUDIO BURGOS, HERNANDO SOFONIA	ROBERTUJO MUNERA
402681	98427964	ANDRADE, HERNAN	SERVICIOS GENERALES
403804	75085335	FRANCO RIOS, GUILLERMO	ROBERTUJO MUNERA
403481	94355965	MARTINEZ IRUITA, HUGO JAIR	ROBERTUJO MUNERA
403401	6162722	MINA PANAMEÑO, ERNEY	SERVICIOS GENERALES
403283	4683907	MONTAÑO HURTADO, MELQUIADES	ROBERTUJO MUNERA
403387	2482323	MUÑOZ GARZON, MARCO TULIO	SERVICIOS GENERALES
402566	6210944	OSPINA GIRALDO, OTONIEL DE JESUS	ROBERTUJO MUNERA
402871	4723204	VALENCIA VALENCIA, TITO ANTONIO	DESTILERIA
402306	6461837	BURBANO BURGOS, JORGE ALFONSO	ROBERTUJO MUNERA
402322	16357519	MOLINA CAICEDO, HOLMES	ROBERTUJO MUNERA
402340	16361891	AVILA LOPEZ, MAXIMILIANO	ROBERTUJO MUNERA
402859	16353159	SEGURA CAICEDO, EUGENIO	ROBERTUJO MUNERA
403482	6318945	BENAVIDES, CARLOS ARTURO	ROBERTUJO MUNERA
403350	2472953	RAYO CASTILLO, WALTER	CDEI
403165	79795795	DAZA TORRES, NORBEY	SERVICIOS GENERALES
402882	94192627	BENJUMEA CORREA, OSCAR HUMBERTO	ROBERTUJO MUNERA
402443	79236298	SANDOVAL RODRIGUEZ, JOSE OVIDIO	ROBERTUJO MUNERA
402976	16368512	MURILLO SERNA, JOSE HENRY	ROBERTUJO MUNERA
402542	16360739	CORTES, NICOLAS ANTONIO	ROBERTUJO MUNERA
403091	16218921	VIRGEN ESCOBAR, LUIS NORBERTO	ROBERTUJO MUNERA
402614	16473181	MURILLO HURTADO, LUIS CARLOS	REUBICADO FABRICA
403233	14797500	LEON, DIEGO FERNANDO	ROBERTUJO MUNERA
403181	4525768	ENRIQUEZ PANCHALO, JOSE AGUSTIN	ROBERTUJO MUNERA
402658	94229575	MUÑOZ FLOREZ, RAMIRO	ROBERTUJO MUNERA
402296	87105052	PERLAZA PERLAZA, ALIRIO	ROBERTUJO MUNERA
402619	94090020	DURAN CARMONA, JOSE LUIS	ROBERTUJO MUNERA
402598	16987627	TORO LOPEZ, JUAN ANTONIO	ROBERTUJO MUNERA
403227	16612140	DIAZ, ADULFAMIN	SERVICIOS GENERALES
402934	6133625	ARANGO SANCHEZ, JOSE ORLANDO	ROBERTUJO MUNERA
403236	10196236	VIDAL CUERO, ANTONIO	ROBERTUJO MUNERA
403049	6198696	RUBIO, LUIS ALBEIRO	ROBERTUJO MUNERA
402766	94355994	MILLAN DIAZ, CONSTAIN	ROBERTUJO MUNERA
402380	94192722	DAZA TORRES, LEONARDO	ROBERTUJO MUNERA
402534	87302653	BURGOS BURBANO, GONZALO ISRAEL	CONDUCTORES VEHIC. LIVIANO
403221	10195421	HURTADO DI MATE, HERIBERTO	ROBERTUJO MUNERA
403228	94227630	RUIZ, SIMEON	ROBERTUJO MUNERA
402570	6114594	ROLDAN RESTREPO, MARCIAL	SERVICIOS GENERALES
402840	5249933	RODRIGUEZ BURGOS, HUMBERTO ADOLFO	LIMPIEZA DE VAGONES
402532	6512306	GALLEGO OSORIO, JAIME	ROBERTUJO MUNERA
402505	16207146	RIOS, MARCO ANTONIO	IGNACIO RESTREPO
402616	6499659	CASTAÑO LOAIZA, OLMEDO	SERVICIOS GENERALES
403425	1116722530	RUEDA VELASCO, JOSE ROBINSON	ROBERTUJO MUNERA
402382	6560866	ESCUDERO USMA, OVIDIO	ROBERTUJO MUNERA
403585	5771574	ROJAS PEÑA, RAMIRO	SERVICIOS GENERALES

