

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SECRETARIA DE INTEGRACION ECONOMICA
CENTROAMERICANA

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y
PROMOCIÓN COMERCIAL DEL CENTRO DE ESTUDIOS PARA
LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA

SUSTENTADO POR:

AZALEA PATRICIA CHACON CHAVARRIA

11641293

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

OCTUBRE, 2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
ABSTRACT	4
GLOSARIO.....	5
CAPÍTULO I: GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN.....	7
1.1 Secretaria de Integración Económica Centroamericana	7
1.1.1 Reseña histórica.....	7
1.1.2 Objetivos de la Secretaria de Integración Económica Centroamericana	8
1.1.3 Valores institucionales	9
1.1.4 Autoridades de la Secretaria de Integración Económica Centroamericana.	9
1.1.5 Misión.....	10
1.1.6 Visión.....	10
1.2 Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica.....	10
1.2.1 Funciones del departamento.....	10
1.3 Organigramas de la institución	12
1.3.1 Organigrama del Subsistema Económico.....	12
1.3.2 Organigrama de la Secretaria de Integración Económica Centroamericana.....	13
CAPÍTULO II: LA NATURALEZA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.....	14
2.1 Objetivos	14
2.1.1 Objetivo General	14
2.1.2 Objetivos Específicos.....	14
2.2 Descripción del cargo	15
2.2.1 Funciones del practicante	15
2.3 Actividades realizadas en la institución.....	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA “ADAPTACIÓN ITERATIVA GUIADA POR LOS PROBLEMAS” (PDIA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)	17
3.1 Metodología PDIA.....	17
3.2 Paso 1: Construcción del problema.....	19
3.2.1 Lluvia de ideas	19
3.2.2 Selección del problema.....	20
3.2.3 Situación actual del Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del CEIE.	21
3.2.4 Evaluación de la situación actual del problema.	21
3.2.5 Alcance del problema.....	22
3.3 Paso 2: Selección de la solución	23

3.4 Espacio de cambio y selección de solución	26
3.5 Selección de solución	27
3.5.1 ¿Qué es específicamente lo que se propone hacer?	28
3.5.2 ¿Qué pasos debe seguir la propuesta para ser implementada?	28
3.5.3 ¿Quiénes deben ser los implementadores?	29
3.5.4 ¿La autorización de quiénes se debe gestionar para que la propuesta se aplique?	30
<i>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	31
4.1 Conclusiones.....	31
4.2 Recomendaciones	32
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	34
<i>ANEXOS</i>	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Actividades realizadas en la institución	16
Tabla 2: Construcción de Problemas	19
Tabla 3: Soluciones para el problema	24
Tabla 4: Diagrama del espacio de cambio	26

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Organigrama del Subsistema Económico.....	6
Ilustración 2: Organigrama de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana	13
Ilustración 3: Mapa de diseño para soluciones.....	23

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe contempla las actividades realizadas durante la pasantía profesional en el Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica. Asimismo, analiza las prácticas profesionales y las pasantías como mecanismo de la transición escuela-trabajo. Se desarrolla una propuesta de mejora que busca reforzar una situación dentro de la organización mediante la metodología PDIA, de la Universidad de Harvard. Por medio de esta metodología se identifica un problema por medio de el cual se busca mejorar y beneficiar la realidad de la organización. Por lo anterior se propuso una iniciativa para reforzar el estatuto de los pasantes dentro de las pasantías profesionales con el objetivo de ayudar a los jóvenes titulares de carrera a la transición de la educación al trabajo.

Palabras claves: Prácticas profesionales, pasantías, transición, escuela-trabajo.

ABSTRACT

This report contemplates the activities carried out during the professional internship in the Department of Knowledge Management and Commercial Promotion of the Center for Studies for Economic Integration. It also analyzes professional practices and internships as a mechanism for the school-work transition. An improvement proposal is developed that seeks to reinforce a situation within the organization through the PDIA methodology, from Harvard University. Through this methodology, a problem is identified through which it is sought to improve and benefit the reality of the organization. Therefore, an initiative was proposed to strengthen the status of interns within professional internships with the aim of helping young career holders to transition from education to work.

Kew words: Internship, traineeship, transition, school to work

GLOSARIO

SICA: Sistema de Integración Centroamericana

SIECA: Secretaria de Integración Económica Centroamericana

Prácticas profesionales: conjunto de actividades realizadas por el practicante, que trabaja de forma temporal en algún lugar, enfocándose en el proceso de aprendizaje y entrenamiento laboral.

Pasantías: práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades.

Transición: paso o cambio de un estado, modo de ser, etc., a otro.

Escuela-trabajo: frase que se refiere al entrenamiento en el trabajo, posiciones de aprendiz, cooperación educativa, acuerdos y programas diseñados para la inserción de los jóvenes al mercado laboral

Internship: the position of a student or trainee who works in an organization, sometimes without pay, in order to gain work experience or satisfy requirements for a qualification.

