V

¿Y SI SOMOS COMO TUKUSHÍ?

Vivencias del Aprendiz
SENA

SENA

SENNOVA
Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

semillero Tagua

Catalogación en la publicación SENA Sistema de Bibliotecas

Catalogación en la publicación. SENA Sistema de Bibliotecas

¿Y si Somos como Tukushí? / Mónica Trujillo López [y otros 14]. -- Leticia, Amazonas : Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Centro para la Biodiversidad y el Turismo del Amazonas, [2022].

1 recurso en línea (45 páginas : PDF).

Reseña: Historieta en la que se representan las situaciones cotidianas que deben enfrentar los aprendices del SENA y en las que se tiene en cuenta el Reglamento del Aprendiz. Adicional se ilustran las normas a tener en cuenta y a las que deberán acogerse en sus lugares de trabajo, según lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo.
ISBN: 978-958-15-0716-0.

1. Tiras cómicas, historietas, etc.--Colombia 2. Formación profesional I. Trujillo López, Mónica II. Castañeda Doncel, Angélica Patricia III. Marriaga del Ávila, Caleb Vicente IV. Tangoa Vega, Danna Sharol V. Naranjo Cruz, Dayana Fernanda VI. Flores Sánchez, Dayana VII. Ferreira Vásquez, Erika Yadira VIII. Artunduaga Pinto, Guido Stiven IX. Laureano Silva, Luis Leonel X. Moran Ahue, Maicol Leneiker XI. Martínez Bernal, María Valentina XII. Maldonado Jiménez, Martha Patricia XIII. Arévalo Siqueira, Regina XIV. Chuña Macedo, Yani Maritza XV. Meza Rodríguez, Yerson Javier.
CDD: 741.59861

Jorge Eduardo Londoño Ulloa
Director General

Nancy Briceño Moreno
Coordinadora Grupo SENNOVA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
REGIONAL AMAZONAS
CENTRO PARA LA BIODIVERSIDAD Y EL TURISMO DEL AMAZONAS

Arturo Arango Santos
Sub director Regional

José Danilo Arango Barragán
Coordinador Académico

Susana de las Mecerces Cortes Franco
Coordinadora de Formación Profesional

Ángela Andrea González Villa
Dinamizadora SENNOVA

Hecho el depósito que exige la ley

Esta publicación surge como un producto de la ejecución del RAP 559296: Identificar reglamentos y normativas de selección y vinculación de trabajadores según procedimientos y políticas establecidas por la organización, correspondiente al programa de formación Técnico en Recursos Humanos

Autores

Redactora editorial
Mónica Trujillo López - Instructora Líder (mtrujillol@sena.edu.co)

Historietistas y dibujantes
Aprendices Técnico en Recursos Humanos Ficha: 2380519
- *Angélica Patricia Castañeda Doncel*
- *Caleb Vicente Marriaga del Avila*
- *Danna Sharol Tangoa Vega*
- *Dayana Fernanda Naranjo Cruz*
- *Dayana Flores Sánchez*
- *Erika Yadira Ferreira Vásquez*
- *Guido Stiven Artunduaga Pinto*
- *Luis Leonel Laureano Silva*
- *Maicol Leneiker Moran Ahue*
- *María Valentina Martínez Bernal*
- *Martha Patricia Maldonado Jiménez*
- *Regina Arévalo Siqueira*
- *Yani Maritza Chuña Macedo*
- *Yerson Javier Meza Rodríguez*

Director Gráfico
Antonio Cruz Hernández - Gestor de Artes(Bugeólogo)(acruz@sena.edu.co)

Editora
Ángela Andrea González Villa

Diseño,Diagramación
Luigi Fernando Cardona Sias

Tabla de contenido

Agradecimientos.....5

Presentación.....6

Introducción.....9

Perfiles de los personajes.....10

Parte 1: Etapa lectiva. Conociendo los reglamentos.....13

Parte 2: Etapa productiva: Enfrentando el entorno laboral.....28

Conclusiones.....42

Recomendaciones.....44

Referencias bibliográficas.....45

Agradecimientos

Expresamos nuestra gratitud primeramente a Dios por darnos la vida y brindarnos la oportunidad de servirle a través de esta labor de formar ciudadanos que contribuyan a un mejor país. Nuestro agradecimiento al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Amazonas y al Grupo SENNOVA por su apoyo en la publicación de este trabajo. Gracias al instructor de artes, Antonio Cruz, por su dirección y acompañamiento a los aprendices en la ilustración de los personajes de esta historieta. A los aprendices del Técnico en Recursos Humanos, ficha 2380519, quienes con su entusiasmo, creatividad, compromiso y dedicación lograron plasmar los resultados de aprendizaje propuestos de una manera muy didáctica y que esperamos les sea útil a otros aprendices de todas las formaciones de la Regional, que se puedan sentir identificados con los personajes de esta historieta. Y por último y más importante, un saludo fraterno al lector(a) de esta publicación. Muchas gracias por tomarse el tiempo de leer este cómic y de quizás, si a bien lo considera, brindarnos su retroalimentación y sus comentarios, son muy valiosos para nosotros porque esto nos permite mejorar cada día nuestros procesos. Puede dirigirse a mtrujillol@sena.edu.co

Presentación

En el marco de la competencia "Seleccionar candidatos de acuerdo con procedimiento técnico y normativa" del programa de formación "Técnico en Recursos Humanos", se abordaron dos grandes documentos que todo aprendiz y trabajador deben conocer y manejar: el Acuerdo 007 de 2012 sobre el Reglamento del aprendiz SENA y el Código Sustantivo del Trabajo (CST), este último particularmente en sus artículos 104 al108 referentes al Reglamento Interno del Trabajo.

Los recursos materiales y didácticos de la guía de aprendizaje deben cumplir con funciones básicas de soporte de contenidos curriculares y convertirse en elementos que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje y cumplir principalmente con las funciones motivadoras, estructuradoras, facilitadoras del aprendizaje y por supuesto, didácticas (Linares, E., García, A., Martinez, L., 2016).

En ese sentido, se eligió la historieta o cómic como estrategia pedagógica y didáctica por las siguientes razones:

El formato de historieta permite combinar escritura, creación de imágenes y un guion gráfico sobre un tema específico. Esta herramienta pedagógica tuvo por objetivo contextualizar el tema, facilitando el aprendizaje y poner en práctica la capacidad analítica y creativa, así como la comunicación oral y escrita.

Desde el punto de vista educativo, la historieta se considera un producto cultural ordenado, que refleja los aspectos y valores más relevantes de la sociedad o de un entorno cultural determinado. Esto ayuda a saber cuáles son los aspectos que siguen siendo valorados, cuáles han cambiado o cuáles se han incorporado, reflejando la implícita pedagogía de un sistema y funciona como refuerzo de las creencias y valores vigentes (Eco U., 1972). En este caso, se eligieron personajes y nombres propios de la región donde habitan los aprendices que la elaboraron. Asimismo, está presente el elemento de la persuasión, por medio de mensajes que en ocasiones son presentados de manera sutil o poco comprensible a primera vista, presuponiendo en el receptor una postura de evasión que estimula de inmediato las cualidades de los creadores.

