

**DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA TALENTO
JOVEN 2020 DE LOS APRENDICES PROFESIONALES CANDIDATOS PARA
DESEMPEÑAR EL CARGO DE ASESORES AGROPECUARIOS DEL BANCO
AGRARIO DE COLOMBIA**

OSCAR IVÁN DUARTE ARIAS



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SECCIONAL BUCARAMANGA**

2021

**DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA TALENTO
JOVEN 2020 DE LOS APRENDICES PROFESIONALES CANDIDATOS PARA
DESEMPEÑAR EL CARGO DE ASESORES AGROPECUARIOS DEL BANCO
AGRARIO DE COLOMBIA**

OSCAR IVÁN DUARTE ARIAS

ID:000321716

**PROYECTO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TITULO DE:**

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

DIRECTOR: ALEJANDRO ACEVEDO AMOROCHO

PhD FINANZAS

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE ECONCOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SECCIONAL BUCARAMANGA**

2021

DEDICATORIA

A mis padres, José Manuel Duarte Arias y Claudia Arias Pedraza, y mi hermano Juan José Duarte Arias, por todo su apoyo y guía en cada paso que doy para ser una mejor persona y profesional, por su amor, comprensión y respeto.

A mi nono, Abdón Duarte Morales, que siempre quiso ver a todos sus nietos graduados y luchó hasta sus últimos días por darnos lo mejor.

A Francis Dayana Suarez Ramírez, por su apoyo incondicional, paciencia y por formar una parte muy importante en mi vida.

A mi familia que siempre me ha apoyado en todos los proyectos que me he propuesto.

Oscar Iván Duarte Arias

AGRADECIMIENTOS

A Dios sobre todas las cosas por darme tantas bendiciones y regalarme la oportunidad de concluir mi carrera universitaria.

A la Universidad Pontificia Bolivariana por disponer de un excelente programa de pregrado hacía todos sus estudiantes, por sus servicios de aprendizajes y enseñanzas.

A mis padres, hermano, tíos, tías, primos, primas, abuelos y amigos que han aportado en mi vida personal y profesional un aprendizaje valioso que me ha permitido llegar a ser la persona que hoy en día soy.

A Yolanda Prada, que ha sido muy amable por todo su apoyo durante el proceso de mis prácticas empresariales.

A Sebastián Rodríguez, por el apoyo durante el inicio de este proceso y toda su atención.

A mi tutor de trabajo de grado, Alejandro Acevedo Amorocho, por su apoyo durante el desarrollo del trabajo de grado realizado.

A todos los practicantes del programa Talento Joven 2020 del Banco Agrario por su disposición durante el desarrollo del proyecto.

Al Banco Agrario de Colombia y todos sus colaboradores por darnos la oportunidad de realizar las prácticas empresariales y poner a nuestra disposición un excelente equipo de formadores profesionales.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	12
1. Presentación de la empresa.....	13
1.1 Caracterización de la empresa.....	13
1.2 Direccionamiento estratégico de la empresa.....	14
1.2.1 Misión	14
1.2.2 Visión	14
1.2.3 Objetivos estratégicos	14
1.2.4 Organigrama BAC	15
1.3 Programa Talento Joven.....	16
2. Funciones a realizar en la práctica.....	17
3. Presentación de la propuesta de valor.....	19
3.1 Diagnóstico organizacional matriz DOFA.....	19
3.2 Cruce de variables.....	21
4. Descripción del problema de la empresa.....	22
4.1 Planteamiento del Problema.....	23
5. Justificación.....	24
6. Descripción de la propuesta de valor.....	25
6.1 Objetivos de la Propuesta de Valor.....	25
6.1.1 Objetivo general.....	25
6.1.2 Objetivos específicos.....	25

7. Metodología.....	27
7.1 Instrumento.	27
7.2 Población y muestra.....	27
8. Marco Teórico	28
8.1 Marco Conceptual.....	29
8.1.1 Generalidades.....	29
8.1.2 Definición de conceptos.....	30
8.1.2.1 Diagnostico organizacional	30
8.1.2.2 Formación y capacitación profesional.....	31
9. Cronograma.....	34
10. Desarrollo de la propuesta.....	36
11. Análisis e interpretación de la información.....	37
12. Resultados.....	38
13. Conclusiones y recomendaciones.....	59
14. Referencias bibliográficas.....	62
15. Web grafía.....	63
16. Anexos.....	64
16.1 Formato de encuesta a realizar.....	64
16.2 Carta de aceptación del trabajo de grado a realizar.....	73

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Matriz DOFA.....	19
Tabla 2: Cruce de variables.....	21
Tabla 3: Cronograma.....	34
Tabla 4: Posibles variables respecto a la figura 20.....	55

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama BAC.....	16
Figura 2: Género	38
Figura 3: Resultados del conocimiento de la misión y visión.....	39
Figura 4: Posibles variables respecto a la figura 3.....	40
Figura 5: Resultados del conocimiento de los objetivos del BAC	41
Figura 6: Posibles variables respecto a la figura 5.....	42
Figura 7: Resultados al conocimiento del portafolio de servicios del BAC.....	42
Figura 8: Posibles variables respecto a la figura 7.....	43
Figura 9: Resultados al conocimiento del portafolio de productos del BAC.....	44
Figura 10: Opinión respecto al pensamiento de los clientes del BAC.....	45
Figura 11: Resultados respecto a las capacitaciones recibidas.....	46
Figura 12: Resultados respecto a los temas capacitados.....	47
Figura 13: Resultados respecto a las debilidades de los practicantes	48
Figura 14: Resultados respecto a las fortalezas de los practicantes.....	49
Figura 15: Resultados frente a la opinión de las expectativas como aprendiz profesional	50
Figura 16: Resultados frente a la opinión de las habilidades como aprendiz profesional.....	51

Figura 17: Resultados frente a la opinión de seguir trabajando con el BAC.....	52
Figura 18: Resultados frente a la opinión del trabajo realizado por los capacitadores.....	53
Figura 19: Resultados frente a la opinión del trabajo realizado por los supervisores.....	54
Figura 20: Resultados respecto a las personas que aportaron comentarios.....	55
Figura 21: Primeras variables respecto al resultado de la tabla 4.....	57
Figura 22: Segundas variables respecto al resultado de la tabla 4.....	58
Figura 23: Formato de la encuesta realizada.....	64
Figura 24: Carta de aprobación del trabajo de grado a realizar.....	73

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA TALENTO JOVEN 2020 DE LOS APRENDICES PROFESIONALES CANDIDATOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE ASESORES AGROPECUARIOS DEL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA

AUTOR(ES): Oscar Iván Duarte Arias

PROGRAMA: Facultad de Administración de Empresas

DIRECTOR(A): Alejandro Acevedo Amorocho

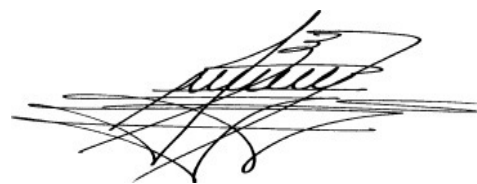
RESUMEN

El presente trabajo se basó en la implementación de un instrumento de recolección de información enfocado a un total de cincuenta y cuatro (54) aprendices profesionales que formaron parte del programa Talento Joven 2020 desarrollado por el Banco Agrario de Colombia para desempeñarse bajo el cargo de asesores agropecuarios con el fin de fortalecer la eficiencia en el desarrollo de los procesos implementados por el programa y conocer las debilidades y fortalezas que se presentaron durante el transcurso del tiempo, a su vez, conocer las diferentes opiniones de cada practicante respecto a la experiencia de formar parte del programa y dar a conocer los resultados para realizar conclusiones y recomendaciones.

PALABRAS CLAVE:

Diagnóstico, asesores agropecuarios, aprendices, eficiencia, programa, Talento Joven.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: DIAGNOSIS OF THE TRAINING PROCESS FOR THE PROGRAM FOR YOUNG TALENTS OF PROFESSIONAL APPRENTICES 2020, TO PERFORM THE AGRICULTURE ADVISER POSITION OF AGRARIO BANK OF COLOMBIA

AUTHOR(S): Oscar Iván Duarte Arias

FACULTY: Faculty of Business Administration

DIRECTOR: Alejandro Acevedo Amorocho

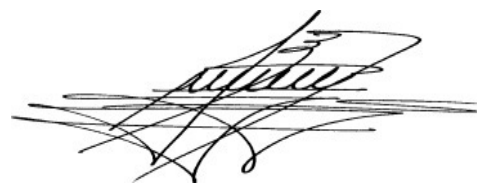
ABSTRACT

This work is based on information and implementation gathering focus to fifty-four (54) professional apprentices who were part of the 2020 Young Talent program developed by Agrario Bank of Colombia working as agricultural advisers with the objective of strengthening efficiency in the development of implemented processes by the program and to know the weaknesses and strengths that happened during this time. At the same time to know point of views of each practitioner regarding the experience to be part of this program and show the results to make recommendations and conclusions.

KEYWORDS:

Diagnosis, agricultural advisers, apprentices, efficiency, program, Young Talent.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK



INTRODUCCIÓN

A través de este proyecto se plantea la necesidad de tener un conocimiento actualizado y real de las necesidades del programa de formación Talento Joven, para los aprendices profesionales que deseen acceder al cargo de asesores agropecuarios del Banco Agrario de Colombia, desde el Programa Talento Joven, desde la estructura de la entidad, conformación, logística, visualización del enfoque financiero en el campo, los procesos y los pasos para revisar los esquemas de venta, y por último las necesidades actuales de los clientes por situación de actual pandemia por Covid 19.

La importancia de realizar el diagnóstico de este proceso de formación para desempeñar el cargo de asesores agropecuarios, permitirá establecer si la actual estructura del programa Talento Joven reúne las condiciones como herramienta sólida, óptima y adecuada para alcanzar las metas y los objetivos comerciales de la entidad y a su vez enfocar positivamente el desempeño académico y laboral de los aprendices profesionales como asesores agropecuarios practicantes.

Se plantea una investigación de corte cuantitativo complementario, que inicia con una revisión teórica, aplicación y análisis de encuesta a un grupo de cincuenta y cuatro aprendices profesionales practicantes candidatos al cargo de asesores agropecuarios pertenecientes a la entidad, y de esta manera construir el diagnóstico actual del Plan de formación, acompañado de sugerencias y recomendaciones que buscan fortalecer los procesos formativos, comerciales, y productivos de la entidad Bancaria.

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

A continuación, se realizará una descripción en la organización para comprender el contexto en el cual se realizó el trabajo de grado, abarcando la caracterización de la empresa, su direccionamiento estratégico, y el programa Talento Joven 2020, en el cuál se enfocó la investigación.

1.1 Caracterización de la empresa

El punto de central de esta investigación se enfoca directamente en el Banco Agrario de Colombia, denominado inicialmente como Banco de Desarrollo Empresarial S. A. y posteriormente el día 28 de junio de 1999, posteriormente su nombre es el que conocemos actualmente como BAC S. A. Inicialmente fue creado con la necesidad de proteger el sector agropecuario y comenzó sus actividades financieras con el objetivo de enfocarse en el sector rural y poner al alcance todo su portafolio de producto y servicios para todos los micro, pequeños, medianos, grandes productores y trabajadores independientes.

Actualmente cuenta con más de 700 sucursales que abarcan todo el sector agropecuario, agrícola, rural, entre otros y su sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá. La entidad bancaria es el resultado de la unión de la sociedad Leasing Colvalores – Compañía de Financiamiento Comercial-. Inicialmente su nombre era Banco de Desarrollo Empresarial S.A. y más adelante fue renombrado como, Banco Agrario de Colombia S.A; y su conversión fue supervisada por la Superintendencia Bancaria, bajo la resolución N°. 0968 del 24 de junio de 1999.

Conformada como una sociedad de economía mixta a nivel nacional, en el sector de empresa industrial y comercial, asociada directamente al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, principalmente enfocada hacia el sector agropecuario. La organización se encarga de la

financiación de las actividades agrícolas, pecuarias, forestales y agroindustriales, y de solventar las necesidades financieras de los entes territoriales.

1.2. Direccionamiento estratégico de la empresa

En este apartado, se da a conocer el contexto dentro de la empresa que permite tener una idea en general de la misión, visión, los objetivos estratégicos y entender como es la estructura organizativa.

1.2.1. Misión

“Somos un Banco comercial, comprometido con el desarrollo rural que ofrece soluciones financieras integrales a sus clientes, creando valor a nuestros grupos de interés dentro de límites de riesgo tolerable, soportado en procesos y tecnología de calidad, y un equipo humano competente”. Banco Agrario de Colombia (2018).

1.2.2 Visión

“Ser el Banco preferido de los habitantes y de las empresas que producen en la ruralidad colombiana”. Banco Agrario de Colombia (2018).

1.2.3 Objetivos estratégicos

El Banco Agrario de Colombia, a través de su plataforma empresarial del año 2020, dispone de los siguientes objetivos estratégicos:

- “Maximizar el impacto social sobre nuestros grupos de interés”.
- “Promover la financiación que conlleve al buen uso de los recursos ambientales”

- “Ser el principal aliado financiero del sector rural y agropecuario”.
- “Aumentar el nivel de vinculación, fidelización y satisfacción de nuestros Clientes, maximizando su rentabilidad”.
- “Ofrecer un modelo de atención diferenciado para cada segmento”.
- “Optimizar los procesos, asegurando capacidad de ejecución, transversalidad y trazabilidad”.
- “Brindar oportunidad y calidad en las operaciones del Banco”.
- “Garantizar accesibilidad, disponibilidad y facilidad de uso en de los canales de atención y de transacción.”
- “Gestionar un talento humano competente, comprometido y satisfecho”.
- “Garantizar una plataforma tecnológica integrada, flexible, funcional y segura, que soporte las necesidades y crecimiento del negocio”. Banco Agrario de Colombia (2020).

