

**Optimización de los procesos de capacitación y desarrollo laboral en la entidad fundación
de la mujer- un enfoque en la práctica para mejorar el desempeño y la retención del
personal en la empresa del Eje Cafetero**

Estudiantes:

Luz Stella Cárdenas Cobos

María Del Mar Rojas Mancilla.

Erika Yurianny Penagos Molina

Liliana Andrea González Guamanga

Asesor

Yedmi Paola Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de empresas

2025

Dedicatoria

Dedicado en primer lugar a nuestro padre celestial, quien nos brinda la oportunidad de crecer, avanzar y ser mejores cada día. En segundo lugar, a familiares y allegados por ser motores y reconfortar en momentos difíciles, a Fundación de la mujer por contribuir por medio de su trayectoria a nuevos conocimientos, su misión, visión y valores han sido una constante inspiración para este proyecto. Asimismo, a la universidad por brindar tutores que facilitaron el acceso a conocimientos que aportaron al crecimiento personal y laboral. Por último, extendiendo mi gratitud a todas las integrantes de este trabajo, quienes fueron fundamentales en su realización.

Agradecimientos

Gratitud para aquellas personas que nos acompañaron en este proceso de formación, a la universidad UNAD, a familiares y allegados por su ayuda, su amor y acompañamiento; a los tutores y mentores, por las valiosas guías y orientaciones que nos brindaron; y a los compañeros, quienes nos acompañaron durante la realización de este trabajo y en todo el trayecto académico.

Resumen

Fundación de la mujer es una microfinanciera enfocada en ofrecer microcréditos a empresarios con pequeñas empresas en donde su objetivo es elevar el nivel de calidad de vida.

Este proyecto da a conocer la problemática que enfrenta la organización Fundación de la mujer respecto a la insuficiencia en los procesos de capacitación y desarrollo laboral. Donde es importante tener un personal capacitado, el cual cumpla con las metas de la empresa con el propósito de que la organización sea cada día más productiva en el mercado.

Por otro lado, el desarrollo laboral hace énfasis en buscar mejoras que garanticen las habilidades y conocimientos de los trabajadores en su vida profesional.

Palabras Clave: Capacitación, desarrollo laboral, trabajadores, organización, aprendizaje continuo.

Palabras Claves

Aprendizaje continuo: Hace referencia al desarrollo de nuevos saberes y destrezas a lo largo de la vida.

Capacitación: Se refiere a una serie de acciones programadas y fundamentadas en las demandas de la compañía, que buscan un cambio en los saberes, destrezas y competencias de los trabajadores que les faciliten ejecutar sus tareas de forma eficaz.

Desarrollo laboral: Hace referencia al avance que un trabajador logra durante su trayectoria profesional.

Competencias laborales: Se trata de las capacidades, saberes y actitudes que un individuo requiere para llevar a cabo un trabajo.

Organización: Es una entidad o negocio que genera beneficios mediante la fabricación de productos o prestación de servicios.

Trabajadores: Hace referencia a la persona que presta un servicio que es remunerado.

Teorías: Se trata de un sistema lógico que describe un grupo de sucesos basándose en hipótesis, leyes y normas.

Antecedentes: Se trata de investigaciones anteriores que se han llevado a cabo sobre un tema estudiado.

Objetivos: Son metas que se persiguen en un análisis, y se caracterizan como declaraciones precisas y breves.

Abstract

Fundación de la mujer is a microfinance institution focused on offering microcredits to entrepreneurs with small businesses whose objective is to improve their quality of life.

This project reveals the problems faced by the organization Fundación de la mujer with respect to the insufficiency of training and labor development processes. It is important to have a trained staff, which meets the goals of the company for the organization to be more productive in the market every day.

On the other hand, labor development emphasizes the search for improvements that guarantee the skills and knowledge of workers in their professional life.

Key words: Training, labor development, workers, organization, continuous learning.

Keyword

Continuous learning: Refers to the development of new knowledge and skills throughout life.

Training: Refers to a series of programmed actions based on the demands of the company, which seek a change in the knowledge, skills and competencies of workers to enable them to perform their tasks effectively.

Labor development: Refers to the progress that an employee achieves during his or her professional career.

Labor competencies: This refers to the capabilities, knowledge and attitudes that an individual requires to perform a job.

Organization: An entity or business that generates profits by manufacturing products or providing services.

Workers: Refers to the person who provides a service that is remunerated.

Theories: This is a logical system that describes a group of events based on hypotheses, laws and rules.

Background: This is the previous research that has been carried out on a topic studied.

Objectives: These are goals pursued in an analysis and are characterized as precise and brief statements.

Tabla de contenido

Introducción	12
Planteamiento del problema	13
Justificación	14
Objetivos	16
Antecedentes	17
Marco Teorico.....	19
Marco legal	21
Metodología	23
Análisis de resultados.....	25
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	37
Bibliografías	42
Apéndice	45

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Cronograma de actividades</i>	24
Tabla 2 <i>Análisis de resultados</i>	30
Tabla 3 <i>Análisis de resultados</i>	31
Tabla 4 <i>Análisis de resultados</i>	32
Tabla 5 <i>Análisis de resultados</i>	33
Tabla 6 <i>Análisis de resultados</i>	34
Tabla 7 <i>Plan de gestión</i>	38

Lista de Figuras

Figuras 1 <i>Análisis de resultados</i>	25
Figura 2 <i>Análisis de resultados</i>	26
Figura 3 <i>Análisis de resultados</i>	27
Figura 4 <i>Análisis de resultados</i>	28
Figura 5 <i>Análisis de resultados</i>	29

Lista de Apéndice

Apéndice A <i>Enlace de encuesta</i>	45
--	----

Introducción

Fundación de la mujer es una entidad microfinanciera de gran relevancia en el sector de los microempresarios, esta se encuentra ante un gran desafío de mejora en la eficiencia de sus procesos de capacitación y desarrollo laboral para los nuevos asesores comerciales. Actualmente, la capacitación se centra en aspectos teóricos, lo que limita la adquisición de habilidades en prácticas de campo.

Así mismo es importante que las empresas apliquen dentro de sus labores un modelo para establecer los tiempos de cada actividad, lo que permite desarrollar y cumplir con los objetivos propuestos por la organización y con ello tener un control de las irregularidades que se pueden presentar evaluando la productividad de dicho modelo mediante indicadores de desempeño en las tareas asignadas.