Traineeship: the state or position of someone who is employed at a low level in a particular job in order to learn the skills needed for that job.

Transition: the process or a period of changing from one state or condition to another.

School to work: is a phrase referring to on-the-job training, apprenticeships, cooperative education agreements or other programs designed to prepare students to enter the job market.

PEI: Planeación estratégica institucional

CEIE: Centro de Estudios para la Integración Económica

Matchmaking: creación de redes normalmente organizado por una organización sin fines de lucro o un instituto educativo con el propósito de conectar a las pequeñas empresas con las principales corporaciones y agencias gubernamentales.

Rueda Virtual de Negocios: son un mecanismo de reuniones entre importadores y exportadores que buscan fomentar las oportunidades de comercio de productos a través de encuentros virtuales uno a uno, con previa aceptación de las empresas por parte de los organizadores.

CAPÍTULO I: GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1 Secretaría de Integración Económica Centroamericana

1.1.1 Reseña histórica.

En la década de 1950, los gobiernos de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica comenzaron a realizar impulsos comerciales por medio de tratados bilaterales de libre comercio auspiciados por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Esto propicio a que empresas de transporte de carga operando en estos países ampliaran sus servicios a los otros, por medio de infraestructuras de carreteras que se comenzaban a pavimentar en las cercanías de las capitales. “Esto para aprovechar las disposiciones del tratado que habían suscrito en 1956, que daba luz verde a la importación temporal de vehículos y su permanencia por un mes, sin pagar derechos ni impuestos de importación” (SIECA, 2020).

Dentro de los objetivos de este tratado, se encontraba contribuir al proceso de integración en general, especialmente la integración económica como un factor para la integración de otros sectores, como social y el ambiental, y brindar apoyo en la elaboración, adopción y aplicación de políticas comunes entre los Estados Miembros, así como apoyar el fortalecimiento de la institucionalidad e incluir a actores clave de la sociedad civil en el proceso de integración (SIECA, 2020).

“El 13 de diciembre de 1960 se firmó el Tratado General de Integración Económica Centroamericana” (SIECA, 2020).

“El 12 de octubre de 1961, abrió sus puertas la Secretaria Permanente del Tratado General de Integración Económica Centroamericana, bajo la dirección del primer Secretario General, Doctor Pedro Abelardo Delgado, y del Doctor Alberto Fuentes Mohr, como Secretario Adjunto” (SIECA, 2020).

En los primeros años el movimiento de mercancías de Guatemala a Costa Rica tardaba mucho tiempo, debido a que la infraestructura de carreteras y los medios no eran eficientes.

“En 1993 se suscribió el Protocolo de Guatemala, que de acuerdo con su artículo número 43 nombra a la Secretaria Permanente como la Secretaria de Integración Económica Centroamericana” (SIECA, 2020).

1.1.2 Objetivos de la Secretaria de Integración Económica Centroamericana

Los objetivos de son los siguientes:

“Su objetivo es el desarrollo económico y social equitativo y sostenible de los países centroamericanos. Alcanzar la unión económica supone, para el protocolo el desarrollo de estudios previos de integración económica, como la constitución de una zona libre de comercio centroamericana, establecimiento de relaciones comerciales externas y la conformación de una unión aduanera centroamericana (SIECA, 2020).

Cooperación internacional y objetivos de desarrollo sostenible de la Planeación estratégica institucional (PEI) (SIECA, 2020):

1. Profundización de la integración económica
2. Generar valor a las partes interesadas

3. Fortalecido clima
4. Referente gestión del conocimiento
5. Impacto en la productividad
6. Certidumbre en gestión de iniciativas

1.1.3 Valores institucionales.

Asimismo, la institución cuenta con los siguientes valores institucionales (SIECA, 2020):

1. Transparencia
2. Responsabilidad
3. Integridad
4. Excelencia
5. Inclusión

1.1.4 Autoridades de la Secretaria de Integración Económica Centroamericana.

La SIECA está a cargo de un Secretario General, nombrado por el Consejo de Ministros de Integración Económica por un periodo de cuatro años. Su sede se encuentra en la Ciudad de Guatemala y su organización administrativa, operativa y presupuestaria se establece en un Reglamento aprobado por el Comité Ejecutivo de Integración Económica. La SIECA se rige por las disposiciones del artículo XXIII del Tratado General de Integración Económica Centroamericana, artículos 43 y 44 del Protocolo de Guatemala (SIECA, 2020).

1.1.5 Misión.

“Contribuir a la consolidación del proceso de integración económica centroamericana y su inserción a los mercados internacionales, a través del mejor equipo de colaboradores dedicado al apoyo técnico, la gestión del conocimiento, y la ejecución eficiente y transparente de los recursos” (SIECA, 2020).