1.2.4 Organigrama BAC

Dentro de su estructura organizativa, el Banco Agrario de Colombia es liderado por su actual Presidente: Francisco José Mejía Sendoya, como vicepresidente de Banca Agropecuaria a: Liliana Mercedes Pallares Obando, como Gerente de la Regional Santanderes a: Paola Andrea Arenas Parra. A continuación, se presenta su organigrama.

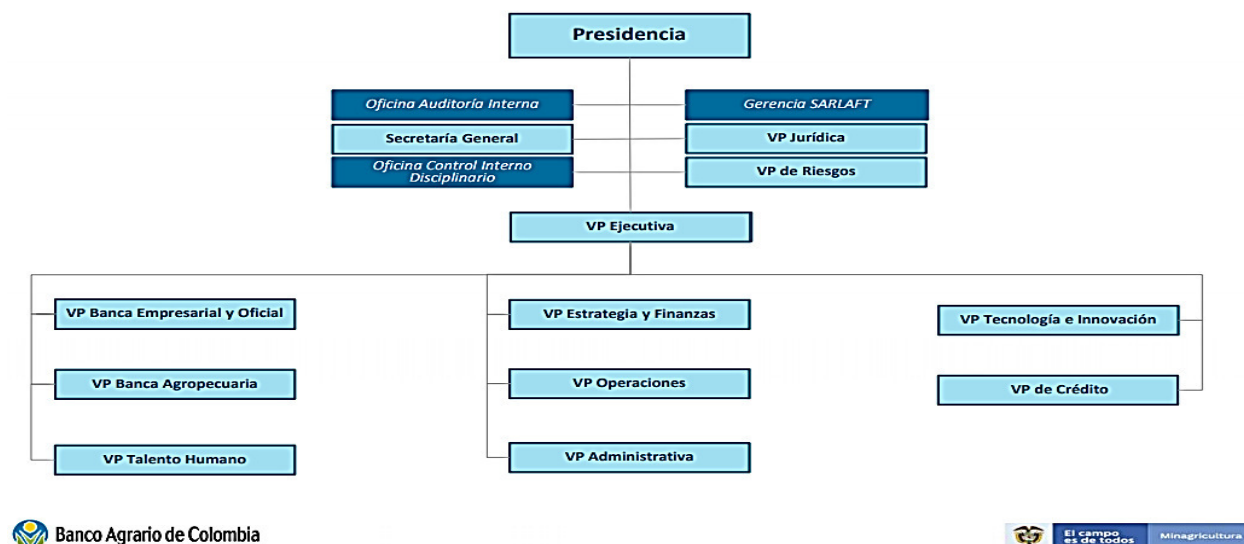


Figura 1: Organigrama BAC

Fuente Banco Agrario de Colombia 2020

1.3 Programa Talento Joven.

El programa Talento Joven del Banco Agrario de Colombia comenzó en el año 2020 como un programa para capacitar y formar en el sector agropecuario a jóvenes recién egresados o en busca de prácticas universitarias, que no cuenten con experiencia laboral y que estén interesados en aportar para el desarrollo rural en las diferentes ciudades del país.

Su objetivo principal es identificar, atraer, seleccionar y desarrollar jóvenes candidatos que cuentan con potencial para desempeñar cargos críticos y claves en el Banco, a través de una ruta de carrera, desarrollo y capacitación. Contando con dos secciones: una ruta comercial y una ruta administrativa, con el fin de ayudar a los aprendices profesionales a crear o mejorar sus habilidades.

El programa ofrece una oportunidad para desempeñarse en el ámbito agropecuario formando parte del Banco Agrario de Colombia y contribuyendo al desarrollo del sector rural por medio de la fuerza móvil ASAGRO, asesores que están especializados en dicho sector y cuentan con una formación integral en los procesos requeridos para ayudar a los clientes cuyas necesidades impliquen créditos o cualquiera de los productos y servicios que el banco predispone al sector agropecuario.

2. Funciones a realizar en la práctica

A continuación, se presentan las funciones que se realizaron durante todo el proceso de las prácticas empresariales dentro del Banco Agrario formando parte del programa Talento Joven 2020.

- Inducción, entrenamiento y adaptación al cargo.
- Revisión de información teórica y práctica del Banco, para construcción anteproyecto.
- Generación de valor agregado por medio de un proyecto investigativo sobre el proceso de capacitación del Programa Talento Joven.
- Capacitación portafolio de productos y servicios que oferta el banco a nivel agropecuario.
- Proceso de capacitación en aspectos técnicos y financieros para la elaboración de crédito para pequeños y medianos productores del sector agropecuario.
- Proyecto de recolección, indagación y actualización de la información en las Fichas Comerciales de las diferentes sucursales del Banco Agrario en la regional Santander.
- Curso de herramientas técnicas, administrativas y financieras con la Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Proceso de capacitación en Bioseguridad Covid-19.

3. Presentación de la Propuesta de Valor

En este apartado, a partir del estudio realizado a la matriz DOFA del programa Talento Joven 2020 y enfocado primordialmente en las debilidades, se generó la idea de la propuesta de valor a trabajar presentada a continuación.

3.1 Diagnóstico organizacional matriz DOFA

En este ítem, se procede a realizar el diagnóstico dentro del programa Talento Joven 2020 donde se pueden evidenciar sus amenazas, fortalezas, debilidades y oportunidades.

Tabla 1: Matriz DOFA

Amenazas	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • Conexiones a internet inestables presentando dificultades de acceso a la plataforma y procesos de formación. • Dificultades en el proceso de organización para acceder a la información de las fichas comerciales. • Movilización a las oficinas razón de contingencia por Covid-19. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento y capacitaciones en diferentes temas. • Experiencia profesional a cargo de recurso humano para capacitación de talento joven. • Comunicación a nivel nacional. • Trabajo en equipo. • Atención constante por parte de los capacitadores de talento humano.

<ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad en el proceso de contratación para el programa de Talento Joven. 	
Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en el desarrollo de la práctica de trabajo de campo a razón de Covid-19 • Dificultades en proceso de seguimiento en el proyecto final a razón de Covid-19 • Falta de claridad en el desarrollo de las actividades a realizar en el proceso de capacitación. • No se exige a los candidatos al cargo de asesores agropecuarios formarse a través del programa talento joven. • Reducción las horas de práctica en las oficinas correspondientes por tema de Covid-19 	<p>Existencia del programa talento joven.</p> <p>Generación de empleos.</p> <p>Contribución al desarrollo del sector rural.</p> <p>Posibilidad de incorporación a la entidad.</p> <p>Horarios flexibles.</p> <p>Crecimiento a nivel profesional y laboral.</p> <p>Mejora en las habilidades personales y profesionales.</p>

Elaboración Propia

3.2 Cruce de variables

A continuación, se presenta el cruce de las variables mencionadas anteriormente en la matriz DOFA.

Tabla 2: Cruce de variables

FO	FA
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un proceso de capacitación relacionado con el programa talento joven para todos los candidatos a ocupar el cargo de asesores agropecuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias que busquen fortalecimiento de la estructura organizativa y administrativa en el área comercial por temas de Covid -19.
DO	DA
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el diagnostico diagnóstico del proceso de formación del programa Talento Joven 2020 de los aprendices profesionales candidatos para desempeñar el cargo de asesores agropecuarios del banco agrario de Colombia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento procesos administrativos y pedagógicos para prácticas laborales.

Elaboración Propia

4. Descripción del problema de la empresa

Durante el desarrollo del programa Talento Joven 2020 y, a raíz de la contingencia por Covid-19, la entidad optó por la transformación de este proceso y desempeñarlo virtualmente hacía todos los aprendices profesionales que ingresaban al programa, por esta razón, se dieron a conocer distintos tipos de dificultades que afectaban el plan de trabajo y desarrollo del programa que se tenía previsto.

Empezando por la restricción de la movilidad, no fue posible dictar las capacitaciones de forma presencial en cada sucursal, esto dio paso para que, en los diferentes entornos de los aprendices practicantes fueran susceptibles a cualquier tipo de interrupción, lo que no permitió, en algunas ocasiones, la correcta comunicación en los temas que se presentaron en la inducción, capacitaciones y el resto del desarrollo que se planeaba para el programa Talento Joven.

Como un factor secundario de la pandemia, el banco centró sus actividades hacia la recolección de cartera para todos los créditos otorgados, generando una mayor carga laboral para todos sus colaboradores, y esta situación, desembarcó en que diferentes asesores de las sucursales en donde sus procesos eran más críticos, no pudieran centrar su completa atención al desarrollo de los proyectos que se encontraban realizando los aprendices profesionales, obstaculizando la óptima realización del trabajo final de las prácticas profesionales el cuál era con fin evaluativo de las fichas comerciales en las sucursales correspondientes para cada practicante.

Añadiendo a lo anteriormente planteado, se pretendía enseñar todo el proceso de elaboración de un crédito con modalidad presencial, a todos los practicantes del programa Talento Joven, en los diferentes predios a los cuales el Banco Agrario tenía la aceptación y aprobación del estudio

financiero para realizar el préstamo, pero este proceso se vio afectado y obstaculizado por la contingencia por Covid-19, haciendo nula toda la experiencia de presenciar el proceso de crédito realizado desde un punto de vista en un trabajo de campo, y en su lugar, el desarrollo de esta actividad se hizo de manera virtual con créditos ya implementados de clientes del banco, dejando a la expectativa de poder participar en un proceso nuevo.

4.1 Planteamiento del Problema

¿Cuál es el diagnóstico actual del proceso de formación del programa talento joven para los aprendices profesionales candidatos al cargo de asesor agropecuario en el Banco Agrario de Colombia?

5. Justificación

El Banco Agrario de Colombia está implementando una nueva estrategia de atención comercial a través de los asesores agropecuarios para acompañar la elaboración del proyecto productivo brindando atención personalizada a los predios de cada productor que requiera la ayuda del banco, entendiendo y asesorando las necesidades de cada cliente. La realización de este proyecto pretende demostrar la eficiencia en los procedimientos del programa Talento Joven 2020, implementado por el Banco Agrario de Colombia hacia los aprendices profesionales, construyendo un diagnóstico de su programa de capacitación y formación en conocimientos y habilidades específicas para desempeñarse como asesores agropecuarios, que contribuyan hacia el desarrollo y productividad del sector rural.

Según Chiavenato (2002), el talento humano en una entidad es el factor primordial con el cual se logran alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. “Los objetivos de la gestión de personas son diversos”.

6. Descripción de la propuesta de valor

Con base al análisis DOFA anteriormente realizado y enfocándose en el cruce de variables de Fortaleza y Oportunidad se realizará un diagnóstico en la situación actual de dicho proceso mediante una encuesta de tipo transversal aplicada a los aprendices profesionales que forman parte de todo el desarrollo del plan de formación Talento Joven 2020, y sus resultados permitirán conocer el pensamiento, la experiencia y distintos puntos de vista que tienen los practicantes que formaron parte del programa, con el fin de comunicar algunas sugerencias para incrementar la eficiencia del desarrollo en el plan de capacitación y formación de las personas que hicieron parte del proyecto y exponer los resultados que se presenten en la encuesta.

6.1. Objetivos de la Propuesta de Valor

En este apartado se indicará a continuación el objetivo principal del trabajo investigativo realizado y se conocerán cuáles son sus objetivos específicos.

6.1.1 Objetivo general

Realizar el diagnóstico del Plan de Formación y capacitación actual del programa talento joven del banco agrario de Colombia, para el cargo de asesores agropecuarios, con el fin de fortalecer la eficiencia en el desarrollo de los procesos implementados por el programa.

6.1.2 Objetivos específicos

- Revisar información sobre la estructura organizativa del Banco

- Recopilar la información del desarrollo del programa Talento Joven 2020 ofrecido por el Banco Agrario de Colombia.
- Determinar mediante una encuesta estructurada, las fortalezas y debilidades de los procesos implementados por el programa Talento Joven 2020 para la formación de los jóvenes candidatos.
- Revelar las opiniones y sugerencias de los aprendices profesionales 2020 capacitados para el cargo de asesores agropecuarios, con el fin de analizar la eficiencia del programa Talento Joven.
- Presentación informe de Diagnóstico, acompañado de conclusiones y recomendaciones

7. Metodología

Estudio cuantitativo complementario ya que se pretende obtener información, clasificarla, analizarla y a través de modelo estadístico y cualitativo, recogiendo información en un momento determinado en el tiempo, de un grupo de individuos, con el fin de explicar lo observado, para finalmente definir observaciones, conclusiones y recomendaciones. por medio de un instrumento de recolección de información

7.1. Instrumento

Encuesta con preguntas cerrada y abierta global, la cual fue realizada por el responsable del proyecto, buscando así conocer cuáles son las perspectivas que poseen los participantes frente a la impartida por el programa talento joven para los aprendices profesionales candidatos para desempeñar el cargo de asesores agropecuarios. La característica principal de esta metodología es mostrar, de manera detallada, la realidad que cada individuo construye cada día.

7.2. Población y muestra

La recolección de datos se realizará con una muestra de cincuenta y cuatro aprendices profesionales vinculados al programa Talento Joven del Banco, lo anterior permite un estudio más amplio, que involucra un mayor número de sujetos y mejora la generalización de los resultados, ya que está manejando el 87% de la muestra, permitiendo así una mayor objetividad y precisión de los resultados.

8. Marco Teórico

A continuación, se presenta la base teórica y conceptual sobre la que se sustenta este proyecto.