La historieta o cómic es un atractivo medio de comunicación de masas, de difusión masiva y un sistema de significación con un código propio y especifico a ser difundido. Por tanto, el cómic va dirigido a un gran número de personas para influir en ellas de manera más o menos directa.

Según Eydie Wilson citado por Bravo (2004), los estudiantes encuentran en el formato de cómic fácil de entender y usar. Debido a que los cómics se presentan en fotogramas secuenciales, es fácil para los lectores seguir el progreso de la historia. Cada cuadro contiene imagen y texto y la secuencia de estos cuadros ayuda a los aprendices a reflexionar sobre la importancia de sintetizar y comprender los puntos claves de la historia que se está narrando.

De esta manera, se les solicitó que analizaran los procesos conductuales, identificaran ejemplos de conductas eficaces e ineficaces, éticas y antiéticas y sugirieran formas eficaces de abordar una situación propuesta en sus guías de aprendizaje, en sujeción a los respectivos reglamentos de las instituciones en las que participan.

El propósito de esta actividad de aprendizaje consistió en que, el aprendiz adquiera las herramientas necesarias para desarrollar su capacidad de toma de decisiones, de negociación y de comunicación. De tal manera, que ponga en evidencia sus valores y sus aprendizajes adquiridos dentro de la formación en favor de mejorar cada día más su desempeño laboral y personal y utilicen tales aprendizajes como ventaja competitiva en el mercado.

En ese orden de ideas, con la ayuda del instructor de artes, Antonio Cruz, los aprendices elaboraron una historieta en la que representaron las situaciones cotidianas que deben enfrentar como aprendices y en las que deberán tener muy en cuenta el Reglamento del Aprendiz. Así como, posteriormente, ilustraron (en el mismo cómic), las normas a tener en cuenta y a las que deberán acogerse en sus lugares de trabajo, según lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial, en el Art.108 sobre el Reglamento Interno del Trabajo. Los personajes elegidos fueron animales representativos de la región amazónica y sus nombres fueron tomados de la lengua tikuna, según como se les denomina a estos animales. Con todos estos elementos, se solicitó a los aprendices recrear escenas de lo que se debe y no se debe hacer y las consecuencias que acarrea cada una de las decisiones tomadas por los personajes. De igual forma, representaron como resolver las diferentes situaciones sujetándose a estos reglamentos.

Ahora bien, en este ejercicio formativo se propuso el Modelo Gavilán para desarrollar la Competencia para Manejar Información (CMI), la cual propone en su cuarto paso elaborar un producto concreto en el que se plasme la respuesta a la pregunta principal de investigación. En este caso en particular se intenta responder a la pregunta ¿para qué le sirve al trabajador entender y seguir los reglamentos del trabajo? Los aprendices plasmaron en su cómic los resultados de la investigación realizada.

Introducción

Esta es la historia de un joven amazonense proveniente de una comunidad indígena, que por la economía de su departamento, se traslada a la ciudad en búsqueda de oportunidades laborales y de educación y encuentra en el SENA una gran opción, muy reconocida por muchos y además gratuita, perfecta para capacitarse y formarse para el trabajo. Mirando la oferta disponible, le llama la atención el Técnico en Recursos Humanos. Emocionado se inscribe y afortunadamente queda seleccionado y se matricula en el SENA.

Al ingresar a la primera semana de inducción, Tukushí y los demás aprendices se impresionan cuando les dan a conocer, a través del Reglamento del aprendiz, sus deberes, derechos y beneficios a los que pueden acceder como aprendices SENA, si los aceptan y acatan debidamente, ya que esto les permitirá desarrollar una etapa lectiva exitosa en su formación y que, a su vez, los ayudará a prepararse para la etapa productiva y posteriormente para un adecuado desempeño en su trabajo.

Tukushí y los demás aprendices durante su proceso formativo, van a enfrentar muchos obstáculos y sortear diferentes situaciones. Todo este proceso hará que Tukushí aprenda todo lo necesario para enfrentarse a la vida laboral. Esta historia representa la vivencia de muchas personas en el departamento del Amazonas y en el país. Se encuentran diferentes tipos de personalidades y actitudes, las cuales vamos a identificar a través de la lectura y vamos a observar también, porqué es tan importante conocer, saber utilizar y acatar las diferentes normas que rigen el trabajo en Colombia, como son el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y el Reglamento Interno de la empresa donde vayamos a trabajar y así lograr una vida laboral exitosa.

PERFILES DE LOS PERSONAJES APRENDICES

Tukushí Manduca *(Delfín gris):*
Este aprendiz es un joven indígena De 18 años, que ha vivido en la comunidad siempre con valores inculcados por su familia desde muy niño en donde el ha observado el esfuerzo y la dedicación de sus padres por sacar adelante a su familia, por enseñarle a convivir en armonía con las demás personas y con la naturaleza se caracteriza por ser un aprendiz aplicado, tranquilo, noble y muy responsable porque cumple con todos sus trabajos a tiempo.

James Fox *(Zorro astuto):*
Este aprendiz nació en E.E.U.U hace 20 años pero fue criado en Colombia. Ha viajado por muchas partes del país, se caracteriza por ser un joven astuto que se las pilla todas y se ingenia trucos para su propio beneficio aprovechando de la situación de los demás.

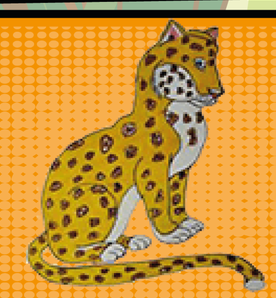
Mono Yambú (*Fraile desaplicado) es un joven de 19 años. Viene del interior del país. Le encanta la tecnología y es muy hábil en esa área. Se caracteriza por ser extrovertido, le gusta escuchar música y andar siempre con sus lentes oscuros, aunque es muy inteligente y aprende rápido, no le gusta nada de lo que tenga que ver con el estudio, y mucho menos con el trabajo, ya que sus aspiraciones lejos de todo lo que tenga que ver con este; pero por presiones familiares se inscribe a un curso en el SENA para así salir de esa presión.*

Powí Rusbel Maicú *(Mico Perezoso): Es un aprendiz de 25 años.. siempre ha vivido en la ciudad, su familia depende de los subsidios del gobierno y de las ventas informales de algunos miembros de su familia.*
Powí no tiene proyecciones en la vida, nunca ha trabajado. Está en el SENA porque le dijeron que hiciera algo. Se caracteriza por ser desaplicado, vago, perezoso, no entrega trabajo, a tiempo, falla muchas veces a clase y no se interesa por llevar bien la formación.

REPRESENTANTES DEL SENA

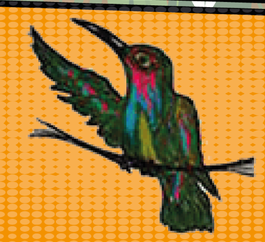
Lépica (Lechuza)
Edad: 41 años
Cargo: Instructora líder.
La instructora Lépica se caracteriza por ser responsable, exigente, cumplidora de sus deberes, procura dar ejemplo de buen comportamiento en el trabajo a sus aprendices.