Finalmente se puede analizar que la tasa de deserción en la empresa es del 50% dado que al no adquirir el suficiente conocimiento los nuevos empleados se desmotivan y deciden renunciar al puesto de trabajo, lo cual implica pérdida económica y de tiempo para la organización. Teniendo en cuenta lo anterior mencionado la empresa necesita implementar un modelo de actividades de capacitación mejorada la cual contribuya a la sostenibilidad de la entidad.

Tema Seleccionado: Capacitación y Desarrollo Laboral**Planteamiento Del Problema**

La empresa fundación de la mujer se enfrenta a una insuficiencia en los procesos de capacitación y desarrollo laboral, dado que en el mismo se tiene más en cuenta la teoría que la práctica, puesto que el proceso de capacitación dura aproximadamente dos meses y durante este tiempo el nuevo empleado realiza el trabajo de campo dos veces. Por lo tanto, el tiempo dedicado a la práctica en campo es limitado, lo que genera obstáculos para que los trabajadores comprendan plenamente sus funciones y se logre un buen desarrollo laboral.

Es decir, la capacitación representa el 90% teoría y el 10% práctica, lo cual da como resultado que muchos de los trabajadores no logran adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir adecuadamente con los requisitos laborales. En este sentido los nuevos empleados se sienten inseguros y desmotivados para cumplir con sus funciones, lo que provoca altas tasas de deserción en las primeras etapas del trabajo generando pérdidas económicas para la empresa.

La empresa “fundación de la mujer” es una entidad microfinanciera que facilita créditos a los microempresarios con el propósito de fortalecer los activos y aumentar el capital a las microempresas; La organización pertenece al sector económico con código CIU 6499, otras actividades de servicio financiero a excepción de seguros y pensiones.

Pregunta problema

¿Por qué la empresa fundación de la mujer presenta falencias en el proceso de capacitación y desarrollo laboral?

Justificación

Por medio de este proyecto se busca mejorar la insuficiencia en los procesos de capacitación y desarrollo laboral de la empresa Fundación de la mujer, dado que el mismo es vital para lograr un buen desempeño organizacional.

Es decir, tener empleados con habilidades de eficiencia los cuales cumplan con cada una de las actividades asignadas por la empresa, en donde los colaboradores adquieran nuevos conocimientos y herramientas que logren aplicar y ampliar sus conocimientos en la práctica alcanzando los objetivos trazados por la organización a corto plazo, los cuales permitan tener impacto positivo y económico en la empresa.

El impacto social de los trabajadores en la empresa Fundación de la mujer es mejorar la productividad de esta, implementado procesos de capacitación y el desarrollo laboral los cuales promueven un aumento en la motivación de sus actividades; el proceso de capacitación ayuda a desarrollar habilidades que permiten proporcionar a los colaboradores las herramientas necesarias para cumplir de forma correcta sus responsabilidades e incrementar la confianza personal y con la organización.

El impacto cultural para el sector micro financiero en los procesos de desarrollo laboral es relevante puesto que permite incrementar la productividad en la empresa, así mismo fomentar la innovación y la adaptación a nuevos retos que enfrenta la misma; por lo tanto, la tasa de deserción disminuye puesto que se va a tener un clima organizacional saludable, colaborativo y por ende los resultados de productividad y rendimiento laboral serán exitosos para la entidad.

Como ejemplo para este proyecto según González Leiva. (2017) El propósito laboral de este estudio es elaborar una propuesta estratégica de capacitación y desarrollo laboral para una empresa que produce productos prefabricados; Se ha comprometido a mejorar su gestión

organizativa. Por lo general, se pide a todas las gerencias que realicen acciones con ese objetivo en mente.

BRG Tovar. (2018). El propósito principal de este estudio es examinar el efecto de la capacitación en la productividad en las Organizaciones Gubernamentales (OPG). Es decir, la estrategia metodológica es cuantitativa y se fundamenta en ello, en un estudio que se realizó a las 83 plantas de energía termoeléctrica del Ciclo Combinado 3 que funcionan en México.

Vargas Téllez. (2012). la meta de este estudio consiste en detallar y examinar las particularidades de la estructura laboral (cantidad de empleados, naturaleza de las labores, recursos productivos, distribución y división de tareas), y evaluar cómo estas afectan la satisfacción laboral de los trabajadores. El análisis se centra en las entrevistas realizadas a 16 integrantes de una empresa, llegando a la conclusión de que los pilares clave para la motivación y la felicidad en el trabajo son las relaciones interpersonales y la comunicación no estructurada, además de la percepción de la conducta del propietario o líder de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de gestión de actividades en donde se estipule los tiempos y temas de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Fundación de la Mujer para mejorar las practicas de campo de los asesores de inclusión financiera del Eje cafetero.

Objetivos Específicos

Identificar las irregularidades que se presentan por la falta de seguimiento en la capacitación y en el desarrollo de la práctica en la sede del eje cafetero.

Fomentar un ambiente continuo de aprendizaje y desarrollo profesional en la sede del eje cafetero.

Hacer seguimiento al plan de gestión teniendo en cuenta el proceso de capacitación y desarrollo laboral estipulado para la sede.

Antecedentes

La capacitación es fundamental para el éxito de las empresas en un mundo globalizado y de constante cambio; La necesidad de innovación y herramientas para impulsar la competitividad está en constante aumento. Cada empleado aporta intelectualmente, siendo esencial su contribución en este proceso, es por ello por lo que se considera su importancia en el proyecto ya que hace parte del tema central en donde es fundamental el proceso de capacitación dentro de la empresa fundación de la mujer dado que esto permite tener empleados eficientes. LAO Villarreal (2016).

La capacitación y desarrollo laboral es de suma importancia porque brinda a los empleados la oportunidad de adquirir habilidades adicionales, por lo tanto, evita incidentes laborales y aborda de forma eficaz los nuevos desafíos entorno laboral puesto que proporciona a los colaboradores las herramientas adecuadas no solo mejora su rendimiento personal del empleado, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y competitividad de la organización.