1.1.6 Visión.

“Centroamérica económicamente integrada e insertada en los mercados internacionales” (SIECA, 2020).

1.2 Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica

1.2.1 Funciones del departamento.

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE) es el encargado de generar y difundir conocimiento en temas relacionados al proceso de integración económica centroamericana y formar el capital humano regional para potenciar el desarrollo de Centroamérica (SIECA, 2020).

El Centro de Estudios ejecuta acciones y programas sobre 3 ejes de acción estratégica:

Investigación y análisis:

Se encarga de facilitar información y generar un análisis sobre temas con relación a la integración económica por medio de el ciclo de gestión de conocimiento de la SIECA. Realiza publicaciones periódicas con el fin de apoyar en los procesos de toma de decisión en la región y contribuye al conocimiento de la realidad económica y comercial de Centroamérica.

Formación y capacitación:

Es una plataforma de gestión de conocimiento que Brinda ofertas académicas para satisfacer las necesidades de los profesionales, brinda contenidos de formación y capacitación especializados en asuntos de la integración económica.

Gestión de plataformas de apoyo al comercio

Administra herramientas especializadas en información y análisis de mercados como el Sistema de Estadísticas de Comercio de Centroamérica (SEC). Además, el Centro de Estudios tiene a su cargo herramientas como la Red Centroamericana de Comercio (RCAC), que facilitan el desarrollo de redes empresariales de negocios y expanden las oportunidades de comercio e inversión con Centroamérica (SIECA, 2020).

1.3 Organigramas de la institución

1.3.1 Organigrama del Subsistema Económico

En la ilustración N° 1, se muestra el organigrama de el Subsistema Económico del cual forma parte SIECA

SIECA y el subsistema económico

La SIECA forma parte del Subsistema Económico de Integración Centroamericana (SICA), con sede en San Salvador, El Salvador.

Organigrama del Subsistema Económico

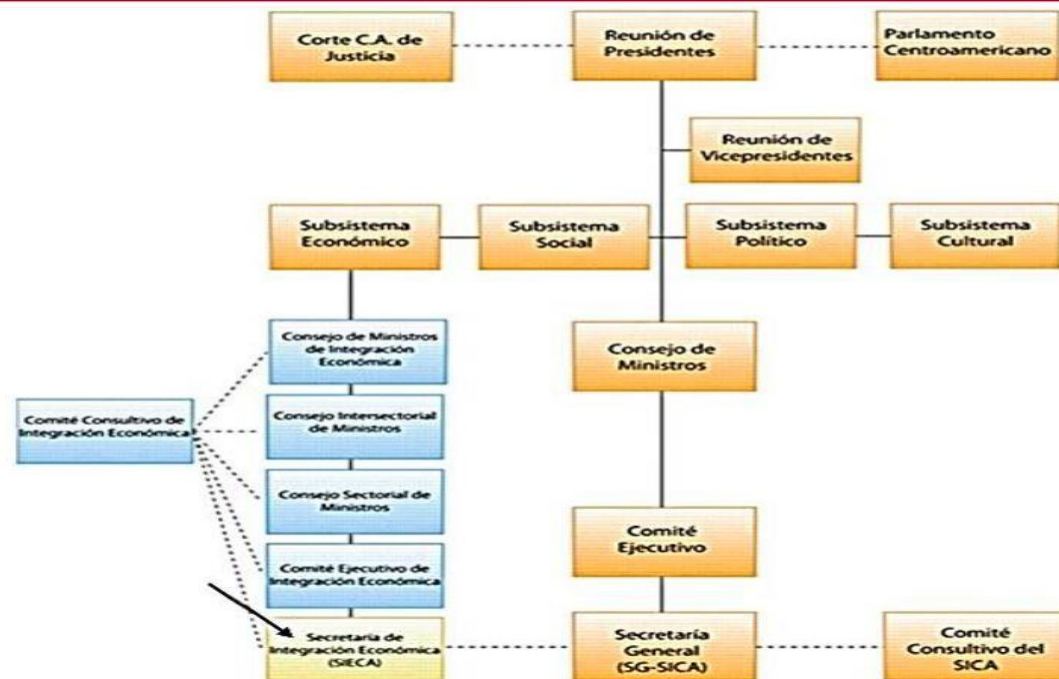


Ilustración 1: SIECA y el Subsistema Económico

Fuente: Manual de inducción institucional (SIECA, 2020)

1.3.2 Organigrama de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana

En la ilustración N° 2 se muestra la estructura se muestra el organigrama general de la organización con las direcciones, divisiones y unidades.