ANEXO F PERSONAL ACTUALIZADO PROCESO ESCOLAR

	STATUS	NIVEL EDUCATIVO	FOTO	COPIA CE	CERT. EST OR	CERT. EST COP
2						
3	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	OK
4	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
5	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
6	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
7	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
8	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
9	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
10	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
11	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
12	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
13	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
14	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
15	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
16	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
17	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
18	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO I	OK	OK		
19	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
20	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
21	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
22	REUBICADO DESTILERIA	CICLO I	OK	OK		
23	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
24	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
25	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
26	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
27	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
28	REUBICADO BODEGA	CICLO I	OK	OK		
29	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO I	OK	OK		
30	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
31	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
32	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
33	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
34	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
35	REUBICADO COMEDOR FABRIC	CICLO I	OK	OK		
36	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
37	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
38	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
39	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
40	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
41	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
42	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO I	OK	OK		
43	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
44	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
45	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
46	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
47	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
48	INDUCTORES VEHICULO LIVIA	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
49	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
50	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
51	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
52	UBICADO LIMPIEZA DE VAGON	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
53	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
54	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
55	UBICADO SERVICIOS GENERA	CICLO I	OK	OK		
56	CORTE EN EQUIPO	CICLO I	OK	OK		
57	CORTE EN EQUIPO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM
58	REUBICADO ARCHIVO	CICLO III	OK	OK	OK	DIPLOMA BASIC PRIM