La situación actual de la empresa Fundación de la mujer es deficiente en el proceso de capacitación y desarrollo laboral porque el proceso de capacitación carece de estructura en los tiempos aplicados en la teoría y práctica dado que se brinda mayor relevancia a la teoría y por ende al momento de los trabajadores desarrollar sus actividades presentan falencias.

De acuerdo con el proyecto el desarrollo profesional permite crecer en el ámbito personal y laboral poniendo sus conocimientos y destrezas en el buen funcionamiento de los procesos de la organización Fundación de la mujer; así mismo la relevancia de la gestión basada en competencias. Para potenciar las destrezas del personal en el crecimiento profesional del talento humano, considerando que el impacto de una adecuada administración del talento humano

basada en competencias que refleja en los resultados de la organización, por lo tanto, este es indispensable en las Organizaciones se esfuerzan por maximizar el desarrollo profesional de sus empleados para alcanzar sus metas laborales y alcanzar sus objetivos. CPF Puentes. (2021).

El desarrollo organizacional está ligado al bienestar de los empleados y a su habilidad para promover mejoras dentro de una compañía. Desde hace un tiempo, se ha enfatizado la relevancia del ambiente laboral como un elemento crucial en la eficiencia, el cual puede servir como un reflejo del rendimiento empresarial. Ortiz Gutiérrez. (2021).

Es por ello por lo que fundación de la mujer busca a través de la optimización de los recursos mejorar los procesos en la práctica ya que con esto se pretende que la habilidad y el crecimiento de estos sea veraz y oportuno frente a situaciones de trabajo en campo y con ello mejorar el rendimiento y productividad para que los mismos sientan comodidad de su clima organizacional, evitar la deserción, minimizar tiempo y actividad económica.

La gestión del talento humano es esencial en una organización, ya que se encarga de administrar de manera eficiente los recursos humanos y sus habilidades, promoviendo un alto desempeño laboral y el logro de objetivos empresariales y éxito organizacional. La relevancia de gestionar el talento humano y su impacto en el rendimiento laboral es fundamental para alcanzar el éxito en el mundo empresarial. MFG Castro. (2021)

Una mala gestión del talento humano afecta el desempeño laboral de los empleados en la organización, es por ello por lo que es importante en la empresa Fundación de la mujer tener un buen ambiente laboral el cual el empleado tenga un crecimiento profesional de sus conocimientos, los cuales pueda implementar en la práctica.

Marco teórico

La capacitación y desarrollo laboral son esenciales para mejorar el desempeño y la retención del personal dado que permite a los colaboradores adquirir los conocimientos y las habilidades suficientes para realizar sus actividades de manera correcta.

Los programas de capacitación pueden desarrollarse de manera autónoma o mediante un sistema de gestión del aprendizaje, con el fin de fomentar el desarrollo a largo plazo de los colaboradores. Las modalidades comunes de capacitación abarcan orientaciones, clases, análisis de casos, juegos de rol, simulaciones y formación a través de computadoras, que incluye el aprendizaje en línea.

El desarrollo laboral puede aportar beneficios tanto a la empresa como al trabajador.: En el caso de la empresa, el desarrollo laboral de los colaboradores favorece la productividad, la eficacia y la innovación. Para el empleado, este puede incrementar su motivación y productividad y le permite sentirse satisfecho con su crecimiento dentro de la empresa. Para las organizaciones, una estrategia efectiva para fomentar el desarrollo laboral de sus trabajadores consiste en diseñar un plan que se base en las necesidades y el potencial de cada empleado.

El concepto de capacitación a través de la lente de varias teorías de aprendizaje, con el objetivo de clarificar el impacto que puede tener el entrenamiento de los empleados en el desarrollo de sus competencias laborales y en el rendimiento general de la organización. G Pérez. (2011).

En relación con el proyecto proporciona formación a los empleados para mejorar sus habilidades laborales y el desempeño general de la organización. Las organizaciones y la cultura permiten a las personas liberar su potencial y asumir responsabilidades, determinando que es

necesaria una transformación para la organización fundación de la mujer y así crear condiciones favorables para la autonomía empresarial y aprendizaje continuo.

Este artículo lleva a cabo un análisis conceptual que examina el papel que desempeña el desarrollo profesional del individuo dentro de la Teoría de la Organización (TO) como un tema organizacional. En la primera sección, se presentan los elementos generales de la TO en relación con esta cuestión. Posteriormente, se investigan los elementos que distintas escuelas proponen para el estudio del desarrollo profesional del individuo dentro de la organización. Como resultado de este análisis, se concluye que, por un lado, aunque el individuo aparece con frecuencia en las TO, esto ocurre principalmente a través de las interacciones sociales dentro de la organización, y, por otro lado, la consideración de sus necesidades y objetivos individuales se establece en conexión con los de la organización. Ambos puntos evidencian una racionalidad altamente instrumental de la teoría de la organización en lo que respecta al desarrollo profesional del individuo. Ardila. (2021). La relación que tiene el artículo es que enfatizan en la importancia del desarrollo profesional en la empresa Fundación de la mujer en donde debido a la falta de tiempo estimado en las prácticas el desempeño de los trabajadores es reducido.

Palabras claves: Aprendizaje continuo, Capacitación, desarrollo laboral, Competencias laborales, organizacional, colaboradores, empresa, teorías.

Marco Legal

En Colombia, la legislación actual sobre formación y desarrollo laboral se define en el Decreto Ley 1567 de 1998, que estableció el sistema nacional de formación y estímulos para los trabajadores del Estado. Así misma relación de la problemática en la empresa Fundación de la mujer es la insuficiencia en los procesos de capacitación y el desarrollo laboral según la normatividad vigente, en donde da conocer la importancia que tienen las empresas de implementar formación dirigida al trabajo de campo. A continuación, se presentan algunas leyes, artículos y decretos que sustentan el proyecto de investigación:

ley 1636 de 2013

Artículo 41. capacitación para la inserción laboral. La capacitación para la inserción laboral es un proceso de aprendizaje diseñado de manera estructurada, con el propósito de preparar, desarrollar y potenciar las habilidades de las personas para desempeñar funciones específicas. Este enfoque se centra en la práctica, permitiendo a los aprendices adquirir las competencias necesarias para ejercer una ocupación con éxito. Además, su diseño modular se basa en las habilidades laborales demandadas por el mercado.

