

Anexos

1. Entrevistas transcritas

1.1. Entrevista_1

Entrevistadora: ¿Cómo es tu nombre completo, cuánto tiempo llevas en la compañía más o menos, qué cargo ocupas? para conocernos un poco mejor

Entrevistado_1: Mi nombre es Entrevistado_1, ya llevo un poco de años en la compañía, perdí la cuenta como cuando llevaba como 17 años ¿si?

Entrevistadora: okey, sí

Entrevistado_1: actualmente soy líder UBN, ¿conocen el concepto de líder UBN? o Entrevistadora lo tiene claro cierto?

Entrevistadora: si

Entrevistado_1: estoy acá en inyección de puertas planta 1 ¿si? he pasado por muchas áreas, he vivido muchas transformaciones de la organización y por eso creo que tengo como conceptos o información para dar alguna opinión

Entrevistadora: vale, y tu edad ¿qué edad tienes si se puede saber?

Entrevistado_1: Mi edad es 48 años.

Entrevistadora: bueno

Entrevistado_1: ¿Qué más sería entrevistadora a ver pregúntame?

Entrevistadora: Entonces, empecemos ¿usted se entera de los cursos y las rutas que ofrece la plataforma de aprendizaje virtual?

Entrevistado_1: sí

Entrevistadora: ¿a través de qué medios se informa?

Entrevistado_1: haber eso normalmente mandan un correo, no recuerdo bien exactamente quién, pero es alguien de la escuela informando qué cursos hay ofertados, pero personalmente cuando me queda algo de tiempo ingreso a la plataforma a ver qué hay de nuevo, si veo que hay algo que me llama la atención inmediatamente lo empiezo a hacer porque eso es algo muy... muy flexible, vos empezas a hacer un curso y está ahí disponible para el momento que vos tengas tiempo cómo hacerlo ¿si?

Entrevistadora: vale

Entrevistado_1: en este momento no he tenido mucho tiempo pues, pero sí lo he hecho

Entrevistadora: o sea que podrías decir que el medio principal por el que te informas es el correo electrónico o hay algún otro?

Entrevistado_1: el correo electrónico

Entrevistadora: vale

Entrevistado_1: y... sí porque la verdad no lo he visto o no lo he buscado en las carteleras informativas

Entrevistadora: vale listo, y cada cuánto podrías decir que recibes como esa información relacionada con la plataforma

Entrevistado_1: Pues la verdad... Entrevistadora: esa no te.. no te puedo decir que cada 8 días, cada mes no, simplemente llega el correo, lo veo, inc

Entrevistadora: so yo dentro de mi bandeja

tengo una carpeta donde guardo toda la información de la escuela y... tocaría como revisar ahí a ver cada cuanto lo envían

Entrevistadora: vale listo, y... tú consideras que este medio por el cual te has informado que nos cuentas que es el correo electrónico ¿cumple con ese propósito de movilizar a participar? en tu caso

Entrevistado_1: lo que pasa es que yo te respondería sí a nivel personal, pues a mi sí y de pronto en... con un.. con el título del curso que están ofertando motiva a cada persona pues, todos tenemos diferentes intereses, pero si creería yo que en ocasiones para que sea más contundente a nivel de otro público deberían generarse otras estrategias

Entrevistadora: vale perfecto, pues ese es el objetivo que queremos sacar de estas entrevistas cierto? más adelante te preguntaremos que se te ocurre. Dale Entrevistadora

Entrevistadora: con ese otro público ¿te refieres al público operativo?

Entrevistado_1: exacto... exacto a ellos, porque me parece que hay unos cursos interesantes pues y creería que le serviría mucho a varios de ellos, hay gente muy inquieta en la planta, muy inquieta y ahí serían muy aprovechables eso cursos y esas capacitaciones

Entrevistadora: y entonces con respecto a esto pues cuéntanos qué percepciones recibes con tu equipo de trabajo con respecto a la plataforma, qué te dicen, qué has escuchado cómo se expresan sobre ella...

Entrevistado_1: con los que he tenido la oportunidad de hablar directamente exactamente de la plataforma me han dicho que hay unos cursos que... mejor dicho hay gente que ni siquiera se había dado cuenta que hay unos cursos que podían aplicar para ellos, que se limitan la gran mayoría a... que nosotros como líderes los movilizamos a realizar algunos cursos que son de carácter obligatorio, la gran mayoría ven la plataforma como eso, como un compromiso que hay que cumplir con algunos de esos cursos porque... porque si no.. no están cumpliendo algo,

no lo ven como “ve que bacano este tema, lo voy a hacer porque creo que me va a servir”. Yo creería que la motivación a que los muchachos empiecen a realizar esos cursos es eso, es decirle “venga que esto es para usted y sabemos que le va a servir”

Entrevistadora: claro

Entrevistado_1: pero como te digo los muchachos relacionan la plataforma como de carácter obligatorio porque nosotros estamos pendientes de que ellos cumplan con un requisito

Entrevistadora: claro

Entrevistado_1: y la verdad hay que cambiarle la perspectiva de la plataforma, que no es un requisito si no que es algo que la compañía le está regalando para su propio desarrollo personal

Entrevistadora: súper, sí completamente, y entonces tú podrías decir que la primera fuente de información que ellos tienen con respecto a la plataforma son los líderes, ¿cierto? los líderes UBN o ¿ellos tienen otros medios por el cual se informan de esta plataforma?

Entrevistado_1: inicialmente toda la parte operativa se les da un acercamiento desde que ingresan a la compañía

Entrevistadora: sí

Entrevistado_1: ellos interactúan con la plataforma realizando esos cursos que te digo que son como de carácter obligatorios

Entrevistadora: sí

Entrevistado_1: pero en el tiempo nosotros como líderes somos los que les decimos como “¡ey! recuerden que hay una plataforma donde hay que hacer esto, esto y lo otro”

Entrevistadora: claro

Entrevistado_1: porque muchos de ellos tienen correo personal, yo sé que de pronto la escuela les envía información con respecto a

Entrevistadora: sí

Entrevistado_1: pero estoy casi seguro que si el correo lo revisa el 20% de la población operativa es mucho, ahorita no queda tiempo si no para el Whatsapp, el Facebook y el Instagram

Entrevistadora: entonces de esos medios, que muchas gracias por contarnos tan detalladamente, cuál crees que es más útil y efectivo con ellos y ¿por qué?

Entrevistado_1: pues creería yo y me atrevo a decir que por obvias razones el Instagram y el Facebook, el WhatsApp también es súper importante, pero estos medios que son tan llamativos porque son las redes sociales y el que no esté ahí está muerto pa' el mundo deberíamos aprovecharlos como... si es posible como un canal informativo por lo menos que los cuestione

Entrevistadora: sí, y ¿ustedes en este momento tienen canales ya sea vía WhatsApp o grupos en Facebook o todavía no existen?

Entrevistado_1: nosotros tenemos cada uno de los líderes un grupo en WhatsApp donde les compartimos toda esa información

Entrevistadora: vale, perfecto, entonces ¿tú consideras que para ellos es importante estar informados sobre estos cursos o no favorece este aprendizaje?

Entrevistado_1: lo que pasa es que no sé si para ellos es... lo ven así, yo creería que es más de trabajo por parte de alguien, no sé si en este caso de parte de ustedes o de la compañía

Entrevistadora: sí

Entrevistado_1: el general es ese... como esa curiosidad en cuanto a

Entrevistadora: okey

Entrevistado_1: en invertir ese tiempo libre que yo sé que muchos de ellos tienen no solamente en meterse a Instagram o a Facebook, sino que también “¡ey! vení yo hago algo más productivo y le dedico 15 o 20 minutos a meterme a eso”, pero con la fuerza de otra parte, fuerza motivadora que lo incite a por lo menos a curiosear este tipo de temas

Entrevistadora: vale, perfecto, y entonces ya mirándolo como desde un aspecto mucho más general cuáles son como esos medios o estrategias que la compañía en general utiliza pues con este público operativo qué sientes que a ellos les funciona más, ya sea las carteleras que nos comentaste ahorita o ya por WhatsApp o Facebook

Entrevistado_1: es que los medios de comunicación acá han sido la cartelera, ahora último hay unos mensajes que están enviando, los envían desde dos números de WhatsApp, pero no estoy pues no estoy seguro si ellos tienen también ese tipo de comunicación

Entrevistadora: vale, listo

Entrevistadora: cada cuanto Entrevistado_1 crees que es importante o que sería muy importante para ti y para tu equipo de trabajo, tu que los conoces, recibir ese tipo de información sobre los cursos que hay en la plataforma

Entrevistado_1: yo diría que la constancia nos empieza a generar hábitos y después de los hábitos sigue la cultura y cuando se vuelva cultural ganamos

Entrevistadora: claro, claro que sí, ¿quiénes podrían ser los responsables de emitir esta información? tu crees que eso debería ser directamente la empresa digamos desde el área de

comunicaciones o directamente desde la escuela virtual por ejemplo un líder de la escuela de operaciones ¿quiénes son las personas que tu consideras son las que deben estar todo el tiempo promoviendo esta información sobre los cursos y rutas de esta plataforma?

Entrevistado_1: responsables directos creería yo que ustedes desde la escuela ¿si? pero en el tema de cómo vamos a socializar la información eso sí es un grupo digámoslo así disciplinario donde están ustedes... no sé, puede ser talento humano o no sé si la escuela dependa de talento humano y nosotros como líderes directos del proceso que somos los que tenemos relación directa con el personal, cada uno desde su rol cumpliendo como con una función.

Entrevistadora: claro que si, usted como líder de su proceso y también pues que ha visto la experiencia de los otros líderes ¿cómo percibe usted o sea, qué has escuchado sobre esa experiencia y aprendizaje de todo tu equipo en la plataforma? es decir ahorita nos mencionaste un poquito sobre qué decían pero aquí de pronto un poquito más sobre qué es eso que de verdad sienten con respecto a, ya nos hablaste de que dicen que eso lo ven desde la obligatoriedad ¿cierto? pero por ejemplo yendo a los detalles ellos que piensan por ejemplo de los contenidos si los ven muy cortos, si los ven muy extensos, si los ven apropiados o no ¿cierto? qué sienten o qué han pensado ellos con respecto a esa experiencia de aprendizaje y eso tú como líder tú consideras que si les ha servido o ha facilitado de alguna manera que algún proceso mejore dentro de la compañía y dentro del ejercicio pues que desempeñen

Entrevistado_1: a ver yo qué te dijera, exactamente comentarios como tal de los cursos he escuchado muy pocos porque en realidad... en realidad vuelvo y te digo, está tan arraigada la perspectiva del personal en cuanto a la plataforma y los cursos de que son obligatorios que cuando uno, como todos lo sabemos, cuando hacemos algo obligado no le sacamos como el gusto y la importancia, yo me voy pa' una clase de ecuaciones diferenciales si yo no le saco el gusto yo voy porque la tengo que ganar ¿cierto? entonces yo diría la campaña pa' empezar a escuchar ese tipo de comentarios sean positivos o negativos debería comenzarse donde vuelvo y repito que ellos lo vean como algo enriquecedor para sus propias vidas pa' su perspectiva frente al trabajo, frente a su familia, frente a su desarrollo personal, que les abra esa mente que seguro cuando le vamos a hablar de la plataforma ellos van a empezar a dialogar sobre esto y

ojalá, bacano sería que ellos conversaran entre ellos mismos “¡ey! viste el curso que montaron en la escuela de esto, esto y lo otro”, yo diría que ese es.. ese sería como... como el punto máximo del desarrollo y la virtualidad aquí a la compañía, cuando ellos empiecen a dialogar sobre la plataforma como algo interesante y motivador. A hoy seguro seguro Entrevistadora ellos lo ven la gran mayoría de personas como de carácter obligatorio

Entrevistadora: cómo podríamos incentivar desde la escuela, por ejemplo, cómo piensas tú que podríamos incentivar esa autonomía por estar conectados con la plataforma. Qué podemos, qué estrategias se pueden usar, tú que los conoces qué crees que les gustaría estando allá y directamente diciéndoles “vea hagan esto para que ellos de verdad les presten atención... tú qué harías

Entrevistado_1: sabes que me imagino yo acá y no soy el más ducho en el tema del marketing por llamarlo de alguna manera, que bueno un laboratorio con una muestra de la población donde empecemos a hablarles de la plataforma y les digamos a ellos cómo se la imaginan

Entrevistadora: súper bueno, involucrarlos más

Entrevistado_1: exacto, bajarlos de la nube de pensar que eso es obligatorio porque lo tenemos que hacer para cumplir un requisito legal, bajarlos de allá y aterrizarlos al punto de decirles venga que es que esto no es para eso si no para que usted se desarrolle como persona, aquí te vamos a compartir conocimientos, qué te gustaría, qué te gustaría ver cuando ingreses a la plataforma, qué te gustaría aprender, cuáles son tus gustos, qué te motiva, entonces empezar a sacar todo ese tipo de información y llegar a un punto donde “¡ve! que bacano sería montar un curso donde...” no sé voy a decir cualquier cosa, “...donde los muchacho se empiecen a motivar por el tema de la salud”

Entrevistadora: de la salud

Entrevistado_1: digo yo por nombrar cualquier tema, pero sería muy bacano un laboratorio de eso a ver que resulta

Entrevistadora: yo te pregunto algo, entonces ¿consideras que el trabajo por hacer debería hacerse desde la presencialidad o desde la virtualidad para poder motivarlos?

Entrevistado_1: ese laboratorio que yo les digo sería muy bacano, muy bacano tener el espacio de hacerlo presencial

Entrevistadora: sí

Entrevistado_1: ¿por qué?, porque no nos digamos mentiras que a hoy a hoy yo apago la cámara y ustedes no saben que estoy haciendo yo ¿cierto?, entonces es captar la atención tal de que él se le enfoque esos... no sé esos 15 o 20 minutos que usted le está hablando y motivándole sobre el tema

Entrevistadora: listo

Entrevistado_1: que más adelante cuando ellos se motiven y sean conscientes tranquilamente te prestan atención virtualmente porque ya saben a lo que van porque ya están interesados, porque ya saben que les va a servir.

Entrevistadora: listo

Entrevistadora: listo Entrevistado_1 ya terminamos

1.2. Entrevista_2

Entrevistadora: Para este este ejercicio empecemos por presentarte, cuál es tu nombre completo, cuál es tu profesión de base, cuánto tiempo llevas en la compañía y qué cargo estás ocupando

Entrevistado_2: Muy buenas tardes, mi nombre es Entrevistado_2, actualmente con el rol de coordinador de producción en la planta de plásticos, llevo 2 años y medio en la compañía, como profesión Ingeniero Industrial y especialización en gerencia integral.

Entrevistadora: Entrevistado_2 en este momento, entrando a hablar puntualmente de la plataforma, tú te enteras de los cursos y rutas que ofrece la plataforma de aprendizaje virtual, ¿tú los conoces, te informas sobre ellos?

Entrevistado_2: Bueno, a través del medio de comunicación que he considerado ha sido efectivo, te confieso que en primera instancia no tenía esa línea directa para enterarme de los cursos que iban saliendo y se iban montando en la plataforma entonces en cierto modo no desplegaba a tiempo la información hacia el equipo para poder que ellos hicieran el ejercicio. Actualmente ya conseguí una herramienta adicional a través del chat también dónde recibo ya la información directamente, la recibo en línea y de igual manera se baja al equipo para poder que esto se realice

Entrevistadora: ¿o sea que usas el correo y el WhatsApp?

Entrevistado_2: Así es... ¿Cómo garantizar que los muchachos realmente puedan realizar este ejercicio? inmediatamente yo les despliego la información y les pongo una tareita de que aquellos que van realizando el ejercicio por favor me van levantando la mano para yo generar un listado de quienes me quedan faltando y quiénes no para hacer seguimiento y poder garantizar que esto se ejecute

Entrevistadora: súper bien, ¿cuánto podrías decir que tu recibes esa información relacionada con la plataforma de aprendizaje, bien sea por WhatsApp o por el correo, cada cuanto lo recibes?

Entrevistado_2: No, inmediatamente haya información que ustedes publican relacionado con la plataforma, cada vez que ustedes publican yo la recibo de primera mano también

Entrevistadora: O sea tú estás pendiente cuando les llega ese mensajito de que estás matriculado y ya con eso te vas

Entrevistado_2: así es

Entrevistadora: pero... Entrevistadora perdón te interrumpo, podrías establecer un periodo de tiempo como cada 2 días, cada semana, más o menos recibes la información o sea cómo establecer un aproximado.

Entrevistado_2: Hablando directamente de la plataforma, todos los días siempre hay información enlazada a la plataforma pero información frente a temas de la escuela, temas de bioseguridad, el autocuidado, sí todos los días me llega. De la plataforma pues como tal como te digo no puedo decirte con qué frecuencia porque realmente me llega cada vez que hay algo relacionado con la plataforma y que ustedes comparten.

Entrevistadora: Listo

Entrevistadora: Súper. Consideras que ese medio por el que te estás informando cumple con ese propósito de movilizar la participación en la plataforma de aprendizaje virtual, es decir, ese medio tu crees que es el mejor para estar informado y poder movilizar a la gente que participe en la plataforma.

Entrevistado_2: Bueno Entrevistadora, muy buena pregunta. Te digo por qué, digamos es una estrategia ante esta situación que estamos viviendo inicialmente que es esta pandemia y digamos que el acercamiento hacia la plataforma no es acelerado, de hecho es lento, ¿por qué? porque dentro del equipo de trabajo hay una población heterogénea, es decir hay personas que realmente les cuesta poder acceder a un computador, poder acceder a una aplicación del celular, no hay en algunas personas dominio sobre estas herramientas, de hecho requieren ayuda entonces digamos que ha sido bien aceptada pero la evolución frente a la interacción digamos que es lenta, por lo que te digo y es normal pues, pero al momento de acuerdo a la ejecución de las actividades a desarrollar dentro de la plataforma se están dando una población

de todo el equipo con ayuda, algunos ya caminan muy solos, algunos todavía preguntan cositas pero ya al menos están interactuando, entonces ahí vamos con esto Entrevistadora y Entrevistadora.

Entrevistadora: Súper, ¿tú consideras que esos mensajes que te compartimos a los correos o cuando te los compartimos al chat o cuando tú te enteras, crees que cumplen con ese objetivo de movilizar la gente o no?