Estructura organizativa SIECA

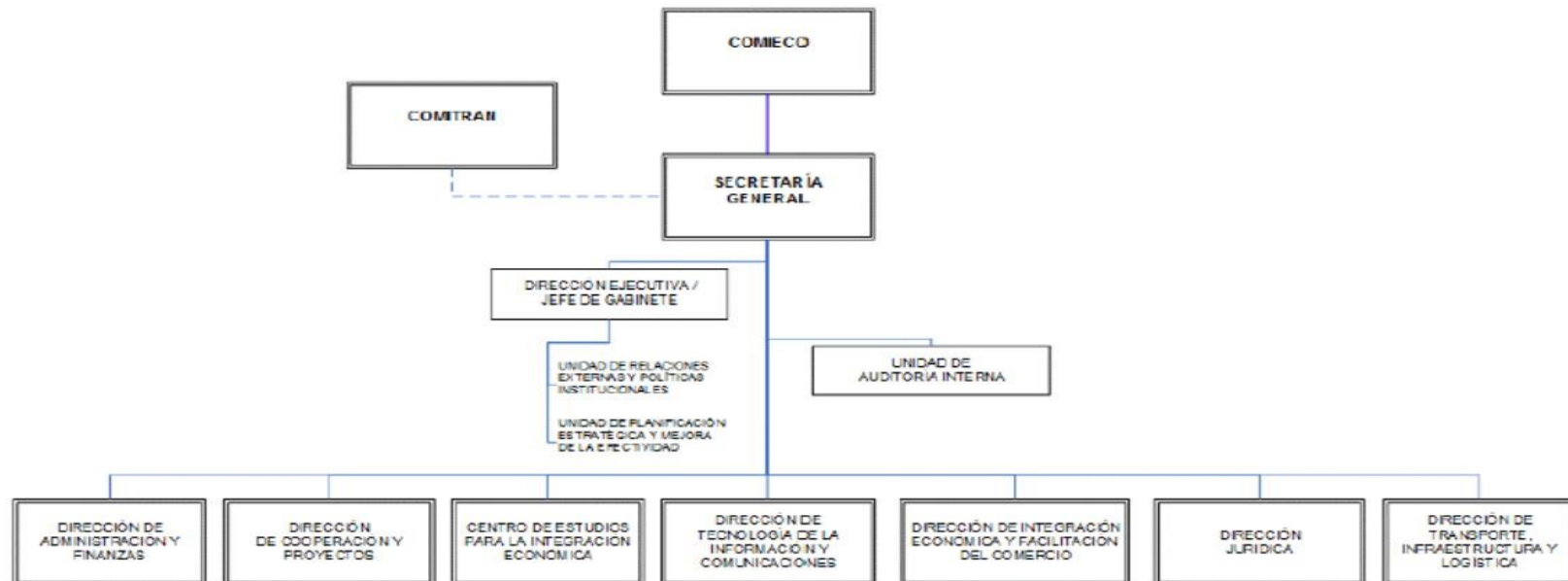


Ilustración 2: Estructura Organizativa SIECA

Fuente: Manual de inducción institucional (SIECA, 2020)

CAPÍTULO II: LA NATURALEZA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General.

Aplicación desarrollo y extensión de los conocimientos, actitudes, y habilidades, previamente adquiridos en el programa académico. Alcanzando las competencias y la capacidad para desempeñar las tareas y roles que se esperan dentro de el programa de pasantía profesional. Esto con el fin de complementar la formación integral y de cumplir con las exigencias del mercado laboral.

2.1.2 Objetivos Específicos.

Llevar a acabo un proceso de aprendizaje, que permita el enriquecimiento práctico.

Aplicación de conocimientos hasta el momento obtenidos teóricamente. Adquirir experiencia laboral dentro de la pasantía profesional.

Lograr la aplicación de los conocimientos adquiridos en el transcurso del ejercicio realizado.

Cumplir con las tareas y trabajos asignados por el Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial.

Elaborar una propuesta de mejora que sea realizable y de beneficio para la organización en la que se contemplen características mínimas para estas prácticas profesionales.

2.2 Descripción del cargo

El practicante de Relaciones Internacionales brindara su apoyo al Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica para la ejecución de cursos virtuales relacionados a temas de la SIECA, así como apoyar en la Red Centroamericana de Comercio para la realización de las ruedas virtuales de negocios; posterior a las ruedas trabajar en las mediciones de resultados a los impactos de las citas de negocios.