Artículo 42. Los posibles oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral incluyen el servicio nacional de aprendizaje, instituciones dedicadas a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y cajas de compensación familiar. Es fundamental que los oferentes cuenten con una certificación de calidad que avale sus procesos de formación, conforme al sistema de calidad de la formación para el trabajo.

Artículo 33 # 3. recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 34 # 40. capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Artículo 8. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Artículo 12. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

Artículo 37a. Las agencias de empleo promoverán el trabajo rural y en municipios con altos índices de desempleo.

La agencia realizará un constante monitoreo de la evolución de la empresa que haya ofertado la vacante, y recibirá las peticiones que la empresa haga sobre las capacitaciones de empleo y emprendimiento que requiera. especialmente para lograr mejores prácticas laborales, lo cual será informado al Sena para que en menos de un (1) mes emita comunicación indicando los cursos que actualmente presta sobre el respectivo tema.

Artículo 54. Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. el estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

Metodología

El presente artículo da a conocer una exposición de un proyecto desarrollado en el marco de las actividades de la empresa Fundación de la Mujer, en donde se ofrece una propuesta metodológica con el propósito de mejorar la eficiencia en los procesos de capacitación y desarrollo laboral; la característica esencial de la metodología propuesta es la combinación del método mixto, la cual se aplicará de la siguiente manera: a través de una encuesta de diez preguntas abiertas y cerradas que se hará especialmente a los asesores de inclusión financiera, dado que ellos son los principalmente afectados.

El método seleccionado para la aplicación del cuestionario es el mixto con un enfoque (cualitativo- cuantitativo) porque este permite que las preguntas abiertas brindan a los participantes la oportunidad de manifestar sus ideas y puntos de vista con más claridad, empleando sus propias palabras, lo que ofrece un contexto más enriquecedor y matices en las respuestas. Esto resulta beneficioso para profundizar en la percepción y las vivencias de las personas. En cuanto a las preguntas cerradas proporcionan respuestas organizadas, lo que simplifica la detección de tendencias y patrones, dado que los participantes deben seleccionar entre alternativas preestablecidas, lo que posibilita un análisis cuantitativo preciso.

Las técnicas de recolección de datos serán por medio de una encuesta de preguntas que se aplicará a la población de empleados de la empresa Fundación de la mujer, los cuales serán seleccionados a través de muestreo aleatorio, correspondientes a la muestra de 20 de los asesores de inclusión financiera; se realizarán 5 preguntas abiertas y 5 cerradas para un total de 10 preguntas.

Las temáticas de las preguntas serán los temas de capacitación y desarrollo laboral dentro de la organización Fundación de la mujer, los objetivos de las preguntas abiertas es poder

conocer a profundidad qué factores están interviniendo en los procesos de capacitación y desarrollo laboral, por otro lado, en las preguntas cerradas el objetivo es obtener información clara y precisa dado que es un método cuantitativo que permite recopilar información relevante sobre el tema del proyecto.

Tabla 1 *cronograma de actividades*

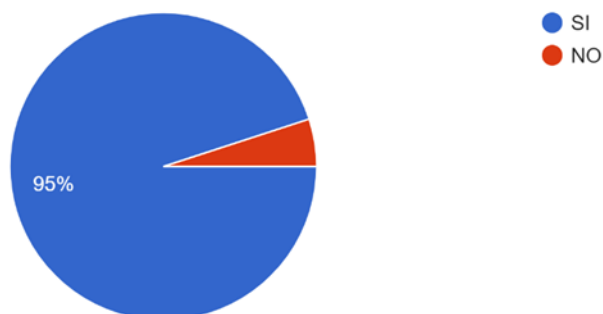
	Cronograma de Actividades	Indicadores
1 SEMANA	Elaboración de preguntas	Indicador de planificación: Permite elaborar, organizar y diseñar preguntas sobre el tema.
2 SEMANA	Aplicación de cuestionario	Indicador de opinión: Se trata de una medición estadística que permite a partir de encuestas reconocer la opinión o percepción del personal.
3 SEMANA	Análisis de resultados	Índice de Percepción de Calidad: es una herramienta que permite a través de análisis evaluar los resultados obtenidos.
4 SEMANA	Revisión de los resultados obtenidos	Indicador de tasa de respuesta: Representa el porcentaje de personas encuestadas.
5 SEMANA	Evaluación y seguimiento	Indicador porcentaje de satisfacción: Sirve para determinar la viabilidad del proyecto.

Nota: Autoría propia

Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta

- 1) ¿Considera que el proceso de capacitación es útil?

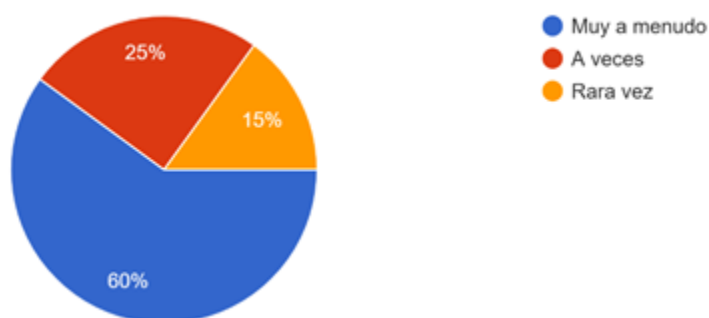
Figura 1 *Análisis de resultados*



Según los resultados que arrojó la encuesta el 95% de los encuestados consideran que el proceso de capacitación es útil porque ayuda a entender y comprender las actividades que se deben realizar en cada puesto de trabajo lo que es de suma importancia dado que el empleado será más eficiente y la empresa más productiva con el servicio que presta (asesoría de microcréditos) lo que demuestra que la Fundación de la mujer necesita continuar implementado dicho proceso en su estructura organizacional para garantizar un buen desempeño de las actividades de la Fundación; mientras que el 5% considera que no es útil el proceso de capacitación lo que refleja que los empleados no tienen conocimiento sobre los beneficios que tiene el proceso de capacitación para adquirir nuevas habilidades y destrezas en el ámbito de trabajo, esto se debe a diferentes factores como que tiene una experiencia previa o resistencia al cambio.

- 2) Con qué frecuencia fuiste evaluado a ver si comprendiste el programa de capacitación?