Inku (Armadillo)
Edad: 48 años
Cargo: Instructor.
El Instructor Inku se caracteriza por ser irresponsable y desinteresado con sus aprendices.



Aí (Jaguar)
Edad: 55 años
Cargo: Coordinador Académico.

Múti (Colibrí)
Edad: 32 años
Cargo: secretaria del área administrativa.



REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

Anaí (Delfín rosado)
Edad: 42 años
Cargo: Gerente de talento humano.

Yoka (cocodrilo)
Edad: 50 años
Cargo: Empresario de Leticia.

Ngobu (Tortuga)
Edad: 35 años
Cargo: Empleado y compañero de trabajo de los aprendices en su etapa práctica.

Murukututu (búho)
Edad: 40 años
Cargo: Asistente de talento humano (Quien se encarga de dar la inducción a los nuevos aprendices en la empresa).

Múti (colibrí)
Edad: 32 años
Cargo: secretaria del área administrativa.

Parte 1: Etapa lectiva- Conociendo los reglamentos

El día de hoy los aprendices se encuentran en las instalaciones del SENA recibiendo información de la formación donde se les informará sobre sus derechos, deberes, beneficios, reglamento del aprendiz y otros asuntos de interés para su formación integral.
¡Buenos días mis queridos aprendices! Sean todos bienvenidos.
En esta semana de inducción recibirán información de cada uno de los departamento que hacen parte del SENA y de los derechos y deberes que ustedes como aprendices deben saber y acatar.

¡BUENOS DÍAS!
HOLA SOY JAMES
HOLA SOY FRAILE
SOY BOLA
SOY POWI PEREZOSO
!HOLA¡
SOY TORTUGA
SOY YAMBU
SOY TIGRE
SOY LECHUZA
MUCHO GUSTO TUKUSHÍ

Powí desde su primer día de clases se hace muy amigo de Yambú, el mico.
¡Hola parcero! Choca esos cinco.
¿Qué más parce ? la pasaremos de pelos aquí?.

La Lechuza Lépica es la instructora líder del grupo, quien dirige y orienta a los aprendices.

Siendo su primer día de clases el mono YAMBÚ ingresa al ambiente despistado portando audífonos.
El atiende con la cabeza, pero en realidad no presto atención, ya que estaba con los audífonos.
Aprendiz Yambú a usted le corresponde exponer los deberes del aprendiz ¿entendido?.
CAP 2
ART 7; DEBERES DEL APRENDIZ Reglamento del aprendiz

Día de la exposición.
Buenos días queridos aprendices, hoy es el día de la exposición.
Entréguenme sus trabajos para dar inicio a las presentaciones.
Mientras el primer grupo exponía, James Fox hablaba con Tukushí, tratando de convencerlo de que le había sucedido algo nefasto.
Compañero te cuento la última.
Sucede que tuve una calamidad doméstica y no pude hacer mi parte del trabajo.
¿En serio?
¿ Todo está bien?
¡Oh, está bien!
I love you, mi Amigo
¿Qué pasó men?
No entiendo, si ayer todo estaba bien cuándo me fui.
No te preocupes, cuenta conmigo.
Sí tranquilo, yo adelanté las dos partes por si acaso.
Échale una repasada
Con astucia, James convence a Tukushí, pero lo que él no sabía, era que a James no le había sucedido nada. Simplemente no quería hacer el trabajo. James solo le tomó ver un par de minutos el tema y estaba hecho para realizar la exposición. Por lo contrario, Tukushí sí se esforzó la noche anterior repasando y preparando su presentación.

Presentación

Tres semanas después, Powí empieza a mostrar su descontento con el grupo y no cumple con sus deberes como aprendiz. La Instructora deja trabajos para determinada fecha y Powí no los presenta y hace caso omiso a las indicaciones de los instructores.
¡Que pereza parce! Con esa instructora que ... Si deja trabajos y tras de eso cansona, me la monta !Jummmj.

Relájate, que esos trabajos se sacan por que se sacan, mas bien en el receso vamos a ver a los mangos que ya están buenos para el desayuno.
Sizas parce, se ven ricos desde aquí.
Meses después, el área de Bienestar del Aprendiz abre convocatoria para beneficios de: alimentación, sostenimiento regular, entre otros. Lo que no saben estos dos aprendices desaplicados es que, para postularse y quedar seleccionados en estos beneficios, deben manejar un buen rendimiento académico.

Yambú, vamos a pedir los formularios, para ganar una plata extra para las chelas.
Hágale parcero, estamos es demorados

Quince días después de las inscripciones, estos dos aprendices no salieron beneficiados. Powí y Yambú al saber los resultados se dirigen donde la señorita Mutí a preguntar el porqué.
La única manera de ser beneficiarios de los apoyo de sostenimiento, es que mejoren sus rendimientos académicos entregando los trabajos a tiempo, llegando temprano a clase y no faltando más.
No tiene buen desempeño y faltan mucho a clases. Por lo cual no fueron seleccionados.

Unos días mas tarde, después de la recomendación de Tukushí, Powi no ha demostrado ningún cambio, sigue con la misma actitud, llega a clases tarde, no entrega trabajos, ya que solo se la pasa con pereza en el aula y no quiere hacer nada y sale con excusa tras excusa. Junto con Yambù solo se unen para fomentar el desorden.

Pasan los días y el Coordinador Jaguar llama a los aprendices Powí y Yambú.
Jóvenes, ¿por qué no están cumpliendo con sus deberes y obligaciones?
Sí parce, usted no entendería y no tenemos tiempo de contarle.
Señor Coordinador, lo que pasó es que tengo muchos problemas que usted no entendería.
Al oírlos, el Coordinador los invita a que lean el capítulo 3, artículo 8 del Reglamento del Aprendiz, dónde mencionan los deberes y prohibiciones y el capítulo 6, artículo 23, donde se mencionan las faltas académicas y disciplinarias del aprendiz.

Al pasar el tiempo, al mono Yambú no se le veía el esmero para desarrollar las actividades propuesta por los instructores, tampoco daba cumplimiento al manual del aprendiz, llegaba siempre tarde, no realizaba los trabajos de la mejor manera. Por tal razón y siguiendo los lineamientos del reglamento del SENA fue enviado con la psicóloga para iniciar un plan de mejoramiento actitudinal y así conocer un poco el porque de su apatía ante sus estudios.
Oficina Psicóloga
El personaje se dirige hacia la oficina de la psicóloga.
CAP. 7
ART 32 MEDIDAS FORMATIVAS ACADÉMICAS
Reglamento del aprendiz.

La psicóloga hace su respectivo proceso de indagación para poder ayudar al mono Yambú le recuerda sus deberes y derechos cómo aprendiz del SENA, aclarándole que también hay sanciones disciplinarias, que ella estaba dispuesta a ayudarle en todo lo que pudiera; esto con el fin de ver si el mono Yambú mejoraba su actitud frente a su actual proceso de formación.
PSICOLOGA

CAP. 7
ART 33 MEDIDAS FORMATIVAS DISCIPLINARIAS
Reglamento del aprendiz.