Entrevistado_2: Noo, total Entrevistadora total, son mensajes que realmente van acompañados de información que invita y motiva a las personas para poderse acercar a la plataforma y poder en cierto modo averiguar más sobre ese mensaje que ustedes nos vienen transmitiendo

Entrevistadora: Listo, ahora ya desde tu posición como líder cierto? como de esa persona que ha tenido interacción con ese público operativo, qué percepciones tienen tu equipo de trabajo sobre la plataforma de aprendizaje virtual , qué han dicho que has escuchado, qué es lo que ellos sienten? porque yo sé, porque yo también lo he escuchado hay comentarios de cómo son los cursos, de cómo deberían ser cómo podría ser mejor, cómo se sentirían más convocados a participar, o por qué no se siente convocados, porque a veces como conversábamos en una de las entrevistas nos hablaban de que se sienten más obligados a participar porque es un asunto de cumplimiento que hacerlo porque les gusta cierto, porque autónomamente saben que ahí van a encontrar algo con lo que se pueden formar entonces, digamos que esta pregunta es alrededor de qué te han dicho a ti o qué has escuchado de sobre ese equipo tuyo sobre ese público operativo sobre la plataforma de aprendizaje virtual

Entrevistado_2: Listo Entrevistadora y Entrevistadora mira, aquí hay varios panoramas al respecto, voy a empezar con el panorama más positivo, cual es? aquellas personas que me han abordado y me han dicho “jefe, pero eso es obligatorio” entonces hay argumentos y que tengo como base y son los siguientes: primero, estamos en un tema como les dije ahora de pandemia donde no podemos realizar reuniones o capacitaciones de manera presencial y que se adoptó este medio obviamente para poderles desplegar la información aportando pues al tema de la pandemia. Segundo, claro son requisitos de la compañía que es lo que les manifiesto a ellos

son requisitos a los cuales debemos cumplir porque es información que realmente te va a nutrir para poder que vos adoptes esa información y mejorar dentro de la compañía y que se den cuenta realmente cómo se está moviendo la empresa, información sobre varias viables, cuales? temas de seguridad, temas de calidad, temas ambientales, temas de comunicación en fin, entonces es información que realmente les sirve demasiado para ellos. Entonces primer abordaje que me han hecho ha sido frente a eso “jefe y es obligatorio” es como si ellos sintieran que “eh qué pereza tener que entrar” entonces realmente es de sensibilizar que no es fácil, es un tema cultural, de ellos estar monitoreando, entrando, verificar. Otro de los panoramas, es que hay personas que manifiestan “uy jefe qué información tan chevere frente a esos cursos, uy yo aprendí demasiado en temas de seguridad uy yo no sabía algo pues tan sencillo y que trabajamos día a día en la planta y no conocía muchas cosas” uno frente a temas ambientales, disposición de residuos todo ese tipo de cosas, temas de energías peligrosas, temas bueno... frente al autocuidado en fin. Entonces es un aspecto muy positivo hay gente que realmente se nutre de esa información y no les da ni pereza y antes les gusta poder ir mirando y evaluando esa información que están poniendo porque sienten que realmente los nutre entonces entonces es de lado y lado que se presenta ese tipo de situaciones Entrevistadora ya lo he vivido y es lo que manifiestan algunos compañeros del equipo de trabajo.

Ahora, frente a los cursos sí algunos me dicen que hay cursos que tienen muchos enlaces y pareciera que eso no tuviese fin entonces mirar no sé ponerlo... que la verdad no sé cómo.. pero si me han dicho mirar cómo lograr que sea más ameno en ese sentido en que listo pasé una etapa y que tengo que hacer la otra y la otra y luego la otra y algunos han manifestado que pareciera que no tuviera fin y por eso a veces de pronto lo dejan para más tarde o el día siguiente y lo van dilatando. Esos son los comentarios que se tienen actualmente.

Entrevistadora: Listo. Súper claro, a mi me genera la duda, tu crees que es importante que ellos reciban la información también de manera autónoma sobre los cursos de la plataforma, es decir, yo sé que los líderes ubn se encargan de bajar esa información puesto que, a mi me pueden matricular pero nosotros que tenemos correo corporativo sabemos que uno le llega ahí y sí o sí lo tenemos que revisar, en cambio ellos tienen es su correo personal y sabemos que muchas veces no los revisan, entonces cómo consideras tu que sea mejor que ellos se informen con respecto a los cursos que siga siendo a través de los líderes? o que existan otras formas

por ejemplo el uso de carteleras, por ejemplo audios, o si es necesario hacer un acto presencial consideras que eso los engancharía más con el ejercicio de estar informados sobre la plataforma.

Entrevistado_2: Entrevistadora, yo pienso que pues ahí hay una vía fundamental y no se puede perder que es a través del líder, sí? pero sí implementar y qué bueno lo mencionaste ahorita hay varias vías de comunicación , esta es una, a través del correo pues si hay personas que ni correos tienen y los que tienen pues no lo revisan pero sí sería muy bueno desplegar esa información por las carteleras de que se les diga “mire acaba de salir un curso de este mes relacionado con tal tema” es bueno ¿por qué? porque te digo que sí aquí en la planta acostumbran a leer las carteleras de hecho hay información que ellos no pueden dejar de mirar, por ejemplo la rotación de los turnos, siempre se fija en la cartelera y ellos casi que obligatoriamente deben dirigirse allá para poder verificar en qué turno quedó en la próxima 15na entonces sería muy bueno desplegarse esa información ahí en el medio de comunicación en las carteleras que tenemos dentro de la planta.

Entrevistadora: o sea que consideras que las carteras son un medio clave para nosotros desde la escuela ir a pegarles allá una pieza que diga “vea este mes hay que hacer tales cursos o te invitamos a que realices este mes estos cursos” consideras que sería muy chévere hacerlo así?”

Entrevistado_2: Considero que es un ejercicio bueno para hacerlo Entrevistadora y Entrevistadora y seguro después de ello evaluamos la efectividad o no frente a esa interacción con la plataforma. Sería muy bueno adoptarlo.

Entrevistadora: y te pregunto acá, cada cuánto sería como indispensable mantener informado al equipo operativo no sé si como tu mencionas quincenalmente o cual te parece más efectivo para esta información

Entrevistado_2: bueno pues yo pienso que frente a esa información sale con más frecuencia yo pensaría que si cada semana se consolida información donde cada semana debían ellos estar monitoreando muy bueno que en la cartelera cada semana vean información al respecto. Si

salen por ejemplo los cursos, que obviamente no van a salir cada semana pero sale un curso dos máximo pues al mes pienso que ahí esa parte del curso lo pueden mirar cada quince días

Entrevistadora: Mira Entrevistado_2, nosotras también con ese ejercicio de estar indagando alrededor de cómo mejorar esa experiencia de la plataforma virtual cierto, nos preocupamos también por buscar que cada una de las personas del público operativo se conecten de manejar muy autónoma a la plataforma, tu sabes que hablar de autonomía y de un seguimiento cierto tu sabes que hay unos cursos de cumplimiento obligatorio los que toda la compañía tenemos que apuntarle pero lejos de uno ir a mover una estadística ir a decir sí es que tantos cumplieron o tantos me faltan por cumplir es crear poco a poco esa cultura alrededor de la autonomía alrededor del aprendizaje para que ellos se conecten, entonces la pregunta acá sería cómo crees tú que tu equipo de trabajo puede estar más incentivado, podría estar más motivado a participar autónomamente de todo lo que presentamos en la plataforma cierto?

¿Cuáles crees que son esas estrategias que podemos usar para favorecer el aprendizaje o esa experiencia de aprendizaje del público operativo con la plataforma de aprendizaje virtual?

Entrevistado_2: Entrevistadora, excelente. Yo pensaría que mira aquí hay una línea muy delgada porque es un tema cultural, y como bien sabemos tratar de cambiar la cultura en los seres humanos, no es fácil, es complicado. Como es un tema cultural yo pensaría que hay un ejercicio muy bueno que se podría hacer y es un acompañamiento personalizado, un ejemplo claro y sería muy bueno por parte de ustedes poder mirar cómo llegar a las personas, qué bueno visitándolos en el puesto de trabajo y mirar , qué perspectiva tiene frente a la plataforma cómo le está yendo qué siente que tiene que reforzar pero ese acompañamiento muy personalizado, de ahí obviamente ustedes van a extraer una información valiosísima porque de ahí les va a dar la materia prima para tomar muchas decisiones y realmente saber cómo está. Lo de la encuesta excelente claro, muy bien la encuesta, pero hay encuestas que realmente tienen preguntas o cuestionarios sesgados o preguntas cerradas, en fin, entonces esa interacción cuando uno les brinda acompañamiento personalizado es un ejercicio que puede ayudar a darle mayor celeridad y poder identificar esas cosas en cada uno, esas falencias, esas oportunidades y esas fortalezas también frente a la plataforma.

Entrevistadora: Claro que sí. quienes creen que deben ser los responsables de todo el tiempo estar emitiendo esta información sobre la actualidad sobre la plataforma de aprendizaje virtual, digamos que dentro de esos equipos o áreas que se encarguen de esa gestión. Porque tu sabes que existe el área de comunicaciones que todo el tiempo hacen una gestión comunicativa más estratégica más generalizada, cierto, de lo que acontece en la organización pero esto qué tiene que ver con la escuela virtual tu quienes o a qué proceso consideramos el responsable de este proceso de informar al público operativo sobre la plataforma de aprendizaje virtual.

Entrevistado_2: No, yo pensaría que digamos los papas de la plataforma son los que deberían desplegar esa información y hacer ese acompañamiento, obviamente pues con nuestra ayuda también porque son los equipos nuestros los conocemos en detalle, podemos darles recomendaciones y observaciones al respecto, pero pienso que es un ejercicio y sería muy efectivo cuando los papas de esa plataforma hacen todo ese acercamiento

Entrevistadora: tu crees que ese acercamiento Entrevistado_2, ya aquí para darle cierre a esa idea que nos das, como de trabajar con el público operativo, entendiendo la pandemia pero también reconociendo las necesidades de esa gente que está allá en la presencialidad, cómo crees que sería la mejor estrategia para desarrollar para que los llamemos, los incentivemos, los motivemos a participar en la plataforma, podría ser desde la virtualidad, cómo sería si fuera desde la virtualidad teniendo en cuenta las limitaciones que también tienen ellos como público, que no tienen acceso a un computador todo el tiempo, que dependen más de sus teléfonos celulares y si fuera en la presencialidad, cómo sería. Es decir, para este público cuál ves mucho más viable, ¿la virtualidad o la presencialidad?

Entrevistado_2: No, yo veo mucho más viable la presencialidad, aún ante estas adversidades, pero el ejercicio puede hacerse, y como te digo si ese acercamiento se da en el puesto de trabajo sería efectivo porque solo vas a estar tu o Entrevistadora no sé quién, con la persona, él trabajando ahí de todas maneras a modo de conversatorio cómo lo hacen muchos aquí entre ellos mismos, pero a modo de conversatorio, ir registrando esas inquietudes y experiencias con la plataforma qué ideas tienen en fin. Y seguro que el ejercicio lo puedes evacuar rápidamente, lo ve uno muy macro pero realmente lo puedes evacuar fácil y rápido y pienso que sería mucho

más efectivo dentro del puesto de trabajo porque cuando se citan a una reunión desde la virtualidad por ejemplo pienso que la efectividad no va a ser tan efectiva ante la presencialidad, pienso que muy bueno si lo pueden madurar un poco evaluar y mirar qué estrategias adoptar para poderlo lograr, hacer obviamente llevarlo a cabo en la planta y si eso se logra les aseguro que sería un muy bien ejercicio.

Entrevistadora: Si fuera en la virtualidad, ustedes cómo se mueven con su equipo de trabajo desde la virtualidad, cuando les tienen que dar alguna información ¿cierto? yo sé que de pronto tienen algunos grupos en Kaizala o WhatsApp, cómo crees que es efectivo, será que si nosotros les mandamos un audio ellos lo escuchan será que si de pronto le enviamos una pieza gráfica ellos la leen y son conscientes, o sea si es a través de esos medios tú cómo lo harías

Entrevistado_2: sí Entrevistadora, mira si tenemos esos medios el Kaizala y el WhatsApp, digamos que es el medio más usado actualmente para comunicarnos con todo el equipo y claro que sí si ustedes quieren hacer llegar un audio para ellos nosotros garantizamos que cada uno lo reciba a través de esos grupos y cómo lo garantizamos? obviamente verificando de que cada uno manifieste que lo recibió y realmente lo escuchó que si quieren mandarnos equis información frente a diapositivas una presentación también la reciben, la reciben a través de estos medios, es uno de los únicos medios que tenemos a través de la virtualidad para comunicarnos actualmente con todo el equipo, a través del Kaizala y a través del Whatapp

Entrevistadora: y ¿son efectivos? o sea siempre se enteran

Entrevistado_2: ... nunca hacemos una reunión con los muchachos como lo estamos haciendo a través de teams u otra aplicación donde podamos vernos, no. Utilizamos solo Kaizala y el WhatsApp

Entrevistadora: vale, y ya una última preguntita de mi parte, y es: cómo es el tema del tiempo para realizar los cursos y rutas de la plataforma, porque yo sé que ahí también hay un dolor con el tema de que sabemos que están en plantas, sabemos que están en la presencialidad entonces estos cursos y rutas ellos los hacen por fuera según entiendo, cómo incentivar a que

la gente use de su propio tiempo, de su tiempo libre a la realización de un curso que hay en la plataforma o sea, cómo lo ves tu? ellos sí lo harían no lo harían habría que generar otros espacios estando en la presencialidad para que ellos revisen los cursos o los contenidos

Entrevistado_2: bueno Entrevistadora, como te dije hace un momento hay una población dividida frente a la aceptación de esos temas algunos manifiestan que no lo hacen en tiempo suyo más hay unos temas que tiene la organización frente a la hora lin sí? que hay que cumplir esos temas de la hora lin, entonces...

Entrevistadora: ¿esa es la hora de la excelencia?

Entrevistado_2: La hora de la excelencia, sí. entonces ahí es donde entramos a generar un poco de consciencia con ellos y decir “no señor, es que en estos momentos tenemos hora de excelencia” la hora de excelencia no se está ejecutando debido al tema de la pandemia porque no nos podemos reunir , “este tipo de espacios es considerado la hora de la excelencia y por ende debes sacar el tiempo para poder realizar estos ejercicios además es información que te va a nutrir para poder generar en cierto grado mayor consciencia en frente a los valores de la compañía porque es información que netamente es de la compañía y que está al servicio nuestro. De esa manera generamos consciencia Entrevistadora.

Entrevistadora: súper

Entrevistado_2: Sí hay algunos que se quejan frente a qué por qué no se puede hacer en horas laborales de hecho hemos sacado personas que se van desplazando hacia la escuela para hacer los cursos en el tiempo laboral, pero obviamente no siempre se nos va a permitir por el flujo de producción que tenemos, entonces eso pasa y normalmente sacamos la población que tiene más dificultades para hacerlo a través del celular o en sus casas entonces esa población es la que retiramos, los llevamos a la escuela y empezamos a hacer todo el ejercicio

Entrevistadora: mi pregunta era justo con esto dos públicos que él los mencionaba que se podrían entender por dos grupos, unos cuyas perspectivas sí es más de es obligatorio y les da

un poco más de pereza y los otros que digamos si encuentran algo valioso para ellos y se emocionan y se permiten seguir explorando y descubriendo la plataforma, me gustaría saber si de pronto tu podrías decirme como cual sientes tú que es el factor clave que para este segundo grupo le emociona experimentar la plataforma, que desata esta iniciativa por parte de ellos?

Entrevistado_2: bueno, yo pienso que es que como seres humanos cada uno somos un mundo diferente yo digo que hay un tema de la disposición de muchos porque hay muchos que tienen muy buena disposición ese espíritu y ese deseo de mirar la información que la empresa nos está transmitiendo y poder absorber para bien propio y bien para la compañía. Entonces yo pienso que esa es la gran diferencia es ese espíritu de emprender, de conocer, de saber, de entender cosas, mientras hay otros que obviamente ese espíritu está muy adormecido, entonces por eso es por lo que en cierto modo el equipo se divide en varios grupos. Hay algunos mucho más receptivos, otros no tanto, pero otros ya sí demasiado apaciguados donde realmente no lo ven con muy buenos ojos.

Entrevistadora: bueno Entrevistado_2 muchas gracias estas eran las preguntas que teníamos diseñadas.

1.3. Entrevista_3

Entrevistadora: Dinos cuál es tu nombre completo, cuál es tu profesión de base y cuánto tiempo llevas en la compañía.

Entrevistado_3: Mi nombre es Entrevistado_3, soy ingeniero electricista y llevo en la compañía 27 años vinculado y estuve en la compañía 3 años antes como practicante, o sea que soy semillero de las de las universidades.

Entrevistadora: Sí, haz hecho carrera en la empresa.

Entrevistado_3: Sí.

Entrevistadora: ¿Qué cargo ocupas actualmente?

Entrevistado_3: En este momento soy líder UBN de mantenimiento

Entrevistadora: Perfecto, súper Entrevistado_3, entonces hablemos ya un poquito de la plataforma, ¿tú te enteras de los cursos y rutas que oferta la plataforma de aprendizaje virtual?, ¿tú te informas de lo que hay allá?

Entrevistado_3: Sí, me entero, me entero de los cursos porque llegan los correos donde... donde aparece que he sido matriculado en algún curso o alguna capacitación, y adicional pues por por medio de la escuela, sea por Andrés que nos escribe o nos llaman o por correo también nos dice los cursos que tienen los muchachos matriculados, no solamente los que tengo matriculado yo, sino los que tiene matriculado también el personal que tengo a cargo

Entrevistadora: ¿tú has realizado esos cursos o rutas?

Entrevistado_3: Sí sí

Entrevistadora: ¿Cómo te ha parecido ese contenido? ¿te ha gustado? ¿no te ha gustado? te parece útil o no

Entrevistado_3: Sí, sí, los cursos que hacemos, los contenidos son interactivos, hay parte de lectura y hay parte de videos que ayudan también a aclarar muchos los temas, cierto, y en algunos cursos que está la parte de la evaluación o la retroalimentación... si se adquirió el conocimiento de lo que se vio.

Entrevistadora: Súper bien, ¿cada cuánto podrías decir que recibes esa información que está relacionada con la plataforma de aprendizaje virtual? tu ya nos hablaste de que te llega por correo o que te dicen tus compañeros o alguien de la escuela, más o menos si tuviéramos que hacer una línea de tiempo, ¿con qué frecuencia te llega a ti esa información?