ANEXO G CLASIFICACIÓN PERSONAL POR STATUS

FICHA	NOMBRE	STATUS	MONITOR	CERTIFICADO	PROCESO DE ESTUDIO
402333	AGUDELO MARTINEZ, LUIS EVILIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402337	ARANGO LOAIZA, LUIS EDUARDO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8º BACHILLER
402341	AGUDELO HOYOS, CARLOS ENRIQUE	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402348	CASTILLO PARRA, JUAN CARLOS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402363	BUITRAGO GARZON, DUBERNEY	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402373	CASTILLO BUITRAGO, JOSE KENEDY	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402378	GUTIERREZ CAMPIÑO, LUIS ALBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402380	DAZA TORRES, LEONARDO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402418	SANCHEZ SUAREZ, JOSE AMADEO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402421	RAMIREZ DIAZ, CARLOS JULIAN	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402433	OCAMPO RIOS, EDILBERTO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402434	PEÑA BASANTE, YHON WILMER	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402440	ROSSO CUERVO, EIDER ANDRES	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402441	SANCHEZ MARIN, LUIS ANGEL	INCAPACITADO	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402450	VACARCEL, DIEGO FERNANDO	INCAPACITADO	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
402478	ROJAS VILLADA, JOSE DESNER	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
402486	TORRES, ALBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402489	VILLADA LONDOÑO, SILVIO ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402491	VILLADA MOLINA, ALVARO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
402496	VILLADA CORREA, JESUS DANIELIS	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402512	CASTAÑEDA LOPEZ, RAMON ELIAS	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402523	BERNA CASTAÑEDA, DARIO DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402506	AGUIRRE ARISTIZABAL, JORGE ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402509	AGUIRRE ARISTIZABAL, JOSE ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	PRIMARIA EN PROCESO
402510	ALZATE MUÑOZ, URIEL DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402519	BOTERO LEON, DIEGO FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402521	ANAYA MORALES, MIGUEL ANGEL	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402527	BORRON VANEGAS, SAMUEL ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402533	ANEZQUITA GUZMAN, CARLOS ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	PRIMARIA
402549	CASTILLO MUÑOZ, LUIS ANGEL	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402558	CAÑAS GONZALEZ, ARMANDO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402563	CARDONA, JOSE JAVIER	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
402595	ORTIZ CASTAÑO, LUIS ALEJANDRO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
403035	PINEDA GARDON, ALVARO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
403036	PINEDA, JAIR	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403043	CANO CARDONA, EUSEBIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
403044	CORREA GUEVARA, ALEJANDRO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
403072	SUAREZ MARTINEZ, PABLO EMILIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403091	VIRGEN ESCOBAR, LUIS NORBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	SIN CERTIFICADO.	PRIMARIA EN PROCESO
403092	ROJAS, SAMUEL	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403124	ROSSO VINASCO, ALEJANDRO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403152	GIRALDO RODRIGUEZ, DIEGO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403160	GARCIA CUBRO, JOSE GILBERTO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403162	GARCIA SALAZAR, NICOLAS DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403168	DAZA TORRES, EDGAR ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403208	GARDON ACEVEDO, SERGIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403216	HERNANDEZ CALVO, DUBERNEY	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
403220	HERNANDEZ CALVO, FELIX ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
403225	JIMENEZ, GUSTAVO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403231	LOPEZ MARIN, JOSE URIEL	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403259	ZAPATA OSORIO, CARLOS ARTURO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
403304	FRANCO RIOS, GUILLERMO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	SIN CERTIFICADO.	PRIMARIA EN PROCESO
403305	GARDON VELASQUEZ, JHON FREDY	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403319	CALLEJAS GOMEZ, DANIL O DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403320	CARDONA HENAO, DEIBER	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	8 ACHILLERATO EN PROCESO
403332	GIL AGUDELO, DIEGO DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403334	CARDONA VALENCIA, JOHNSON DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	CURSO DE HERRAMIENTAS EN PROCESO
403360	LOPEZ VARGAS, ARLEY DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	CERTIFICADO.	8 ACHILLER
403389	MORALES MORALES, JOSE DUBERNEY	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403395	NAVARRETE CARDENAS, JOSE OTONIEL	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
403398	TUBERQUIA QUISSO, RICARDO ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403432	GARDON ACEVEDO, JOSE ARNULFO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUN	CERTIFICADO.	PRIMARIA
403441	ESPINOSA, JUAN DAVID	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403442	HERNANDEZ HENAO, JHON FREDY	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
403445	ORTIZ BETANCOURT, SANTIAGO	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD
403555	ARIAS CARMONA, FABIAN	CORTERO DE CAÑA	CARLOS CORREA	PRIMARIA SC	5ª PRIMARIA
730119	JOSE RUBIEL, HERNANDEZ HENAO	INCAPACITADO	CARLOS CORREA	SIN CERTIFICADO.	SIN ESCOLARIDAD