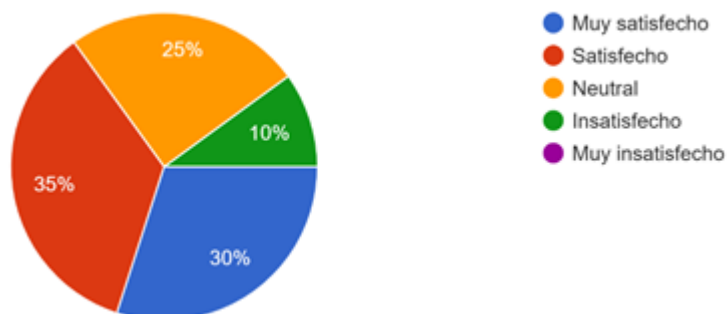
Figura 2 *Análisis de resultados*



Como se puede evidenciar el resultado demuestra con un 60% que el personal fue evaluado con frecuencia a ver si comprendía el programa de capacitación lo que quiere decir que el proceso resulta favorable e interesante para los trabajadores de Fundación de la mujer dado que les permite tener un crecimiento tanto personal como profesional, lo cual mantiene la competitividad en el entorno laboral demostrando interés el área de talento humano por el bienestar del empleado y de la organización. Teniendo en cuenta lo anterior el 25 % afirma que a veces es evaluado y comprende el programa de capacitación lo cual demuestra falencias y falta de atención en el área de talento humano porque al no comprender la capacitación se presentan dudas e inquietudes sobre el tema de la capacitación y al no aplicar el proceso de capacitación regularmente la empresa no va a estar actualizada de temas relevantes para la formación del empleado y la entidad no podrá competir frente otras organizaciones. Mientras que el 15% afirma no comprender los temas de capacitación y que no es evaluado, esto puede deberse a una falta de planificación en los tiempos del proceso de capacitación y fallas técnicas de los encargados de esta.

- 3) Cuál es tu nivel de satisfacción con el trabajo actual?

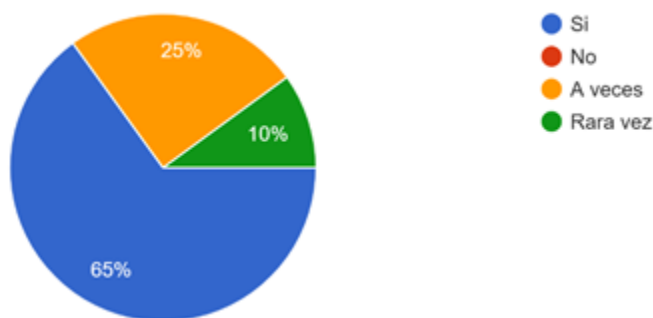
Figura 3 *Análisis de resultados*



De acuerdo con los resultados obtenidos se puede evidenciar que el nivel de satisfacción con el trabajo actual es variado el 25% de los encuestados tiene una posición neutral lo que quiere decir, que las razones de esto pueden variar desde una falta de estimulación y desafío, una cultura laboral débil o la percepción de que el trabajo es simplemente una rutina sin aspectos positivos o negativos significativos. El 10% está insatisfecho por alguna razón, quizás por su desempeño, falta de trabajo en equipo, actividades adicionales entre otras, el 30% está muy satisfecho los motivos pueden ser por sensación de bienestar, buen clima organizacional, buen salario, buenos incentivos y el 35% de los encuestados está satisfecho, se sienten cómodos con sus labores y responsabilidades dentro la organización, es decir, cuando sus necesidades y expectativas laborales cumplen con los requisitos del empleado.

- 4) Consideras que en tu área de trabajo se ofrecen oportunidades de crecimiento profesional?

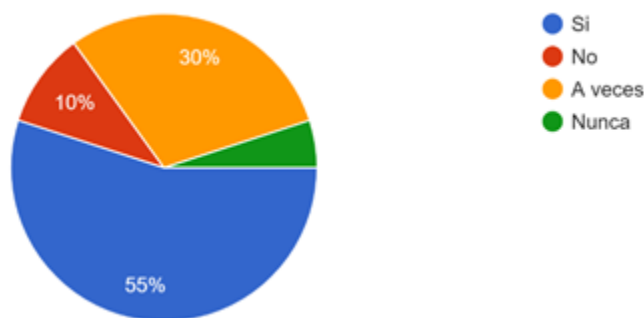
Figura 4 *Análisis de resultados*



Como se puede evidenciar en la gráfica los resultados obtenidos arrojan que un 65% de los encuestados consideran que en el área de trabajo se ofrecen oportunidades de crecimiento profesional lo cual es favorable para el personal que trabaja en la organización porque permite al empleado tener una mejora continua en sus conocimientos y habilidades lo cual influye tener la posibilidad de recibir formación en temas de su desarrollo profesional lo cual tendrá ofrece la oportunidad de recibir nuevas responsabilidades que le permitirán crecer en su carrera profesional. Mientras que el 25% afirma que a veces se presentan oportunidades de crecimiento, esto puede deberse a una alta tasa de competitividad laboral dentro de la organización y un 10% responde que rara vez se da oportunidad de crecimiento a los trabajadores porque las oportunidades son limitadas, por falta de experiencia y por competencia entre sus compañeros.

- 5) Recibiste retroalimentación con frecuencia de tu supervisor sobre tu desempeño laboral?

Figura 5 *Análisis de resultados*



Un 55% de los trabajadores afirma que si reciben retroalimentación con frecuencia de su jefe sobre el desempeño laboral esto permite que el empleado reconozca las áreas que debe mejorar y los logros que se han obtenido por lo tanto va a mejorar el desempeño laboral y fortalece el aprendizaje y desarrollo laboral. Mientras que el 30% responde que a veces recibe retroalimentación lo cual resulta preocupante para la empresa dado que al no recibir constantemente revisión el empleado presenta desmotivación o deserción laboral porque no tienen en cuenta su desempeño laboral o las dudas que el mismo presenta. Un 10% afirma que no recibe retroalimentación lo que puede deberse a que la organización no ha establecido objetivos claros para medir su desempeño laboral y organizacional otra razón seria falta de liderazgo del jefe y falta de comunicación y un 5% indica que nunca su supervisor le retroalimenta las actividades realizadas una de las razones es porque el jefe prioriza otras actividades dentro de la empresa lo que le impide hacer seguimiento para evaluar el desempeño de sus empleados.