Entrevistado_3: Pues en el año... pues al inicio como hay una planeación de todas las capacitaciones y los cursos que hay, llega la planeación de los cursos que se van a inscribir, yo diría que en el mes nos llegan unos 2, 3 mensajes de lo de la plataforma y lo de los cursos de capacitación, más las retroalimentaciones de seguimiento que hay veces de la escuela nos mandan, en este listado estas personas faltan por realizar los cursos o por terminarlos, entonces ahí también un seguimiento fuera de la información que nos llega de la inscripción.

Entrevistadora: Súper bien, ¿tú consideras que este medio por el que te informas sobre los cursos y rutas, en este caso es el correo electrónico, cumple con el propósito de hacer que la gente entre a la plataforma y participe o eso no cumple con ese objetivo? o sea solamente que a ti te llegue por correo a ti te invita a hacer los cursos o no?

Entrevistado_3: Sí, sí me parece que es un medio normal por el cual me llegue la información, adicional pues como le digo no solamente llega el correo, sino que también alguien de la escuela me ha llamado a preguntarme si leí el correo o si me llegó

Entrevistadora: Okey, ¿tú consideras que estos mensajes que te llegan cumplen también con este objetivo? o sea son muy claros, o no son claros, o sea a parte de esa notificación de que fuiste matriculado o no, cierto, por ejemplo cuando les enviamos esas piezas gráficas, cuando les decimos te invitamos a participar, ¿tú crees que esos mensajes si son claros?, y pensando ya desde tu rol como líder esos mismos mensajes les llegan a tus compañeros en las plantas a tu equipo de trabajo o solamente lo reciben ustedes como líderes

Entrevistado_3: No, esos mensajes son claros para nosotros incluso pues traen como toda la información y si tiene alguna fecha de terminación o el alcance, incluso a veces cuándo pues en mi caso cuando veo que no vamos a lograr de pronto la fecha he pedido de pronto un espacio más, para poderlo realizar porque de pronto tenemos varias actividades en curso. Esos mensajes que llegan así pues tal en el mensaje como aparece en el correo parte de ella sí los envío al equipo de trabajo porque manejo en este momento unos chats con mi equipo, entonces lo que son los cursos, el seguimiento de los cursos, qué cursos tenemos matriculados y sobre todo aquellos que son como requisitos. Cuando tenemos de pronto que cumplir alguna fecha

de cumplimiento con el que hay que terminar también se le pasa el equipo de trabajo, lo manejamos a través de un chat que tenemos todo el equipo de mantenimiento.

Entrevistadora: Súper bien. ¿Por medio de quién recibe usted esos mensajes? o sea quien les envía a ustedes esos correos de notificación de cursos o de rutas.

Entrevistado_3: Pues los nombres, el que más recuerdo es Andrés Córdoba, ¿cierto? y veo que llegan unos como del mismo aplicativo

Entrevistadora: Sí, cuando son matriculados les llega como la notificación. Listo Entrevistado_3, ahorita ya hablando un poquito sobre su posición como líder cierto, tu que estás ahí, que escuchas a tu equipo de trabajo, qué percepciones tiene tu equipo de trabajo sobre la plataforma de aprendizaje virtual, es decir qué te han dicho sobre esa plataforma, qué has escuchado sobre esas novedades, tú qué has escuchado que te digan “jefe mira pasa esto... esto funciona esto no” ¿qué es lo que has escuchado que dicen sobre la plataforma de aprendizaje virtual?

Entrevistado_3: yo lo que veo es que algunos de pronto es como la dificultad de pronto de los equipos, porque varios los hacen es como por el celular y cuando entran por el celular a ciertos videos, ciertos videos no se activan, entonces ahí si toca recurrir a un computador portátil pues un escritorio, un pc, porque cuando los hacen en el celular no se si es que el celular de pronto tiene un aplicativo que protege el tipo de video, es lo que de pronto los muchachos se han acercado y me han contado

Entrevistadora: yo tengo una pregunta, cómo se informa tu equipo sobre la plataforma principalmente, es contigo o con las carteleras o qué medios utilizan ellos para informarse desde tu percepción

Entrevistado_3: No, el equipo mío más por los líderes, somos los líderes quienes constantemente les estamos recordando pues como los cursos que tienen, en la plataforma hay forma de ver quienes han hecho como, hay un seguimiento de quién ha podido realizar los

cursos, quien los ha terminado, a quien le está faltando, es más por nosotros. En algunos casos me han dicho, “ve me llegó un mensaje de la escuela para inscripción”, pero han sido pues más bien pocos, no sé si es que le llegan y no nos cuentan, pero algunos sí me han mencionado, así como “ve me llegó un mensaje de la escuela para tal curso”.

Entrevistadora: Vale, y cuál medio podrías decir que para ellos es más útil, además de contactar por medio de ustedes,

Entrevistado_3: pues no, hay varios medios, yo creo que el mismo correo con el que entran a la plataforma, sería uno de los medios principales

Entrevistadora: pero ¿ese sería más útil? porque ya me dijiste que por medio de ustedes es por dónde se mantienen más al tanto

Entrevistado_3: Sí por medio de nosotros, es como la primera opción, el segundo el mismo correo de ellos pues, pero el medio para que estuviera, es no sé, nosotros tenemos un grupo por eso es que de pronto es más fácil para nosotros comunicarnos con ellos porque es la información que están viendo más a primera mano entonces ese es el tema. De Pronto cartelera, hay algunos que a veces leemos y me incluyo, pero hay veces no las miramos completas, hay que ser realista hay veces en el mismo afán uno ve la cartelera hay veces lo ve o hay veces uno pregunta “esta información cuando la dijeron” y le dicen a uno “no ha leído la cartelera? ahí está en la cartelera publicado” es así

Entrevistadora: Vale, Dale Entrevistadora

Entrevistadora: Con respecto justamente a “hay que ser realistas” cierto, con ese comentario que tu haces, con respecto a esos medios que pueden ser la cartelera, el correo electrónico, que puede ser por ejemplo cuando en los restaurantes yo he visto que les proyectan una pantalla con unos video beam y les pasan unos videos o un audio que les ponen, cierto, cuál consideras que ellos de verdad le prestarán más atención? como “vean ellos son muy pilos pa escuchar noticias o son muy pilos pa ver imágenes bonitas, o son muy pilos pa revisar el correo”, porque

yo sé que cuando nosotros enviamos correos electrónicos, como son correos personales a veces ellos no lo revisan, o lo revisan por allá bien tarde, los que de pronto sí mantenemos muy atentos al correo electrónico somos nosotros que tenemos ese correo @haceb.com que es un correo corporativo, pero ellos yo sé que no tienen ese correo corporativo, entonces por eso nos pegamos de esos medios que son más realistas, que son más pegados de que lo pueden ver y que de verdad les llegue a parte de la gestión que ustedes hacen como líderes, porque nuestra intención también es apoyar esa gestión que ustedes hacen y que no dependa solamente de ustedes estar enterados de lo que hay en plataforma sino que ellos, con autonomía, puedan ir a ver qué hay en plataforma y puedan hacer los cursos sin que el líder esté preguntando, me esté informando, sobre lo que yo voy a hacer en plataforma, entonces esa es la pregunta, en relación con esa realidad, cierto, cual es ese medio de los que te describí que dices este es, cuál es el que más les gusta

Entrevistado_3: ¿cuáles 3 medios me dijiste? la cartelera, los medios visuales,

Entrevistadora: cartelera, medios visuales, un vídeo, un audio, el chat.

Entrevistado_3: yo creo que el primero es el chat, o sea ahora las personas todos nos comunicamos más fácil por el celular, o sea el chat, incluso a mi me pasa que por ejemplo veo más fácil un chat que un correo, entonces pienso que el chat es un medio de comunicación que de pronto lo podemos ver más rápido o más fácil, por ejemplo ahora la compañía utiliza mucho el chat de yo me cuido, entonces en ese chat llega mucha información y es más fácil de ver porque la puede ver uno como en cualquier momento, si está ocupado entonces en el momento que de pronto se esté trasladando o uno se desatrassa ahí de los chats pero es como el medio más oportuno y que de pronto un porcentaje muy alto de las personas del equipo estamos constantemente mirando

Entrevistadora: ok, ¿cómo es la participación en ese chat? ellos hacen comentarios, revisan la información que ustedes les mandan o cómo es esa interacción de ellos con ese chat, ellos si conversan o todo el tiempo el chat se usa para mandar información y ya

Entrevistado_3: no, el chat que nosotros tenemos se usa solamente pues para mandar información, es como un chat laboral pues no como de otro tipo de información, entonces sí siempre tienen que ver con algo de información pues de lo que manejamos de mantenimiento o algo que queremos comunicarle, y también no es solamente en el sentido de líder a operativo sino que ellos cuando tienen algo que mencionar ahí importante también lo cuentan, o también consultan pues información cuando no la tienen, preguntan ahí por información

Entrevistadora: Listo, lista mi pregunta, Entrevistadora puedes continuar.

Entrevistadora: Entonces digamos que pensando en estos aspectos de la comunicación con su equipo, cada cuánto consideras tú, que sería pertinente compartir esa información con respecto a la plataforma para que cada vez se vaya como fortaleciendo más esa interacción

Entrevistado_3: pues yo consideraría que una vez semanal porque de pronto ya más espaciada, sería mucho pues y enviarles información diaria sería como muy saturado, pero eso depende como de la necesidad exclusiva de lo que se está haciendo, por ejemplo, si es un curso que ya va en avance, que llegue la retroalimentación de que ya faltan tantos días. Yo creo que una vez semanal estaría bien

Entrevistadora: vale y ¿quién o quiénes podrían ser los responsables de compartir esta información? que consideres que sea efectivo

Entrevistado_3: pues nosotros siempre, pues en mi caso, seríamos nosotros los líderes por la cercanía ahí en el chat que manejamos de pronto cada uno en su grupo, yo sé que de pronto los grupos de planta que ya son muchas personas, no sé si lo tienen, pero en el caso de nosotros, podemos tener más esa facilidad de compartirles esa información al personal.

Entrevistadora: Vale, y ya hablando más desde tu perspectiva con respecto a la experiencia de aprendizaje de tu equipo, ¿ellos cómo se sienten con respecto a digamos a su funcionalidad? ¿consideran que es importante, les parece valiosa? porque ya nos dijiste que ellos se

conectaban y que a veces requerían pasar del celular al computador, pero en cuanto al contenido, ¿cómo lo sientes?

Entrevistado_3: Pues sinceramente no... Algunos se me han acercado y me han dicho que les ha parecido muy interesantes los contenidos, otros no, como esa experiencia de retroalimentar qué tanto les gusto, qué inconvenientes vieron o si no les gustó el tema, pero algunos que hacen los cursos, incluso en algunos que ellos realizan como personal que tienen inscritos ahí me han dicho que son muy importantes, pues como que les ha gustado mucho

Entrevistadora: Vale, dale Entrevistadora.

Entrevistadora: Súper, yo tengo otra pregunta Entrevistado_3, todos estos contenidos tu de verdad piensas que les ha servido, ¿que de verdad aprenden? que les ha sido útil para tu proceso que ellos por ejemplo vean un curso de aseguramiento de energías peligrosas, o de sigma o de riesgo mecánico, cierto? estos que son contenidos que son diseñados especialmente para ustedes, esto si ha sido útil o tú qué consideras?

Entrevistado_3: Sí, incluso yo creo que lo más adecuado en esta época pues, o sea las capacitaciones y todo eso sean virtuales, cierto porque primero hacíamos muchas presenciales, yo creo que es el medio que tenemos y pienso que sí son efectivas, a pesar de que no tenga pues como tales un dato hechos y datos reales, pero sí hay cuando interactúa con las personas sobre ciertas cosas uno sí ve que sí hicieron el curso y que si vieron algún tema, adquieran un conocimiento pues con el curso que hicieron, entonces yo pienso que sí es el medio y pienso que hay que seguir potencializando. Potencializar es que hagamos más uso y más cursos en el tema de la virtualidad y no tanto en el tema presencial, yo pienso que la parte virtual es el medio que tenemos para hacer este tipo de capacitaciones.

Entrevistadora: Claro que sí

Entrevistadora: De hecho, las últimas preguntas van orientadas un poco a desde el conocimiento que tú tienes de tu equipo, de lo que les gusta como de las estrategias que les

pueden ser útiles, digamos que si tu pudieras imaginar una estrategia o una forma efectiva de llegarles para incentivar esa participación y la conexión con la plataforma, qué te imaginarías?

Entrevistado_3: No yo creo que los cursos, de la plataforma, no sé o sea de pronto una parte donde los muchachos también aquí dentro de la compañía puedan ubicarse en los computadores en los pc que puedan ir a separar como los espacios, no solamente pues en el uso externo, yo pienso que eso los motiva también a entrar más a las capacitaciones pues como tal, o sea que hubiera un espacio también dentro de la jornada abierto donde ellos pudiéramos poderle proporcionar como ese espacio para que también realicen los cursos, o sea que fuera parte y parte. Parte en tiempo de ellos y parte en tiempo laboral

Entrevistadora: Vale y entonces a manera de rasgos generales podríamos decir que ellos eligieron como la presencialidad, o sea que la presencialidad sería un factor clave para que esta movilización se permita o que desde la virtualidad también les podría funcionar según lo que tu conoces

Entrevistado_3: No, en la virtualidad también se puede generar la participación pues del equipo, o sea la motivación porque en lo presencial pues sí, lo que pasa es que para mí en lo que he escuchado en caso también práctico, el tema de la virtualidad y el curso es que yo lo puedo realizar de pronto en los espacios que yo tenga la disponibilidad de mi tiempo, en cambio en la presencialidad yo estoy regido solamente a un solo horario para poder participar o para poderlo realizar, entonces me parece más flexible.

Entrevistadora: sí pero en cuando digamos que a estrategias de comunicación por ejemplo de que vayamos a hablar con ellos presencialmente o más fácil, seguir mandando piezas o audios por WhatsApp, de esas dos modalidades de comunicación para incentivar, cuál crees que es como más importante o más efectiva

Entrevistado_3: No, yo pienso que comunicándonos con ellos directamente desde la escuela, teniendo contacto telefónico o por audio con ellos, pienso que sería más estratégico llegándole a cada persona

Entrevistadora: Lo que te entiendo es que sería más efectivo porque ellos están allá y porque es más chévere digámoslo así incentivarlos y contarles, vea es que hay esto, tal curso salió, cierto, eso es lo que te entiendo porque sí, la virtualidad tiene muchos beneficios, pero cuando hablamos de gestionar esa comunicación de ir a decirles qué hay, nos referimos justamente a buscar los medios, la estrategia para que ellos estén pendientes de la plataforma. Sabemos que esto es un tema cultural y por eso ahora te preguntamos justamente con qué frecuencia podríamos hacerlo. Imagínate de pronto una persona que pase por las UBN una vez a la semana diciéndoles “Ey muchachos salió tal curso para que estén pendientes, vayan y háganlo, es muy chévere, etc.” ¿crees que ese tipo de estrategias que es una activación más en planta, serviría para motivarlos a que ellos se conecten con la plataforma? Tiene más validez que yo solamente enviarles un correo o que solamente enviarles una pieza a través de un chat de WhatsApp, por ejemplo

Entrevistado_3: Sí, esa estrategia de motivación presencial podría ser al inicio para que de pronto se motiven más o tiendan a preguntar más sobre la plataforma y los cursos, me parecería bien pasar por las UBN motivando a que utilicemos más la parte de la plataforma virtual

Entrevistadora: Listo, yo no tengo más preguntas ¿Entrevistadora?

Entrevistadora: No, todo está claro.

Entrevistadora: No Entrevistado_3 entonces muchísimas gracias estas eran las preguntas que teníamos por hacerte.

1.4. Entrevista_4:

Entrevistadora: Bueno Entrevistado_4 en primer momento que nos digas cuál es tu nombre completo, cuál es tu profesión de base y cuánto tiempo llevas en la compañía.

Entrevistado_4: Bueno, muy buenas tardes para las dos, me parece un ejercicio muy chévere este que van a hacer porque realmente, bajo mi percepción sí hay algunas cositas que

deberíamos mejorar en la plataforma porque digamos que yo tengo personas que tienen... que son muy jóvenes y tienen muy buen manejo de los elementos informáticos y otras personas que son muy adultas y a esos sí se les complica un poco entonces sería bueno pues mirar un poco la plataforma, mirar a ver qué podemos hacer. Mi nombre es Entrevistado_4 actualmente tengo el cargo de auxiliar de mantenimiento de planta plásticos, tengo 18 personas a cargo de los cuales también tengo 3 practicantes y tengo 6 contratistas, llevo alrededor de 3 años en la compañía, realmente mi experiencia en la compañía es unos 5 años cierto, pero digamos que en el rol que tengo actualmente es de 3 años aproximadamente.

Entrevistadora: Bueno, ya entrando un poquito más en materia, ¿tú te enteras de los cursos y rutas que oferta la plataforma de aprendizaje virtual, y por qué medios te informas? o sea ¿si te llega esa información, si conoces esa información y a través de qué medios te llega esa información?

Entrevistado_4: Sí, también hay un tema como para mejorar desde la plataforma sería ese, porque digamos que yo tengo un grupo de trabajo con todos mis colaboradores y para yo saber los avances de ellos me toca meterme a mi grupo y generarlo uno por uno, entonces sería muy chévere si se puede hacer un lanzamiento desde el usuario que yo tengo y poder mirar cuál es el avance, porque muchas veces pues me toca a mí y yo tengo 18 personas entonces se me vuelve algo pues complejo, cierto. ¿Por dónde me entero? si me cargan el curso a mí me entero porque me llega un correo de la plataforma donde me notifica que me cargaron un curso a mí, cuando se lo cargan a los chicos sí es más complejo porque ya los correos sí me los manda Jorge o hay veces que no sabemos cuándo nos dicen que estamos atrasados en la plataforma. Entonces sería muy interesante de que nosotros podamos hacer esa consulta para no entrar individualmente porque ya cuando Jorge me dice, Jorge Córdoba el de la escuela, me dice que tenemos un curso atrasado me toca a mí entrar y mirar cuál de las personas tiene un curso atrasado, entonces muchas veces él también manda un archivo de Excel donde están todos los líderes pues, pero sería muy interesante nosotros poder hacer ese filtro al interior de la UBN de nosotros, cierto

Entrevistadora: Cada cuánto crees tú que sería efectivo recibir esa información relacionada con la plataforma de aprendizaje virtual, es decir que te manden un correo, no sé, con qué frecuencia...