2.2.1 Funciones del practicante.

- Brindar apoyo a los técnicos de negocios para comunicarse con las empresas participantes en las ruedas virtuales de negocios para apoyarlos a que se conecten en tiempo y forma en la plataforma de REDCA.
- Convocar y asistir a las reuniones que sean asignadas por el departamento de Gestión del conocimiento y promoción comercial.
- Dar seguimiento de las reuniones que las empresas hayan agendado dentro de la rueda virtual.
- Matchmaking entre las empresas inscritas de acuerdo con sus intereses de compra y/o venta.
- Contactar a las empresas por medio de correo electrónico y/o WhatsApp para conocer su opinión sobre la I Rueda Virtual con el objetivo de mejorar su experiencia en las siguientes ruedas.
- Mapeo de empresas del sector agroalimentario que puedan participar en las ruedas virtuales de negocios.
- Creación de base de datos con la información de las empresas que participaron en las ruedas virtuales de negocios.

- Realizar un informe final consolidado en grupo sobre los resultados de la I Rueda Virtual de Negocios.

2.3 Actividades realizadas en la institución

Tabla 1: Actividades realizadas en la institución

Actividad	Descripción
Conformación de base de datos de las empresas participantes en la I Rueda Virtual de Negocios Agroalimentaria.	elaboración de listado de reuniones realizadas por empresas participantes. Elaboración de dos documentos: Uno que recopile la información de las empresas que hicieron reuniones: datos generales y desglose de reuniones y otro de las que no hicieron ninguna reunión.
Seguimiento de reuniones de la I Rueda Virtual de Negocios Agroalimentaria.	Contactar por correo y/o teléfono a las empresas que hicieron reuniones y dar seguimiento sobre los resultados obtenidos. Envío de encuesta de opinión sobre la rueda virtual con el objetivo de mejorar su experiencia en las siguientes ruedas y recopilar datos para la elaboración de un informe ejecutivo.
Análisis de los resultados.	Analizar los resultados obtenidos en el seguimiento de reuniones. Elaborar y presentar un informe ejecutivo con los resultados obtenidos de ambas encuestas.
Revisión de informe	Revisión y retroalimentación de informe
Comunicación con las empresas participantes en la II Rueda Virtual de Negocios Agroalimentaria.	Brindar acompañamiento y seguimiento en vivo de las reuniones previamente agendadas por las empresas. Unirse a las reuniones por medio de video llamada en la plataforma de REDCA e informar a las empresas si existió algún inconveniente por el cual no se llevaría a cabo su reunión y asegurarse que la empresa supiera que se compartirían contactos vía correo electrónico para que las reuniones se pudieran llevar a cabo posteriormente por el medio que desearan.
Asistencia a reuniones	Con el objetivo de conocer el numero de reuniones agendadas en la Rueda Virtual de

	Negocios, y dar seguimiento adecuado a las empresas que mas lo necesiten.
Elaboración de un matchmaking entre empresas dentro de una base de datos brindada previamente por la organización.	Realizar una búsqueda en línea de empresas con potencial de vender y/o comprar insumos del sector agroalimentario con el objetivo de conectarlos con las empresas previamente inscritas en la Rueda Virtual de Negocios que no tuvieron mucho éxito encontrando empresas de su interés.

Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA “ADAPTACIÓN ITERATIVA GUIADA POR LOS PROBLEMAS” (PDIA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).

3.1 Metodología PDIA

La metodología PDIA esta diseñada por los profesores de BSC, Matt Andrews, Lant Pritchett y Michael Woolcock, como una guía en el proceso de resolver problemas complejos. Problem Driven Iterative Adaptation (PDIA) es un enfoque paso a paso que ayuda a desglosar los problemas en sus causas fundamentales, identifica los puntos de entrada, busca posibles soluciones, ayuda a tomar medidas, reflexiona sobre lo aprendido, enseña a adaptarse y luego a tomar acción. Es un proceso dinámico de retroalimentación ajustada que permite construir su propia solución a su problema que se ajuste a su contexto local.

La metodología PDIA se enfoca en cuatro principios (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 6):

1. Soluciones locales para problemas locales: se sustituye una solución predeterminada, y pasa a la elección, coyuntura y priorización de una solución local.
2. Impulsar la desviación positiva basada en problemas: crea ambientes dentro de las organizaciones que impulsen la experimentación y la desviación positiva.

3. Probar, aprender, iterar, adaptar: promueve el aprendizaje activo experimental con la retroalimentación por parte de la gerencia normal de una experiencia integrada en tiempo real.
4. Escalar por medio de la difusión: asegura que las reformas sean viables, legítimas y relevantes por medio de la integración de múltiples agentes de distintos sectores.

(Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 9) piensan que la construcción de problemas locales es la manera de encontrar soluciones que impulse un cambio. Los problemas complejos son difíciles de tratar por lo cual es difícil identificar cual es la solución correcta a estos problemas. Es por esto por lo que esta metodología descompone un problema en conjuntos mas pequeños con el fin de la construcción localizada de soluciones, a lo que (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 15) le llama la deconstrucción del problema.