- 6) Te sientes acompañado en tu desarrollo profesional dentro de la organización?

Tabla 2 *Análisis de resultados*

Respuestas de encuestados

1. Si
2. En ocasiones
3. Siempre
4. si, mucho
5. Si, tuve apoyo para estudiar
6. si
7. No
8. Si es muy acogedor
9. Si y considero que mis conocimientos me aportan para ser mejor Si siempre
10. Si algunas veces recibo supervisión
11. Si, me siento acompañada
12. A veces
13. A veces sí
14. si
15. Si a menudo nuestro jefe nos hace acompañamiento en cada proceso
16. En algunas ocasiones
17. Depende del tiempo de disponibilidad
18. Si me siento acompañada porque me preguntan cómo me siento o si tengo alguna inconformidad.
19. A veces porque dan prioridad a otras actividades
20. Si porque me ayudan a mejorar mis habilidades.

Nota: Autoría propia

La mayoría de los encuestados afirman que, si se sienten acompañados en su desarrollo profesional dentro de la empresa, es decir que la organización Fundación de la mujer vela por el bienestar profesional de sus trabajadores dando prioridad a su crecimiento, orientando sus actividades y aportando a su aprendizaje continuo lo que motiva al empleado a desarrollar sus actividades, a compartir sus conocimientos y promueve el trabajo en equipo.

- 7) ¿Cómo crees que podría mejorar el proceso de capacitación y desarrollo laboral dentro de la empresa?

Tabla 3 *Análisis de resultados*

 Respuestas de encuestados

1. Incluir actividades para mantener la participación a los asistentes
 2. Mejorar al hacer los procesos de capacitación de forma dinámica para estar activos durante todo el proceso
 3. Me parece que hasta el momento ha estado todo excelente
 4. El proceso que manejan actualmente me parece correcto y en la justa medida
 5. Realizando este proceso con más frecuencia a los empleados
 6. Más capacitación en campo, en situaciones cotidianas reales.
 7. Asociándolo más a uno
 8. Implementar estrategias que identifiquen la necesidad del empleado
 9. Creando estrategias de formación más aptas en el proceso de capacitación para desarrollar
 10. mejor las actividades en el área de prácticas
 11. Que no sea de manera virtual, sino que se realicen más cosas en Campo.
 12. Todo está muy bien
 13. Por medio de inducción y capacitación regular
 14. Podría mejorar desde talento humano realizando incentivos para los colaboradores en el cumplimiento de metas.
 15. Realizando más actividades de simulación.
 16. Llevándolo más a la Práctica
 17. Que se hagan en horarios de la mañana o al final del día para dedicar el tiempo necesario a estas capacitaciones
 18. Cuando se realicen cambios de política o temas similares nos capaciten a todos porque quedan muchas dudas
 19. contratando personal que se encargue del proceso de inducción para el nuevo empleado
 20. Enfocándose más en el área de trabajo de campo, diseñando una mejor capacitación en tiempo y práctica
-

Nota: Autoría propia

Los resultados obtenidos sugieren que la empresa puede mejorar estos procesos con mayor frecuencia, implementar más estrategias para identificar las necesidades de sus trabajadores, enfocarse en el campo de trabajo y, en última instancia, entregar mejores resultados de forma oportuna lo cual muestra que el diseño de la capacitación puede mejorar el proceso de desarrollo en la práctica.

- 8) ¿Qué opinión tienes sobre la última capacitación recibida?

Tabla 4 *Análisis de resultados*

 Respuestas de encuestados

1. Buen dominio del tema y se dio a entender fácil
 2. Al ser virtual, se presentaron problemas de conexión, se entrecortaba la comunicación por ende no era muy fluida
 3. Muy enriquecedora para mi crecimiento profesional
 4. Fue enfocada en la parte teórica y preferiría más trabajo de campo es decir que sea más práctica
 5. No recibí capacitación
 6. Bien, todo normal.
 7. Van mejorando cada vez más las capacitaciones
 8. Excelente, ya que se enfoca en lo teórico -práctico
 9. Considero que falta hacer mayor énfasis en el trabajo de campo.
 10. Se enfocan más en la política y no en la parte de análisis.
 11. Me gustaría que se desarrollará más el trabajo de campo
 12. Sería bueno implementar más la práctica
 13. Me permitió aclarar dudas sobre el reglamento de colocación de crédito
 14. Muy extenso
 15. Muy buena capacitación, pero sería mejor más tiempo en práctica
 16. Los temas quedan muy abiertos a libre interpretación
 17. muy poca información recibida sobre la práctica
 18. buena
 19. Son importantes para mejorar nuestro desarrollo profesional
 20. Fue muy efectiva para nuestros procesos a realizar a diario
-

Nota: Autoría propia

Los resultados obtenidos demuestran que hace falta más capacitación en la parte práctica para los empleados dado que se enfocan más en la teoría y al salir a desarrollar sus actividades presentan falencias lo que demuestra que durante el proceso hace falta mayor actividades prácticas o simulación reales que permitan al empleado enriquecer sus conocimientos y habilidades para desarrollar sus responsabilidades.

- 9) ¿Cómo crees que la empresa puede apoyarte para que puedas aplicar los conocimientos adquiridos en tu desarrollo profesional?

● **Tabla 5. Análisis de resultados**

Respuestas de encuestados

1. Capacitaciones constantes y aprovechar el proceso de ascenso cuando lo hay para aprovechar estas oportunidades
2. integrando a la cotidianidad de las tareas realizadas, para fortalecer dichos conocimientos
3. La empresa me apoya día a día al igual que los directores
4. En el momento no es posible ya que en el trabajo tenemos roles y funciones específicas
5. con beneficios como un ascenso
6. Con apoyo real, la empresa no apoya ni para cobrar ni para colocar
7. Dándole la oportunidad de poder ser parte de la empresa como trabajador
8. Promocionando el aprendizaje continuo
9. La empresa podría aportar más en capacitaciones, reuniones enfocadas al proceso de superación y visión para crecimiento personal y profesional.
10. Evaluando a los colaboradores cada 3 meses y retroalimentando lo que no se tiene claro cada mes.
11. Siempre estoy apoyada
12. considero que es importante implementar incentivos como bonificaciones o ascensos
13. Podría apoyar incentivando plan carrera para crecer personal y profesionalmente
14. Mediante ascensos
15. Espacios cortos que generen aprendizaje
16. ofreciendo la oportunidad de cursos adicionales
17. ofreciendo los recursos necesarios y el tiempo para aprender
18. Teniendo en cuenta nuestra opinión y por medio de bonificaciones y ascensos
19. Hacer acompañamiento en los procesos de levantamiento de información
20. Desarrollando un plan carrera para que los trabajadores tengamos la oportunidad de crecer

Nota: Autoría propia.