Entrevistado_4: cada dos semanas, yo diría. Sería ideal porque ¿qué es lo que ocurre? como nosotros somos totalmente operativos muchas veces no nos deja o no podemos hacer los cursos en los tiempos establecidos entonces a medida de que pasa esto no nos enteramos, entonces qué va a pasar? que se va a demorar más uno en hacer los cursos y cumplir pues con los objetivos. Entonces si nosotros cada 15 días tenemos información pues la podemos revisar y podemos pues cómo empezar a coordinar las actividades

Entrevistadora: ok, considera que este medio por el que usted se informa cumple con el propósito de movilizar esa participación en la plataforma de aprendizaje virtual, es decir esos correos que a usted le llegan o a sus compañeros es el único que existe y que ha sido útil o podrían existir otras formas de informarse

Entrevistado_4: ehh, no, yo pienso que está bien, yo pienso que la notificación por correo está pues adecuada porque cumple con los objetivos, lo que sí es bueno es que como te digo yo que nosotros podamos hacer uso de esa consulta, que no nos toque a nosotros individualizar esa consulta sino poder... como se creó el grupo pues nosotros poder entrar a ese grupo y extraer esa información de cuáles son los avances, entonces yo pensaría que eso sería muy oportuno

Entrevistadora: te pregunto, tu equipo de trabajo, cierto, tú eres líder y a ti te llega ese correo también porque a veces digamos cuando se envían esas piezas o les notificamos esos cursos y rutas, te llega por ese correo corporativo que tú tienes, pero sabemos que el público operativo pues en general el base, ellos no tienen correos corporativos, cierto, y solamente se enteran de ti que eres el líder o ellos se enteran a través de otros medios.

Entrevistado_4: No pues, no, ellos no se enteran en otros medios, yo soy el que les bajó la información ya como tal pues les doy los espacios para que realicemos los cursos

Entrevistadora: ok, tu consideras que esos mensajes que les compartimos, bien sea el correo que te llega a ti o la pregunta pues las respuestas que te entrega en este caso Jorge Córdoba que es la persona de la escuela de operaciones, cumplen con el objetivo, o sea cumplen con el objetivo de movilizar la gente o qué más podrían tener esos mensajes para que ustedes como públicos operativos se sientan más convocados a participar y desarrollar los cursos en la plataforma

Entrevistado_4: pues mira, desde mi punto de vista pues nosotros nos gusta mucho cumplir con estos cursos porque son una herramienta muy poderosa pues como para la formación para mantener los chicos actualizados y obviamente cumplir con todos los requisitos normativos, entonces yo soy el que los motivo, como les digo yo soy el que les doy los espacios, pues realmente como sería algo bueno, no sé, de mandar un vídeo que nosotros lo podamos compartir al grupo como de la importancia de la plataforma o algo así, pensaría yo, porque digamos que yo sé la importancia de la plataforma porque yo soy el que lidera al grupo y como tal pues estoy ahí en pro de que todos esos cursos se cumplan, cierto, porque tenemos un objetivo que cumplir y obviamente algunos de esos cursos son muy chéveres para algunos muchachos porque nos generan un desarrollo personal y profesional, no solamente a nivel profesional hay cursos ahí, sino también a nivel personal incluso yo le coloco a algunos cuando veo pues que es necesario pero los muchachos digamos que ellos lo hacen y obviamente tienen un aprendizaje pero ellos no van más allá de la plataforma, cuál es la ventaja de la plataforma, entonces no sé sería muy bueno como convocar a un espacio, una capacitación breve o hacer un vídeo de cuál es la importancia del uso de la plataforma y de esa manera movilizar las personas, cierto.

Entrevistadora: Súper bien, Entrevistadora ¿tienes alguna pregunta?

Entrevistadora: Sí, me gustaría que profundicemos sobre esta idea que nos das que es muy valiosa cierto, para movilizarse a través de recalcar como esa importancia que tiene cierto, la educación por la plataforma. ¿Por qué medios se podría enviar por ejemplo tu dices “un video recalcando la importancia de la plataforma” o las ventajas, por qué medio se podría compartir?

dices que primero a ti por un correo electrónico o se puede compartir por otros medios, por WhatsApp, o cómo lo ves que pueda llegar más efectivo.

Entrevistado_4: Sí, mira en la compañía hay un grupo donde están todos los líderes, todos los líderes de los procesos, que es por WhatsApp y ahí es donde nos envían todos los boletines, incluso se llama boletines, ahí nos llega pues como toda la información relevante de la compañía y están todos los líderes de producción, entonces sería muy interesante, como no sé, generar un archivo interactivo en PDF no sé, pues con los iconos principales, “vos le das aquí y haces esto y cuando querés consultar cómo está el avance de tu curso le das acá” pues no sé, algo pues que sea pues como interactivo porque si no es algo interactivo y es un documento ahí o no es un vídeo pues obviamente sé que los muchachos no lo van a leer, cierto. porque uno le cuelga la información ahí pero ellos en tiempo de ellos no se van a poner a ver cosas que no sean bien atractivas para ellos, entonces como un video bien chévere, con algunos dibujos y algo no sé, un formatico en pdf que yo le pulse algo y que parezca como si estuvieran interactuando con la plataforma, o algo se esa manera, que no sea un documento porque realmente un documento se queda ahí y eso no trasciende entonces algo que sea bien chévere que cautive a todos los muchachos.

Entrevistadora: yo tengo una pregunta con respecto a esto y es, ¿qué has escuchado tu como líder, de esa experiencia de aprendizaje que tienen los muchachos en plataforma? qué dicen? les gusta no les gusta? ¿se quejan? qué comentarios hacen ellos con respecto a esa experiencia de la plataforma.

Entrevistado_4: pues a ver, en cuanto a la navegación la plataforma sí tiene algunas falencias cierto, porque muchas veces en algunos computadores no les abre, con unos perfiles no abre, entonces los muchachos les da pereza hacerlo porque dicen “ah a mi no me abrió eso y yo no lo hice” entonces no sé, sería como revisar ese tema. Hay algunas restricciones corporativas y obviamente ya las hemos cuadrado porque los computadores de la empresa tienen algunas restricciones pero la plataforma en ocasiones también se cae, se bloquea, entonces eso también hace que los muchachos también pierdan como ese interés, “ay no eso se bloqueó, yo no terminé eso” o muchas veces a los públicos de mayor edad les da dificultad porque ellos no...

no hay como una forma... yo estoy viendo un video o estoy viendo un PDF y no hay algo que aparezca ahí que sea como muy intuitivo, que yo le de ahí para poder cerrar esa ventana, sino que ellos le dan y se salen del aplicativo entonces al salirse del aplicativo toda volver a ingresar y ya ellos no saben dónde iban entonces eso muchas veces desmotiva a los muchachos, hablo de las personas que no tienen caso manejo pues como de la información o de la tecnología. Los que tienen un manejo de la tecnología pues lo único que me han manifestado es que en ocasiones hay algunos cursos que son muy largos y les da mucha pereza quedarse viendo eso ahí porque son demasiado largos entonces no sé si eso lo podríamos partir, por ejemplo no sé, si en un año hay que ver eso, entonces no sé partirlo como en dos sesiones o en tres que no les toque ver ahí, porque hay unos que se demoran 2 - 4 horas y entonces esos cursos están demasiado saturados y ellos también se aburren viendo eso, entonces al final no terminan entendiendo bien la temática porque de cierta manera hacen el curso por solamente cumplir y no le sacan buen provecho a eso.

Entrevistadora: Súper bien eso que nos cuentas Entrevistado_4, con esa otra pregunta, ¿tú crees que eso que nos acabas de contar afecta muchísimo la motivación para que la gente se conecte a la plataforma? ¿Cómo afecta esa autonomía? porque supongo pues con lo que nos acabas de contar, ellos ven ese contenido muy pesado, no les funciona, entonces qué van a decir ellos la próxima oportunidad que tengan para conectarse, ¿eso los desmotiva o no los desmotiva, o ellos siguen intentando? tu como ves eso, o sea tú crees que eso afecta la motivación de una persona para ingresar a la plataforma.

Entrevistado_4: Sí, sí claro, eso funciona como un computador, vos tenés un computador y lo prendes y eso se demora bastante cargando, vos dejás eso ahí y te vas a hacer otras cosas y cuando volvéis eso ya se apagó o se reinició y vos volvéis y lo prendes y está en lo mismo entonces vos perdés el interés, entonces cuando esos contenidos están tan saturados, tan cargados, que son tan largos, realmente se pierde el objetivo que es realmente que los muchachos aprovechen esos recursos. Entonces cuando está tan cargado y tiene tanta información y que los muchachos se demoran más de una hora haciendo un curso, ese curso para mí no está bien, porque ellos ya no van... Después de una hora independientemente de la persona que sea que esté al frente de un computador ya pierde pues como el interés, ya pierde

la concentración, después de una hora no es recomendable usted estar en un computador, toca hacer algo y volver, entonces de cierta forma eso es lo que yo hago, pero debería ser que el contenido me obligue a hacer eso, cierto

Entrevistadora: también sigo preguntando, ¿tú crees que para ellos es importante estar conectados con la plataforma o no? o sea porque aquí nos gusta hablar de un tema bien chévere que es y que lo hemos venido conversando sobre la autonomía, una cosa es cuando sabemos que hay cursos de cumplimiento obligatorio que tú sabes cuales son, que tú los conoces y otra cosa son esos cursos que están ahí para que las personas lo exploren. Tú crees que para ellos eso es importante, eso de verdad les ha aportado los cursos que han hecho digamos bien sea de cumplimiento o no, les ha aportado a su crecimiento personal? a su crecimiento profesional o no? tú qué has escuchado que ellos digan con respecto a esos cursos que sí han podido realizar.

Entrevistado_4: pues en cuanto a los cursos que de cierta manera nosotros le damos los espacios para realizarlos ellos les sacan el mayor provecho y obviamente pues después yo me siento con ellos y les hago como una pequeña evaluación verbal y en ocasiones escrita para poder que ellos sientan que yo estoy monitoreando que ellos sí están avanzando o no. Pero en cuanto a los cursos que hay montados ahí que nosotros no les damos el espacio y que yo no les digo que los hagan para su crecimiento personal, ellos realmente son pocos los que lo realizan, ¿por qué? porque obviamente de cierta manera, a ver, porque lo que voy a decir puede sonar como raro porque digamos que Industrias Haceb yo pienso que es una de las pocas empresas que nos brinda tiempo y ese tipo de plataformas y ese tipo de ayudas para nosotros tener crecimiento personal y profesional, pero en ocasiones hay que realizar tantos curso y tantas cosas que los muchachos se saturan y entonces ellos pierden interés. entonces por eso sería bueno, como les digo yo que si hay un curso que es muy largo entonces partirlo entonces no sé, si es algo obligatorio y es de cumplimiento legal entonces partirlo como en dos sesiones, en tres, que lo podamos hacer en el año y que no se tengan que sentar tanto tiempo a un computador a hacer una formación que ellos van a perder el interés y realmente nosotros no... nosotros como líderes de proceso y ustedes esforzándose tanto para que eso fluya de manera adecuada pues realmente no estamos cumpliendo ese objetivo porque ellos se están desviando

de ahí entonces sería muy chévere que eso quede como particionado, y que sea algo muy didáctico, no sé que haya una carita por ahí, que realmente a ellos lo saque como “uy que paso” como ingeniarnos algo que ellos no estén ahí como unos robots viendo eso, no, que pase algo en ese instante o que haya una pausa ahí, no sé una actividad que a ellos les toque hacer algo, que muevan el mouse, que apretar una tecla, no sé. para poder que ellos no sean ahí como unos robots nada más viendo eso, porque muchas veces pierden como esa concentración y realmente pierden el interés por el curso. Entonces sería muy chévere mirar no sé, pues qué podamos crear que no sé que aprieten un botón “entendió?” o que le aparezca un muñequito no sé algo raro, como que les toque hacer algo para poder hacer que ellos despierten cuando no sé lleven ya 10 minutos, 20 viendo el curso o que les hagan una evaluación y le pongan ahí muñequitos como una calavera o no sé un ahorcadito o algo pues que ellos se sientan que están interactuando con la plataforma y que no se sientan ahí como que “uy juemadre yo estoy viendo esto pero realmente cuál es el objetivo de lo que yo estoy viendo” cierto

Entrevistadora: sí ok.

Entrevistadora: Entrevistadora ¿tienes una pregunta?

Entrevistadora: sí, que nos has hablado de esta parte orientada un poco al contenido y a la interacción con la plataforma que es indispensable porque es lo que enriquece o empobrece la experiencia que ellos tienen con la plataforma, cierto, pero antes de llegar a este paso ellos deben informarse de que existe la plataforma y motivarse al menos al intentar ingresar, quería preguntarte como cómo es ese proceso antes de ya estar dentro de la plataforma, por qué medios ellos se enteran más. Si es por medio de ustedes que ellos dicen “ah listo, hay que entrar a la plataforma a revisarlo o si de pronto las carteleras les funcionan de pronto para ellos informarse o cuál es el medio más efectivo para ese paso antes.

Entrevistado_4: Pues a ver, vuelvo y retomo, nosotros somos quienes le damos la información porque ellos digamos, nosotros tenemos unas reuniones, no con la masa que se hacía antes, pero si con 4 - 5 personas entonces le estamos transmitiendo la información permanentemente. yo pienso que el tema de las carteleras no ayuda mucho porque de cierta manera en estos

momentos hay una restricción con eso porque nosotros publicamos por ejemplo en las neveras de refri y de calefa hay muchas persona que almuerzan en otras partes que se adecuaron por esta condición entonces se quedan sin recibir esta información, entonces yo pensaría que la estrategia más adecuada sería que no sé con el grupo de las personas que realizan todo ese tipo como de carteleras, que hagan algo interactivo que “no dejes de hacer este curso” “esto es lo último”, mejor dicho el curso gomelo, no sé, algo que sea así como “uy juemadre qué es eso yo me tengo que meter a ver qué es eso” pero si yo pongo ahí como “ay es el curso de Word o de Excel” que siempre aparece... no, “no te quedes sin hacer tu curso de Excel mira que puedes hacer cálculos te puede servir para la universidad no sé, para calcular tus finanzas, no sé alguna cosa así, pues obviamente esa persona va a hacer como “uy eso me sirve para mi vida personal, yo me voy a meter a ver eso qué es” y obviamente eso los va a motivar, sí sería como algo interactivo, videito o algo pues que ellos puedan como cacharrear y que ellos se interesen “ay no yo me tengo que meter a la plataforma” porque normalmente cómo hacen? yo les digo “hay que meterse a la plataforma a hacer un curso y cada uno lo hace pues en los espacios que yo le brindo, cierto

Entrevistadora: ok y esa propuesta que mencionas que es super interesante de algo que los saque de la rutina o de la monotonía, que les llame la atención y los despierte, sientes que desde la presencialidad o desde la virtualidad por dónde funcionará más esa chispa como de “ey es que mira esto además del trabajo te sirve para tu vida, para tu crecimiento” en qué modalidad crees que es más efectivo, presencial o virtual?

Entrevistado_4: pues a ver, nosotros los seres humanos nos gusta más la presencialidad y obviamente a los colombianos sí que más, cierto y todos estos temas sí que nos han afectado bastante porque no podemos abrazar las personas, no nos podemos saludar, no podemos estar juntos y hacer recocha y todo ese tipo de cosas, cierto, entonces pues tocaría pues desde la virtualidad qué podríamos hacer, pero si pueden desde la presencialidad, súper, no sé, un día cuando estén entrando al restaurante que haya una persona ahí disfrazada con el loguito de la empresa metido ahí en un traje, no sé “ey miren yo soy la plataforma, y no sé haciendo alguna cosa pues obviamente eso va en sentido de las personas “uy qué es eso ese muñeco qué es y qué está dando volantes? no sé, una chocolatina, no sé pues. pero obviamente eso va a traer

más público cierto, que si yo monto algo en WhatsApp y yo lo comparto “ay juemadre, vi que mandaron una cosa pero yo no voy a ver eso” pero pues no sé, lo que pasa es que estos temas de atraer gente ya si es como mucho salirse de lo convencional “ay juemadre, qué es eso? eso qué es? qué es esa bulla que están haciendo ahí?” ir por las plantas como con el tema del COVID que llevan a alguien disfrazado de COVID pues ir con una banda también promocionando la plataforma y todo el tema pues yo me imagino que eso va a cautivar la gente, “que la plataforma, eso qué es” porque yo sé que hay gente que no sabe qué es eso, cierto, que de pronto eso también muchas veces va en el líder, y obviamente yo por ejemplo tengo 18 personas más 3 practicantes serían 21 pues obviamente tengo un grupo más reducido, yo puedo estar muy pendiente de ellos compartiéndole la información pero hay líderes que tienen 100 personas, 150 o 200 personas, para ellos es mucho más complejo de llegar y decirles “vengan metan a la plataforma” y obviamente con esta situación entonces eso también va a depender de las personas que uno tenga a cargo que las personas van a estar más enteradas y obviamente van a tener una interacción mayor con la plataforma.

Entrevistadora: listo, muchas gracias Entrevistado_4

Entrevistadora: pues nada, yo creo que ya nosotras con esto que nos acabas de contar tenemos muy muy buena información para seguir gestionando todos estos cambios que se vienen para la plataforma específicamente con el público operativo, muchas gracias.

1.5. Entrevista_5:

Entrevistadora: Bueno Aldemar, lo primero es que nos cuentes para que quede en la grabación ¿cuál es tu nombre completo, cuál es tu profesión y cuánto tiempo llevas en la compañía

Entrevistado_5: Bueno, mi nombre es Entrevistado_5, soy coordinador de la planta de calefacción y resistencias, llevo en la planta 15 años, como coordinador llevo 5 años y estuve 8 años larguitos como líder UBN de conformado

Entrevistadora: Bueno Entrevistado_5, entonces entrando ya como en el tema específico de la plataforma de aprendizaje virtual, preguntarte si te enteras de los cursos y de las rutas que oferta la plataforma de aprendizaje virtual, y si te enteras ¿a través de qué medios te informas?

Entrevistado_5: Hay varios medios, uno es el de la comunicación constante con el personal de la escuela que tenemos mucha cercanía, con Camilo, Jorge Córdoba, Jorge Armando que son de la escuela de destrezas, por correo también y por las plataformas comunicacionales de la compañía. Cuando el equipo de operaciones necesita tener un espacio en la plataforma, también se nos avisa pues por la parte de comunicaciones. Lo que yo veo ahí un poquito de falla es que lo tienen que matricular a uno para que nos llegue un mensaje y a veces en mi caso he estado en la tarea de hacer algunos cursos obligatorios o pendientes, pero a mí no me está llegando el mensaje propio, entonces si uno no está atento, se le puede pasar.