La resolución de estos problemas requiere de varios agentes y múltiples intervenciones para crear un “espacio de cambio”. Esto determina que tipo de enfoque o estrategia se debe utilizar dependiendo el espacio de cambio que exista de acuerdo con las oportunidades y limitaciones que puedan existir en el contexto (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 21).

Al lidiar con problemas complejos deben emerger de la iteración, la experimentación y el aprendizaje activos. Es necesario conocer el “que” de el contexto en el cual las soluciones no necesariamente son las “mejores practicas” sino que pueden provenir de múltiples ideas (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 31). Es necesaria contar con el apoyo de una autoridad para llevar a cabo cualquier iniciativa. Sin embargo, no es fácil conseguir la autorización dentro de estructuras de organización donde actúan múltiples agentes y existen múltiples procesos, lo que hace

extremadamente difícil saber quien autoriza qué en tal contexto (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 37).

3.2 Paso 1: Construcción del problema

3.2.1 Lluvia de ideas.

En la tabla 1 “Construcción de problemas” se hace un listado de los problemas internos y externos que afectan el desarrollo del Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial.

Tabla 2: Construcción de Problemas

No.	Problema
1	Presenta dificultades en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía.
2	Se necesita mejorar el sistema de evaluación de los pasantes para recolectar feedback de todas las partes interesadas especialmente estudiantes y empleadores.
3	La comunicación entre los empleadores y pasantes algunas veces retrasa los avances de las tareas asignadas a los pasantes.
3	Demora en la toma de decisiones para informar a los pasantes de las actividades posteriores que deben realizar.
4	La interacción entre empleadores y pasantes carece de buena retroalimentación para evaluar el desempeño en sus responsabilidades.
5	Falta de información, involucramiento y evaluación de los pasantes en las actividades de la organización.
6	La realización de las actividades asignadas a los pasantes no brinda el acompañamiento de las personas a cargo de el programa de pasantías profesionales.
7	La carga de trabajo es un problema para el personal administrativo quienes son los responsables de reclutamiento de los programas de pasantía.
8	No cuentan con personal asignado solamente a los programas de pasantía.

9	La experiencia de los pasantes puede verse afectada por falta de seguimiento en sus actividades.
10	Falta de entrenamiento a los pasantes para que estos adquieran experiencia y crear un mejor capital humano.
11	Supervisión insuficiente.
12	Es necesario proveer un ambiente de mayor apoyo e incluir a los pasantes en proyectos con mayor significado para su desarrollo profesional.
13	La experiencia que se brinde a los pasantes es crítica para el éxito de los programas de pasantía.
14	Los pasantes no reciben tantas responsabilidades dentro de la institución para brindarles una experiencia profesional mas completa.
15	Falta de involucramiento de los pasantes en situaciones que les permitan aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios.
16	Falta de iniciativa para involucrar a los pasantes en las actividades realizadas dentro de la organización.
17	Los pasantes realizan tareas que limitan su crecimiento profesional.

Fuente: Elaboración Propia.

3.2.2 Selección del problema.

El problema seleccionado es la dificultad en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía de la SIECA durante la pandemia del COVID-19. Se seleccionó este problema, porque no se puede dejar de lado la coyuntura que existe con la nueva realidad a la que el mundo se enfrenta. Aunque la salud es la preocupación principal, el coronavirus también ha afectado la educación y las oportunidades laborales, entre esas, las practicas profesionales que en muchas universidades de el país son un requisito fundamental para conseguir el titulo universitario. Las practicas profesionales sitúan a los estudiantes en un escenario real en el cual debe demostrar las competencias que ha adquirido a lo largo de la carrera universitaria, y estas experiencias

laborales dejan de ser una opción y se convierten mas en una necesidad. Es importante que la SIECA piense en estrategias para mejorar la experiencia de los pasantes dentro de la pasantía profesional a distancia para que estos lleven a cabo tareas que contribuyan de una mejor manera al progreso de su desarrollo profesional.

3.2.3 Situación actual del Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del CEIE.

El Centro de Estudios para la Integración Económica genera y difunde conocimiento en temas relacionados al proceso de integración económica centroamericana y forma el capital humano regional para potenciar el desarrollo de Centroamérica. Anteriormente los programas de pasantía profesional se llevaban a cabo de manera presencial en los distintos departamentos dentro de la SIECA las cuales ofrecían la oportunidad de trabajar y aprender junto a profesionales experimentados. Pero a medida que la pandemia actual comenzó a cerrar oficinas y empresas en todo el mundo, al mismo tiempo pareció que se cerro la posibilidad de ese tipo de experiencias. Los programas de pasantía a distancia son una nueva modalidad adquirida a raíz de la pandemia del COVID-19, por esta razón es comprensible que el programa tenga sus dificultades y que este no cuente con todas las características para brindar a los pasantes una experiencia completa en un entorno virtual.