Los resultados obtenidos demuestran que a la empresa le hace falta diseñar oportunidades que apoyen más al desarrollo profesional del empleado, los mismos consideran que la empresa podría diseñar un modelo de aprendizaje que les permita avanzar en su aprendizaje, también podría implementar la promoción de nuevos cursos, plan carrera y charlas regulares los cuales servirán de apoyo para fortalecer y formar a los empleados y así generar incentivos que les permita crecer en su ámbito personal y profesional.

- 10) Qué te gustaría ver cambiar o mejorar en la empresa para que puedas crecer y desarrollarte en tu área de trabajo?

Tabla 6 *Análisis de resultados*

Respuestas de encuestados

1. Dejar ser al empleado para ejercer todo su conocimiento teniendo en cuenta política y reglamentos de la empresa, actuando con ética para que no se dé el acoso o persecución laboral ni presión inadecuada sobre cumplimiento de sus deberes
2. Que las capacitaciones no sean con textos tan extensos y sea más dinámica la formación
3. Hasta el momento todo ha estado bien
4. un proceso de capacitación más completo
5. Nuevas formas de realizar el trabajo, el microcrédito se está quedando atrás en los productos financieros y no ha evolucionado en 40 años
6. Mayor comunicación en el proceso de capacitación y desarrollo laboral
7. Me gustaría que la empresa contratara quizás mejor personal para la realización de procedimientos y que este compartiera por medio de vivencias sus experiencias y con ello invitar a crecer en la parte de liderazgo y comunicación para desarrollar nuevas habilidades.
8. Que mejoren el salario
9. Todo está muy bien
10. Procesos de capacitación más frecuentes
11. Me gustaría que mejorara los horarios laborales
12. Valorar el talento humano
13. Que la cartera por oficina y ejecutivo y desembolsos se actualice sola y no tener que estar revisando y colocarla manual
14. No aplica
15. el liderazgo a la hora de repartir actividades
16. los procesos de capacitación al nuevo personal
17. Más apoyo para poder estudiar
18. Hacer más promociones para generar solicitudes
19. Los procesos de capacitación más seguidos
20. La comunicación y la práctica en el área de campo

Nota: Autoría propia.

Los encuestados responden que se debe mejorar el proceso de capacitación siendo más completa y dinámica, aportando a los trabajadores más conocimientos y habilidades para desarrollarse especialmente en el área de práctica con el fin de mejorar la comunicación y el trabajo en equipo dado que la empresa necesita organizar las falencias en el proceso de capacitación y desarrollo laboral por ende se hace necesario que se planifique mejor los tiempos estipulados en el área de trabajo haciendo énfasis en la práctica de campo para mejorar sus habilidades y destrezas.

Conclusiones

La empresa fundación de la mujer presenta falencias en el proceso de capacitación y desarrollo laboral dado que la misma se enfoca más en la teoría que en la práctica lo cual da como resultado que sus asesores de inclusión financiera presenten dudas e inquietudes sobre la realización del trabajo de campo en el desarrollo de sus actividades y exista mayor deserción laboral.

De acuerdo con el objetivo general de la propuesta se realizó un plan de gestión de actividades para la empresa del Eje cafetero en el cual quedó estipulado las actividades a realizar, el tiempo, el tema una descripción y el responsable para el proceso de capacitación del personal de la empresa Fundación de la mujer, con el fin de que se tenga mejor planificación y organización en el proceso para los nuevos empleados dado que es importante que adquieran conocimientos prácticos y reales sobre las responsabilidades a desarrollar en su puesto de trabajo para tener un control adecuado que permita cumplir la visión de la misma.

Las irregularidades que se encontraron en los resultados obtenidos indican que los asesores no son evaluados ni supervisados con frecuencia, no se les realiza seguimiento y las oportunidades de crecimiento son limitadas, por ende estas falencias afectan en el desarrollo de sus actividades; lo que se espera es que próximamente se implemente con más frecuencia el proceso de capacitación para los nuevos y antiguos empleados esto con el objetivo de aclarar dudas e inquietudes y capacitarlos con temas relevantes para la organización y su desarrollo profesional, así mismo estos tengan la posibilidad de tener nuevas oportunidades dentro de la empresa en donde puedan adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos dentro de ella.

Realizar seguimiento al proceso de capacitación y desarrollo laboral dentro de la empresa Fundación de la mujer dado que es crucial implementarlo con mayor frecuencia para validar los conocimientos de los trabajadores, conocer sus opiniones, mejorar la comunicación, el trabajo en equipo es decir, donde tengan en cuenta más capacitación de campo en situaciones cotidianas y reales dado que en la última capacitación recibida los empleados manifestaron que fue virtual y hubo problemas de conexión por lo tanto no fue clara, se sugiere realizar la capacitación de manera presencial y haciendo énfasis en la parte práctica, de acuerdo a la ley 1567 de 1998, por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, lo cual da a conocer que el proceso de capacitación es obligatorio para los empleadores ofrecer a su colaboradores.

Recomendaciones

Para las irregularidades encontradas se recomienda: retroalimentar a tiempo al empleado sobre sus actividades realizadas con el objetivo de mitigar errores y ampliar su conocimiento, al momento de capacitar al personal se debe implementar actividades que requieran un campo de práctica real a las responsabilidades que van a realizar en su trabajo; Al terminar el proceso de capacitación se debe evaluar al personal sobre los temas de la capacitación recibida con el propósito de aclarar dudas e inquietudes sobre los temas expuestos, así mismo recibir sugerencias para mejorar las próximas capacitaciones en la organización.