ANEXO H: CLASIFICACIÓN PERSONAL POR STATUS

FICHA	NOMBRE	STATUS	MONITOR
402285	ZAMUDIO BURGOS, HERNANDO SOFONIA	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402295	PERLAZA PERLAZA, ALIRIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402305	BURBANO BURGOS, JORGE ALFONSO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402329	MUÑOZ TORRES, JUAN JOSE	R EUBICADO SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
402338	ARANGO, JAIRO DE JESUS	R EUBICADO GUARDAVIAS	GUARDAVIAS
402340	AVILA LOPEZ, MAXIMILIANO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402346	CARVAJAL, IVAN DARIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402365	FRANCO ROMERO, DAVID	CORTERO DE CAÑA	SERGIO A TORO
402394	HURTADO VALLECILLA, FREIMANTULIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402405	HURTADO, OSCAR MARINO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402407	HURTADO SALAZAR, RAIMUNDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402420	MEJIA SANTA, FRANCISCO BLAS	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402424	MONTAÑO TORRES, ADALBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402431	ORTIZ BURGOS, JESUS HERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402430	MARTINEZ CASTILLO, ALFREDO	R EUBICADO INCAPACITADO	ROBERTULIO MUNERA
402488	TORRES, JOSE GORGONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402524	CAICEDO MORENO, JUAN CARLOS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402542	CORTES, NICOLAS ANTONIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402545	HURTADO ORDOÑEZ, GOMER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402552	HURTADO CUERO, ERACO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402553	MOSQUERA MOSQUERA, JHON ALEX	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402566	OSPINA GIRALDO, OTONIEL DE JESUS	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402573	ROJAS HURTADO, MAURO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402575	SANCHEZ, DORANCE	R EUBICADO SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
402595	AUDOR GOMEZ, JULIO CESAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402607	ULABARRY, JORGE EUECER	INCAPACITADO PERMANENTE	ROBERTULIO MUNERA
402641	TORRES MOSQUERA, JOSE NARCIZO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402675	ARCO ASPILLA, TOMAS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402735	HURTADO HURTADO, JOSE FERMIN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402758	LANDAZURI MEZA, EDMUNDO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402767	MARTINEZ BARRETO, WILLIAM ENRIQUE	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402798	ORTIZ CASTILLO, JOSE ERNESTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402822	PEREA CUERO, USERTO	INCAPACITADO	INCAPACITADO
402825	PIEDRAHITA CARDONA, JESUS MARIA	R EUBICADO GUARDAVIAS	GUARDAVIAS
402827	QUIÑONES QUIÑONES, GUZMAN	R EUBICADO GUARDAVIAS	GUARDAVIAS
402839	REYES IBARGUEN, JOSE CLARO	CORTERO DE CAÑA	LUIS A AGUDELO
402872	VELASCO MONTAÑO, SINDULFO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402875	HERRERA CARDONA, LUIS EDUARDO	R EUBICADO GUARDAVIAS	GUARDAVIAS
402882	BENJUMEA CORREA, OSCAR HUMBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402930	CASTILLO, ALEJANDRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402951	CAICEDO SINISTERRA, GUMERSINDO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402975	MARTINEZ ESGUERRA, LUIS SERGIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
402990	OSPINA HURTADO, JOSE EUECER	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
402993	CAICEDO CAICEDO, JOSE EVER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403025	OSPINA JIMENEZ, ALCIBIADES	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403038	PEREZ LOPEZ, ROBERTO EFRAIN	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403055	SOLIS PIEDRAHITA, EUSEBIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403101	VILLOTA, HOVER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403138	QUICENO PARRA, LUIS EDUARDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403140	VALENCIA TORRES, EVANGELISTA	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403145	QUICENO PARRA, LEONEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403192	GARCIA RESTREPO, JAIRO DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403198	FLOREZ PRIETO, JAIME	CORTERO DE CAÑA	SERGIO A TORO
403283	MONTAÑO HURTADO, MELQUIADES	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403294	SOLIS ANCHICO, JOSE FLORENCIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403307	HURTADO PONCE, ARTURO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA
403331	GONZALEZ, PEDRO NEL	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403401	MINA PANAMEÑO, ERNEY	R EUBICADO SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
403481	MARTINEZ IRIUITA, HUGO JAIRO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403513	GARCIA RAMIREZ, JHUVERT DANIEL	R EUBICADO INCAPACITADO	ROBERTULIO MUNERA
403521	GALEANO RAMOS, FERNANDO ANTONIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403541	FLOREZ PRIETO, JOSE ANTONIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403561	BETANCUR GUEVARA, AGUSTIN EMILIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
403610	CASTRO VALDERRAMA, JUAN MANUEL	R EUBICADO GUARDAVIAS	GUARDAVIAS
403625	CAICEDO SOLIS, WILFRIDO	INCAPACITADO	ROBERTULIO MUNERA
403740	CARVAJAL ROJAS, LUIS ENRIQUE	INCAPACITADO	INCAPACITADO
403861	GONZALEZ RUIZ, DARIO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA
730145	VLADIMIR VEGA RESTREPO	CORTERO DE CAÑA	SERGIO A TORO
730172	JOSE URIEL WALTERO CARDONA	CORTERO DE CAÑA	SERGIO A TORO
730182	VICTOR HUGO QUICENO PARRA	CORTERO DE CAÑA	SERGIO A TORO