Es importante dentro de esto proyecto ubicar el término de capacitación que implica referirse al conocimiento y aprendizaje. Según Ausubel (1983), manifiesta que, desde hace mucho tiempo, el aprendizaje era considerado un cambio en el comportamiento de las personas, sin embargo, con el transcurrir de los días se pudo mostrar que no solo implica un cambio de conducta ya que esto también conduce a las personas a un cambio en la experiencia.

Masaaki (1990) con su metodología de mejoramiento continuo. Igualmente se revisan algunos elementos del aprendizaje organizacional, tales como la cultura y el diseño organizativo, y se analiza el modo en que afectan la capacitación en la búsqueda de un aprendizaje organizacional continuo

Finalmente, se presenta en este artículo el concepto de capacitación, como el desarrollo de habilidades específicas para el trabajo y se plantea un enfoque de ésta para el desarrollo de competencias laborales, según la propuesta de McClelland (1973), una vez se hace un breve recorrido por el concepto de competencias.

Así mismo a nivel de formación y capacitación laboral, Tynjälä (2008) explica que no todos los puestos de trabajo u oficios ofrecen las mismas oportunidades de aprendizaje. La organización del trabajo, es el factor más importante para el aprendizaje en el puesto de trabajo. Sambrook (citado por Tynjälä, 2008) ha resumido los factores que influyen el aprendizaje en el puesto de trabajo, clasificándolos en tres categorías principales: (1) Factores organizacionales, (2) Factores funcionales y (3) Factores individuales. El primer factor, se refiere a los factores relacionados con

la estructura y la cultura, el apoyo de la alta gerencia, la organización del trabajo, la presión en el trabajo, las tareas, la relación tarea vs. orientación al aprendizaje.

Los factores funcionales hacen referencia a aquellos elementos que orientan la realización del trabajo como está definido el papel del recurso humano en cuanto a su desarrollo, y las características generales de la organización como la cantidad de información disponible, el uso de las TIC, el personal experto y el personal de apoyo. Según Dealtry (citado por Tynjälä, 2008) uno de los factores funcionales más importantes es la necesidad de lograr un ritmo de aprendizaje nuevo, la adquisición y aplicación del conocimiento, aspectos fundamentales a los fines estratégicos de la empresa.

8.3 Marco conceptual

Es necesario tener a la mano conocimientos claros y conceptos que permitan identificar y conocer a través de revisión teórica el contexto de nuestro trabajo investigativo, para lo cual se presenta a continuación un esbozo global.

8.3.1 Generalidades

El marco conceptual “está compuesto de referencias a sucesos y situaciones pertinentes a resultados de investigación, incluye, por tanto, un marco de antecedentes, definiciones, supuestos, etc.” (Ortiz, 2011, p.4)

Según Tafur (2008) el marco conceptual es el conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación. La expresión marco conceptual, tiene connotación metafórica, traída del empirismo humano porque los retratos se

inscriben en un marco, así también el problema y el tema de investigación se inscribe, están incluidos en el contexto de un conjunto de conceptos induciendo a enfocarlos y apreciarlos [1].

En ese sentido, es un intento por caracterizar todos aquellos elementos que intervienen en el proceso de la investigación. A través de la revisión de publicaciones de varios autores y varias teorías se busca poder encontrar aquellas definiciones, conceptos y líneas para enmarcar la investigación e interpretar los resultados y las conclusiones que se alcanzan.

8.3.2 Definición de conceptos

Para entender el entorno contextual en el cual se desarrolló el trabajo de grado, se presentan a continuación diversos conceptos que son de gran importancia para la investigación.

8.3.2.1 Diagnostico organizacional

El concepto diagnostico organizacional para Francés (2001), consiste en el análisis del entorno para identificar las oportunidades y amenazas de la empresa, así como, el análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades. En tanto, Thompson y Strickland (2004), sugieren que el diagnóstico implica considerar dos grupos de factores: 1) las condiciones competitivas y de la industria y 2) las capacidades competitivas, recursos, fortalezas y debilidades internas, y la posición en el mercado que ocupan las organizaciones.

El enfoque que asume la presente investigación está en la línea que utiliza como elemento fundamental “las capacidades” que los practicantes obtuvieron o mejoraron durante todo el desarrollo del programa Talento Joven 2020.

Desde esta perspectiva, la capacidad es entendida como “Un equipo de recursos para realizar alguna tarea o actividad, aquello que se hace bien como resultado del trabajo de una serie de recursos”, Fernández y Suárez (1996, p. 74)

Hitt, Ireland y Hoskisson (2008) y Navas y Guerras (2002) señalan que “las capacidades son el conjunto de recursos que le permiten a la organización desempeñar una tarea o una actividad de forma integral a partir de la combinación y coordinación de los recursos individuales disponibles”. Hernández, Sánchez & Tovar (2014).

8.3.2.2 Formación y capacitación profesional

La formación profesional dentro de una organización es muy importante, ya que las habilidades y competencias individuales que se han desarrollado durante todo el plan de formación, le permitirán a la empresa optar por una mejora en la eficiencia de los procesos implementados.

Para atender mejor el concepto de formación profesional, es necesario conocer primeramente los conceptos de formación, capacitación y entender lo que es un profesional.

Formación

En cuanto al modo en que Kant concibe la noción de formación, en las Lecciones de pedagogía se establece una distinción entre la formación mecánica (o instrucción), la formación pragmática (o prudencia) y la formación moral (o moralización). La primera, señala Kant, es necesaria a cada hombre para alcanzar sus fines y otorga a cada uno "un valor en cuanto a sí mismo como individuo" (Ak. IX: 455); la segunda lo forma como ciudadano, dotándolo de un valor público. Pero es la

última aquella que puede otorgar a cada individuo "un valor en relación con toda la especie humana" (Ak. IX: 455), ya que como argumentaré es propio de la acción moral el ser conforme a la idea del hombre como fin en sí mismo (o, lo que es igual, a la idea de la humanidad como un valor absoluto e incondicionado). (Beade, 2011)

Rousseau separa las formaciones según la experiencia y así diferencia la naturaleza de cada una de ellas. La formación inicial que proviene de la casa y la familia, que se da al lado de la madre la va a llamar cuidados, protecciones. La formación que se inicia en la Escuela la llama instrucción y la formación que empieza una vez terminada la escuela la llama formación o educación. (Castrillón, 2010)

En el Emilio se extrema esta diferenciación hasta el punto de localizar todas las formaciones como la evolución de la educación del hombre. Esta evolución de la formación no va a pasar por ninguna institución, sino que es un proceso único y universal. Es la formación que comienza en el cuerpo y luego pasa al espíritu y de éste a la sociedad. Todo concebido como un ciclo, una totalidad y una única experiencia: la de la conciencia expresada en el discurso. (Castrillón, 2010)

Capacitación

Según el autor Chiavenato (2007), "La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos". (Cota & Rivera, 2016)

Chiavenato (2007), en su libro hace mención que según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización. (Cota & Rivera, 2016)

Profesional

“Un profesional es una persona que desarrolla un trabajo en el cual suma sus conocimientos, su experiencia, sus cualidades o habilidades, sus aptitudes, lo hacen ser una persona altamente calificada para desarrollar una actividad específica.” (Gonzales, 2019)

En este sentido el concepto de competencias profesionales planteado por la INEM incluye no sólo capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo. (Gonzales V. , 2002)

“Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente. “ (Gonzales V. , 2002)

9. CRONOGRAMA

A continuación, se presentan las actividades realizadas durante el desarrollo del proceso de investigación, haciendo énfasis en la planeación, ejecución y comunicación de los resultados de las actividades mencionadas anteriormente.

Tabla 3: Cronograma

Fases	Objetivos Específicos	Oct	Nov	Dic	Enero
Planeación	Identificar propuesta de valor	X			
	Elaborar borrador de la investigación	X	X		
	Analizar información sobre la estructura organizativa del Banco		X	X	
	Recopilar información del programa Talento Joven del Banco Agrario de Colombia		X	X	
Ejecución	Realizar una encuesta que determine debilidades y fortalezas de los procesos implementados durante el programa de las practicas empresarial		X	X	
	Aplicar técnicas de investigación		X	X	

	Analizar e interpretar los datos			X	
	Presentar información organizada			X	
Comunicación de los resultados	Revelar las opiniones y sugerencias de los aprendices profesionales del programa Talento Joven				X
	Redactar el reporte ejecutivo				X
	Presentar informe final de diagnóstico,				X
	Brindar conclusiones y recomendaciones				X

Elaboración propia

10. Desarrollo de la propuesta de valor

Se implementó una investigación de corte cuantitativo complementario, aplicando un instrumento de recolección de información: Encuesta, La cual se realizó de manera virtual, con una duración máxima para responder de 10 minutos y consta de un total de catorce preguntas cerradas y una pregunta abierta, que permiten conocer: ¿qué tan bueno es el nivel de desempeño de los practicantes?, ¿cuáles son sus debilidades y fortalezas?, ¿qué tanto cumplieron con sus expectativas como profesionales?, atender sus puntos de vista y evaluar los conocimientos adquiridos, entre otros factores para el análisis de la información recolectada. Anexando a esto, se implementó la opción de responder todas las preguntas obligatoriamente, para minimizar el riesgo de una recolección errónea o con falta de datos.

De acuerdo con los resultados obtenidos de las preguntas cerradas, fue sencillo estandarizar las respuestas y la tabulación de los datos para exponer gráficos y figuras para una mayor facilidad en el entendimiento de estos mismos. Sin embargo, hay preguntas cerradas con múltiples respuestas y como consecuencia de esto, el porcentaje de algunas opciones aumenta haciendo que las sumatorias de dichos porcentajes sobrepasen al 100% del total de las respuestas obtenidas.

Respecto a la pregunta abierta, donde los aprendices profesionales expresan sus comentarios o sugerencias, se implementó una estandarización de las respuestas donde se expone de manera clara y concisa los resultados obtenidos y de esa manera se logró la tabulación de la información.

11. Análisis e interpretación de la información

La encuesta aplicó a un total de 54 aprendices profesionales pertenecientes al programa Talento Joven, lo que correspondería a un 87 % de la población total a la que se pretendía aplicar el instrumento. Los resultados obtenidos se recolectaron durante el mes de enero de 2021 cuando el programa de Talento Joven del Banco agrario estaba en su etapa final, permitiendo una mayor confiabilidad en los datos debido a que la mayor parte de los practicantes culminaron todas las responsabilidades de sus cargos correspondientes y a razón de esto, tenían una visión más completa del desarrollo del programa al momento de realizar la encuesta y brindar sus puntos de vista durante el transcurso del periodo de prácticas en la organización.

12. Resultados obtenidos

En el siguiente apartado se presentarán los resultados de la encuesta realizada a los practicantes del programa Talento Joven 2020 y un análisis de la información recolectada en cada pregunta para identificar los factores críticos que presenta el programa y dar paso a las respectivas conclusiones y recomendaciones que pueden contribuir a optimizar los resultados, ayudando a mejorar la eficacia de los procesos implementados.

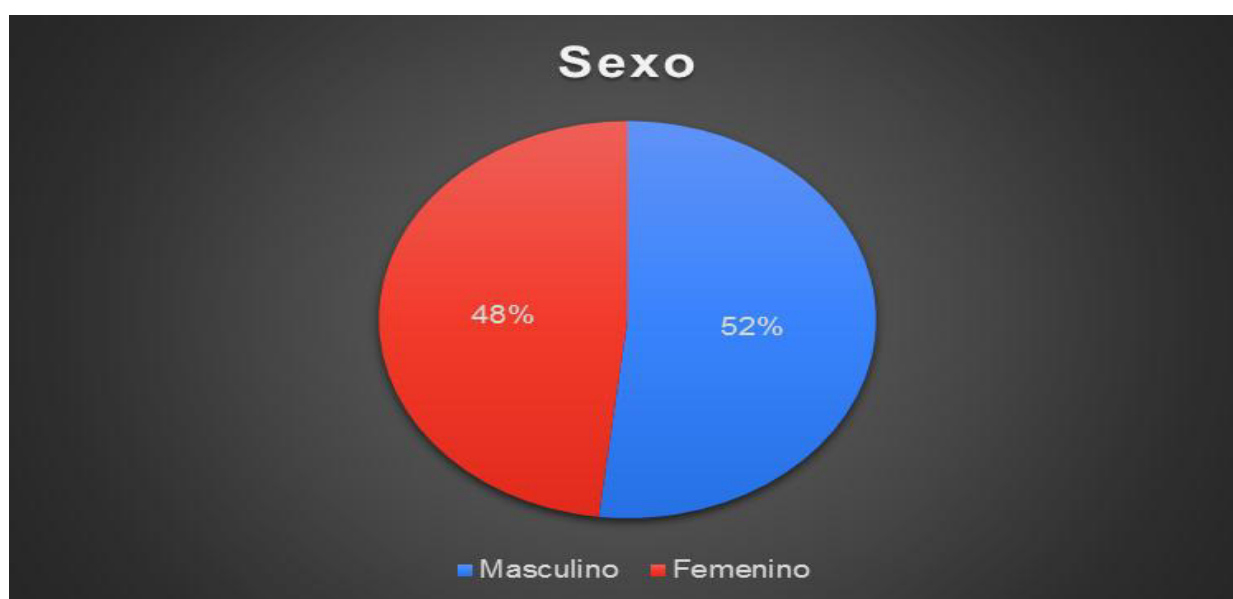


Figura 2: Género

Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica, la encuesta fue realizada por una mayor participación del público masculino que el femenino, esto debido a que el Programa Talento Joven cuenta con un total de 34 hombres y 28 mujeres, siendo el género a ser más propenso a responder.