Queremos saber el motivo por el cual no has mejorado tu desempeño en la formación. ¿Cuéntanos que es lo que pasa?

"(bla, bla, bla, que aburrido)" decía en su mente el mono.

Señor Yambú, le hice una pregunta. ¿Podría por favor responder?.

Usted conoce el reglamento del SENA y sabe que debe haber un compromiso de su parte con la institución y la formación.

La verdad es que no me interesa para nada estudiar.

ART 23. Deserción
Reglamento del aprendiz

ART 24. Procedimiento en caso de deserción.
Reglamento del Aprendiz.

He leído algo sobre eso del reglamento, pero me parece una total pérdida de tiempo, pienso que yo debería venir a estudiar y no ha que me impongan leyes, a mi nadie me dice que es lo que tengo que hacer.

¿Dónde está el mono Yambú? Debo reportar esto al comité de evaluación y seguimiento.

Lo último que supimos es que dijo que se había aburrido y que iba a desertar de la formación.

Todos ven al mono Yambú saliendo del SENA.

En el último mes de la formación...

Buenos días aprendices. Soy el Instructor Inkú. Les comento que esta es nuestra última semana juntos, pues ya faltan pocos días para que inicien con su etapa productiva.

Quiero felicitarlos por su responsabilidad, Pero por favor no se descuiden y pónganse al día quienes tengan resultados de aprendizaje no aprobados porque de lo contrario no podrán certificarse.

No me hagan ninguna pregunta por que ya dejé todo claro.

... Que no pienso ayudarles a recuperar o hacer planes de mejora, el que perdió, perdió. No me interesan sus razones. Yo no pienso invertir tiempo en gente irresponsable.

Además quiero aprovechar el momento para informar a quienes tienen resultados NO aprobados conmigo...

El último día de etapa lectiva...

Son las 5:30 a..m. Y aún no para de llover, todo debe estar inundado así en Leticia, y la única forma enl a que puedo desplazarme es caminando, pero no importa, haré lo posible por llegar a mi clase en el SENA, pues hoy presentaremos el último trabajo para aprobar el resultado de aprendizaje, mi última competencia de mi etapa lectiva.

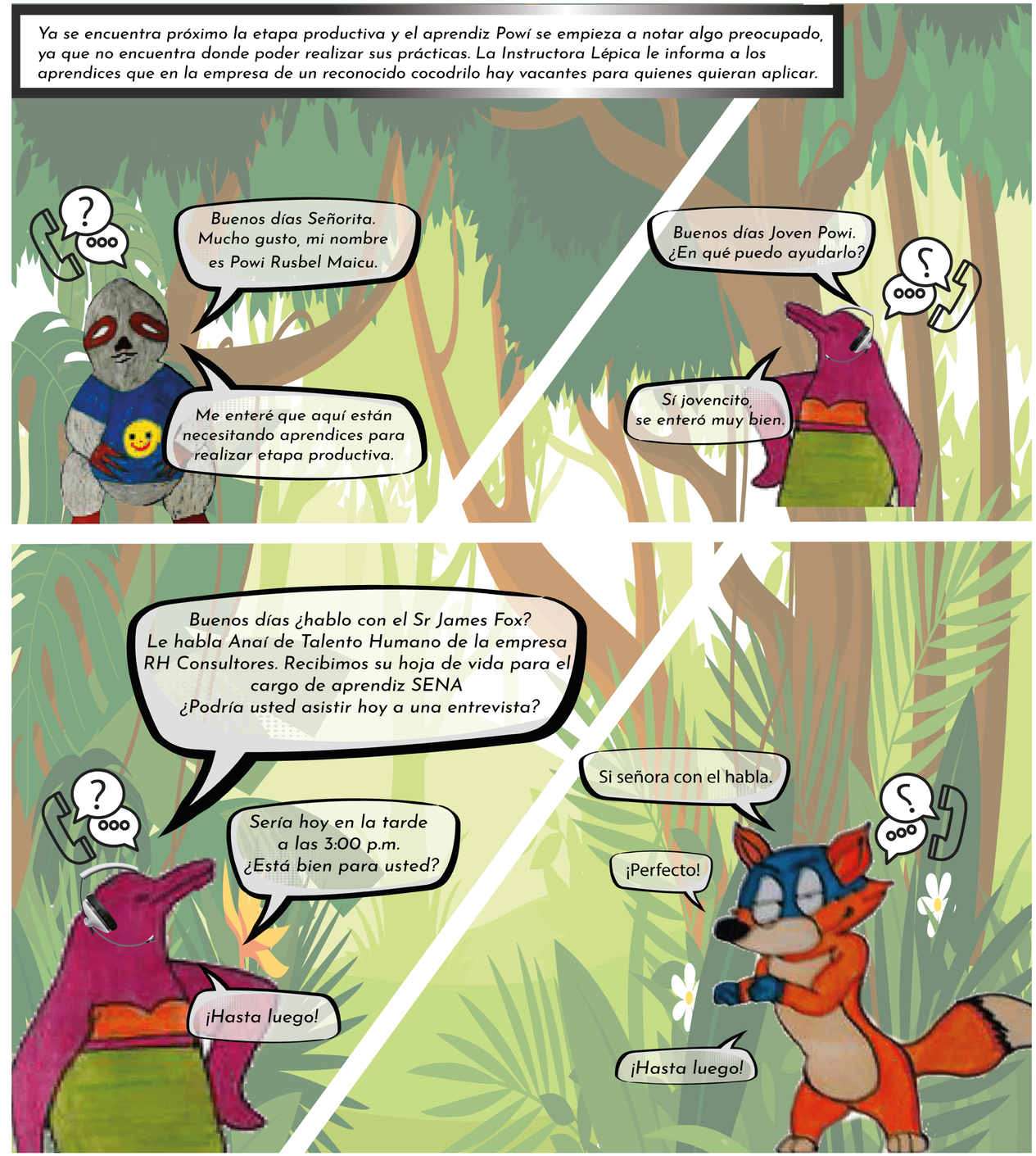
Bueno, fue una compleja odisea pero he llegado a tiempo.

Buenos días compañeros, ¿Saben algo del instructor Inkú?.

Son las 8:00 a.m y aún no ha llegado ¿No se supone que nuestra hora de ingreso es a las 6:00 a.m.?.
Me parece una falta de respeto por que hice mucho esfuerzo por llegar temprano hasta aquí, Iré de inmediato a sacar una cita para hablar sobre esto con el Coordinador Académico Aí.
Buenos días señorita Mútí. ¿Es posible apartar una cita con el Coordinador Académico?.
Buenos días, sí claro es posible, regálame tus datos personales y de tu formación en esta hoja.
Tu cita quedó agendada para hoy en horas de la tarde, exactamente a las 3:00 p.m.
Hora de la cita
Coordinador Académico: Ai
Buenas tardes Tukushí, tengo entendido Que éres de la formación del Técnico en Recursos Humanos. ¿En qué puedo colaborarte?.
Sí señor, es correcto. Lo que sucede es que quiero quejarme y saber si es posible dar solución a una situación que se ha venido presentando con nuestro instructor Inkú, ya que nos encontramos cerrando etapa lectiva con él y pues todo ha ido muy mal.