Entrevistadora: Exacto, entonces eso confirma que tu si has realizado unos cursos y otros no

Entrevistado_5: Ah claro, claro sí

Entrevistadora: Los que dices de cumplimiento obligatorio es porque es un deber o porque aparte de los obligatorios tu cumples como con el interés individual autónomo de querer meterte a la plataforma

Entrevistado_5: Lo que pasa es que como líder tenemos que estar enterados de lo que está funcionando en la plataforma y cómo llevar estos espacios hacia los muchachos y cómo impulsar a través del liderazgo que uno tiene cómo impulsar a los demás y solo se hace a través del ejemplo. Son cursos obligatorios pues que uno necesita hacer constantemente cada año pero obviamente independiente de estos cursos en la plataforma hay matriculados otros cursos que no son obligatorios, que son abiertos y que para eso no hay que crear un grupo ni hay que matricularse, la plataforma en sí los tiene y tenemos el espacio para nosotros hacerlos, cierto lo que te acabo de decir es que una de las fallas que yo veo es que si usted no está matriculado en un curso en específico que la compañía en sí necesita desarrollar no hay mensajes, no hay mensajes, debería ser de otra manera, que la plataforma intrínsecamente se matriculen las

personas de acuerdo al cargo que tienen y que esto se encargue pues de enviarle un mensaje robot hacia la persona indicada, no esperar que uno llame a la escuela o que lo matriculen a uno, no. porque si con el mero centro de costos que uno tenga ya sabe que tiene que trabajar energías peligrosas, con el mero centro de costos, con el mero centro de costos ya sabríamos que tenemos que trabajar riesgo mecánico, ¿sí? que los centros de costo sean los encargados de enlazar las propuestas que tiene la escuela, de enlazarlo con las personas que lo deben de hacer.

Entrevistadora: usted considera entonces que esos medios que nos decías, la escuela, jorge, los correos; cumplen con el propósito de movilizarte a la participación en la plataforma de aprendizaje virtual o como acabas de decir hace falta más.

Entrevistado_5: cumple parcialmente, todavía le hace falta mejorar el tema de cómo enlazar los centros de costos con la propuesta de valor que tiene la escuela

Entrevistadora: Ok. entonces ahorita nos decías que esa información, esos mensajes los recibes es a través de la gente de la escuela directamente, cuando no te enteras por la escuela siempre tienes el correo o con qué frecuencia recibes tu esa información

Entrevistado_5: No, por ejemplo, yo casi no la recibo. Yo, estoy hablando de mi persona, mis líderes sí lo reciben mucho porque ellos tienen ciertos grupos matriculados, entonces un líder de conformado tiene su equipo matriculado entonces él constantemente está revisando, yo como usuario, solamente recibo correos cuando estoy matriculado en algún curso o cuando matriculan, que son cursos de compañía, por ejemplo, la plataforma de integridad, o la ruta de integridad, eso es para todo el mundo entonces a mí me llega. que la transformación digital, entonces me llega. Pero que los cursos específicos de áreas específicas lo tienen a uno que matricular, eso no llega, no está llegando bien.

Entrevistadora: Qué percepciones tiene su equipo de trabajo sobre la plataforma de aprendizaje virtual, es decir todo ese equipo, las personas que usted coordina, este equipo de trabajo, qué le han dicho sobre la plataforma, qué ha escuchado, ellos cómo se sienten

Entrevistado_5: a ver a nivel general la plataforma es muy buena, sin embargo, ellos manifiestan que es un poco lenta, cuando usted se mete a un curso es lenta, y cuando usted se mete a un, y me pasa a mí, cuando se mete a un curso se pega mucho. yo no sé si sea por... porque es que los cursos usted no los puede hacer 100% en la empresa, usted tiene que... nosotros como líderes tenemos que distribuir en sacarle tiempcito en la casa para hacer cierto cursos ¿cierto? y se pega demasiado, no sé si es por el internet, por la misma plataforma. Cuando usted va a evaluar o se va a devolver se pega, esa es una de las cosas, la plataforma necesitamos que sea un poquito más ágil, y para usted hacerle seguimiento a las personas de su equipo de trabajo casi que es uno por uno. Yo hablaba en estos días con Jorge y los líderes que deberíamos tener como una forma de que usted como líder filtre su equipo de trabajo y de una como una tabla dinámica, una matriz te salga las personas, qué personas han aprobado estos... como una matriz, qué personas han aprobado el curso tal, a quién le falta para que ellos con una sola ojeada visualicen cómo van porque si es uno por uno y tiene 100 personas pues se van a gastar todo el día haciendo eso entonces eso es como la situación actual con la que nos encontramos con la interacción de los cursos. A nivel general de contenidos es súper bueno porque tiene todos los temas de interés de la compañía y debemos como si ir profundizando a ver de pronto cómo profundizar en ciertos conocimientos que se pueden especificar en cada una de las plantas, es decir, si yo pertenezco a recubrimiento y tengo mi equipo de recubrimiento, cómo montar en la plataforma algo que tenga que ver con recubrimiento, cierto? para que yo como equipo me enfoque en eso, ahí no me interesa tanto otro tipo de destreza como es un ensamble por decir algo, cierto

Entrevistadora: perfecto Entrevistado_5, cómo le llega a todo tu tipo de trabajo la información sobre los cursos que hay en la plataforma, sobre las novedades de la plataforma, ellos cómo reciben esa información.

Entrevistado_5: por correo

Entrevistadora: ellos tienen correos personales, usted cree que ellos si revisan el correo

Entrevistado_5: personales? ¿estamos hablando de quién? de mis líderes o los operarios

Entrevistadora: de tus equipos de trabajo, o sea de los operarios como tal

Entrevistado_5: Mi equipo son los líderes, yo no tengo... yo manejo son los líderes y los líderes manejan los operarios, para indagar sobre los operarios, también es bueno que entrevistes a dos líderes que te di los nombres que son personas que nos pueden ayudar mucho con esta información. Como yo tengo líderes a cargo, a ellos les llega constantemente información y les llega retroalimentación también de la escuela de cómo va su equipo de trabajo o la planta en general y por eso cada líder tiene que empezar a filtrar...filtrar nombre y filtrar cositas como para darse cuenta cómo van sus muchachos. A nivel operativo yo te puedo decir es que para nadie es un secreto que la planta es diversa en edades y las personas jóvenes son perezosos tienen mucha información y capacidad, tienen celulares de alta tecnología pero son un poquito perezosos para meterse de cuenta de ellos a las plataformas, o sea hay que buscar espacios es en el turno de trabajo para que ellos se metan más constantemente a las aplicaciones y con esto ha habido un poco de dificultad sobretodo en el último año porque por la pandemia no podemos hacer hora de la excelencia que es donde veníamos trabajando todo el tema de la plataforma y los cursos, entonces como no se puede hacer en la hora de la excelencia, dentro del turno con todo el tema de aislamiento y ausentismos queda difícil para un líder sacar como un espacio para llevar 10 personas a capacitarse en estas plataformas. Y para la gente que tiene un poquito más de edad que de pronto no le interesa mucho el celular y que nunca ha tenido un correo y que el correo lo tiene escasamente para información específica le cuesta... le ha costado. Lo que nosotros hacemos es tratar con los líderes, llevarlos al computador de nosotros, separarle computador en la escuela y nosotros dedicarle un poquito de tiempo para irlos motivando y llevándolos a este tipo de situaciones, pero ha sido un poco difícil por el tiempo porque un líder hoy con todo el tema de pandemia que estamos llevando en Colombia le queda muy difícil sacar tiempo de su turno para hacer este tipo de cosas sin embargo con la escuela nos ha abierto la posibilidad de ir migrando de a 3 - 4 personas por día y así ir evacuando el personal, pero la verdad la comunicación ha sido súper buena con la gente de la escuela

Entrevistadora: Cuál entonces podría ser el medio que usted pueda decir que vea, es más útil y más efectivo tanto por tu equipo de líderes como con los operarios cierto, entendiendo que los operarios están en planta que a veces no tienen correo a diferencia de los coordinadores como nos lo acabas de decir y que tienen otras posibilidades dependiendo de ese público que tienen en las plantas, cuál sería ese medio como decir “Juemadre es que es mejor que vengan acá y les toquen la puerta una vez a la semana y les vengan a contar que hay tales cursos y que todos debemos estar al día con tal cosa o qué rico que se metieran, cierto para favorecer esa motivación de la que tu hablas ,cómo sería ese medio mucho más factible para hacer que la gente se conecte con la plataforma

Entrevistado_5:: Yo creo que los medios que están actualmente no se pueden dejar de hacer, que los correos y los avisos a través de las comunicaciones de la compañía no se pueden dejar de hacer, o sea a la gente operaria así le llega por correo, por aviso del líder y por comunicaciones por parte de la compañía, en las carteleras y en los grupos de WhatsApp que nosotros tenemos de “yo elijo” cierto donde también se le informa a cada grupo de trabajo de los cursos que hay disponibles, obviamente el líder tienen su grupo de trabajo y ellos constantemente están en comunicación con él. Desafortunadamente hoy no nos podemos reunir entonces personalmente no se podría dar porque no nos podemos reunir, una vez salgamos de esta situación lo más conveniente es que el equipo de la escuela le haga un seguimiento líder por líder y ojala personalmente donde a través de las horas de excelencia reunamos las personas y podamos materializar todas las inquietudes que los muchachos tienen y que ellos vean que es un interés mutuo de parte de la compañía como de parte de liderazgo, como parte de la escuela y como parte de ellos de tal manera que no sea una sola vía sino que sea en doble vía, obviamente tenemos que seguir fortaleciendo la comunicación entre líder y operarios que esos siga en pie, que ha sido muy buena, los líderes se comunican con los muchachos uno a uno y una vez termine este tiempo que nos podamos reunir poder concretar más tiempo y más espacios y así definir claramente tiempos que nos permitan superar las propuestas y las metas que tenemos de que la gente pase por la escuela.

Entrevistadora: cada cuánto sería pertinente recibir esa información de la escuela

Entrevistado_5: eso cada mes, cada mes está bien

Entrevistadora: una vez cada mes hacerle como ese seguimiento y que la sugerencia tuya es que lo hagamos también a través de los líderes que se conectan directamente con el público operativo, cierto

Entrevistado_5: sí sí, y cuando nos podamos reunir, que ustedes... A mi me gusta mucho que ustedes vayan a las plantas y que interactúen con las personas, que recojan las iniciativas y las inquietudes uno a uno con las personas

Entrevistadora: tiene un mayor efecto trabajar o sea hablar con ellos desde la presencialidad para que se conecten con la plataforma

Entrevistado_5: Exactamente, se potencia más... Esa comunicación se potencia más y la gente se siente un poquito más comprometida.

Entrevistadora: Exacto, justamente era esa la pregunta a la que iba de que, si tuviéramos que elegir entre la presencialidad y la virtualidad para motivar al público operativo y a sus líderes, una cosa es enviar correos a través de la virtualidad diciéndoles “venga conéctese” tanto a los públicos operativos como a los líderes y otra cosa es decirles allá en la presencialidad hacer una activación donde les hacemos seguimiento de lo que hay en plataforma

Entrevistado_5: esa nos encanta a todos porque así no queda como una tarea más para ellos, no queda como que es una exigencia de parte del líder, no, como compañía y como seres humanos que somos la compañía quiere que usted se desarrolle en estas áreas y en estas cosas y la gente lo ve de una manera más asertiva, y cuando nos ven y no solamente con el líder sino que conmigo, con David, con Jhon de plásticos, tratar de llevar en equipo estas inquietudes para que la gente se motive y se introduzca en este mundo de la... obviamente la presencialidad sería para impulsar porque la digitalidad va a seguir existiendo y con este último año hubo un crecimiento exponencial y cuando hay un crecimiento exponencial a mucha gente le dificulta. A todo el mundo le dificulta hasta los que nos gusta estudiar porque es muy distinto estudiar

presencial que por la parte digital entonces este tema hay que tener paciencia con los muchachos e irlos motivando y creciendo sin que se desanimen, cierto, porque a muchos les va a costar y les está costando pero para eso estamos nosotros como líderes para motivarlos y ayudarles a que salgan adelante, que traten de sacar tiempo para esto y nosotros como empresa también debemos de vez en cuando sacar tiempo dentro de nuestros horarios para darle a estos muchachos y motivarlos en este tipo de cosas.

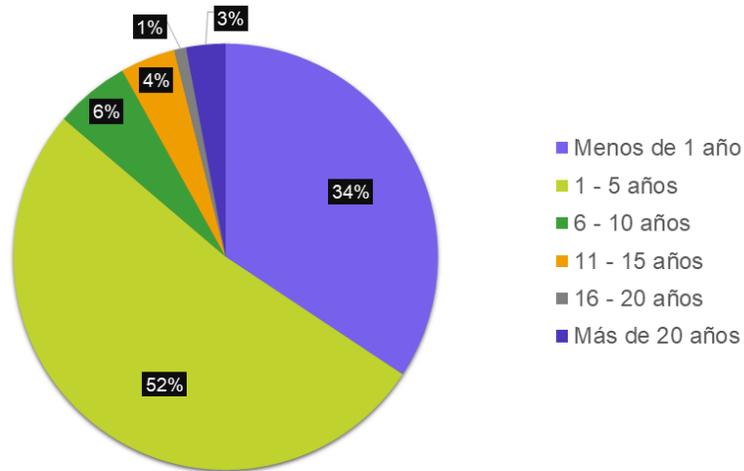
Entrevistadora: entonces estas estrategias de las que tu nos hablas, de esa motivación, tu crees que incentiva la autonomía de la gente para meterse en la plataforma, y con autonomía me refiero a que se metan a la plataforma no solamente porque es una obligación, que tiene que cumplir con unos cursos y rutas, sino que yo pueda formarse en algún tema que la compañía me quiera compartir

Entrevistado_5: obviamente, claro que sí. No sé a qué porcentaje, porque no sería capaz de decirte, pero sé que el porcentaje que tenemos hoy de autonomía va a subir, en cuanto cantidad no lo sé pero sí que va a subir y a través del tiempo, como te decía ahorita, como ha sido exponencial el tema de la digitalidad necesitamos que también sea exponencial el tema del interés, entonces yo espero que sí

Entrevistadora: Listo Entrevistado_5, eso es todo. Muchas gracias por participar y sacar de tu tiempo para esto.

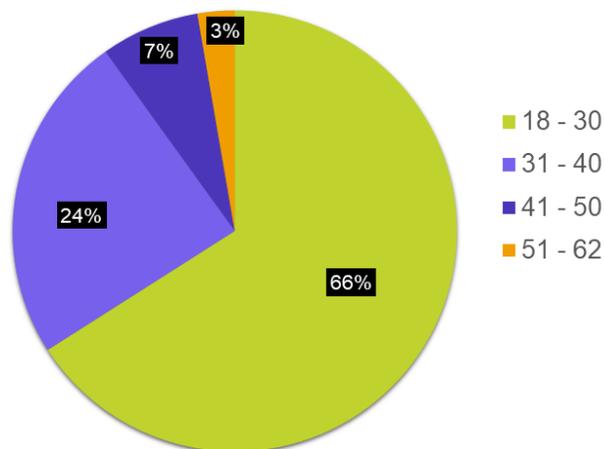
2. Encuesta:

¿Cuánto tiempo lleva en la compañía?



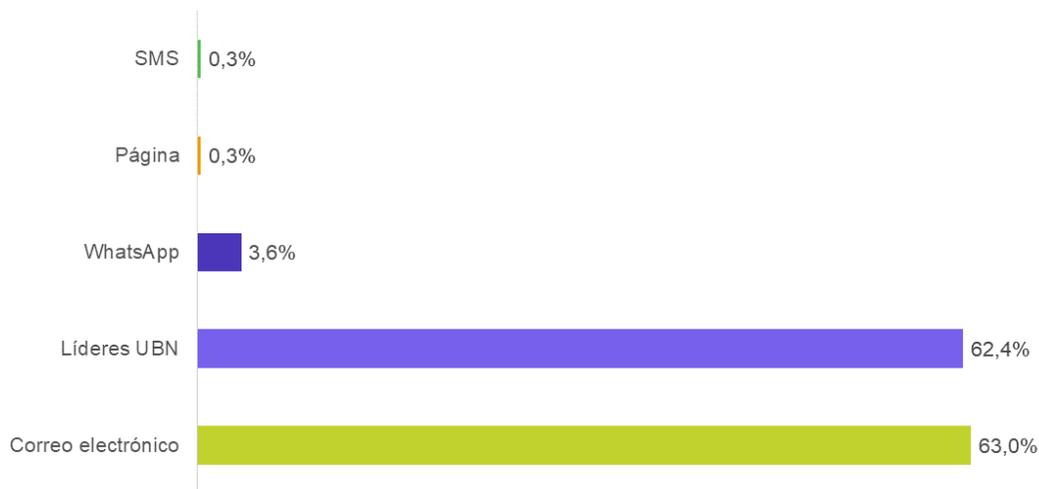
El 51.9% de las personas encuestadas, es decir 174 colaboradores llevan entre 1 - 5 años trabajando en Industrias Haceb. El grupo de personas que le sigue es el 34.3% que lleva menos de un año, este porcentaje representa a 115 encuestados; los demás se dividen entre cuatro grupos pequeños que llevan el 5.7% entre 6 a 10 años, el 4.2% lleva entre 11 -15 años, el 3% lleva más de 20 años y por último tan solo el 0.9% lleva entre 16 y 20 años.

¿Qué edad tiene?



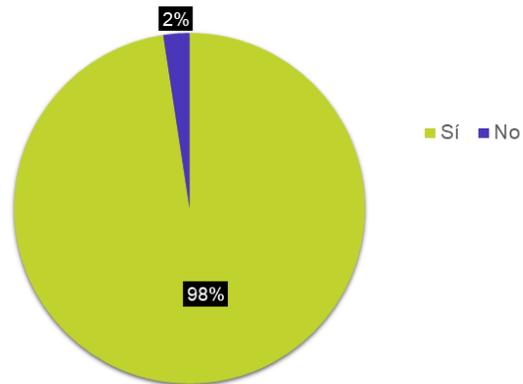
El 66% de las personas encuestadas tienen entre 18 a 30 años, es decir 221 colaboradores se encuentran en este rango de edad. Ahora bien, el 24.2% que representa a 81 personas, se ubica en una población que tiene entre 31 - 40 años. Los demás grupos se encuentran en el 7.2% con 41 a 50 años y la menor representación de esta muestra se ubica en el 2.7% con 51 a 62 años de edad.

¿A través de cuál de estos medios se informa sobre las novedades de la plataforma de aprendizaje virtual CLAP?