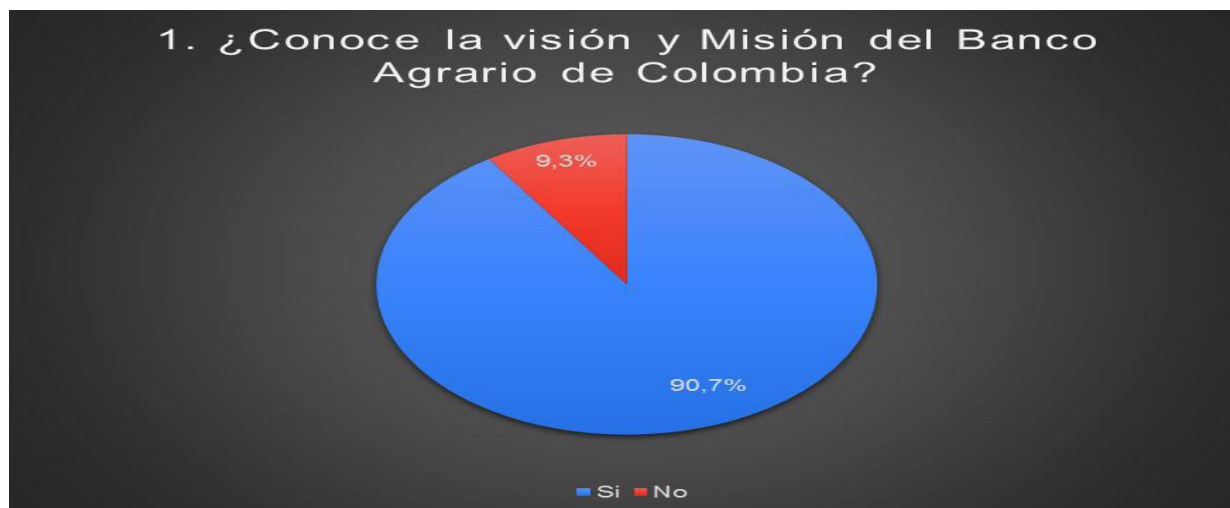


Figura 3: Resultados del conocimiento de la misión y visión

Elaboración propia

En la primera pregunta se observa que el 90% de los encuestados conocen la misión y visión del BAC mientras que un 9.3% de la población no la conoce, este segundo resultado podría concluirse que es a razón de algunas variables presentadas a continuación.



Figura 4: Posibles variables respecto a la figura 3

Elaboración propia

En la gráfica presentada, de un 100% de los encuestados, un 88.9% afirmó conocer la visión y la misión, dicha opción de respuesta se agregó debido a que, cada respuesta en las preguntas era de forma obligatoria y no se permitía omitir las opciones. La mayoría de las personas que respondieron que NO, optaron por la opción de falta de tiempo personal como razón por la cual no conocían la misión y visión del BAC.

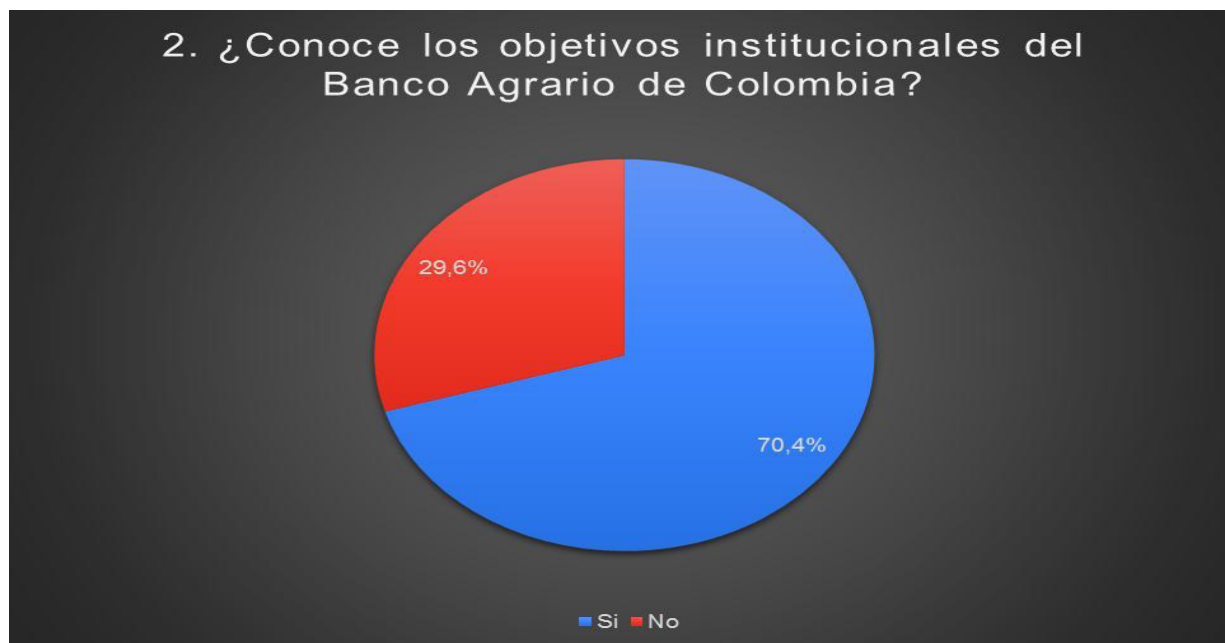


Figura 5: Resultados del conocimiento de los objetivos institucionales del BAC

Elaboración propia

En la segunda pregunta, se puede evidenciar el aumento del número de personas que respondieron NO a la pregunta asignada respecto a la anterior pregunta que pretendía identificar la cantidad de personas que no conocían la misión y visión.

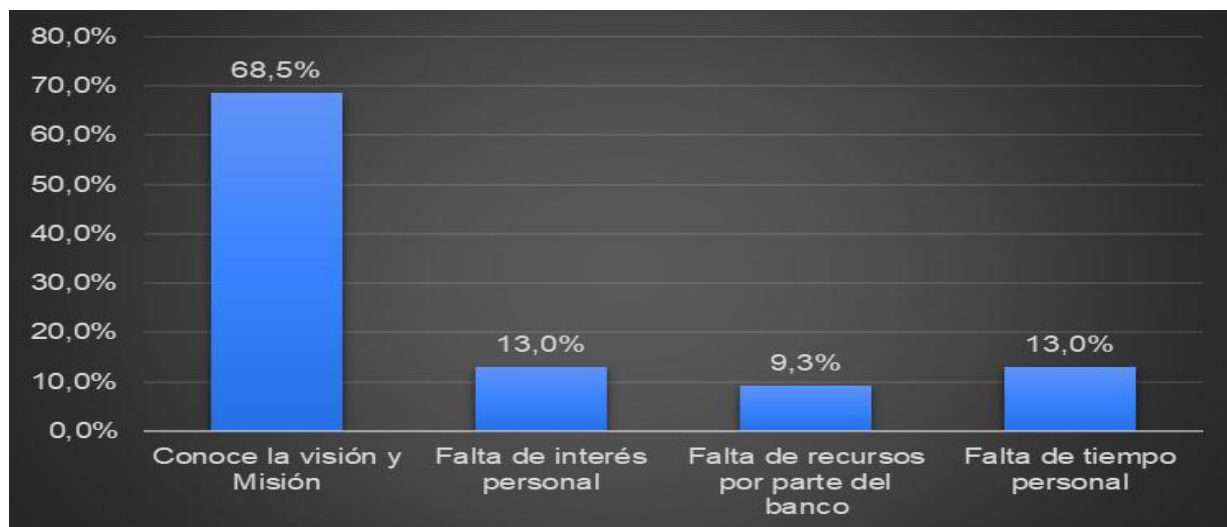


Figura 6: Posibles variables respecto a la figura 5

Elaboración propia

La variable que explica los resultados obtenidos es nuevamente la falta de tiempo personal para conocer los objetivos institucionales de la empresa.

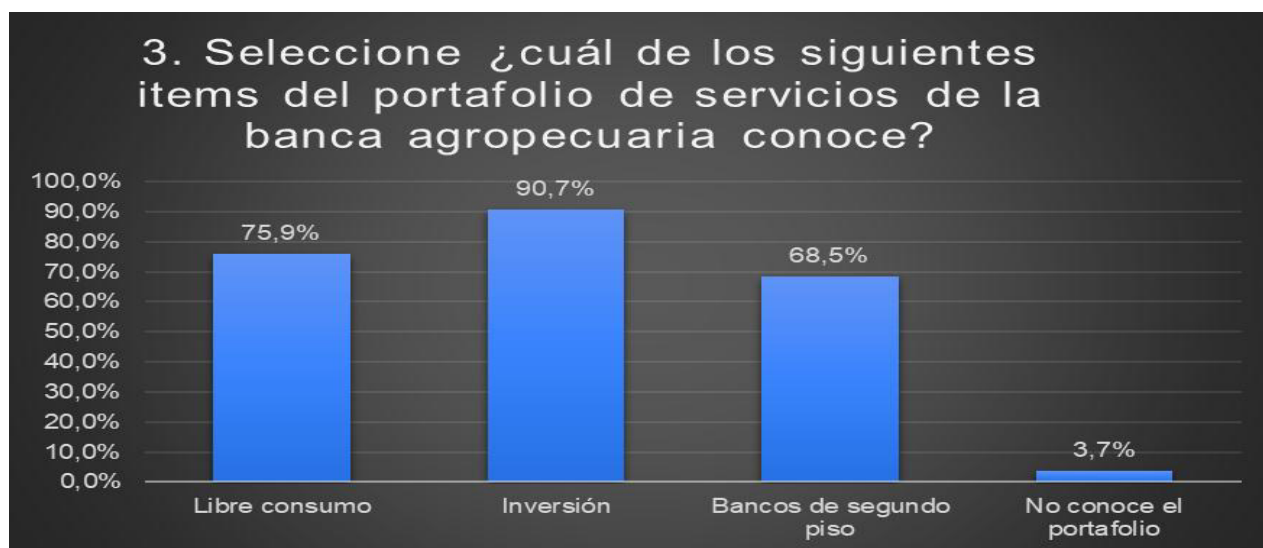


Figura 7: Resultados al conocimiento del portafolio de servicios del BAC

Elaboración propia

La pregunta número tres es la primera pregunta de medición de conocimiento, aquí se puede evidenciar, en el tema de portafolio de servicios, cuál es el ítem que los practicantes identifican con facilidad y, por ende, donde se refleja la claridad en los temas recibidos durante las capacitaciones. Dicho ítem es todo lo relacionado con inversión, porque, de un 100% de los encuestados, un 90.7% conoce los servicios de inversión, un 75,9% conoce los servicios de libre consumo y solo un 3.7% no conoce el portafolio de servicios.

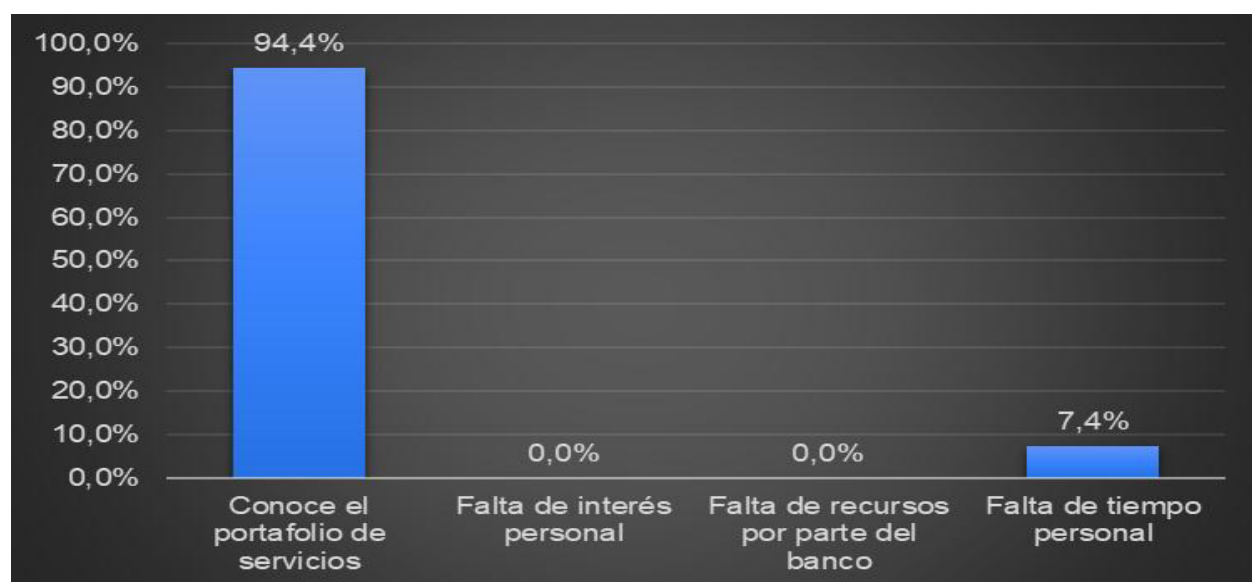


Figura 8: Posibles variables respecto a la figura 7

Elaboración propia

Del porcentaje que no conoce el portafolio de servicios, un 7.4% argumentó que se debía a falta de tiempo personal y un 94,4% de la población sí conoce el portafolio de servicios.