El instructor Inkú no nos permite realizar preguntas si tenemos alguna duda...
...Y por último y más complejo, está el caso de algunos de mis compañeros que por razones justificadas no pudieron asistir clase y entregar trabajos, solicitaron al instructor un plan de mejora para que evalúen nuevamente sus resultados de aprendizaje, pero este se negó rotundamente a hacerlo...
...Nos evade todo el tiempo, no llega a la hora estipulada, no da ningún tipo de buen ejemplo a los aprendices.
Entiendo y te agradezco por esta información ya que es de vital importancia para mejorar.
Y por supuesto que tiene solución, el instructor no está cumpliendo con sus funciones correctamente
Así que irá a comité y se tomarán las medidas del caso. Por otro lado, ustedes podrán contar con un nuevo evaluador, por eso no se preocupen.

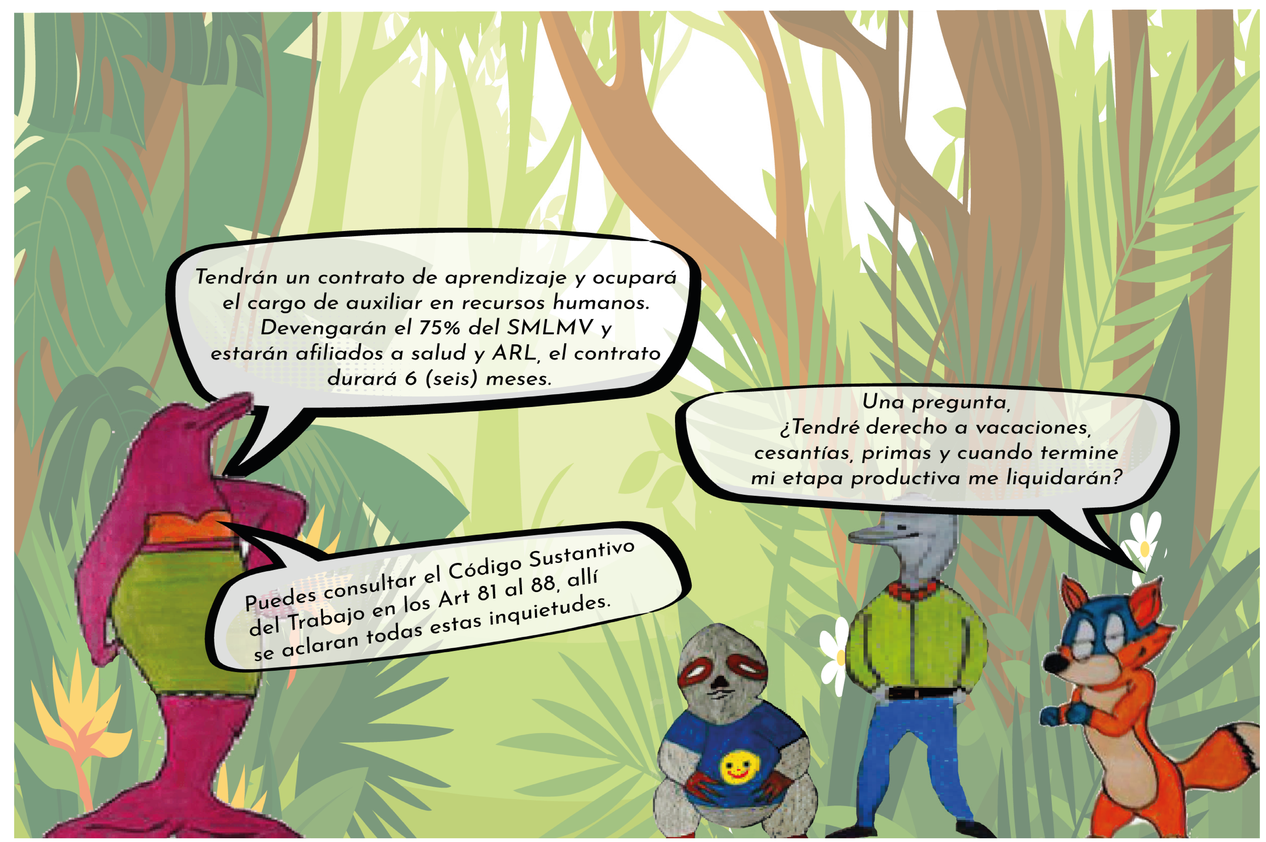
Parte 2: Etapa productiva- Enfrentando el entorno laboral



DÍA DE LA ENTREVISTA...
La señora Anaí, Powi y los demás aprendices acuerdan una entrevista.
Buenas tardes, jóvenes.
¡Buenas tardes!
¡Buenas tardes!
En estos momentos necesitamos a un auxiliar en recursos humanos vamos a realizar un proceso de selección para saber si usted cuenta con las habilidades necesarias para el puesto.
Sí claro, ya verá usted que soy buen aprendiz, aplicado y el mejor para ocupar este puesto.

Pasó la entrevista y la señora Anaí llama a los seleccionados a presentarse, para brindarle información importante acerca de la dinámica de trabajo, contrato, remuneración, etc.
Buenos días jóvenes, ustedes quedaron seleccionados para realizar su etapa productiva en nuestra empresa.
¡Buenos días!
¿Cómo así?. Con que se come eso, que no entiendo yo tengo conocimiento de eso?
¡Buenos días!
Con un contrato de aprendizaje según lo estipulado en el CST Art 81. 82, 83 y Art 85 dónde habla de las obligaciones especiales del aprendiz.

La señorita Anaí le pide los respectivos documentos a los seleccionados para su respectiva contratación.
!Buenos díasj. Les presento a Murukututu, él los acompñará en la inducción a la empresa y a sus funciones.
¡Buenos días Mucho gusto!.
¡Buenos días Mucho gusto!.
¡Buenos días Mucho gusto!.


Tendrán un contrato de aprendizaje y ocupará el cargo de auxiliar en recursos humanos. Devengarán el 75% del SMLMV y estarán afiliados a salud y ARL, el contrato durará 6 (seis) meses.
Una pregunta, ¿Tendré derecho a vacaciones, cesantías, primas y cuando termine mi etapa productiva me liquidarán?
Puedes consultar el Código Sustantivo del Trabajo en los Art 81 al 88, allí se aclaran todas estas inquietudes.