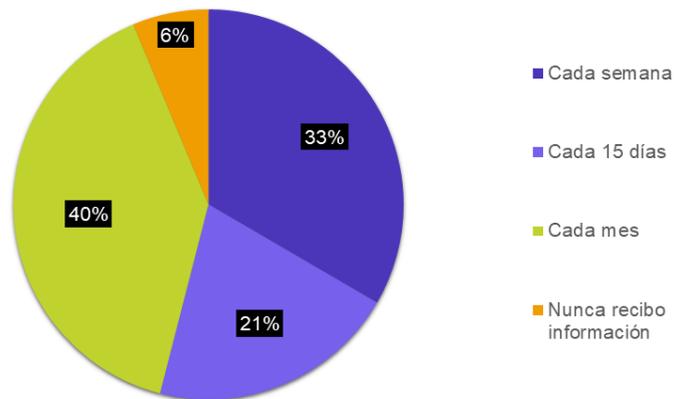
Con respecto a los medios por los cuales se informan sobre las novedades de la plataforma virtual de aprendizaje, la muestra expresa que se informan por medio del correo electrónico en un 63%. A su vez, se informan por medio de los líderes UBN en un 62.4% y por medio de WhatsApp se informan un 3.6%. De esta forma surgen a su vez dos medios alternativos que presentan un impacto, la muestra se informa por medio de mensajes de texto en un 0.3% y por medio de la página web también en el mismo porcentaje.

¿Los mensajes que se comparten en estos medios cumplen con el propósito de invitarlo y motivarlo a conectarse con la plataforma de aprendizaje?



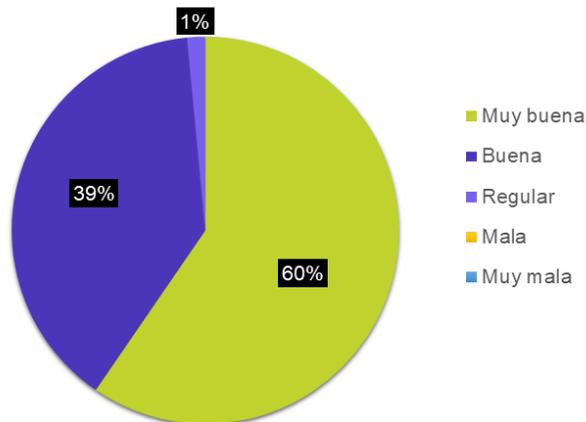
Con respecto a la motivación que generan los mensajes compartidos para conectarse con la plataforma, el 97.6% expresan que sí son motivados por estos mensajes y tan solo el 2.4% expresan que estos mensajes no logran invitar y motivar a conectarse.

¿Con qué frecuencia recibe información sobre la plataforma?



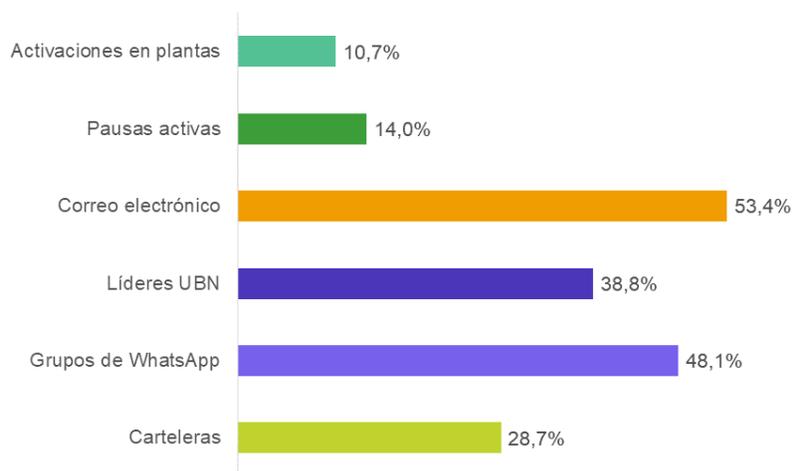
La frecuencia con que la muestra de 335 personas expresa recibir información sobre la plataforma es, en su mayoría el 39.7% dice recibir información cada mes, el 33.4% cada semana, el 20.6% cada quince días y por último el 6.3% expresó que nunca ha recibido información sobre la plataforma.

¿Cómo ha sido la gestión comunicativa que ha emprendido la Escuela Virtual para conectarlo con la plataforma de aprendizaje virtual? ¿Por qué?



Con respecto a la gestión comunicativa el 59.4% de las personas, es decir 199 encuestados, expresaron que la gestión ha sido muy buena. Por su lado el 38.8% afirman que la gestión de la comunicación ha sido buena y por último tan solo el 1.5% dijeron que la gestión ha sido regular.

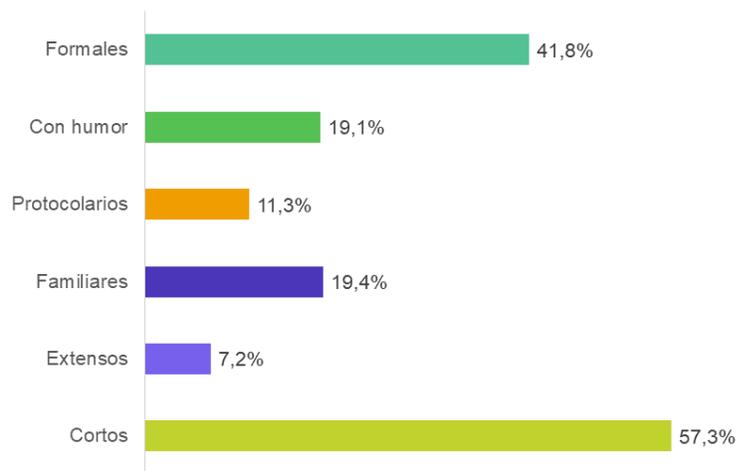
¿A través de qué medios le gustaría más estar informado sobre los cursos y rutas de la plataforma de aprendizaje virtual?



El correo electrónico es el medio por el cual los encuestados les gustaría estar informados con un porcentaje de 53.4%, también se encuentran los grupos de WhatsApp como segundo medio con

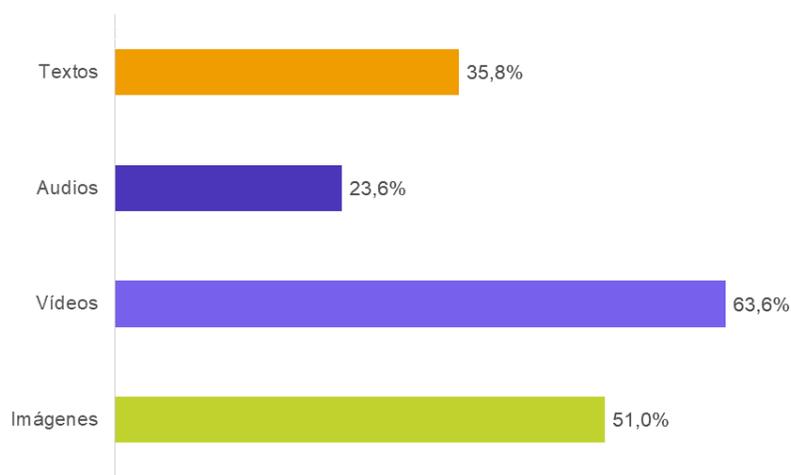
una intención en un 48.1%. Luego se encuentran los líderes UBN con un 38.8%, seguido por el medio de las carteleras que tiene una elección del 28.7%. Por último se encuentran con un porcentaje de 14% las pausas activas y un 10.7% la elección de las activaciones en plantas como medio.

¿Cómo prefiere que sean estos mensajes que se comparten a través de estos medios?



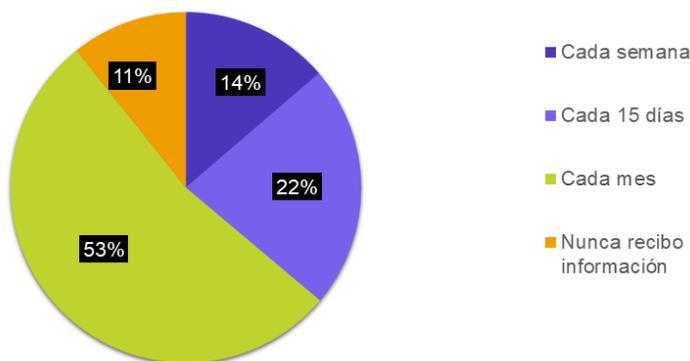
La preferencia de los tipos de mensaje fueron seleccionados por la muestra de la siguiente manera: los mensajes cortos con una preferencia del 57,3%, por su parte la formalidad en los mensajes fue elegida como segundo aspecto clave con un 41.8%. Le siguen los aspectos de tono familiar con una preferencia del 19.4% y por la misma línea se encuentran los mensajes con humor con un 19.1%. Finalmente se ubican en la menor preferencia los mensajes protocolarios con un 11.3% y los mensajes extensos con un 7.2%.

¿Cómo prefiere que sean estos mensajes que se comparten a través de estos medios?



Al momento de informarse la muestra señaló los siguientes formatos como sus favoritos. Los vídeos los prefieren en un 63.6%, seguido de las imágenes con un 51% y los contenidos en formato de texto en un 35.8%. Por último, se encuentran los audios con una preferencia del 23.6% por parte de los encuestados.

¿Cada cuánto ingresa a la plataforma de aprendizaje virtual a realizar los cursos y rutas que no son de cumplimiento obligatorio? Sino lo hace ¿por qué?



La mayor frecuencia de ingreso elegida por la muestra es de cada mes con un porcentaje del 53.1% que representa a 178 personas. Luego se encuentran las personas que ingresan cada 15 días, con

una relación del 22.4% sobre el total de encuestados, esta cifra representa a 75 personas, así mismo el 13.7% de los colaboradores expresó ingresar cada semana. Finalmente, 36 personas que representan el 10.7% de los encuestados aseguró no haber ingresado nunca a realizar los cursos que no son obligatorios.

¿En qué espacios se conecta usted a la plataforma virtual de aprendizaje?



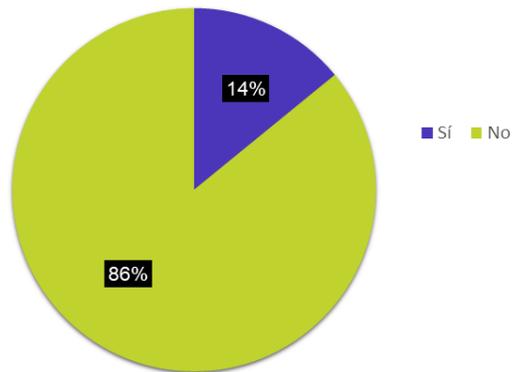
Con respecto a los espacios de conexión elegidos por la muestra para conectarse con la plataforma virtual de aprendizaje, estos se conectan desde la casa en un 94.3% y las personas que realizan sus conexiones desde la empresa están representadas por un 17%.

¿Qué herramienta le gusta más para conectarse con la Plataforma de Aprendizaje Virtual a realizar estos cursos y rutas?



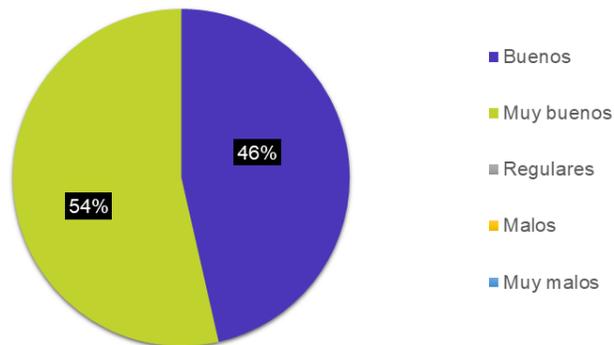
La herramienta elegida por la muestra para conectarse con la plataforma virtual de aprendizaje es el celular con una preferencia del 67.5% y el computador en un 47.5%.

¿Ha tenido dificultades al conectarse con la plataforma de Aprendizaje Virtual? ¿Cuáles?



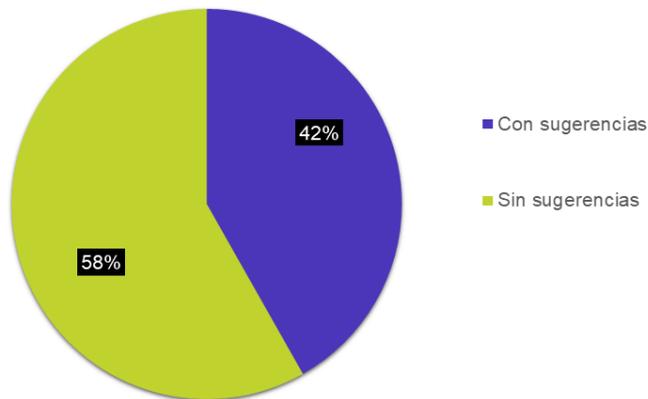
El 85.9% de los encuestados expresó no haber tenido dificultades para conectarse con la Plataforma de Aprendizaje Virtual, por su parte, el 14.1% expresó que sí han tenido dificultades, especialmente con el tema de la contraseña, algunos mencionan problemas con la ejecución correcta de los contenidos en los dispositivos móviles tanto así que un pequeño número de personas nos comentaron que la página se cae y es lenta.

¿Cómo considera los contenidos de la plataforma?
al conectarse con la plataforma de Aprendizaje Virtual?
¿Cuáles?



El 53.4% de las personas encuestadas consideran que los contenidos de plataforma son muy buenos, seguidas del 46% de personas que afirman que son buenos.

¿Qué cursos le gustaría ver en la plataforma?

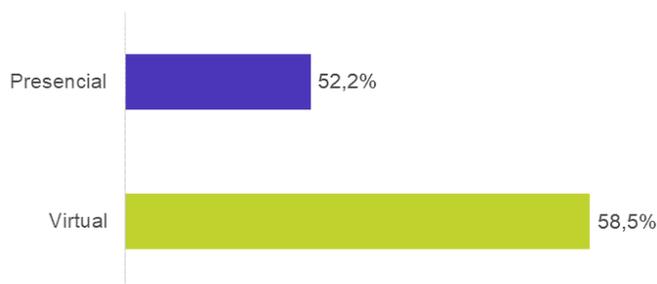


El 41.8% de los encuestados expresó su opinión frente a los cursos que les gustaría ver en la plataforma, entre ellos se encuentran:

- Acondicionamiento en la UBN
- Acondicionamiento físico
- Administrativo
- Arte
- Beneficios de la empresa
- Bienestar del trabajador
- Brigada
- Calidad
- Calidad de productos terminados
- Comunicación asertiva
- Contabilidad
- Crecimiento laboral
- Crecimiento personal
- Curso sobre el rendimiento
- Curso sobre manipulación de herramientas
- Cursos de desarrollo de software
- Cursos de historia de la empresa, acontecimientos importantes de la empresa
- Cursos de logística
- Cursos de motricidad personal
- Cursos que la empresa no está realizando por la pandemia
- Cursos recreativos
- Deportes
- Derechos humanos
- Dinámica
- Diseño
- Educación
- Educación financiera
- El de uso de elementos de presentación
- Electricidad y electrónica
- Emociones blandas
- Emprendimiento

- Estudio
- Excel Avanzado
- Familiares
- Filosofía
- Fotografía
- Gestión Ambiental
- Historia
- Inglés
- Manejo de herramientas
- Manejo de información
- Manejos de soldadura
- Mantenimiento
- Mantenimiento de máquinas
- Manuales
- Mas temas Ambientales y de SST.
- Mecánica
- Medio ambiente
- Operaciones logísticas
- Primeros auxilios
- Procesos industriales
- Química
- Relacionado con el área de desempeño
- Relaciones personales
- Salud
- Salud ocupacional
- Seguridad
- Sistemas
- Sistemas de innovación
- Sobre el manejo de los implementos de protección
- Sobre en cómo es la convivencia en Haced
- un plan de convivencia con la comunidad
- Uno donde se explique o se resuma lo visto el día de hoy (inducción)

Si tuviera que elegir una forma para que la Escuela Virtual le convocara a participar en la plataforma de aprendizaje virtual, preferiría que fuera:



Un poco más de la mitad de los encuestados expresan que les gustaría ser convocados de manera virtual en un 58.5%, por su parte también la modalidad presencial es una buena forma ya que cuenta con el 52.2% de interesados.

3. Diarios de Campo:

1.1. Diario1_Carolina

Diario de campo # 1	
Observadora: Carolina Palacios Ortega	Fecha: 20 de mayo
Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.	
Descripción:	
 A photograph showing a large industrial building with the name 'INDUSTRIAS HACEB S.A.' written across its facade in large, dark letters. The building has a series of arched windows and a balcony. In the foreground, two women wearing face masks are standing on a concrete platform. The background features a mountain range under a blue sky with scattered clouds.	
<p>Para este primer encuentro de lectura organizacional que teníamos planeado en nuestra metodología, se trazaron dos objetivos clave. El primero iniciar con la aplicación de las encuestas al público operativo, acercándonos cara a cara a ellos, presentándonos y llegando a sus puestos de trabajo donde conocí de manera mucho más cercana la operatividad de sus cargos y el funcionamiento industrial de la compañía. El segundo fue hacer un recorrido por algunas de las plantas observando el entorno, la distribución, los focos de comunicación, la operación misma y, en general, la forma en cómo este público se enfrenta a la cotidianidad en este espacio.</p>	

Debo decir que este ejercicio para mí es muy nuevo. Yo ingresé a Industrias Haceb el 18 de marzo del 2020. Desde ese día justamente iniciaba el proceso de cuarentena en la ciudad de Medellín; lo que me exigió desde ese entonces trabajar en la virtualidad hasta el día de hoy. A pesar de ser quien se comunica desde la Escuela Haceb con este público a través de la plataforma de aprendizaje virtual CLAP (como la gestora y administradora) mencionaré que se siente completamente diferente el trabajo y el flujo de la comunicación con los operarios.

Cuando iniciamos el recorrido por la compañía en una de las plantas, noté que empezamos a ser muy llamativas para la mayoría del público presente. Identifiqué miradas y algunos comentarios con respecto a nuestra presencia. Mi compañero Jorge Rios, quien fue nuestro guía en los tres encuentros, se encargó de comunicarse con los líderes de las UBN para notificarles el ejercicio y permitir que nosotras nos acercáramos directamente a los operarios en medio de sus funciones para aplicar la encuesta. Misma que no se llevaría más de 5 min. Una vez enterados los líderes y posteriormente los equipos, disminuyó un poco la incertidumbre con respecto a nuestra presencia y pudimos iniciar con tranquilidad.