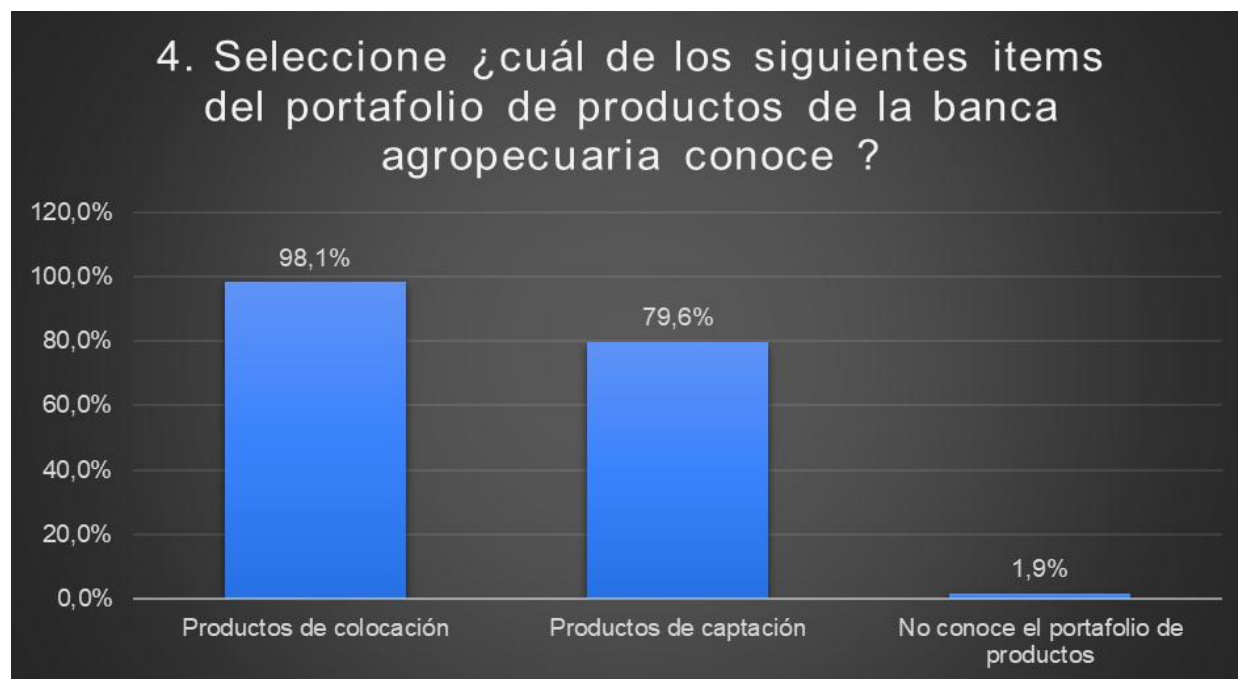


Figura 9: Resultados al conocimiento del portafolio de productos del BAC

Elaboración propia

La pregunta cuatro tiene la misma temática que la pregunta tres, pero con la diferencia de que se evalúa los conocimientos respecto al portafolio de productos, y de estos resultados, un 98,1% del total de los encuestados afirma conocer los productos de colocación, dando a conocer que este tema fue uno de los más claros expuestos en las capacitaciones.

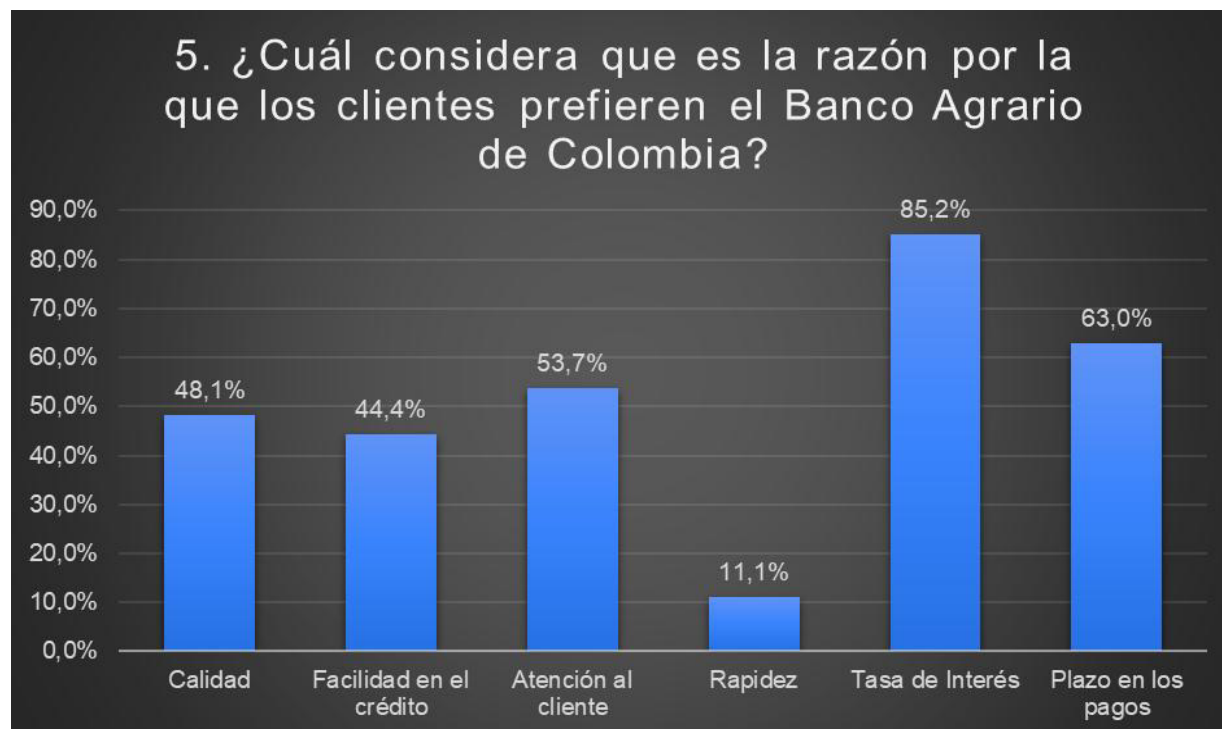


Figura 10: Opinión respecto al pensamiento de los clientes del BAC

Elaboración Propia

La pregunta número cinco tiene como finalidad escuchar el punto de vista de los practicantes y considerar cual sería la razón por la cual los clientes prefieren el banco. La mayor parte de los aprendices respondió que se debe por las tasas de interés, un porcentaje significativo también concluye que se da a razón de los plazos en los pagos y más de la mitad afirma que es por la atención al cliente.

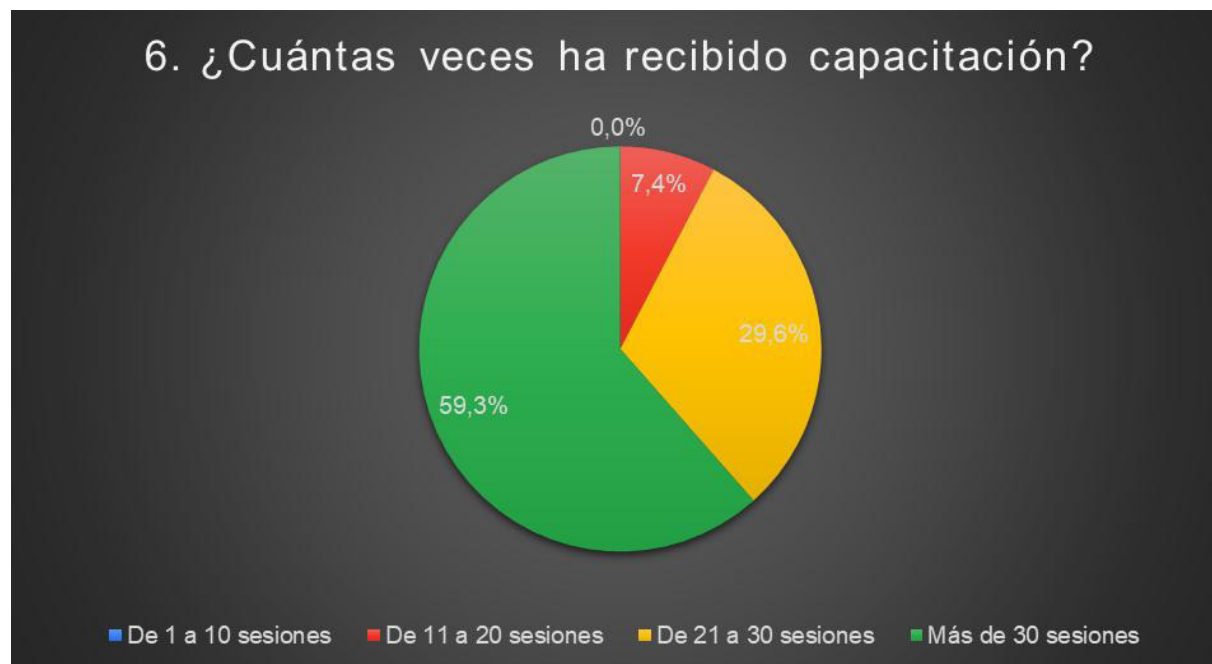


Figura 11: Resultados respecto a las capacitaciones recibidas

Elaboración Propia

En la pregunta seis, se sondea el número de capacitaciones recibidas divididas en sesiones, donde un 59.3% de los pertenecientes al programa de Talento Joven, afirma haber recibido más de 30 sesiones en capacitación y formación, y un 7.4% dio a entender que recibieron de 11 a 20 sesiones de capacitación durante el desarrollo del programa.



Figura 12: Resultados respecto a los temas capacitados

Elaboración Propia

La pregunta siete tiene como objetivo analizar los diferentes temas recibidos a lo largo del programa Talento Joven e identificar cuáles son los temas donde se evidencia una mayor claridad por parte de los practicantes, los cuales fueron, la inducción, entrenamiento y adaptación al cargo y el curso de Herramientas técnicas, administrativas y financieras (U. Tadeo Lozano) con un porcentaje del 100% el cual confirma que todos los aprendices recibieron capacitaciones en esos temas, y casi todos los practicantes afirmaron recibir capacitaciones en los demás temas.

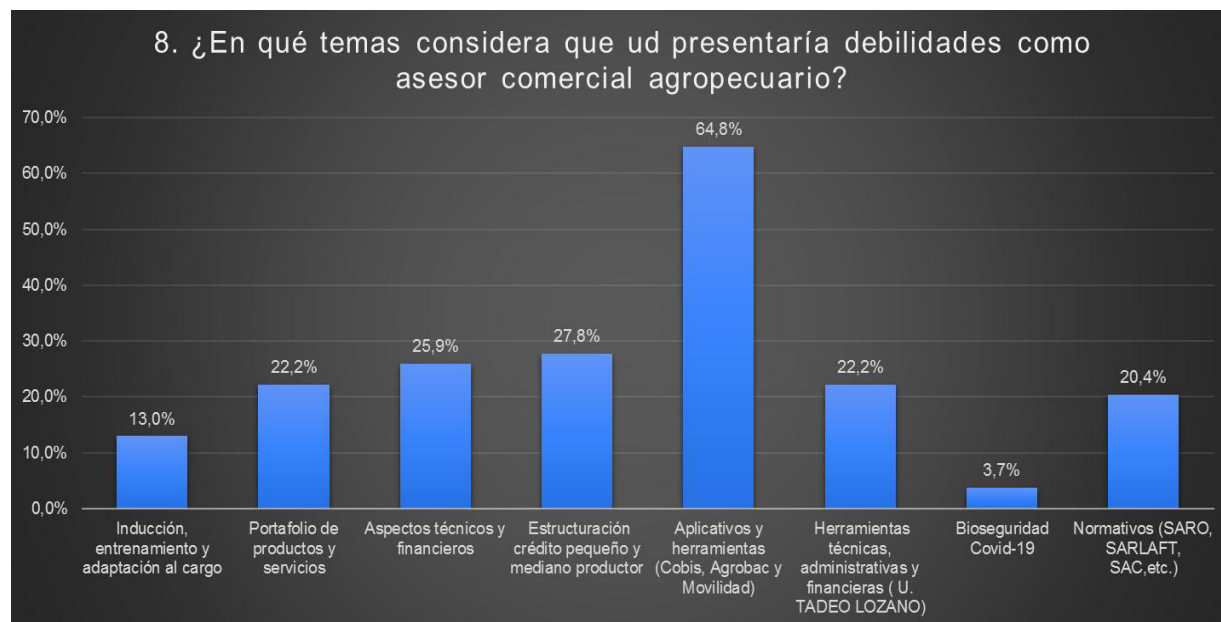


Figura 13: Resultados respecto a las debilidades de los practicantes

Elaboración Propia

En la pregunta número 8 tiene como finalidad analizar las debilidades de los aprendices con respecto a los temas mencionados, y un 64.8% de la población comunica que el tema en que podrían presentar dificultades es el de aplicativos y herramienta (Cobis, Agrobac y Movilidad), y un 27.8% podría tener problemas en tema de estructuración en un crédito.