3.2.4 Evaluación de la situación actual del problema.

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE) continúa realizando esfuerzos para apoyar a las diferentes Direcciones de la SIECA, con el fin de contribuir a la consolidación del proceso de integración económica centroamericana y su inserción a los mercados internacionales, así como

brindar la oportunidad a los estudiantes de obtener un aprendizaje directo sobre el quehacer de la SIECA. Sin embargo, es necesario involucrar a los pasantes en tareas que les permitan aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios y que contribuyan en el progreso de su desarrollo profesional con el fin de ayudar a los jóvenes en la transición de la educación al trabajo.

3.2.5 Alcance del problema.

Los programas de pasantía profesional son de beneficio para todas las partes interesadas por lo cual se deben tomar en cuenta muchas consideraciones para implementar programas sostenibles y operados exitosamente dentro de la SIECA. Si bien este tipo de pasantías virtuales ofrece una serie de ventajas para los jóvenes y empleadores, también existe el peligro de que las referidas prácticas, al no estar reguladas adecuada y específicamente, es necesario que se establezca claramente en que consiste, cuáles son sus objetivos, cuáles son los derechos y obligaciones de los jóvenes practicantes o pasantes y quién certificará el conocimiento, nos afrontamos entonces ante una situación que conlleva a una complicada transición escuela-trabajo. Es entonces que los jóvenes podrían terminar estancándose en las actividades que realizan, sin adquirir conocimientos nuevos que los preparen para un futuro laboral de éxito y, por consiguiente, los pasantes se arriesgan a terminar realizando tareas que fueron contempladas para los trabajadores, es decir, sin ningún contenido educativo, y por lo tanto no contribuya a una inserción social competitiva.

3.3 Paso 2: Selección de la solución

Con la metodología PDIA, se seleccionará una solución para el problema del Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del CEIE. Se implementará un mapa de diseño que contiene dos dimensiones, el eje horizontal para la práctica es administrativa y políticamente posible y en el eje vertical si la práctica es técnicamente correcta, como se ilustra en la ilustración número 3.

Ilustración 3: Mapa de diseño para soluciones

D. Mejor practica externa (para identificar, traducir, seleccionar e intentar, adaptar y difundir)					C. Desviación positiva
				A. Practicas existentes (para someter a escrutinio, entender, aprender de ella y potencialmente mejorar).	

Fuente: Elaboración propia

La ilustración 3, se encuentra dividida en cuatro secciones, como lo sostienen Andrews, Pritchett y Samji, (2018): practicas existentes, las que los actores conocen mejor, las que

implementan comúnmente y tienen un gran grado de aceptación; prácticas latentes, las que pueden convertirse en realidad y en soluciones permanentes si se impulsa su implementación; desviación positiva, son ideas que han sido implementadas anteriormente y han tenido buenos resultados, aunque no son parte de la norma; mejor práctica externa, corresponden a todas las buenas y mejores prácticas externas que no aplican en el contexto aprender de las cuales se podrían adaptar al contexto específico.

En la tabla número 3, se exponen las diferentes soluciones al problema de la dificultad en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía de la SIECA durante la pandemia del COVID-19.

Tabla 3: Soluciones para el problema

Problema a solucionar:		Dificultad en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía de la SIECA.
N	Solución	Breve Descripción
Soluciones Existentes		
1	Reuniones periódicas.	Sostener reuniones periódicas con el objeto de dar seguimiento a las responsabilidades de los pasantes.
2	Evaluación semanal.	Realizar una evaluación semanal para evaluar el desempeño de el pasante.
3	Mejorar la comunicación entre empleadores y pasantes.	Asegurarse de que la respuesta a dudas que puedan tener los pasantes sobre las tareas a realizar sea contestada lo antes posible para no retrasar la finalización de estas tareas.
4	Promover el liderazgo	Asignar a los pasantes proyectos en los que tengan que demostrar su iniciativa y su capacidad de liderazgo.
Prácticas Latentes		
5	Elaboración de una encuesta.	Con el objetivo de conocer la opinión de los pasantes acerca de su experiencia dentro de la pasantía profesional.
6	Capacitación de pasantes.	Capacitaciones dirigidas a capacitar pasantes para que puedan realizar actividades mas significativas dentro de la organización.
7	Elaboración de informe.	Análisis de las respuestas a las encuestas aplicadas a pasantes