ANEXO I CLASIFICACIÓN PERSONAL POR STATUS

FICHA	NOMBRE	STATUS	MONITOR	CERTIFICADO
402444	AGUDELO AGUDELO, OSBALDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402448	ARREDONDO ARREDONDO, REINALDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402451	BUEÑO VALENCIA, JOHN FREY	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402453	BONILLA RENTERIA, MARINO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402460	CRUZ, LUIS ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402464	DAVILA OCAMPO, JUAN ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402466	ECHAVERRILASPRILLA, MARCO AURELIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402469	GARCIA CARMONA, MIGUEL ANGEL	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402470	GAMBOA ALARCON, ANDRES	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402475	HERNANDEZ MARULANDA, ANOZAR DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402477	LOAIZA ARREDONDO, JOSE DARIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402479	LOAIZA RESTREPO, DONAIN	CORTE EN EQUIPO	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402484	MARULANDA ARIAS, ASDRUBAL	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402490	OSPINA QUEBRADAS, JOSE ORLANDO	CORTE EN EQUIPO	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402492	OSPINA QUEBRADA, LUIS HERNANDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402494	OSORIO RIOS, HERNANDO	INCAPACITADO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402497	PULGARIN HURTADO, FERNANDO ROBINSON	CORTE EN EQUIPO	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402499	PUERTAS CAICEDO, JOSE OSCAR	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402500	VALENCIA ALVAREZ, CARLOS ASDRUBAL	INCAPACITADO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402503	RAMIREZ HERRERA, LIBARDO DE JESUS	#N/A	#N/A	SIN CERTIFICADO.
402505	RIOS, MARCO ANTONIO	CORTE EN EQUIPO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402507	RODRIGUEZ RUIZ, NELSON ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402509	SERNA VALENCIA, ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402510	SUAR EZ, SAUL	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402511	SAENZ RICO, IVAN DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402513	TUNUBALA PAJOY, GILDARDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402515	TABARES AMAYA, WILBER ALONSO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402516	TUNUBALA PAJOY, ALFREDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402521	TABORDA, DANIEL DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402522	TANGARIFE, ANGEL MARIA	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402530	RAMIREZ, JAIR	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402590	ARROYAVE TABA, WALTER ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402591	ARROYAVE TABA, OSCAR MARINO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402610	CEJAS MOLINAVE, HECTOR FABIO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
402621	ESCALANTE FRANCO, DUVERNEY	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402633	SERNA VALENCIA, FERNEI DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402643	TROCHES, FABIAN ELIAS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402710	RUIZ CASTAÑO, WILLIAN ANTONIO	INCAPACITADO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
402972	MARIN HOYOS, JOSE JAIR	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403141	URIBE, LUIS ALDRUBAR	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403217	HERRERA RIVERA, CARLOS JULIO	INCAPACITADO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403248	ALVAREZ BOTERO, JUAN PABLO	INCAPACITADO	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403333	CAICEDO MONTAÑO, LUIS EFRAIN	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403340	ESPIGOSA ARREDONDO, JORGE HERNAN	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403366	SUAR EZ GUEVARA, CARLOS ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403362	MOTATO PIEDRAHITA, MIGUEL ANGEL	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403363	OCAMPO MOLDONADO, WILSON	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
403375	BONILLA REYES, JUAN CARLOS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730123	JEISON PRADO RIVAS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730124	FRANCISCO JAVIER ARCOS MURILLO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730126	RICARDO ENRIQUE HURTADO CASTILLO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730127	RITO ISABELINO ASPRILLA DIAZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730129	JOSE ARVELO MEDINA DIAZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730133	LUIS DAVID MUÑOZ SANCHEZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730136	MIGUEL JERONIMO ASPRILLA LOPEZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730138	MICHEL, FERNANDO BUENO MARMOLEJO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730147	BLUISER RUBEN CASTILLO HURTADO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730154	ALEXSANDER ESCOBAR MINA	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730155	JESUS ARIEZ DURAN GARCIA	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730159	JESUS HERNANDO GIRALDO CEBALLOS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730163	FREDERMAN TABARES AMAYA	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730164	CESAR AUGUSTO LEMOS AGUIRRE	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	BACHILLER CON CERTIFICADO.
730165	DANIEL TABORDA ARREDONDO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730168	JHONIER LOPEZ RIVAS	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730170	VICTOR ALBERTO GOMEZ BUENO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730177	LUIS CARLOS GALLEGUE SANCHEZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.
730181	LUIS EDUARDO QUINONES ANGULO	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730203	OMEIDER ANDRES CARDONA GONZALEZ	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	SIN CERTIFICADO.
730211	JOHAN ANDRES RAMIREZ ZAPATA	CORTERO DE CAÑA	IGNACIO RESTREPO	CERTIFICADO.