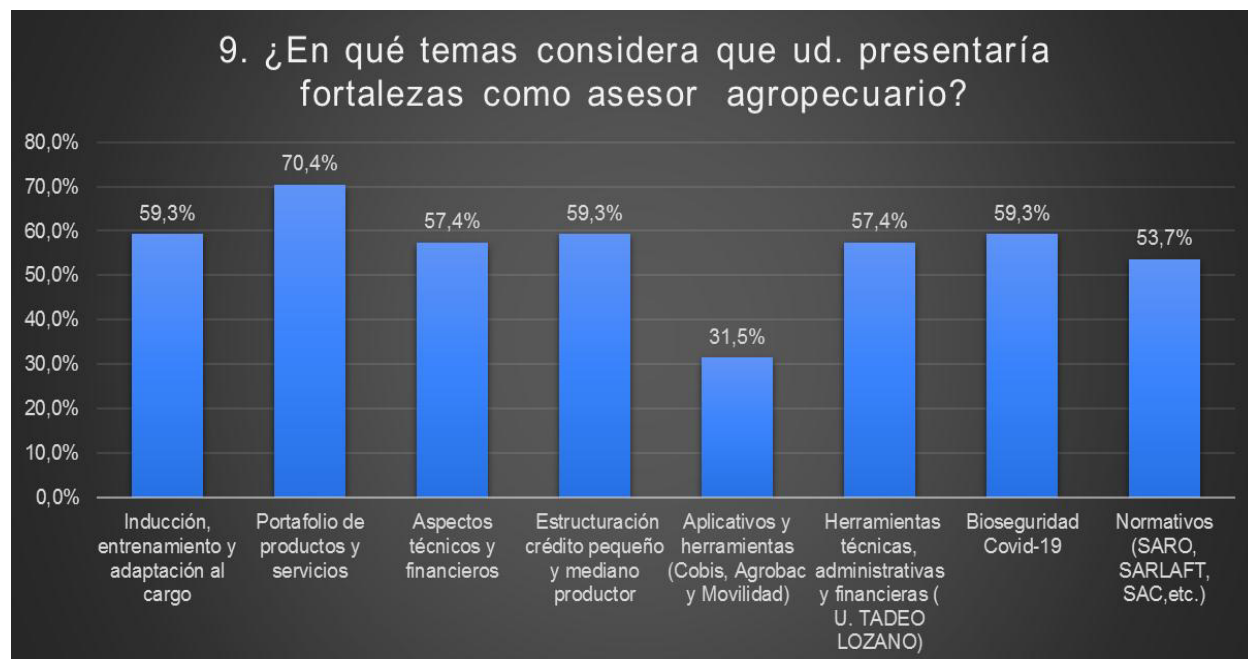


Figura 14: Resultados respecto a las fortalezas de los practicantes

Elaboración Propia

Siguiendo el ejemplo de la metodología anterior, la pregunta número nueve pretende conocer en qué temas los aprendices profesionales presentan fortalezas, y con un porcentaje de 70.4% se evidencia que uno de los temas en los que mejor desempeño tendrían los practicantes sería el portafolio de productos y servicios y el curso de Bioseguridad Covid-19 con un porcentaje de 59.3%.

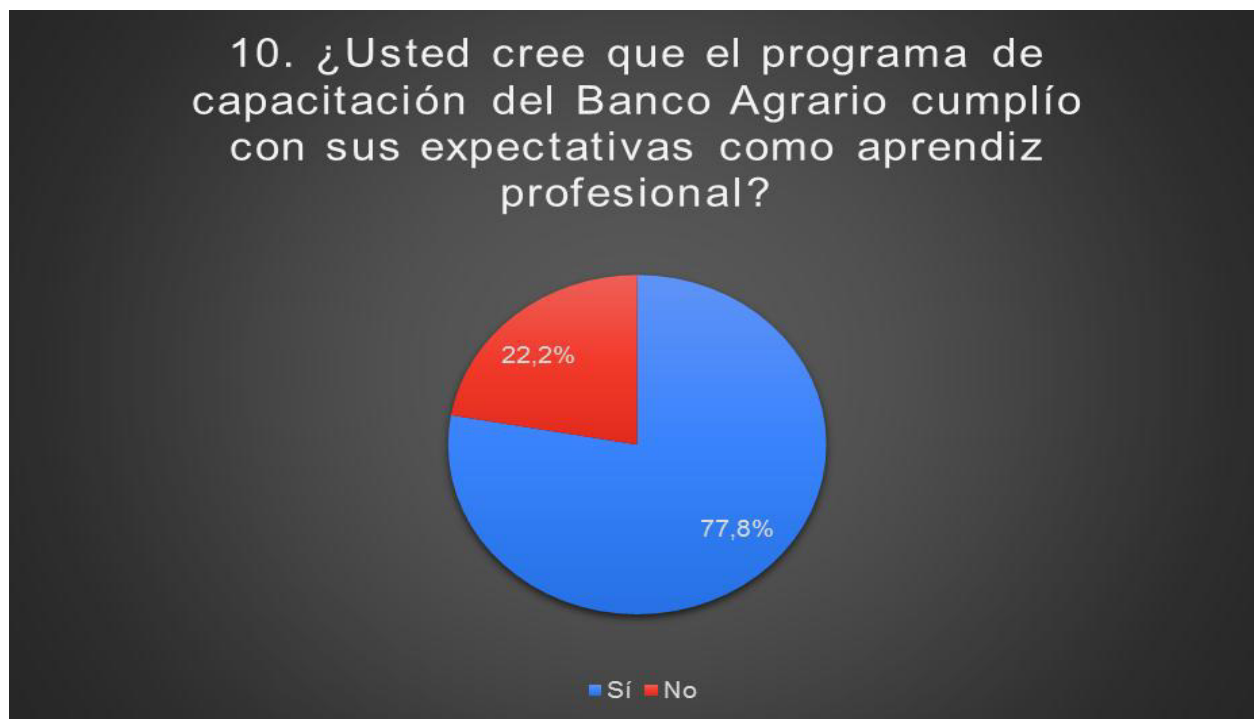


Figura 15: Resultados frente a la opinión de las expectativas como aprendiz profesional

Elaboración propia

Para la pregunta número 10 se evalúa el nivel de satisfacción que causó el programa Talento Joven hacia los practicantes con base a la experiencia vivida a lo largo del proceso, demostrando que un 77.8% del total de las personas pertenecientes al programa, afirman haber cumplido con sus expectativas como aprendices profesionales y un 22.2% afirma no haber cumplido sus expectativas.

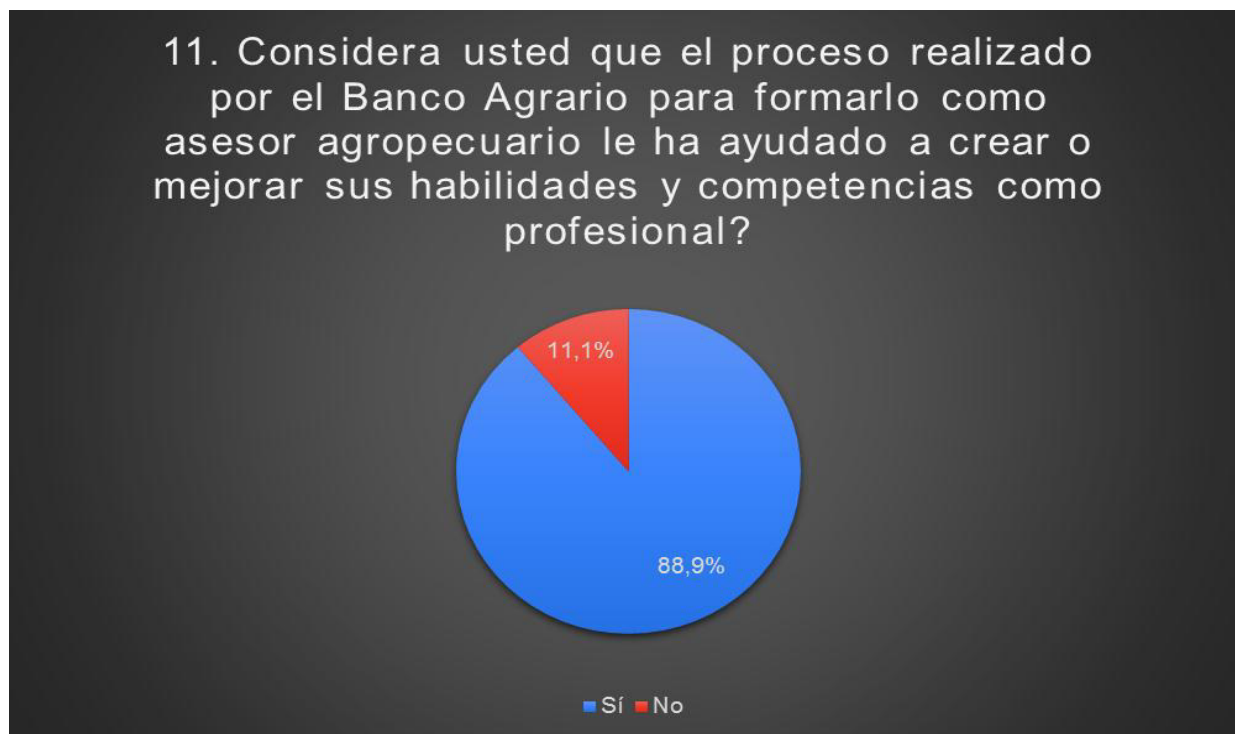


Figura 16: Resultados frente a la opinión de las habilidades como aprendiz profesional

Elaboración Propia

Con la pregunta número once, se pretende analizar si los practicantes del programa Talento Joven consideran que mejoraron o formaron nuevas habilidades y competencias a lo largo del transcurso en el tiempo de prácticas, donde se evidencia que el 88.9% de las personas que forman parte del programa comunicaron que el Banco Agrario les ayudó a formar o mejorar nuevas habilidades y competencias para formarse como asesores agropecuarios, mientras que un 11.1% afirmó que no consideraban que el proceso por el BAC no los ayudó a mejorar o crear nuevas habilidades.

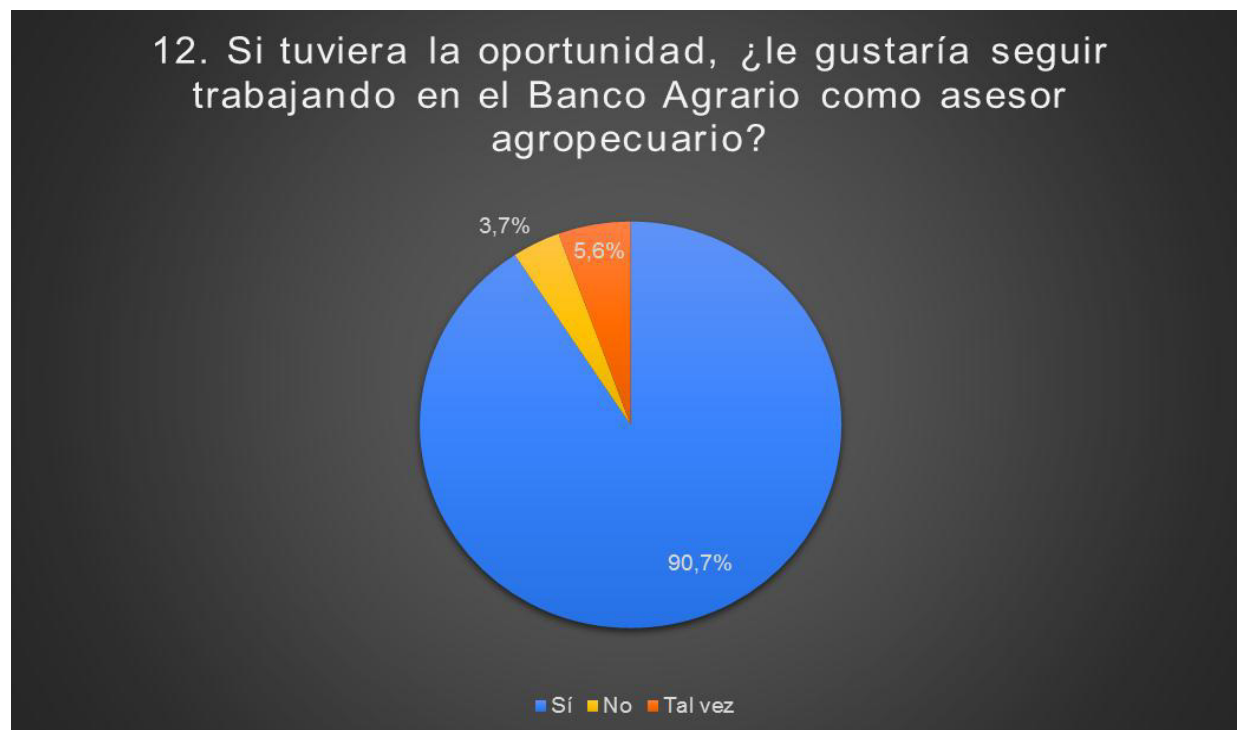


Figura 17: Resultados frente a la opinión de seguir trabajando con el BAC

Elaboración Propia

Para la pregunta número doce, se busca conocer la opinión de los practicantes al momento de plantearles la opción de responder si les gustaría seguir trabajando como asesores agropecuarios en el BAC si tuvieran la oportunidad. El 90.7% de los encuestados respondió afirmativamente y el 3.7% respondió que no le gustaría seguir, esto deja en evidencia que la mayoría de las personas que participaron durante el proceso de capacitación y formación para desempeñar el cargo de asesores agropecuarios, les gustaría seguir trabajando sector agropecuario con el banco si tuvieran la oportunidad.