Es importante que la empresa Fundación Mujer fortalezca la gestión de la cultura organizacional para alcanzar las metas establecidas, brindando apoyo al desarrollo de carrera de los colaboradores, asegurando la perseverancia de los empleados, con el objetivo de contar con empleados capacitados, motivados y con sentido de pertenencia. Lo cual permitirá que la tasa de deserción disminuya.

A continuación, en la tabla 7 se puede encontrar el modelo de gestión de actividades que se diseñó de acuerdo con el objetivo general y la pregunta problema:

● **Tabla 7 Plan de gestión**

Plan de gestión de actividades- Eje cafetero
Capacitación y desarrollo laboral

Objetivo: Mejorar el tiempo estipulado del trabajo de campo (prácticas) para ampliar los conocimientos y habilidades de los asesores de inclusión financiera.

Alcance: Aplicar el plan de gestión para los nuevos y antiguos asesores de inclusión financiera en la empresa Fundación de la mujer para mejorar el proceso de capacitación y desarrollo laboral en la práctica de campo.

Documentos/Normatividad de Referencia:

Ley 1567 de 1998, el cual crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 41. capacitación para la inserción laboral.

Artículo 54. Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran

Actividades	Tiempo	Tema	Descripción	Responsable
		Presentación de la empresa	Se da a conocer la estructura organizacional Fundación de la mujer: misión, visión, valores corporativos e historia.	Departamento de recursos Humanos
Taller teórico	20 horas	Productos Financieros (Préstamos y ahorros)	<p>Explicación sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microcréditos: Préstamos pequeños para financiar actividades productivas o para cubrir necesidades personales. - Seguros: Protección para los clientes en caso de eventos imprevistos, como enfermedad o muerte. 	Departamento de recursos Humanos

		Políticas de microcrédito	Reconocimiento y explicación sobre las políticas y requisitos de los clientes acerca de tener su propio negocio o trabajar por cuenta propia y tener al menos 12 meses de experiencia. también realizar asesoramiento para encontrar el mejor microcrédito de acuerdo con sus necesidades.	Departamento de recursos Humanos
		Código de ética (conducta y comportamiento de empleados)	Se informa acerca del comportamiento que debe tener el empleado dentro de la organización, el manejo de horarios, el trabajo en equipo y el uso adecuado de los valores corporativos.	Departamento de recursos Humanos
		Expectativas y responsabilidades	Se da a conocer las actividades a realizar, el tiempo estipulado y las expectativas que la empresa espera como el cumplimiento de metas y responsabilidades asignadas para cada empleado.	Departamento de recursos Humanos
Taller Practico	40 horas	Realizar talleres de análisis de microcréditos	Los seminarios de microcrédito se centran en profundizar en instrumentos de evaluación crediticia y en entender los fundamentos y la metodología asociados al microcrédito. Además, generalmente incluyen formación en campos como el marketing digital, las ventas, el empoderamiento y la educación financiera, con la finalidad de impulsar el desarrollo de las empresas de los participantes.	Departamento de recursos Humanos

Secciones de educación Financiera	<p>Explicación sobre: La educación financiera sus diversas partes o categorías importantes Incluyen algunas de las más significativas:</p> <p>Finanzas: Comprender y administrar los ingresos y costos cotidianos.</p> <p>Ahorro: Implementar una cultura de conservación y reserva económica.</p> <p>Transformaciones: Entender diferentes alternativas de inversión para incrementar el capital.</p> <p>Deudas y préstamos: Gestión eficaz de las cuentas de crédito e identificación de responsabilidades financieras.</p>	Departamento de recursos Humanos
Prácticas de Campo	<p>Aplicar actividades prácticas sobre el terreno, como capacitación para fortalecer las actividades rurales y agrícolas, y asistencia financiera a través de préstamos especiales para inversiones empresariales en donde el empleado aplique lo aprendido sobre las finanzas, el ahorro, deudas y préstamos.</p>	Departamento de recursos Humanos

Recursos: Internet, computador, libreta, lapiceros

Evaluación del programa -Realizada por el funcionario

Leer con atención cada pregunta y marcar con una X, lo que opina de la capacitación.

Fue de su agrado la explicación del personal encargado Si No

Entendió la información sobre la historia de la empresa Si No

Me explicaron las actividades que debo desarrollar Si No

Hubo algún aspecto del proceso de capacitación que le resulto difícil de entender

Que mejoras sugieres para futuras capacitaciones

Que habilidades o conocimientos te gustaría desarrollar para mejorar tu rendimiento laboral

Nota: Autoría propia.

Bibliografías

- BRG Tovar. (2018) Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado.
https://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20200721225509.pdf
- Concepto 268402. (2021). Capacitación por fuera de la jornada laboral
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=170456#:~:text=%C2%ABARTICULO%2054.,con%20sus%20condiciones%20de%20salud%C2%BB>
- CPF Puentes (2021). Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencias.
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/b946f8a6-6c2c-4ccc-a69b-182bc2c6c396/content>
- E Giovanni. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5901>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- Fundación de la mujer. (s.f).<https://portales.fundaciondelamujer.com/nosotros>
- G. Pérez. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

González Leiva. (2017) Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodri%20go.pdf>

LAO Villarreal (2016). La capacitación personal como fundamento del desarrollo humano y productivo en las organizaciones modernas.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/4570>

Ley 1636. (2013) Gestor Normativo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

Ley 2088- (2021) Gestor Normativo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ley 2225. (2022). Gestor Normativo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188807>

Ley 734. (2002). Gestor Normativo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

MFG Castro (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

Ortiz Gutiérrez (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3748>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB.
(pp. 44-55). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

Robledo. ardila. (2021). El desarrollo profesional del individuo en las teorías de la organización:
una mirada crítica <https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/651>

Téllez JA. (2012). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la
industria del calzado

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-

[07052012000100008](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052012000100008)

Apéndice

Apéndice A

Nombre: *Enlace de encuesta:*

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScWmafo->

[WPn6cXVbLyUd4cNB1NbyJ9my_ttwjOI57OtgCmcaw/viewform?usp=header](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScWmafo-WPn6cXVbLyUd4cNB1NbyJ9my_ttwjOI57OtgCmcaw/viewform?usp=header)