Recuerdo que la primera persona que entrevisté fue una mujer. Muy espontánea. De aproximadamente 35 años. Le conté en breve de qué se trataba el ejercicio de investigación, ella me preguntó que si yo trabajaba en Haceb y le dije que sí, que en la Escuela y con la plataforma. Posteriormente procedimos a la aplicación. Curiosamente las respuestas sobre la encuesta eran acertadas. No había ninguna queja. Todo con la plataforma estaba muy bien “excelente” decía. Pero yo me pregunto ¿lo estaba? O ¿posiblemente el hecho de que yo fuera justamente la administradora de la plataforma, y se lo hubiera expresado a aquella persona, sesgaría sus respuestas? Asumí que sí.



Al terminar la entrevista y darle las gracias, decidí no contar de este momento en adelante mi conexión con la compañía. Afortunadamente no llevaba la camiseta con el logo de Haceb. Luisa y yo nos comenzamos a presentar entonces como estudiantes de la facultad de comunicaciones de la UdeA en un ejercicio de investigación sobre la plataforma.

Continuamos el recorrido con todas las personas que estaban en la planta. Una a una. Noté que en su mayoría eran personas muy jóvenes. Entre los 20 y los 35 años. Ya habían tenido contacto con la plataforma de aprendizaje virtual CLAP gracias a la motivación de sus líderes. Pocos manifestaban algún tipo de problema con la plataforma y con el aplicativo desde sus celulares. Algunos, luego de presentar la encuesta me hacían comentarios como “esos contenidos son muy buenos, pero qué pereza eso tan largo” o “a veces deberían darle a uno tiempo acá para poder ingresar a la plataforma, porque pues uno sale de acá es a descansar no a seguir trabajando”.

La plataforma sin duda es una herramienta que ha facilitado el ejercicio de formación en la compañía, sin embargo, a veces, desde mi percepción como quien gestiona y administra, se percibe una acción más de cumplimiento que de motivación a la participación. Creo que ese es el reto con este público a quien se le insiste en hacer los cursos y rutas de la plataforma porque “es requisito” -como yo misma les digo en inducción-; y no como un estimulante para su aprendizaje y su formación. Yo sé que esto último parece complejo, pero sería ideal que, gracias a la gestión comunicativa que se haga desde la escuela, se pueda incentivar la autonomía de los

operarios en la plataforma, atendiendo a sus necesidades de aprendizaje significativo como la extensión del contenido o los tiempos que la empresa destina para este ejercicio.

Noté también que algunos de los operarios entrevistados este día agradecían mucho estar enterados de las novedades de la plataforma a través de los grupos de WhatsApp con sus líderes. Lo consideraron el medio más claro para enterarse de primera mano de lo que deben desarrollar y a lo que sus líderes le deben hacer seguimiento. A pocos los escuché mencionando que les gusta revisar el correo o informarse por este medio porque “todo el tiempo a uno le llegan muchas cosas y los mensajes se pierden” o “qué pereza el correo, es mejor algo inmediato como el whatsapp o una conversación con el líder”. Así entonces, desde acá comenzaba a intuir el ejercicio no solo de la comunicación directa, sino también del rol de los líderes UBN para darle movimiento a la plataforma.

Hasta este día estaba segura de que la gestión de comunicación, con piezas gráficas, correos electrónicos o carteleras eran los medios por los que más se informaban los operarios sobre los contenidos de la plataforma; pero para mi sorpresa quienes de verdad garantizan la movilidad de los operarios en CLAP son sus líderes. Habrá que preguntarse entonces ¿cómo asumen los líderes este rol de comunicadores o gestores de comunicación con su público en relación con los contenidos de la plataforma? ¿lo hacen a través de la invitación o por medio de la exigencia por el cumplimiento y el seguimiento?

Hubo algo que, bajo esta observación participante del entorno, me llamó la atención y fue la distribución de los espacios en las plantas. Todo estaba correctamente señalizado y organizado. Estaban las zonas de las maquinarias y pequeños lugares con bancas para reuniones o esparcimiento en cada planta, en estos había carteleras bastante grandes, con posters imágenes y textos. Muchos operarios mencionaban que sí leían las carteleras, pero que ahora por protocolos de bioseguridad no los dejaban pararse mucho tiempo a leer, y menos si se aglomeraban en el mismo espacio. En medio de nuestras observaciones no vi acercarse a nadie a las diferentes carteleras distribuidas en el espacio. Quizá también por esto se reforzó la comunicación de los líderes a través de WhatsApp.



En determinados lugares había plantas y decoración sobre los cumpleaños en las columnas. Además, mientras íbamos caminando se escuchaban emisoras de música muy variada como romántica, salsa y reggaetón. Lugares donde habitan seres humanos y no solo máquinas. Esto apela mucho a esa declaración de la compañía como humana donde prima la responsabilidad de producción, pero donde existe una base esencial que es el ser humano que opera la máquina.



Finalmente mencionaré que al cerrar con la pregunta de la encuesta que decía: “Si tuviera que elegir una forma para que la Escuela Virtual le convocara a participar en la plataforma de aprendizaje virtual, preferiría que fuera virtual, presencial o ambas”; quedé sorprendida, ya que la respuesta de muchos operarios fue la virtualidad. Claro, reconocían lo chévere que es la presencialidad para incentivar cualquier acción en la empresa, pero que en pandemia habían comprendido lo interesante de la virtualidad, que además disfrutaban.

¿Será posible que esta preferencia esté guiada por la edad y la facilidad del acceso a los equipos? Me hago esta pregunta porque la percepción mía con respecto a esta inclinación era la presencialidad. En mis conversaciones con el líder de la Escuela de Operaciones Jorge Andrés Córdoba, quien está encargado de muchos de los procesos formativos para este público, siempre fue muy insistente con que a este público solo le funcionaba la presencialidad para todo: seguimientos, invitaciones, motivación, etc. Sin embargo, esta primera experiencia de caracterización del público operativo me estaba dando unas luces diferentes sobre las preferencias y gustos de las personas con respecto a la virtualidad y la presencialidad.

1.2. Diario1_Luisa

Diario de campo # 1	
Observadora: Luisa Fernanda Clavijo	Fecha: 20 de mayo
Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.	
<p>Descripción:</p> <p>Al ingresar a la compañía lo primero en destacar fue la forma de la escuela, allí inicialmente observé su disposición, un pasillo largo con varios elementos de colores y puertas a lado y lado, en cada una de ellas salones (con tableros, sillas, computadores). En el pasillo había mucha gente, lo cual era una muy buena señal, pero todas las personas que estaban allí se encontraban en su momento de descanso. Según me comentaban la gente iba mucho allá en sus descansos a comer porque era de las pocas partes de la compañía donde “se podía tomar un descanso” ya que había máquinas expendedoras y sillas en todo el pasillo. En los salones sí había gente, poca, pero en rol de estudiantes, atendiendo charlas o guías. En la sala de cómputo había 2 personas y estaban recibiendo una asesoría de la plataforma o eso me hizo entender la persona que nos ayudó a realizar el recorrido. A manera general, la escuela estaba ubicada al lado de la cafetería principal, (al menos la única que yo conocí) donde llegaban todos los trabajadores en la hora del almuerzo; luego estaban los baños, que contaban con inmensos lavamanos que por la pandemia esta zona se convertía en el área de desinfección</p>	

al ingresar a la compañía, la cafetería y al volver a la planta, ya que junto a los baños se encontraba una escalera que conectaba directamente a la primera zona que visitamos.

Iniciamos nuestro recorrido allí, en la planta que estaba muy cerca a la escuela, empezamos por aplicar la encuesta a las personas que nos iba indicando el guía y quien él mismo se encargaba de llamar para colaborarnos. Allí pude observar la inmensidad de aquella sección, las carteleras estaban ubicadas en las salidas, eran muchas y unas tras otras, desde que entré a la compañía, supongo que esto se debe a que son zonas muy comunes y de mucho acceso. En esta primera parte había un público muy heterogéneo, mujeres, hombres jóvenes y de edad media, trabajando de pie cumpliendo con sus labores. Más tarde me enteré que estábamos en líneas de producción, por lo cual nuestra presencia allí retrasaba un poco los procesos. Muy pocas personas hablaban entre ellos, todos estaban en su trabajo y la mayoría de las actividades que ejecutaban yo percibí que las hacían de manera mecánica, ya todo su cuerpo estaba en disposición de un montaje que ellos hacían de manera natural. Había muchas personas relativamente cerca, pero la comunicación entre ellos era más bien escasa.

Una de las cosas que más llamó mi atención cuando empezamos a aplicar las encuestas es que cuando le preguntaba a las personas por los cursos No obligatorios de la plataforma ellos me decían que hacían todos los que les dijeran los líderes y esto lo conecté inmediatamente con lo que estos nos contaban en las entrevistas sobre el seguimiento que se realiza cuando alguien termina algún curso, la persona debe enviar el soporte de finalizado. Me dio la impresión de que los trabajadores desconocían que había cursos libres que podrían ser de su interés, sentí que ellos percibían que todos los contenidos de la plataforma eran obligatorios.

Este recorrido lo realizamos solo en el piso 1, por lo cual recorrimos un porcentaje pequeño de lo que eran las instalaciones del resto de la compañía. Debido a la emoción de ser la primera visita no tomamos ninguna foto de la estructura, estábamos muy conectadas con las personas que nos respondían las preguntas y siendo muy cuidadosas de no incomodar o estar paradas en una zona de tránsito de vehículos, porque sí, dentro de las plantas hay vías, zonas enmarcadas con amarillo por donde pasan los vehículos para llevar o traer material; aunque

en esta primera zona eran pocos los vehículos que se veían por allí. Después de terminar en esta área, salimos al aire libre y subimos una leve colina para llegar a otra zona de producción de un solo piso también. Allí vimos a menos mujeres (si ya eran escasas en la primera zona, aquí más) me imagino que se debía a la actividad del cuerpo que estas zonas implican, las personas estaban de pie y se movían por completo ajustando latas, doblándolas, poniéndolas en un stand alto y así sucesivamente. Por último, terminamos las encuestas allí porque nuestro guía tenía una reunión y no nos podía acompañar más, así que “bajamos” por la colina y solo allí fui consciente de todo lo que habíamos recorrido. Hablamos con nuestro guía quién ahora tiene un rol más administrativo, pero él nos dijo que conocía a todas las personas en planta, porque esa era su zona, allí empezó en la compañía y por eso constantemente mientras caminábamos o mientras realizamos las preguntas él hablaba con todas las personas y nos enmarca la importancia de recorrer las instalaciones e interactuar con la gente para lograr impactarlos con mayor efectividad. Esto nos da una pequeña idea de la cantidad de interacción que pueden tener los operarios en planta, ya que nuestro guía recordaba cada uno de sus nombres y tenía presente los aspectos de la personalidad.

Lo que más me impactó de esta primera visita fue entender, ver, escuchar y sentir lo que es la producción masiva, muchas personas juntas realizando un proceso ya naturalizado, donde ninguno se veía estresado, solo estaban ensamblando, haciendo lo que les corresponde y dejando que su cuerpo realice de manera mecánica la acción que se repite todos los días todo el día. Aquí me pregunté “¿Cómo interactuar con tantas personas, si cada uno está en su mundo?”

1.3. Diario2_Carolina

Diario de campo # 2	
Observadora: Carolina Palacios Ortega	Fecha: 25 de mayo
Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.	

Descripción:



Nuestro segundo recorrido inició en la planta de plásticos de la empresa. Esta planta, como nos iba narrando mi compañero Jorge Ríos, quien nos acompañó en las tres visitas; es la planta más antigua de Industrias Haceb. Allí se encargan de elaborar todos los moldes internos de las neveras y las estufas de la mayoría de los productos de la marca. Este dato, curiosamente, se veía reflejado en el rango de edades del público operativo, entre 40 y 60 años aproximadamente. Notamos que había una población mayor en este espacio y sus respuestas variaron mucho en relación con las encuestas aplicadas en la visita anterior.

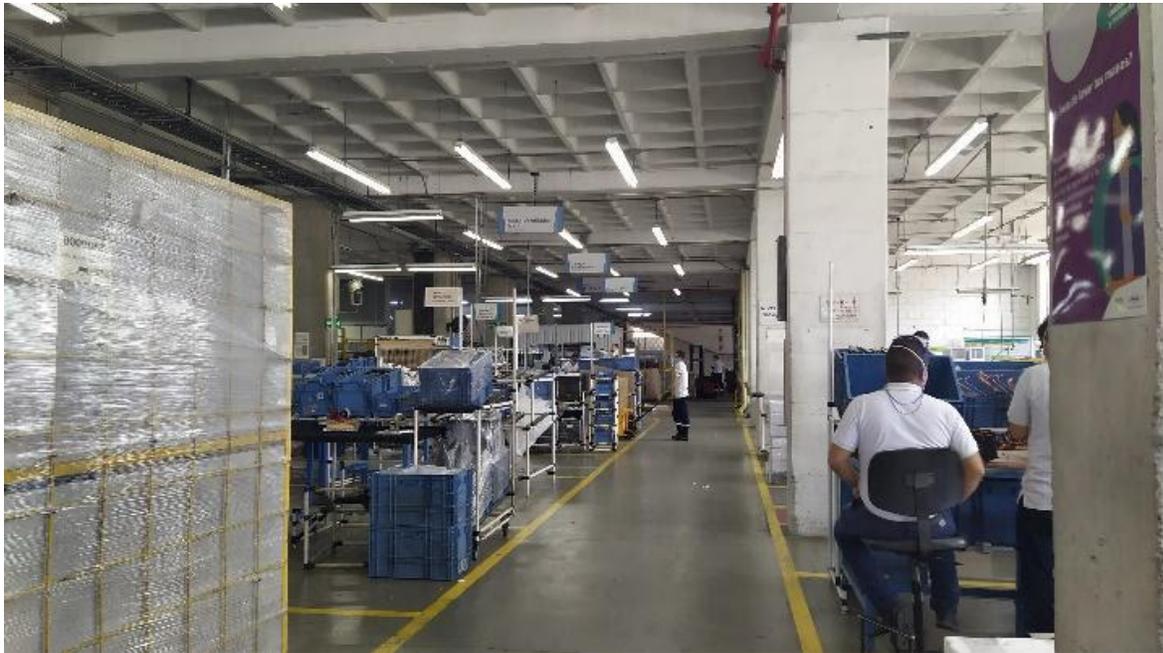
Como primera percepción del entorno, noté un lugar poco concurrido a diferencia de la planta de calefacción. Cada persona estaba ubicada frente a su operación con bastante distancia y, de manera individual, algunos hacían uso de audífonos para escuchar música o noticias en medio de su concentración. Era un espacio silencioso, solo se escuchaban las máquinas y no a las personas. Cuando nos presentamos y les hicimos partícipes del ejercicio de investigación algunos se mostraron emocionados, sobre todo porque al hablar de la plataforma decían que les gustaría aprender, porque poco o nada sabían sobre el ingreso a la misma. “A nosotros nos ayudan desde

la Escuela, a veces allá en la sala de computo le explican a uno, pero ya uno está muy viejo para eso”, mencionó uno de los operarios.

Mi pensamiento con respecto a esta planta fue todo el tiempo alrededor de lo variado que es el público operativo de Haceb, especialmente por este rango de edades que nos comenzaban a arrojar resultados diferentes en comparación con la primera visita. La edad y las generaciones definitivamente varían mucho la forma de comunicarse. Mientras en calefacción preferían la virtualidad, los operarios de la planta de plásticos insistían con que preferían una comunicación directa de la escuela en relación con los contenidos de CLAP, que los visitáramos más, que les enseñáramos a manejar la herramienta y que los líderes siempre estuvieran presentes en los procesos para que pudieran revisar su avance.

Además, contaban que lo que más consultaban eran las carteleras, pero que podían pasar semanas hasta que el área de comunicaciones bajara a actualizarlas. Uno de ellos mencionaba también que “por ejemplo cuando uno va al restaurante también hay carteleras, pero ya uno por los protocolos de bioseguridad y la fila no puede quedarse leyendo un rato porque no dejan”. Así entonces la manera de informarse es únicamente con sus líderes, pues los demás medios no los tienen actualizados o no les gustan, como por ejemplo los correos electrónicos que definitivamente no estaban acostumbrados a usar.

Este público también se mostró más conversador, como diríamos coloquialmente, no se limitaron a hacer la encuesta, sino que además eran más abiertos al diálogo con relación a las preguntas. Uno de ellos recuerdo mencionó que no le gustaba nada de la Escuela Haceb ni la forma en la que se hacían las cosas. Sentía todo el proceso -no solo el de la Virtual, sino todo el proceso de formación- como un ejercicio lejano; donde se motivan más por el cumplimiento que por el verdadero desarrollo del aprendizaje de los operativos. Nos invitó a que compartiéramos este comentario con las personas en la escuela para que, “no dejemos que esta empresa, en la que llevo casi 35 años, se muera por no hacer las cosas bien”.



En su mayoría habían tenido solo un par de experiencias en conexión con la plataforma y esto porque fue motivado por sus líderes UBN, quienes les separaron estos espacios en la escuela Haceb para “ponerse al día” -nótese esa percepción del deber hacer y no de la autonomía o el deseo individual por acercarse a este espacio virtual-. Uno de ellos reconoció al compañero Jorge Rios, quien nos estaba guiando en ese momento, como uno de los únicos de la Escuela que le había enseñado bien cómo ingresar a la plataforma.

En medio de las conversaciones espontáneas también mencionaron que, al ser una tarea de la empresa, se debe hacer en horario laboral y no en espacios de la casa “la casa es para descansar y uno acá en turnos desde las 3:00 a.m. que nos tocan ocasionalmente no va a llegar a seguir” mencionó un operario de la planta. Esta percepción me permitió reflexionar, nuevamente, sobre cómo la plataforma es vista como más trabajo de la empresa, empresa en la que cumpla un horario y ya. Este pensamiento ya masivamente naturalizado con respecto a la plataforma hacía que tuviera un efecto de cumplimiento y obligatoriedad más que de participación autónoma. ¿será posible desmitificar esta función de la plataforma en el público operativo? ¿cómo se haría? ¿qué se necesita? Ahí está la gran tarea de este trabajo de investigación, justamente por eso el primer paso es conocer al público.