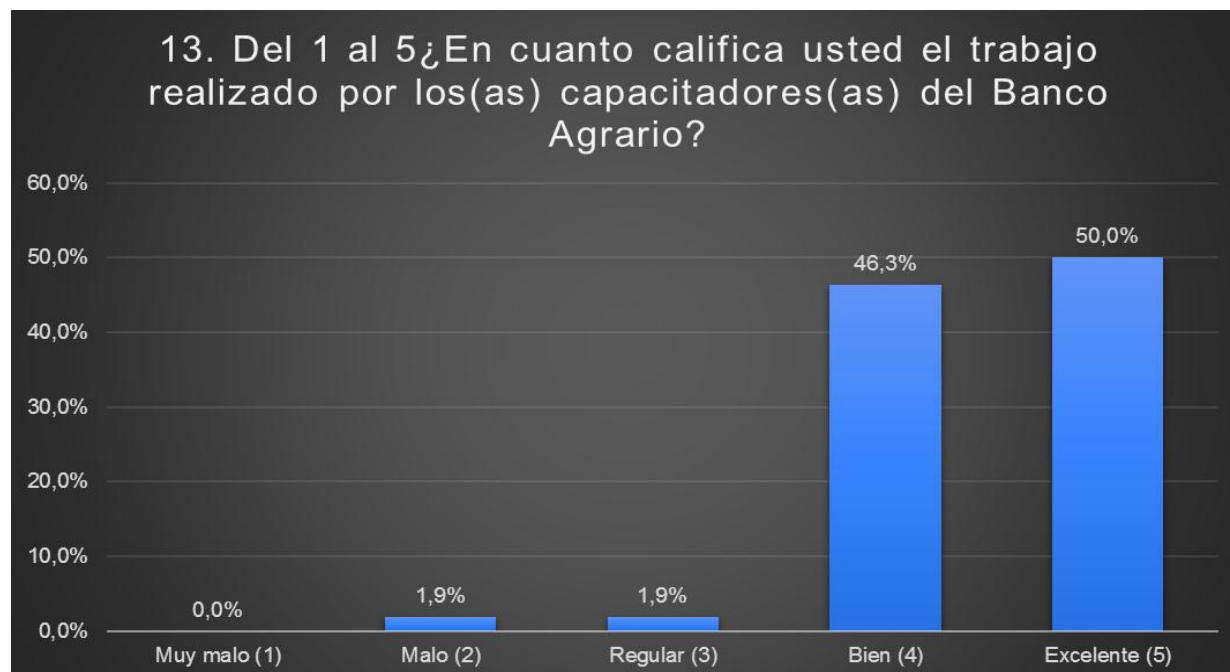


Figura 18: Resultados frente a la opinión del trabajo realizado por los capacitadores

Elaboración Propia

En la pregunta trece, se quiere analizar la efectividad que tuvieron los capacitadores que acompañaron el programa Talento Joven desde la perspectiva de los practicantes, y de un 100% de las respuestas, el 50% de los encuestados afirman que ha sido un excelente trabajo de los capacitadores y un 46.3% comunica que ha estado bien el trabajo de los colaboradores. En esta pregunta se ve reflejada que la labor de los capacitadores ha sido muy efectiva para los aprendices profesionales.

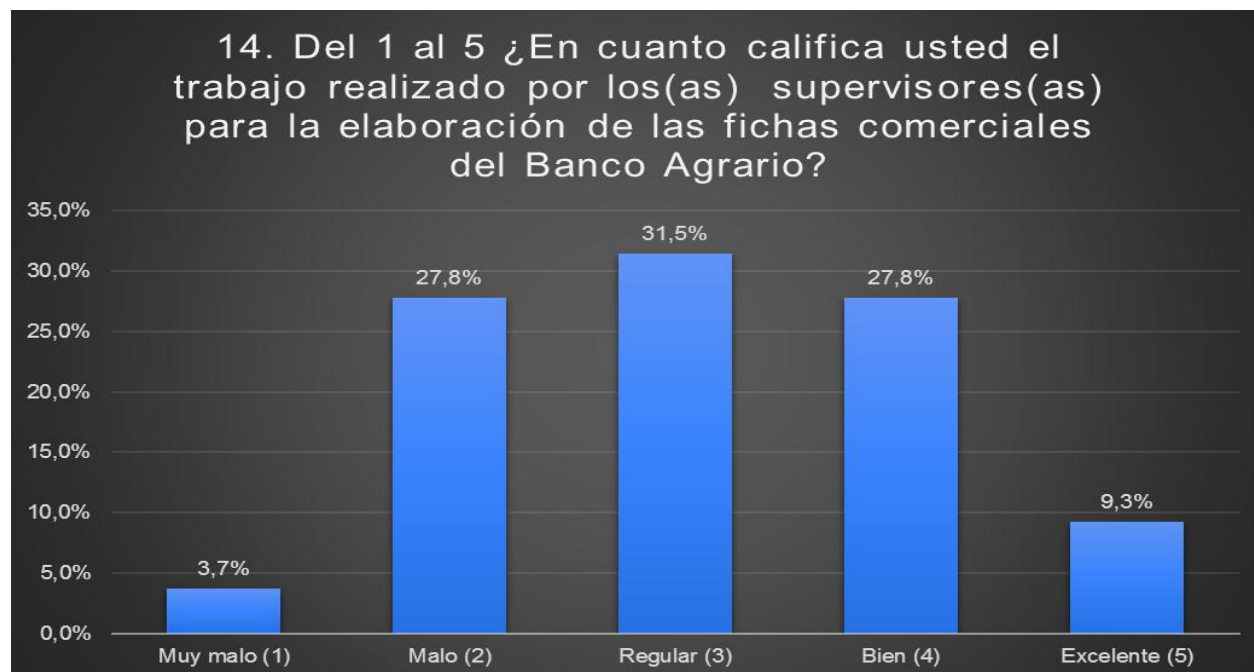


Figura 19: Resultados frente a la opinión del trabajo realizado por los supervisores

Elaboración Propia

En la pregunta catorce, se evidencia una situación llamativa, en este punto se busca conocer la eficacia de los supervisores del banco hacia los practicantes en la elaboración y acompañamiento para realizar el proyecto de las fichas comerciales, y se evidencia que el 31.5% de los encuestados comunican que ha sido regular el acompañamiento recibido por parte de los asesores y un 27,8% expresa que es un acompañamiento malo, cabe resaltar que el 27,8% del total de los encuestados afirman que han recibido un Buen acompañamiento y el 9.3% piensa que ha sido excelente.

Respecto al último punto, al ser una pregunta abierta, se maneja la tabulación de la siguiente forma:

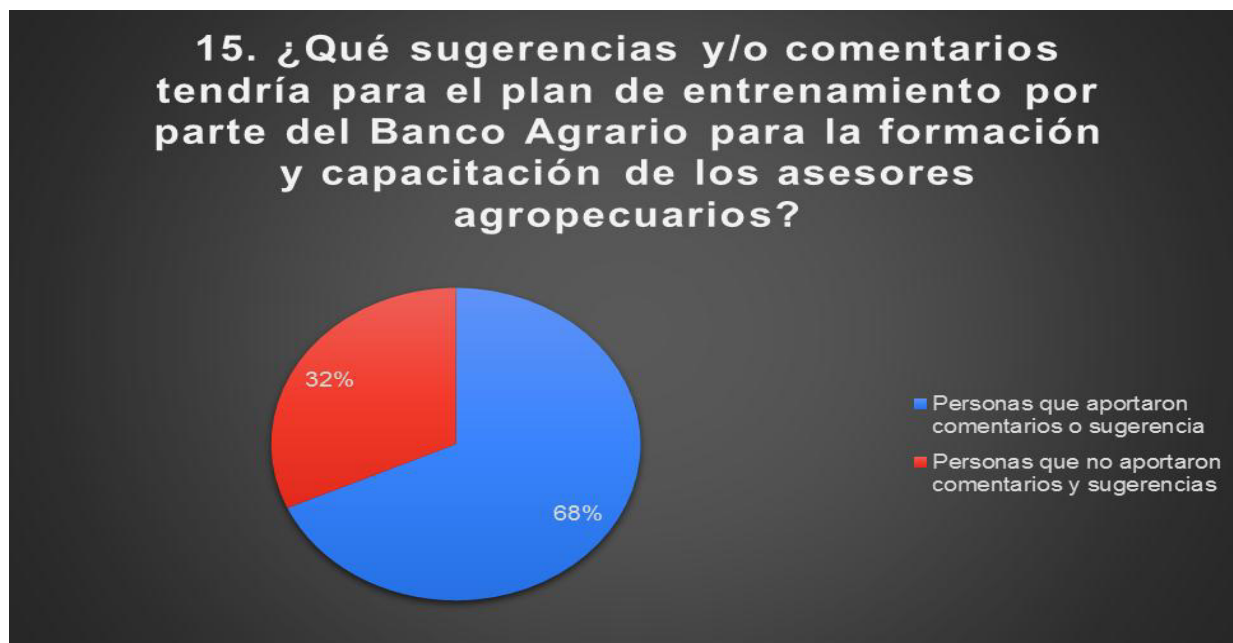


Figura 20: Resultados respecto a las personas que aportaron comentarios

Elaboración Propia

Las respuestas de la pregunta número quince primeramente se dividen en personas que aportaron comentarios o sugerencias y personas que NO aportaron comentarios y sugerencias. Se observa que el 68% del total de las personas pertenecientes al programa Talento Joven aportaron comentarios o sugerencias y el 32% restante no lo hizo.

Continuando con las personas que dejaron algún tipo de comentario, después de analizar las respuestas obtenidas se procede a estandarizar y tabular los comentarios de los practicantes para su visualización gráficamente, el resultado de la tabulación es el siguiente:

Tabla 4: Posibles variables respecto a la figura 20

Más trabajo de campo a los practicantes	14	34,1%
-----------------------------------------	----	-------

Mayor seguimiento al trabajo	5	12,2%
Poner en práctica los conocimientos adquiridos	2	4,9%
capacitación en herramientas (cobis, Agrobac y Moviagro)	3	7,3%
Mejoras en la comunicación y planeación del programa	5	12,2%
Mayor acompañamiento a las practicantes	10	24,4%
Mayor comunicación hacia los practicantes	3	7,3%
Oportunidades de vinculación fija para aprendices	1	2,4%
Llevar el proceso de una sola oficina	1	2,4%
Oportunidad de utilizar herramientas (cobis, Agrobac y Moviagro)	2	4,9%
Agradecer a los formadores por el proceso realizado	7	17,1%
Agradecimiento al Banco por la oportunidad	6	14,6%
Total de respuestas	41	100,0%

Elaboración Propia

Se evidencian doce tipos de variables que muestran el resultado de la pregunta anteriormente mencionada, para un total de cuarenta y un respuestas en total. Seguidamente de esto se procede a graficar los resultados obtenidos, evidenciando lo siguiente:

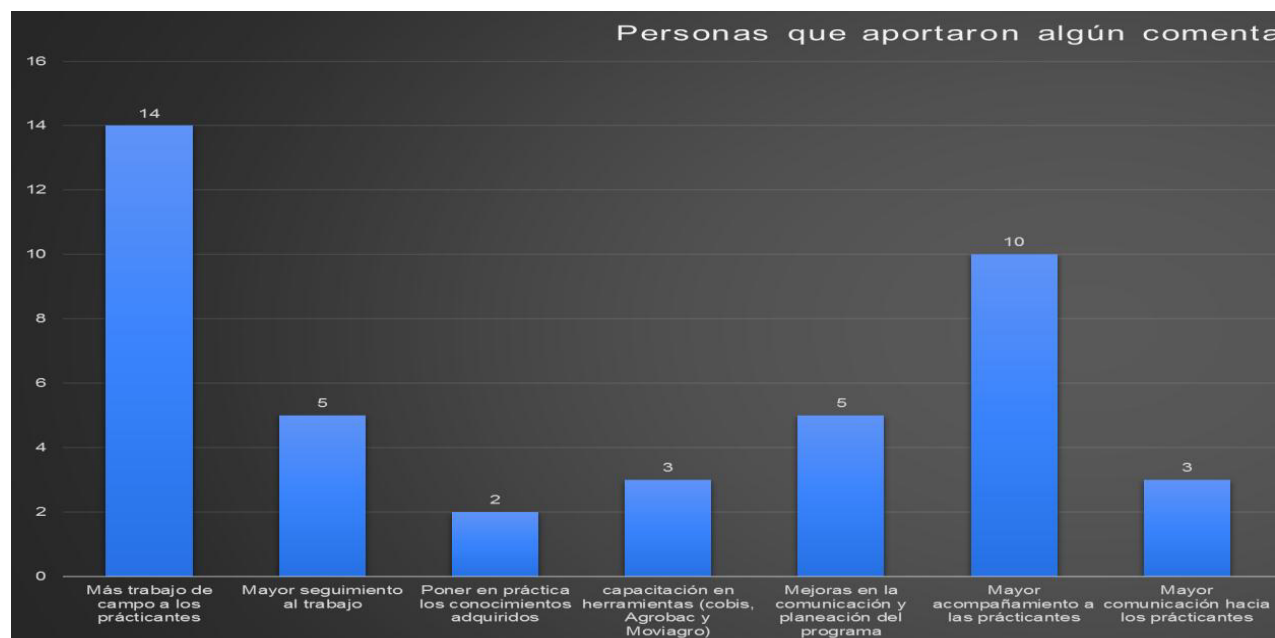


Figura 21: Primeras variables respecto al resultado de la tabla 4

Elaboración Propia

El factor más reiterativo en las respuestas de los practicantes es el de Más trabajo de campo a los practicantes, con un recuento de 14 respuestas de los aprendices que mencionan esta situación de forma común y reiterativa, también, otro factor que se ha sido reiterativo es de mayor acompañamiento a las prácticas empresariales, con un total de 10 respuesta en común de aprendices comunicando una mejora en esta variable.