Y así empieza la etapa productiva...
No pasa ni una semana de trabajo y empieza a tener dificultades, ya que no sabe muchos temas referentes al puesto asignado, por lo tanto, se le dificulta realizar sus labores. No cambia, sigue perezoso, llega tarde a su puesto de trabajo y no se le ve comprometido con lo que se le encomienda. Y así continua durante dos meses.
Como carajo me metí en esto, y no entiendo ni jota de esto.
Lo veo muy desorientado señor Powi. Me pregunto que aprendió durante esos nueve meses de clases.
...Recibe su primer pago...
Por más que la señorita Anaí le enseñe, Powi no capta ni aprende nada. Ya que prefiere estar con el celular en la mano.
¡Por fin tendré platica, que dicha! Con todo lo que me esfuerzo ¿solo eso recibí? No, que desconsideración con uno.
Un mes después...
Buenos días James, quisiera saber ¿por qué estás llegando a las 8:30 a.m. si la entrada a las 8:00 a.m.?
Buenos días Señora Anaí lo que pasa es que donde yo vivo no pasa moto taxi y me toco caminar.
Recuerde señor James que tiene que cumplir con el horario, ya que en el contrato está estipulado y tiene tu firma y eso muestra que estás de acuerdo con todo lo estipulado.

¿Todos los días?
Si señora Todos los días.
Bueno está bien, pero le recuerdo que si vuelve a suceder el llamado de atención será por escrito con copia a su hoja de vida.
Sí claro, entiendo. No volverá a repetirse.
James hace un gesto de que no le interesa el llamado de atención de su superior.

Pasando los meses y viendo la situación del aprendiz Powí, la señorita Anaí encargada del área de Talento Humano lo llama y le informa que su contrato de aprendizaje en la empresa RH Consultores fue cancelado por su falta de compromiso e irresponsabilidad en el cargo.
Lo siento Powi, no has acatado las normas y reglamento de la empresa, ni mucho menos, el Art 85 del CST. Por lo tanto, el jefe ha decidido dar por terminado tu contrato en nuestra empresa.
Por lo que me interesa seguir en su empresa, ¡Qué pereza! Afuera hay muchas empresas que quieran de mi talento.

...Ya quedan pocos días para terminar el tiempo de la practica, y el aprendiz Powí se encuentra en una situación muy preocupante ya que al no realizar sus practicas no sera certificado como Técnico en Recursos Humanos y todo por su falta de compromiso y dedicación en sus estudios y trabajo.
Intenta buscar otras ofertas de trabajo, de lo que estudio y no logró conseguir. Busca en otras ciudades y lo que consigue no es acorde a su perfil y como es algo orgulloso no los toma.
Así concluyó esta historia, prefirió la vagancia y no hacer nada.

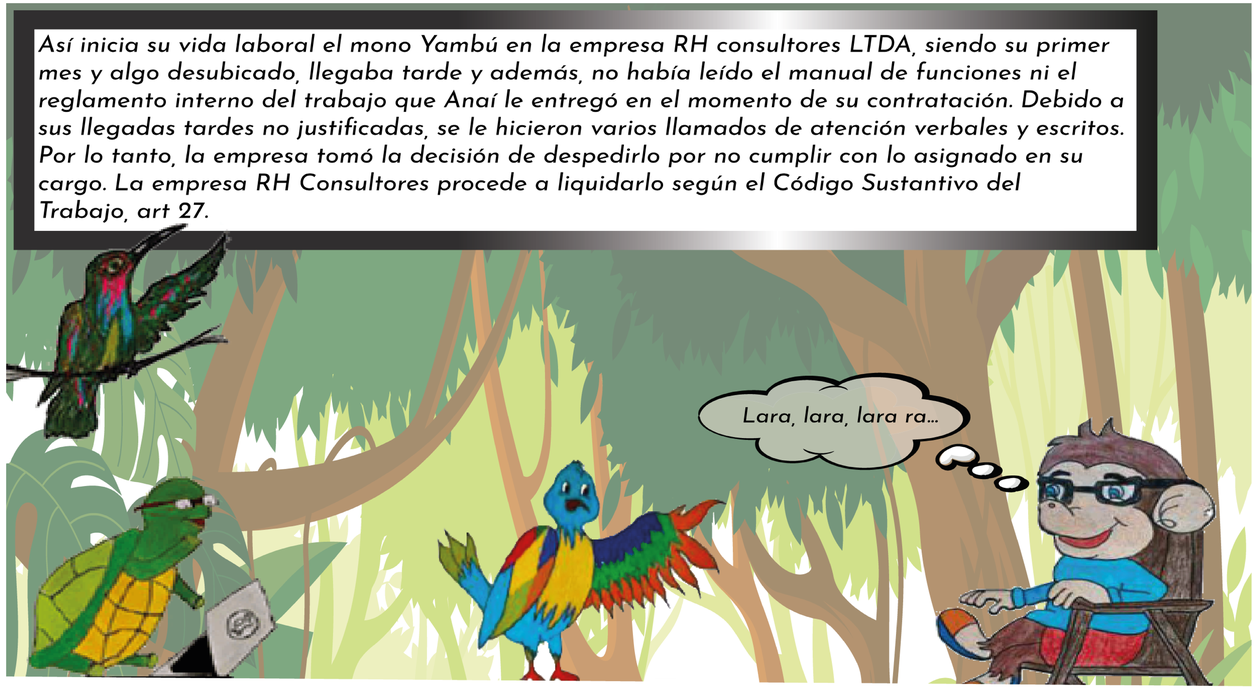
ÚLTIMO MES DE PRÁCTICA...
Por su parte James, en cambio, después del llamado de atención comenzó a ser más disciplinado.
Buenos días James, Estás culminando tu contrato de aprendizaje y te agradecemos tu colaboración y tiempo prestado.
¿Me van a contratar por la empresa?
En estos momentos vamos a contratar solo a un aprendiz para el cargo. Infortunadamente solo contábamos con una vacante, pero tendremos tu hoja de vida en nuestra base de datos por si requerimos de tus servicios más adelante.
OK, gracias por la oportunidad

Por otro lado, pasado el tiempo, el mono Yambú vuelve a RH Consultores a buscar a sus amigos para que lo ayuden porque se ve obligado a buscar trabajo, ya que su familia no lo está apoyando económicamente. Debido a que no terminó su formación y no cuenta con algún titulo y ninguna experiencia laboral no puede aspirar a ocupar un cargo administrativo.
¡Hola amigos!

Hola mono Yambú, que bueno verte ¿Qué ha sido de ti?
¡Qué hubo viejo Tukushí! Pues aquí con una situación muy difícil para encontrar camello.