ANEXO J CLASIFICACIÓN PERSONAL POR STATUS

FICHA	NOMBRE	STATUS	MONITOR	CERTIFICADO
402349	ARBOLEDA MONTAÑO, ELEAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402350	ASPIRELLA CAICEDO, JHON JAIRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402352	ARBOLEDA HURTADO, FAUSTINO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402361	ECHERRRY URIBE, EDGAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402365	BONILLA ESTACIO, ARINSON	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402369	CEBALLOS REYES, HECTOR EMILIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402386	GUERRA VELASCO, FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402387	LOAIZA MEJIA, GONZALO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402392	HURTADO ARBOLEDA, JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402400	HURTADO ANGULO, JOAQUIN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402408	MURILLO VALENCIA, JOSE WILSON	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402412	PALOMINO HURTADO, BIENVENIDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402413	LAURIDO OROZCO, LUIS CARLOS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402414	PATINO RAIGOSA, JAIRO DE JESUS	REUBICADO INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402417	PEREZ DUARTE, RICARDO	INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402437	RODRIGUEZ, ARLEY	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402447	SERNA ROJAS, EL MERT DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402449	SINISTER RA MINDIÑEROS, JOSE GABRIEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402471	GUTIERREZ VILLEGAS, FRANCISCO JAVIER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402504	ZUÑIGA CAICEDO, DORANCEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402564	MOSQUERA MOSQUERA, JORGE EUBECER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402569	RUA RENGLIO, LUIS FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402594	ARCE GALVIS, CARLOS ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402613	CARDENAS JIMENEZ, GENTIL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402618	CHALARCA, HECTOR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402637	HERRERA MONTOYA, ALONSO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402659	VELEZ HENAO, LUIS FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402660	MIRANDA ZUÑIGA, MIGUEL ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402664	MONTAÑO HURTADO, ALEXANDER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402670	NOVOA GIRALDO, HERIBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402694	BARRIOS CARREÑO, ADALBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402699	PULGARIN SERNA, JOSE GERMAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402722	MORENO, AROLINAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402762	RODELO LEGUIA, CESAR MANUEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402811	OSPINA OSPINA, NELSON ENRIQUE	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402835	RIASCOS RIASCOS, EMILIANO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402860	SANCHEZ FERNANDEZ, JUAN GASTAVO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402861	SERNA HERRERA, ALBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULIO MUNERA	CERTIFICADO.
402863	SERNA OSPINA, URIEL DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402877	VALLEJO GIRALDO, SILVIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402878	VILLALBA ZAPATA, JORGE IVAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402894	ANGULO ULLOA, PRESENTACION	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402907	ALARCON RENGIFO, GERMAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402924	ASPIRELLA LOPEZ, HECTOR ALEXANDRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402936	CASTAÑEDA HURTADO, LUIS ALBEIRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402939	CASTILLO PERLAZA, WILLINGTON MAYONA	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402992	OSPINA, NELSON ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402996	OSORIO SOTO, HERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402997	OSPINA TORO, JOSE JULIAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403006	POLO VERGAR A, JULIO MANUEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403034	POSSO VINASCO, OMAR	INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403053	CHAVEZ MONROY, JORGE LUIS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403183	GOMEZ VILLALOBOS, CARLOS ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403226	SANCHEZ MORENO, WILSON PASCUAL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
403257	MONCADA AGUDELO, LUIS ANIBAL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
403303	MINA PARRA, OMAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403325	GOMEZ GOMEZ, ALBERTO DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403335	MOSQUERA GARCIA, JORGE LUIS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403370	RODAS SALGADO, CARLOS ALBERTO	#N/A	#N/A	SIN CERTIFICADO.
730174	ARBEEZ ZULUAGA CORTES	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
730195	ROBINSON ARBOLEDA ARBOLEDA	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.