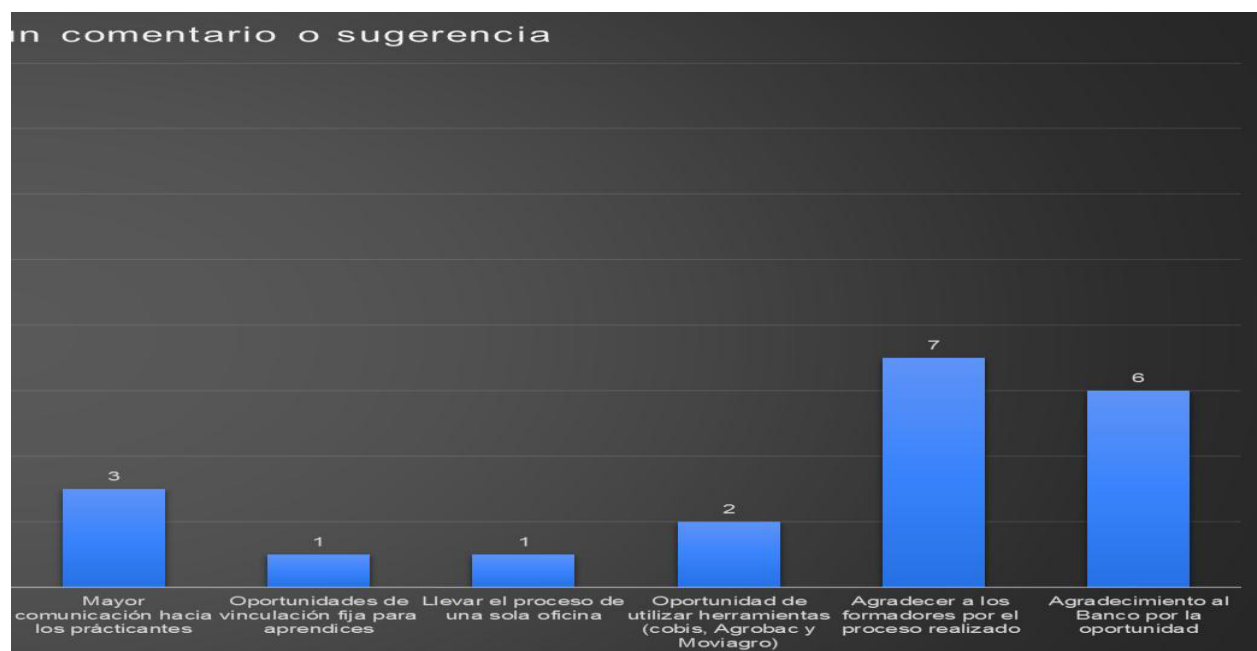


Figura 22: Segundas variables respecto al resultado de la tabla 4

Elaboración Propia

A parte de los comentarios que están presentes en las gráficas, se presentaron situaciones de agradecimiento por parte de los practicantes hacia los formadores del programa Talento Joven y también agradecimiento al banco por brindarles la oportunidad. Un total de 13 respuestas son las que formarían parte de los agradecimientos y comentarios positivos que ha tenido el programa Talento Joven para los aprendices profesionales.

13. Conclusiones y recomendaciones

Con base a los resultados anteriormente analizados y las variables utilizadas, se deja en evidencia las siguientes observaciones:

- Se evidencia una falta de profundización en el tema de Aplicativos y Herramientas (Cobis, Agrobac y Moviagro) debido a que, con este tema en particular, los encuestados identifican que presentan debilidades en su proceso de formación y es más de la mitad de las personas que forman parte del programa, lo que representa un porcentaje alto y en el futuro, para la implementación de procesos de formación para nuevos aprendices profesionales, es necesario profundizar sobre este tema, con capacitaciones claras y concisas en las herramientas para disminuir el porcentaje de dificultad a desarrollar.
- Se puede evidenciar la labor en la capacitación respecto a los temas del portafolio de productos y servicios, siendo este uno de los más claros, concisos y completos para los aprendices profesionales durante el desarrollo del Programa Talento Joven.
- Para un 77.8% de los encuestados, con un total de 42 respuestas que conforman este porcentaje son los practicantes que consideraron cumplir las expectativas profesionales respecto al desarrollo del programa Talento Joven, este resultado abarca más de la mitad de los encuestados en total y también alcanza a incluir más de la mitad del total de aprendices profesionales que formaron parte de todo el programa.
- Uno de los porcentajes más altos que arrojaron los resultados de la encuesta, es lo concerniente al interés que tienen los practicantes profesionales para trabajar en el Banco Agrario, desempeñándose como asesores agropecuarios, lo anterior refiere un buen

indicador en el soporte de formación del programa Talento Joven y a su vez las expectativas que se tienen frente al cargo y la entidad bancaria

- Con respecto a las opiniones frente al acompañamiento de los supervisores al proceso realizado, se evidencia en su mayoría que fue muy regular todo el proceso de acompañamiento en la elaboración de las fichas comerciales, ya que un 31.5% decidió optar por un proceso Malo- muy malo y un 31.5% optó por un rendimiento Regular, mientras que el 37.1% restante consideró que fue un rendimiento Bueno y Excelente.

Una vez realizada las conclusiones generales con base a los resultados obtenidos, las recomendaciones son las siguientes:

- Implementar un proceso de capacitación y formación a los asesores agropecuarios que abarquen los mismos conocimientos que implementó el programa talento joven, para tener un proceso de formación estandarizado como resultado, se aumentará la eficacia de los procesos a desarrollar.
- Definir estrategias para situaciones que afecten el proceso de formación y capacitación del programa Talento Joven.
- Fomentar y fortalecer los procesos de contratación para el cargo de asesores agropecuarios por medio del programa Talento Joven.
- Fortalecer el proceso de seguimiento respecto a las actividades y desarrollo de funciones que tienen los aprendices profesionales respecto al proyecto final de las fichas comerciales para mejorar el rendimiento y aumentar la calidad en la entrega de la información que será de suma importancia para el BAC en el futuro.

- Implementar visitas técnicas en las diferentes sucursales del banco para que los practicantes observen el proceso y elaboración de un crédito por parte de un asesor agropecuario para adquirir experiencia en dichas actividades.

14. Referencias bibliográficas

Alonso, c. M., Gallego, D. J., & Honey, P. (1995). *Los Estilos de Aprendizaje*.

Procedimientos de Diagnóstico y Mejora. Mensajero.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*

(5° ed.). Caracas: Episteme

Auger, A. (1995), *La capacitación, una alternativa real para los jóvenes*. Sistema de Información

Científica, Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

Última Década, núm. 3, 1995, pp. 1-6 Centro de Estudios Sociales Valparaíso, Chile.

Barraza, A. M., & San Martín Coronado, R. A. (2015). *El Recurso Humano Como*

Elemento Estratégico Y Fuente De Ventaja Competitiva Para La Organización, Aplicación

a Oficinas Banco Estado. Horizontes

Empresariales, 14(1), 54–68.

15. Webgrafía

<https://www.agronegocios.co/agricultura/conozca-cuales-fueron-los-negocios-que-jalonaron-el-campo-colombiano-durante-este-ano-3101699#>

<https://www.bancoagrario.gov.co/Noticias/Paginas/En-el-2020,-cr%C3%A9ditos-a-peque%C3%B1os-y-medianos-productores-del-campo-aumentaron-24,7-por-ciento.aspx>

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IIItrim20_produccion_y_gasto.pdf

<https://www.portafolio.co/economia/agricultura-balance-del-agro-en-colombia-durante-el-ano-2020-547655>

<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/glosario.aspx>

<https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>

<https://www.minagricultura.gov.co/Paginas/Glosario.aspx>

https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-55247.html?_noredirect=1

16. Anexos

15.1 Encuesta de recolección de información


Encuesta Recolección de Información

Realizar un diagnóstico de la situación actual que se presenta en la formación de los jóvenes candidatos para desempeñar el cargo de asesores agropecuarios, con el fin de que el programa Talento Joven que ofrece el Banco Agrario de Colombia en un futuro incremente la eficiencia en el desarrollo de los procesos implementados. Toda la información suministrada en esta encuesta es de forma anónima.

***Obligatorio**

Fecha *

Fecha

dd/mm/aaaa 

Sexo *

Masculino

Femenino

1. ¿Conoce la visión y Misión del Banco Agrario de Colombia? *

Si

No

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

Si la respuesta es negativa, ¿cuál cree que es la razón? *

- Falta de tiempo personal
 - Falta de recursos por parte del banco
 - Falta de interés personal
 - Conoce la visión y Misión
-

2. ¿Conoce los objetivos institucionales del Banco Agrario de Colombia? *

- Sí
 - No
-

Si la respuesta es negativa, ¿cuál cree que es la razón? *

- Falta de tiempo personal
- Falta de recursos por parte del banco
- Falta de interés propio
- Conoce los objetivos institucionales

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

3. Seleccione ¿cuál de los siguientes items del portafolio de servicios de la banca agropecuaria conoce? *

- Líneas de consumo (Libre inversión, libranza, cupo rotativo, inversión vehiculos, etc.)
 - Inversión (capital de trabajo, inversión, multidesino capital de trabajo, etc.)
 - Bancos de segundo piso
 - No conoce los portafolios de servicio que ofrece el banco
-

Si la respuesta es negativa, ¿cuál cree que es la razón? *

- Falta de tiempo personal
 - Falta de recursos por parte del banco
 - Falta de interés personal
 - Conoce el portafolio de servicios
 - Otros: _____
-

4. Seleccione ¿cuál de los siguientes items del portafolio de productos de la banca agropecuaria conoce? *

- Productos de captación (cuentas de ahorro, cuenta corriente, sobregiro, depositos a termino fijo, etc.)
- Productos de colocación (Finagro, compra de cartera agropecuaria, recursos propios, etc)
- No conoce el portafolio de productos

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

Si la respuesta es negativa, ¿cuál cree que es la razón? *

- Falta de tiempo personal
 - Falta de recursos por parte del banco
 - Falta de interés personal
 - Conoce el portafolio de productos
 - Otros: _____
-

5. ¿Cuál considera que es la razón por la que los clientes prefieren el Banco Agrario de Colombia? *

- Calidad
- Facilidad de crédito
- Atención al cliente
- Rapidez
- Tasa de Interés
- Plazo en los pagos
- Otros: _____

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

6. ¿Cuántas veces ha recibido capacitación? *

- De 1 a 10 sesiones
 - De 11 a 20 sesiones
 - De 21 a 30 sesiones
 - Más de 30 sesiones
-

7. ¿En qué temas ha sido capacitado? *

- Inducción, entrenamiento y adaptación al cargo
- Portafolio de productos y servicios
- Aspectos técnicos y financieros
- Estructuración crédito pequeño y mediano productor
- Aplicativos y herramientas (Cobis, Agrobac y Movilidad)
- Herramientas técnicas, administrativas y financieras (U. TADEO LOZANO)
- Bioseguridad Covid-19
- Normativos (SARO, SARLAFT, SAC,etc.), Seguridad y Salud en el Trabajo
- Otros: _____

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

8. ¿En qué temas considera que ud presentaría debilidades como asesor comercial agropecuario? *

- Inducción, entrenamiento y adaptación al cargo
- Portafolio de productos y servicios
- Aspectos técnicos y financieros
- Estructuración crédito pequeño y mediano productor
- Aplicativos y herramientas (Cobis, Agrobac y Movilidad)
- Herramientas técnicas, administrativas y financieras (U. TADEO LOZANO)
- Bioseguridad Covid-19
- Normativos (SARO, SARLAFT, SAC,etc.), Seguridad y Salud en el Trabajo
- Otros: _____

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

9. ¿En qué temas considera que ud. presentaría fortalezas como asesor agropecuario? *

- Inducción, entrenamiento y adaptación al cargo
- Portafolio de productos y servicios
- Aspectos técnicos y financieros
- Estructuración crédito pequeño y mediano productor
- Aplicativos y herramientas (Cobis, Agrobac y Movilidad)
- Herramientas técnicas, administrativas y financieras (U. TADEO LOZANO)
- Bioseguridad Covid-19
- Normativos (SARO, SARLAFT, SAC,etc.), Seguridad y Salud en el Trabajo
- Otros: _____

10. ¿Usted cree que el programa de capacitación del Banco Agrario cumplió con sus expectativas como aprendiz profesional? *

- Sí
- No

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

11. Considera usted que el proceso realizado por el Banco Agrario para formarlo como asesor agropecuario le ha ayudado a crear o mejorar sus habilidades y competencias como profesional? *

- Sí
- No

12. Si tuviera la oportunidad, ¿le gustaría seguir trabajando en el Banco Agrario como asesor agropecuario? *

- Sí
- No
- Tal vez

13. Del 1 al 5 siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bien y 5 excelente, ¿En cuanto califica usted el trabajo realizado por los(as) capacitadores(as) del Banco Agrario? *

- | | | | | | | |
|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Muy malo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Excelente |

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

14. Del 1 al 5 siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bien y 5 excelente, ¿En cuanto califica usted el trabajo realizado por los(as) supervisores(as) para la elaboración de las fichas comerciales del Banco Agrario? *

	1	2	3	4	5	
Muy malo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excelente

15. ¿Qué sugerencias y/o comentarios tendría para el plan de entrenamiento por parte del Banco Agrario para la formación y capacitación de los asesores agropecuarios? *

Tu respuesta

Gracias por su colaboración.

Figura 23: Formato de la encuesta realizada

Elaboración propia

15.2 Carta de aprobación del trabajo de grado a realizar



Bucaramanga, 05 de enero de 2021

Señores

Escuela De Economía De Administración Y Negocios

Universidad Pontificia Bolivariana

Seccional Bucaramanga

Atento saludo:

De acuerdo con el proyecto presentado por el estudiante de Administración de Empresas y actual aprendiz profesional en el Banco *OSCAR IVAN DUARTE ARIAS*, identificado con la cédula de ciudadanía, 1.095.840.223, el cual se titula: *DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA TALENTO JOVEN 2020 DE LOS APRENDICES PROFESIONALES CANDIDATOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE ASESORES AGROPECUARIOS DEL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA*, por lo que nos permitimos dar el visto bueno para la ejecución del mismo, ya que este diagnóstico nos permite incrementar eficiencia en el desarrollo de los procesos implementados.

Cordialmente;

A handwritten signature in black ink that reads 'Shirley Yasay Carrero Bonilla'.

Shirley Yasay Carrero Bonilla

Profesional Universitario - Inducción y Entrenamiento

Gerencia de Aprovisionamiento del Talento

Vicepresidencia de Talento Humano

shirley.carrero@bancoagrario.gov.co

PBX: 57 (1) 594 5555 3821400 Ext. 9033 celular 3017912467

Figura 24: Carta de aprobación del trabajo de grado a realizar

Fuente: Autor