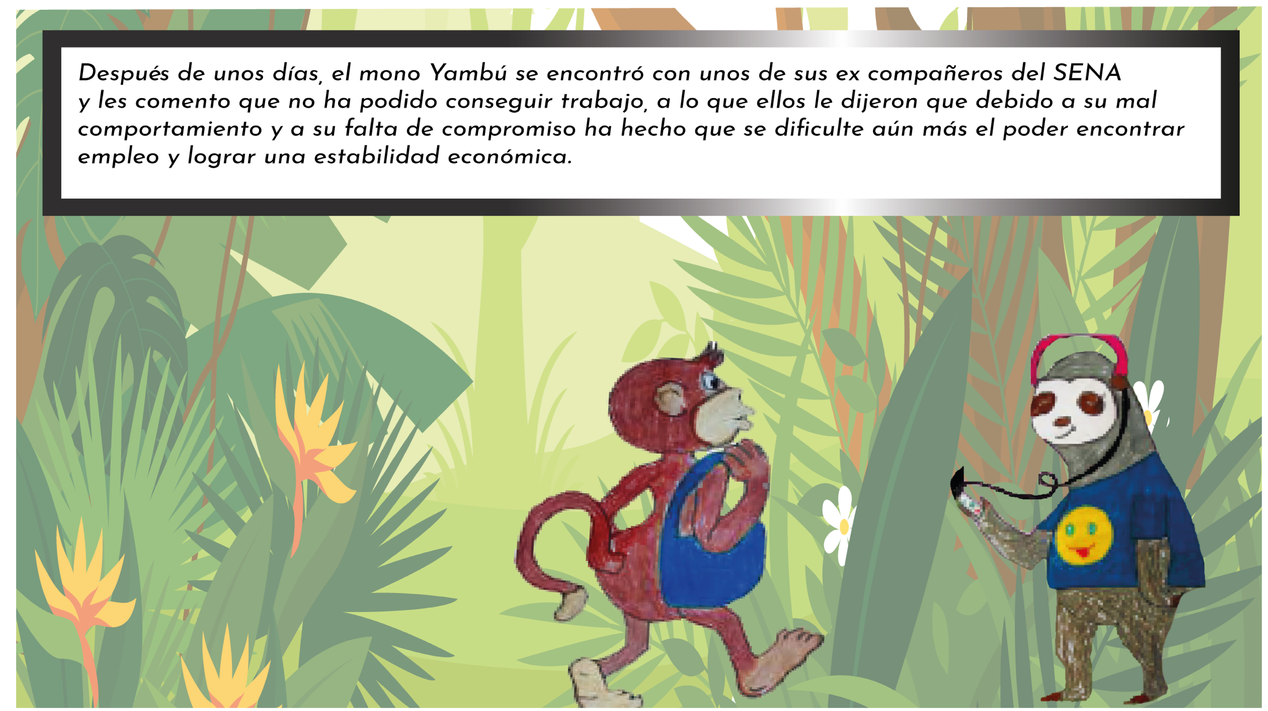
¡Uy, que complicado! pero te comento que yo todavía estoy trabajando en RH consultores. Justo en estos momentos hay vacantes para servicios generales; si gustas presenta tu hoja de vida.
"¿Será?. mmmm. Bueno yo la presento.

Pasaron un par de días y el mono Yambú decide presentar su hoja de vida, pero no sabía como diligenciarla ni que documentación debía anexar. Yambú se comunica con Tukushí y le pregunta como diligenciar la H.V y que anexos debe llevar, ya que él no había laborado antes de su etapa de aprendizaje que no culminó... Finalmente logra entregar su hoja de vida..
Lo citan a la entrevista laboral a la vacante que se postuló (nota lo recomendable es llegar a tiempo y tener una buena presentación personal), Pero debido a que es desaplicado no cumplió con ello. Después de la entrevista se reúne Anaí y Yoka para así poder elegir al candidato.
¿Que tal te parecieron los aspirantes?
Muy bien, todos se ven con buena actitud pero el mono Yambú no me convence mucho mire que llegó tarde y no tenía una buena presentación personal.
Sí, en eso tienes razón, pero revisando el resultado de las pruebas, puedo notar que le fue mucho mejor que a los otros.
mmm, si, pero su actitud no me convence, no creo que dure mucho.
Hagamos algo, brindémosle la oportunidad y coloquémosle en periodo de prueba a ver que tal le va.
Bueno, entonces iniciaré el proceso de contratación con el muchacho.

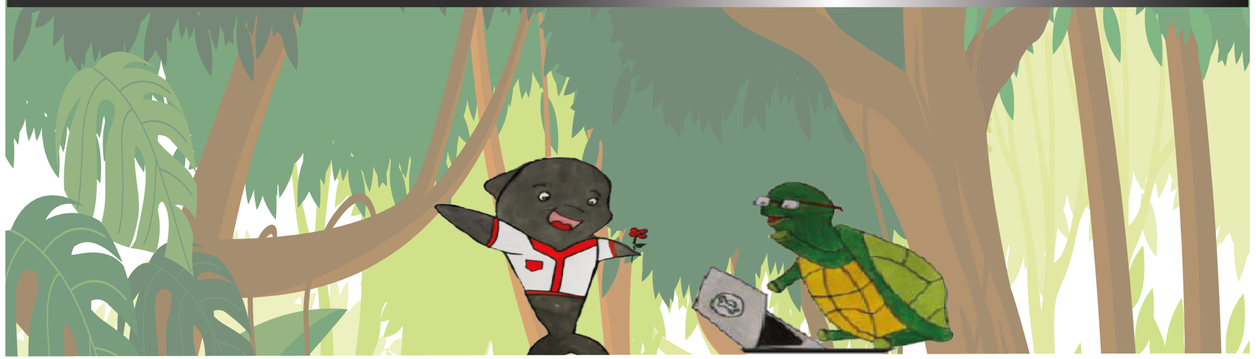

Así inicia su vida laboral el mono Yambú en la empresa RH consultores LTDA, siendo su primer mes y algo desubicado, llegaba tarde y además, no había leído el manual de funciones ni el reglamento interno del trabajo que Anaí le entregó en el momento de su contratación. Debido a sus llegadas tardes no justificadas, se le hicieron varios llamados de atención verbales y escritos. Por lo tanto, la empresa tomó la decisión de despedirlo por no cumplir con lo asignado en su cargo. La empresa RH Consultores procede a liquidarlo según el Código Sustantivo del Trabajo, art 27.
Lara, lara, lara ra...

Asombrado y molesto, Yambú exclama su inconformismo, pero él no entiende muy bien su pago porque desconoce todo lo que tiene que ver con leer una liquidación o como se elabora.
¡Pero que chichipatos! Me pagaron muy poquito.

Así culmina el mono Yambú su vinculación laboral con la empresa RH Consultores LTDA.


Después de unos días, el mono Yambú se encontró con unos de sus ex compañeros del SENA y les comento que no ha podido conseguir trabajo, a lo que ellos le dijeron que debido a su mal comportamiento y a su falta de compromiso ha hecho que se dificulte aún más el poder encontrar empleo y lograr una estabilidad económica.

Por su parte, Tukushí Manduka logró sobresalir durante todo el proceso de etapa práctica, ya que desde el principio se preocupó por buscar información relacionada con la empresa a la que se presentó a la entrevista, estuvo siempre tan motivado que indagó a profundidad sobre la empresa y se preparó en su formación de Técnico en Recursos Humanos. Así logró cumplir con todos los requisitos solicitados por la empresa RH CONSULTORES LTDA. estudió y acató el reglamento de la empresa, su manual de funciones y se destacó por ser diligente y cumplidor de todos sus deberes en la empresa..