ANEXO K CLASIFICACIÓN PERSONAL POR STATUS 1

FICHA	NOMBRE	STATUS	MONITOR	CERTIFICADO
402349	ARBOLEDA MONTAÑO, ELIAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402350	ASPRILLA CAICEDO, JHON JAIRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402352	ARBOLEDA HURTADO, FAUSTINO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402361	ECHVERRY URIBE, EDGAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402365	BONILLA ESTACIO, ARINSON	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402369	CEBALLOS REYES, HECTOR EMILIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402386	GUERRA VELASCO, FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402387	LOAIZA MEJIA, GONZALO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402392	HURTADO ARBOLEDA, JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402400	HURTADO ANGULO, JOAQUIN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402408	MURILLO VALBENIA, JOSE NILSON	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402412	PALOMINO HURTADO, BIENVENIDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402413	LAURIDO OROZCO, LUIS CARLOS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402414	PATINO RAIGOSA, JAIRO DE JESUS	REUBICADO INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402417	PEREZ DUARTE, RICARDO	INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402437	RODRIGUEZ, ARLEY	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402447	SERNA ROJAS, ELMERT DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402449	SINISTERA MINDINEROS, JOSE GABRIEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402471	GUTIERREZ VILLEGAS, FRANCISCO JAVIER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402504	ZUÑIGA CAICEDO, DORANCEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402564	MOSQUERA MOSQUERA, JORGE ELIECER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402569	RUA RENGIFO, LUIS FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402594	ARCE GALVIS, CARLOS ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402613	CARDENAS JIMENEZ, GENTIL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402618	CHALARCA, HECTOR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402637	HERRERA MONTOYA, ALONSO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402659	VELEZ HENAO, LUIS FERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402660	MIRANDA ZUÑIGA, MIGUEL ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402664	MONTAÑO HURTADO, ALEXANDER	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402670	NOVOA GIRALDO, HERIBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402694	BARRIOS CARREÑO, ADALBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402699	PULGARIN SERNA, JOSE GERMAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402722	MORENO, APOLINAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402762	RODELO LEGUIA, CESAR MANUEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402811	OSPINA OSPINA, NELSON ENRIQUE	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402835	RIASCOS RIASCOS, EMILIANO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402860	SANCHEZ FERNANDEZ, JUAN GASTAVO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402861	SERNA HERRERA, ALBERTO	CORTE EN EQUIPO	ROBERTULO MUJERA	CERTIFICADO.
402863	SERNA OSPINA, URIEL DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402877	VALLEJO GIRALDO, SILVIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402878	VILLALBA ZAPATA, JORGE IVAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402894	ANGULO ULLOA, PRESENTACION	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402907	ALARCON RENGIFO, GERMAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402924	ASPRILLA LOPEZ, HECTOR ALEXANDRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402936	CASTAÑEDA HURTADO, LUIS ALBEIRO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402939	CASTILLO PERLAZA, WILLINGTON MAYONA	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
402992	OSPINA, NELSON ANTONIO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402996	OSORIO SOTO, HERNANDO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
402997	OSPINA TORO, JOSE JULIAN	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403006	POLO VERGARA, JULIO MANUEL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403034	POSSO VINASCO, OMAR	INCAPACITADO	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403053	CHAVEZ MONROY, JORGE LUIS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403183	GOMEZ VILLALBO, CARLOS ALBERTO	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403226	SANCHEZ MORENO, WILSON PASCUAL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
403257	MONCADA AGUDELO, LUIS ANIBAL	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
403303	MINA PARRA, OMAR	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403325	GOMEZ GOMEZ, ALBERTO DE JESUS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403335	MOSQUERA GARCIA, JORGE LUIS	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	SIN CERTIFICADO.
403370	RODAS SALGADO, CARLOS ALBERTO	#N/A	#N/A	SIN CERTIFICADO.
730174	ARBEL Y ZULUAGA CORTES	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.
730195	ROBINSON ARBOLEDA ARBOLEDA	CORTERO DE CAÑA	SILVIO CARDONA	CERTIFICADO.

ANEXO L EVIDENCIA FOTOGRAFICA

Figura 11. Puesto de Trabajo Practicante

Diseño Propio.



Figura 12. Aula de Clases Reubicados

Diseño Propio.



Figura 13. Campo Cultivo de Caña

Diseño Propio.



Figura 14. Sala de Reuniones Cova

Diseño Propio.



Figura 15. Grupo de Estudiantes Reubicados
Diseño Propio.



Figura 16. Examen Practico Auxiliares de Transito (Guardavidas)
Diseño Propio.



Figura 17. Entrenamiento Auxiliares de Transito
Diseño Propio.