Noté, además, en algunos operarios, que tenían muy buenos equipos telefónicos. Cuando les pregunté que si sabían que podían tener la aplicación de la plataforma en el celular me dijeron que sí sabían, pero que no la tenían ya que no la sabían manejar. Que tenían el celular más por las fotos y los grupos de WhatsApp con los que se comunicaban con sus familiares y líderes. Esto me deja la percepción de un público que si bien están me medio de una era digital, usan la mayoría de las innovaciones tecnológicas para el ocio; y desconocen o no disfrutan de las demás funciones de sus equipos.

Para finalizar debo mencionar que, aunque este día hicimos pocas encuestas, la conversación con los operarios fue muy provechosa. No faltaron quienes hicieron comentarios sobre lo valioso de la plataforma para aprender, pero que sería mejor que los contenidos fueran diferentes, más didácticos. Nos sugirieron el uso de podcast o tipo “radio” para ellos ponerse los audífonos y aprender y escuchar mientras van trabajando.



1.4. Diario2_Luisa

Diario de campo # 2	
Observadora: Luisa Fernanda Clavijo	Fecha: 25 de mayo
Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.	
Descripción: <p>Esta segunda visita la empezamos en una zona de montaje por módulos, para así no interrumpir el trabajo en las líneas de producción. Para iniciar salimos de la escuela y atravesamos por fuera los parqueaderos de la compañía, nos dirigimos a un segundo piso donde ya no habían tantos materiales grandes sino partes más pequeñas de plástico, estas estaban ubicadas en canastas y eran ensambladas sobre mesas de trabajo por grupos de personas. Al entrar había una oficina y luego todas las mesas de producción, aquí las personas sí estaban sentadas porque su producción era manual, había un poco más de comunicación entre los operarios y había mayor homogeneidad entre hombres y mujeres. Aquí las personas se ubicaban en una edad media.</p>	
	

Luego seguimos subiendo las escaleras hasta llegar al último piso donde había una zona de producción bastante solitaria, había alrededor de 3 operarios manipulando latas de metal grandes con la ayuda de una máquina. Aquí pude ver mejor los puestos de reunión ubicados en cada piso, estos estaban acompañados de un tablero y sillas. Allí se reúnen por equipos semanalmente para hacer planeaciones de producción semanales o mensuales.



Avanzamos un poco más y tras subir algunas escaleras llegamos a una zona que estaba conectada con esa planta grande. Cada que atravesábamos una zona entre el material base para los electrodomésticos me sorprendía más, es una empresa gigante con muchos pasillos y caminos que solo conocen las personas que ya llevan tiempo allí, luego de dejar la zona de reunión y tras atravesar esos pasillos entre materiales, nunca vi personas, en estos últimos pisos no había casi personal ya que eran zonas de almacenamiento al parecer. Así como escaseaban las personas, no había medios de comunicación, ya no había carteleras en ningún lugar.



Finalmente llegamos a la última zona de esta planta y había alrededor de 20 personas sentadas, cada una en una mesa de trabajo, allí había gente muy mayor, haciendo operaciones manuales y recuerdo muy claramente como un señor con su radio reproducía música para todos los que estaban allí, él me habló de las carteleras y me dijo que estaban muy lejos de allí, ya que principalmente están cerca a la cafetería y zonas de entrada como observé en la primera visita. De esta forma, las personas que trabajan en estas zonas más alejadas no se podían enterar de lo que allí publicaban ya que por la pandemia dispusieron distintas zonas para la alimentación y dependiendo de la ubicación hay personas que no pasan por algunas zonas en muchos días. Nosotros realmente tuvimos que recorrer mucho para llegar hasta donde ellos estaban ubicados y cada vez había menos medios de comunicación. Ya que, en la zona principal, donde está ubicada la escuela y la cafetería, se notaba mucho movimiento, muchos carteles e información, había distintas personas, pero en ese lugar, que estaba muy arriba en la montaña, las personas se notaban más aisladas.

Con respecto a los medios con los que se enteraban de la información de la plataforma una señora me expresó que el WhatsApp es un medio efectivo porque es el que siempre tienen a la mano y, además, están más familiarizados con su uso.

1.5. Diario3_Carolina

Diario de campo #3

Observadora: Carolina Palacios Ortega

Fecha: 31 de mayo

Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.

Descripción:



El 31 de mayo realizamos la tercera visita a la empresa de cuatro que teníamos planeadas en nuestro diseño metodológico. Sin embargo, durante esta semana habían anunciado un rebrote de altos contagios en la ciudad de Medellín y posiblemente tendríamos que regresar a confinamiento. La compañía ya nos había notificado a todos los colaboradores que posiblemente se iba a limitar el ingreso a la empresa, así que tuvimos dudas con respecto a esta tercera y cuarta visita. Sobre todo, porque aún nos faltaban muchas encuestas de las que habíamos planteado en nuestra metodología (334 en total). Finalmente, para este día tuvimos la posibilidad de desplazarnos a la planta de refrigeración y el CEDI que eran las últimas que nos faltaban por

recorrer, pero donde hay una población mucho más grande de operarios con respecto a las demás plantas.

Así entonces comenzamos el recorrido en el CEDI o centro de distribución de la compañía. Allí vimos todo el proceso de despacho de industrias Haceb, es decir el momento en el que se entrega el producto terminado y se empaca para su distribución. Una observación general del entorno es que estaba concurrido, había personas con camisetas de otros colores (que no eran de Haceb) ayudando a empacar mercancía, cargando cajas y ubicando en los carros. También estaba el personal de la empresa. La observación general es que era un público muy homogéneo en edades entre los 20 y los 40 años, jóvenes también. Lo mismo observamos en refrigeración. El personal del CEDI se mostraba muy distante al momento de responder la encuesta, nosotras hacíamos las preguntas, ellos respondían y listo; seguían concentrados en su operatividad. Por lo menos de mi parte en este espacio no anoté comentarios o percepciones de los operarios.

Al desplazarnos a la planta de refrigeración, y luego de haber caminado un buen tiempo en el CEDI, notamos que esta planta es mucho más moderna. Tiene una maquinaria muy novedosa y vimos a los operarios concentrados en el manejo de estas. Debo decir que ver la operación tan industrial es muy estimulante para mí que hago parte del público administrativo de la empresa, ver esto de alguna manera le da un sentido muy especial al hacer de la compañía y del engranaje que somos para hacer que todas las cosas funcionen.

Cuando empezamos a aplicar las encuestas notamos también a un público muy joven, de reciente ingreso. En su mayoría me conocían de la Escuela Haceb porque he sido quien les hace la inducción de bienvenida cuando firman contrato a través de la temporal de la empresa Jiro. Muchos reconocieron mi voz y otros el rostro. Cuando comencé a preguntarles por la plataforma me decían algunos: “yo ya estoy al día”. Me causaba un poco de gracia porque sentían que iba a las plantas a averiguar por el estado de los cursos. Sin embargo, al entrar en conversación les contaba sobre qué iba a tratar la encuesta y se notaban un poco más aliviados.

Como sentí que por esto podría existir un sesgo en sus respuestas, a través del diálogo les permití

la confianza de hacer cualquier comentario o expresar cualquier sentimiento o emoción con respecto a la plataforma. Muchos mencionaron que valoraban mucho el contenido porque veían, ya luego de unos meses de trabajo, lo importante que es tener esos conocimientos para sus cargos, exaltaron específicamente el contenido sobre riesgo mecánico y riesgo químico, cursos de la plataforma diseñados específicamente para sus funciones.

Al igual que los operarios de la planta de plásticos, nos decían que a veces los contenidos son muy largos y que no disfrutaban estar mucho tiempo sentados frente a una pantalla. Que prefieren el uso del celular pero que la aplicación les falla en ocasiones bien sea porque tienen mala conexión o por problemas de la plataforma. Solo algunos mencionaron que en sus ratos libres les gusta actualizar o desarrollar los contenidos ya que en su mayoría mencionaban no tener el espacio en la compañía para conectarse.

Frente a esta situación, ya descrita en los anteriores diarios de campo, yo diría que, como compañía, Industrias Haceb, debe plantearse dos asuntos importantes. El primero, incentivar de manera estratégica, didáctica y puntual, el uso de la plataforma de aprendizaje, para que sea vista como una herramienta posibilitadora de formación y apoyo al aprendizaje significativo que estimula la autonomía de sus colaboradores y no como una tarea más por hacer. El segundo, determinar de sus tiempos, pausas activas y horas de la excelencia, un espacio para el desarrollo de los contenidos en la plataforma. Donde se pueda hacer un acompañamiento a quienes no tienen conocimientos digitales o virtuales y en el que pueda existir una exploración intuitiva de la plataforma por parte de los operarios.

Confirmamos nuevamente en esta visita, que el rol de los líderes UBN es crucial para la interacción de los usuarios con CLAP, en su mayoría los operarios afirmaban y agradecían la motivación que imprimían los líderes al uso de la plataforma. Desde que ingresaron, como nos contaban, recibían invitaciones con piezas gráficas en sus grupos de WhatsApp y al correo, acciones que los hacía permanecer pendientes de las novedades de la plataforma.

Para finalizar puedo mencionar que, desde el momento de la inducción, donde yo los recibo, hago mucho énfasis en la importancia de esta herramienta para la compañía; es posible que por este motivo, dicho grupo de colaboradores mostraban cierto interés por estar conectados y al día con los contenidos y los cursos de la plataforma. No por mi gestión exclusivamente, sino también por la novedad y la fuerza que se le ha dado a la plataforma desde marzo del año pasado donde no solo inicia la pandemia y la cuarenta, sino donde arranca una contratación masiva en la empresa de colaboradores jóvenes que renueven los procesos de producción de la compañía. Jóvenes que, creciendo en medio de novedades virtuales y digitales, tienen las competencias y las herramientas clave para hacer un uso autónomo y adecuado de la plataforma.

Luego de esta visita no tuvimos la oportunidad de regresar a la compañía, por lo que tomamos la decisión de completar las encuestas restantes a través de la virtualidad con un formulario de Google Forms, apoyándonos en los líderes UBN para la distribución del enlace de la encuesta y en el proceso de inducción corporativa.

1.6. Diario3_Luisa

Diario de campo # 3	
Observadora: Luisa Fernanda Clavijo	Fecha: 31 de mayo
Objetivo: Lectura del entorno organizacional y observación participante a la sede central de la organización en Copacabana Antioquia.	
Descripción: Esta última visita empezó en una zona bastante alejada de la escuela, tuvimos que subir la colina y estar en la zona que se puede ver desde la autopista principal donde se visualiza el nombre de la compañía. Allí cruzamos una zona de alto flujo de vehículos de carga. Al adentrarnos a la planta observamos muchísimas cajas de los productos terminados, las neveras y estufas empacadas listas para ser despachadas a los sitios de venta.	



Luego bajamos una rampa y empezamos a intervenir en una zona de producción de estufas, allí no vi a ninguna mujer, los trabajadores estaban de pie ensamblando las partes que a cada uno le correspondía sobre una banda que se movía cada cierto tiempo. Era una labor muy rápida y mecánica para ellos.



Al avanzar un poco más por esta zona me llamó mucho la atención que había música muy fuerte, donde ya las personas se encontraban en su mayoría sentadas ensamblando partes pequeñas de las estufas, además en esta área sí había muchas más personas juntas compartiendo espacios y conversaciones entre ellos. Nuevamente, entre más nos alejábamos de la zona “central” donde estaba ubicada la escuela, no se veía ningún medio de comunicación para los trabajadores, muchos de ellos en estas zonas nos comentaban que se conectaban a través del celular y por el recordatorio del líder UBN. Podría decir que las personas en esta planta eran de edad media, incluso me sorprendió mucho que llegamos a una zona donde había 2 máquinas que requerían de mucha fuerza física y había dos muchachos muy jóvenes que me comentaban que estaban muy interesados en aprovechar las oportunidades de estudio que les podría brindar la compañía.

Con respecto a los líderes pude ver que su papel es clave para los equipos de trabajo, ya que ellos siempre están muy cerca de las zonas que les corresponde la producción, suelen estar en contacto con los operarios y conocen de cerca a su equipo. Además, son ellos quienes en su oficina (cerca al grupo) tienen un computador con acceso a toda la información que se comparte de manera virtual de la compañía, incluso nos comentaban que personalmente se sentaban con algunos trabajadores para reforzar y acompañar su experiencia en la plataforma y así desarrollar exitosamente los cursos.

Así termina pues un recorrido que bien se puede quedar corto para la cantidad de personas y espacios que hay en esta compañía. Sin embargo pude tener una idea más clara del comportamiento de las personas en su cotidianidad como operarios, pude ver un poco su interacción con los espacios y los demás compañeros y sobre todo entendí cómo en esta nueva rutina se sacrifican espacios valiosos de comunicación por mantener los protocolos de bioseguridad, lo cual no es malo, pero reta a las compañías a adaptar no solo las rutas de las personas dentro de la compañía sino los medios que permiten comunicarse con ellos en todo ese camino de manera segura y eficaz.

4. Revisión documental:

¡En Haceb estamos **COMPROMETIDOS** con el cuidado de nuestros empleados!

¡Te invitamos a desarrollar los cursos virtuales en:
Manejo seguro de productos químicos y transición al SGA!

Ten presente al hacer el curso:

- 1— Ingresar a la Plataforma de Aprendizaje Virtual CLAP
- 2— Seleccionar la opción de Cursos Virtuales
- 3— Completar el curso de "Manejo seguro de productos químicos y transición al SGA"
- 4— Realizar la evaluación final del curso

Y lo hacemos con la **seguridad** de todos nuestros procesos, **controlando los riesgos** de Manejo seguro de productos químicos y transición al SGA

Por eso, es indispensable que conozcas **cómo controlar** los riesgos frente al manejo seguro de productos químicos.



¡ Hola !

Queremos contarte que fuiste matriculado en el curso **chequeo en combustión**

Ingresar a la plataforma virtual CLAP con tu:

aprende mas sobre este contenido creado especialmente para ti

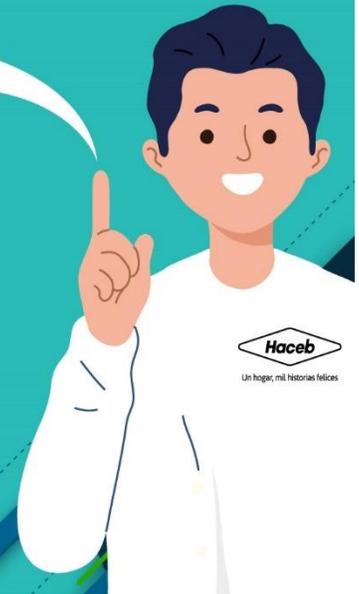


¿Haces parte de la *Dirección de Operaciones* de nuestra compañía?

¡Este mensaje es para ti!

No olvides completar los cursos y las rutas que aún tienes pendientes en nuestra Plataforma de Aprendizaje Virtual CLAP, es un requisito de cumplimiento para todos.

¡Contamos con tu compromiso!

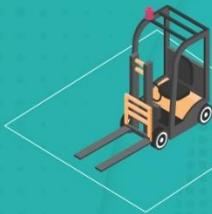


¿Haces parte de la *Dirección de Operaciones* de nuestra compañía?

¡Este mensaje es para ti!

No olvides completar los cursos y las rutas que aún tienes pendientes en nuestra Plataforma de Aprendizaje Virtual CLAP, es un requisito de cumplimiento para todos.

¡Contamos con tu compromiso!



RECUERDA QUE TODOS LOS MIÉRCOLES

Son días de capacitación para contratistas, este es un requisito obligatorio para desarrollar tus actividades al interior de Industrias Haceb S.A.

¡Esto es lo que debes hacer para asistir a la capacitación!

- 1 Contar con la carta de permiso de movilidad (La emite la empresa con la que trabajas).
- 2 Diligenciar la encuesta de Salud antes de ingresar a Haceb: <https://bit.ly/2VorrpM>
- 3 Diligenciar formulario de Registro a evento de formación. <https://cutt.ly/MyFDUtl>
- 4 Leer Protocolo de seguridad (Documento adjunto)

PARA MAYOR INFORMACIÓN

escuela.haceb@haceb.com
jhon.echeverri@haceb.com

¡QUEREMOS CUIDARTE Y QUE CUIDES DE LOS TUYOS!

Esta es la programación del día

- 7:00 am
Capacitación a Contratistas (Para actualizar o generar el carnet).
- 7:30 am
Capacitación en Protocolos de Seguridad ante Covid-19 (Obligatoria para todas las personas que ingresan a nuestra empresa)
- 9:00 am
Capacitación en tareas de alto riesgo.



Un hogar, mil historias felices

¡En Haceb estamos comprometidos con el cuidado de nuestros empleados!

Y lo hacemos con la seguridad de todos nuestros procesos, controlando los riesgos de Energías peligrosas y el riesgo mecánico.

Por eso, es indispensable que conozcas cómo controlar los riesgos de las operaciones de Energías peligrosas y riesgo mecánico.

¡Te invitamos a desarrollar los cursos virtuales en:
Control de Energías Peligrosas y Riesgo Mecánico!

Para hacer el curso ten presente:

- 1 Ingresar a la Plataforma de Aprendizaje Virtual CLAP.
- 2 Seleccionar la opción de Cursos Virtuales.
- 3 Completar el curso de "Aseguramiento de energías peligrosas" y el de "Riesgo Mecánico".
- 4 Realizar la evaluación final del curso.



Un hogar, mil historias felices

En Haceb estamos comprometidos con **el cuidado del medio ambiente**

Y lo hacemos dentro de 5 programas ambientales, **¡TÚ también haces parte del compromiso!**

Por eso es importante que conozcas los programas con los que contamos. Te invitamos a desarrollar el curso en Gestión Ambiental.

Para hacer el curso ten presente:

- 1** Ingresar a la Plataforma de Aprendizaje Virtual CLAP.
- 2** Seleccionar la opción de Cursos Virtuales.
- 3** Completar el curso de Gestión Ambiental.
- 4** Realizar la evaluación final del curso.



En HACEB estamos **comprometidos** con el cuidado de nuestros empleados



Te invitamos a desarrollar el curso virtual de **Hipoacusia**

- ✓ 1- Ingresa a la plataforma de aprendizaje virtual CLAP
- ✓ 2- Seleccionar la opción de cursos virtuales
- ✓ 3- Completar el curso de hipoacusia
- ✓ 4- Realiza la evaluación final del curso



Te enseñaremos como **evitar la hipoacusia**



¡Hola!

Aun no completas las rutas:
**Un viaje a nuestro interior y
ruta de la integridad.**

Tus cargos son importantes para la auditoría de **BASC** y **OEA**,
contamos con tu compromiso y esperamos que te pongas al día
con las rutas.

**Tienes hasta el Jueves para completarlas
¡Muchas gracias!**



Un hogar, mil historias felices