Cumplidos los tres primeros meses de prueba, Anaí resalta las cualidades y habilidades encontradas en Tukushí (puntualidad, responsabilidad, presentación personal, relaciones interpersonales) haciéndolo acreedor al premio del mejor colaborador del mes, acción que lo motivó a mantener el compromiso con él y con su empresa.

Culminada lo etapa productiva, Tukushí es citado en la oficina de Talento Humano en donde sostiene una conversación con Anaí, Gerente de Talento Humano, quien le agradece por todos los servicios prestados y le informa que la empresa desea mantener el vínculo laboral y se modifican los términos de contratación a término indefinido.
Una vez Tukushí escucha la noticia, acepta las condiciones del cargo, dándose cuenta de que el esfuerzo diario, la disciplina y la responsabilidad son factores fundamentales para desenvolverse en el ámbito laboral y personal.

"El que no vive para servir, no sirve para vivir".
Teresa de Calcuta.

Conclusiones

La elaboración en equipo de la historieta fue una forma de estudio muy interesante para los aprendices e instructores involucrados. Adicionalmente, el material ya terminado también se empleó como instrumento de estudio y esto les ayudó a entender mejor los conceptos o procedimientos abstractos de la competencia desarrollada; reforzando el aprendizaje de forma innovadora, ya que integró diversas habilidades y formas de comunicar distintos temas de sus guías de aprendizaje.

La utilización de la historieta como recurso didáctico dentro de la educación superior permitió reforzar el conocimiento de una manera amena, abriendo vínculos de comunicación entre los aprendices e instructores. Dicho recurso se apoyó de la consulta profunda en diferentes fuentes bibliográficas, ya que se fundamentó en conceptos previamente estudiados en el ambiente de aprendizaje.

Por otro lado, permitió a los instructores involucrados explorar nuevos recursos pedagógicos haciendo a un lado sus prejuicios. Al plantearse de forma organizada y ejecutada en tiempo y forma, fue una herramienta bastante útil para la enseñanza aprendizaje.

Se observa durante esta actividad, que los aprendices encontraron en el formato de cómic fácil de entender y usar, la secuencia de estos cuadros ayudó a los aprendices a reflexionar sobre la importancia de sintetizar y comprender los puntos claves de la historia que estaban narrando. En este caso, la apropiación de los reglamentos relacionados con el trabajo y la sujeción a las reglas como valor ético relevante para lograr el éxito en el entorno laboral.

La elaboración y utilización de la historieta permitió reforzar el aprendizaje de forma innovadora, ya que integró diversas habilidades y formas de comunicar distintos temas de sus guías de aprendizaje.

Esta técnica facilitó la promoción tanto el alfabetismo tradicional (funcional) como el alfabetismo visual ya que los aprendices lograron expresar sus pensamientos en forma de imágenes y luego, en forma de guion, asociándolos con textos.

Recomendaciones

Cualquier medio de comunicación se puede convertir en un medio de enseñanza si cumple o apoya los objetivos del aprendizaje, pero su eficacia será mayor si se adapta a las necesidades de las materias.

Debido a su potencial comunicativo, el uso didáctico de historietas o cómics se puede implementar como una alternativa muy atractiva. Los cómics permiten: desarrollar habilidades sociales, actitudinales y de comunicación a través de las imágenes, ejercitar la capacidad de comprender e interpretar representaciones esquemáticas de la realidad, intercambiar opiniones y puntos de vista sobre el mensaje que pretende transmitir el autor, utilizando argumentos oportunos para validar o refutar puntos de vista o planteamientos específicos, así como utilizar habilidades creativas en un ambiente ameno y participativo.

Para el alcance de los objetivos propuestos con el uso de estas estrategias pedagógicas precisa del trabajo interdisciplinario y mancomunado de los instructores o docentes tanto de las áreas técnicas propiamente dichas como de artes y tecnologías de la información.

Por lo tanto, se invita a otros instructores a darle continuidad a este ejercicio inicial en sus programas de formación agregando más recursos, condicionantes y actividades propias de cada quehacer profesional.

Referencias bibliográficas

Bravo, J. L. (2004). Los medios de enseñanza: Clasificación, selección y aplicación. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, núm. 24, julio 2004, Universidad de Sevilla.

Eco U. (1972). Semiología de los mensajes visuales, en análisis de las imágenes, de P. Fresnault-Dervelle, Ed. Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires.

Linares, E. E., García, A. I., & Martínez, L. (2016). Empleo de historietas para reforzar el aprendizaje del nivel superior en UPIBI - IPN /. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 7(13), 1 - 14. https://mail.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/230

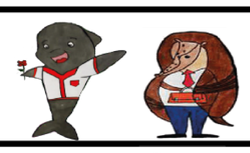
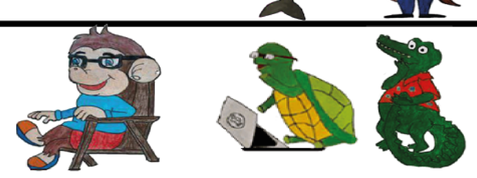
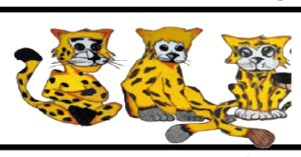
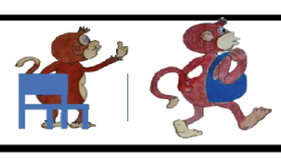
Ministerio de Protección Social. (2011). Código Sustantivo del Trabajo - CST. Bogotá: Legis. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf

SENA. (s. f.). Contrato de Aprendizaje SENA. https://www.sena.edu.co/ https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/contratoAprendizaje.aspx

SENA. (2012). Acuerdo 0007 de 2012: Reglamento del aprendiz SENA. Bogotá: SENA Comunica https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Lists/Acuerdos/acu_0007_2012.pdf

Tema: Cómic sobre los retos que los aprendices deben asumir frente a los reglamentos del SENA y de sus lugares de trabajo para ser tenidos en cuenta como unos excelentes trabajadores.

Elaborado por : Aprendices del Técnico en Recursos Humanos Ficha: 2380519

	ANGELICA PATRICIA	CASTAÑEDA DONCEL
	CALEB VICENTE	MARRIAGA DEL AVILA
	DANNA SHAROL	TANGOA VEGA
	DAYANA FERNANDA	NARANJO CRUZ
	DAYANNA	FLOREZ SÁNCHEZ
	ERIKA Y ADIRA	FERREIRA VÁSQUEZ
	GUIDO STIVEN	ARTUNDUAGA PINTO
	LUIS LEONEL	LAUREANO SILVA
	MAICOL LENEIKER	MORAN AHUE
	MARIA VALENTINA	MARTINEZ BERNAL
	MARTA PATRICIA	MALDONADO JIMENEZ
	REGINA	AREVALO SIQUEIRA
	YANI MARITZA	CHUÑA MACEDO
	YERSON JAVIER	MEZA RODRÍGUEZ

Instructora Líder de la formación: Mónica Trujillo López
Gestor de Artes: Antonio Cruz Hernández (Bugeólogo)

SENNOVA
Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

semillero Tagua

¿Y si somos como Tukushí?