		de la modalidad virtual para identificar problemas y posibles soluciones.
8	Presentación de soluciones.	Reunión con las autoridades encargadas de los programas de pasantías para presentar soluciones para mejorar la experiencia de los pasantes.
Desviaciones Positivas		
9	Mayor involucramiento de los pasantes.	Permitir a los pasantes a participar en actividades que les permitan hacer uso del conocimiento adquirido durante sus estudios universitarios.
10	Mayor espacio de toma de decisiones.	Brindar mayor responsabilidad a los pasantes asignándoles tareas que requieran de competencias y habilidades.
11	Asignar a mas personas para supervisar los programas de pasantía.	Aumentar los recursos para apoyar a los pasantes.
12	Creación de un marco de calidad para los programas de pasantía.	Destinado a mejorar las diversas situaciones de los jóvenes en el mercado laboral, con una alta calidad en las prácticas, por medio de contenido de aprendizaje cualitativo, transparencia y calidad de la información.
Mejores Prácticas Externas		
13	Evaluaciones funcionales.	Proporcionan información importante sobre los intereses, fortalezas y necesidades de cada pasante.
14	Presentación de logros.	Mediante una reunión presentar los logros alcanzados al finalizar la pasantía.
15	Coordinación de proceso de evaluación de los pasantes.	Conocer y cumplir las tareas de la práctica siguiendo las indicaciones del supervisor asignado y ser evaluado de acuerdo con su desempeño.
16	Garantía de calidad	Con el propósito de lograr un correcto desarrollo de las practicas externas por parte de los estudiantes, la universidad y las entidades colaboradoras e introducir medidas de mejora en el programa de prácticas, se ha de articular un procedimiento de garantía de calidad a través de un sistema de evaluación basado en la recogida de información.

Fuente: Elaboración Propia.

3.4 Espacio de cambio y selección de solución

El problema de la dificultad en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía de la SIECA durante la pandemia del COVID-19, es que se pide a los becarios que lleven a cabo tareas que no necesariamente contribuyen al progreso de su desarrollo profesional. En la tabla 3 se han incluido diferentes soluciones al problema, basadas en la experiencia durante la práctica profesional.

Para seleccionar una solución de todas las propuestas anteriormente, se utilizará el espacio de cambio. Este está determinado por tres factores (Andrews, Samji, & Pritchett, 2018, p. 22):

- a) Autorización: se refiere al apoyo necesario para la reforma de política o programa, o para la construcción de capacidades.
- b) Aceptación: se refiere al punto en que aquellos que son afectados por la reforma aceptaran que existe una necesidad y las implicaciones del cambio.
- c) Habilidad: se enfoca en el lado práctico de la reforma o el cambio de política de la reforma o el cambio de política y los recursos necesarios para iniciar la intervención.

La tabla 4, muestra la autorización, aceptación y habilidades para las prácticas latentes, desviaciones positivas y mejores prácticas externas, se evaluarán del 1 al 3, donde 1 es poca autorización, aceptación o habilidades y 3 es mucha. Después de evaluarlas se hará un sumatorio total, la solución que más se acerque a nueve (la puntuación máxima), es la que tiene mayores posibilidades de poder implementarse.

Tabla 4: Diagrama del espacio de cambio

Nº	Solución	Autorización	Aceptación (del 1 al 3)	Habilidad (del 1 al 3)	Total (de 3 a 9)
----	----------	--------------	----------------------------	---------------------------	------------------

		(del 1 al 3)			
Prácticas Latentes					
1	Elaboración de una encuesta.	2	2	1	5
2	Capacitación de pasantes.	1	1	1	3
3	Elaboración de informe.	2	1	1	4
4	Presentación de soluciones.	2	1	1	4
Desviaciones Positivas					
5	Mayor involucramiento de los pasantes.	2	2	2	6
6	Mayor espacio de toma de decisiones.	1	1	1	3
7	Asignar a mas personas para supervisar los programas de pasantía.	1	1	1	3
8	Creación de un marco de calidad para los programas de pasantía.	2	2	1	5
Mejores Prácticas Externas					
9	Evaluaciones funcionales.	2	2	3	7
10	Presentación de logros.	1	2	1	4
11	Coordinación de proceso de evaluación de los pasantes.	1	2	1	4
12	Garantía de calidad	1	1	1	3

Fuente: Elaboración Propia.

3.5 Selección de solución

Elaboración y aplicación de una encuesta.

La elaboración y aplicación de la encuesta tiene como objetivo dar a conocer la opinión de los pasantes acerca de su experiencia dentro de el programa de pasantía a distancia de la SIECA. Identificar oportunidades de mejora para futuros pasantes. Asimismo, proveer información que

¹ Donde 1 es poca (autorización, aceptación o habilidad) y 3 es mucha (autorización, aceptación o habilidad)

permita que los pasantes realicen actividades significativas que contribuyan en el progreso de su desarrollo profesional.

La elaboración y aplicación de la encuesta es considerada como una solución poco factible ya que no existe ningún espacio de cambio si bien es cierto se cuenta con una gran habilidad, pero una mediana autoridad y aceptación. Las autoridades de la SIECA aun no cuentan con un marco que regule la calidad de la pasantía en línea dado que es una practica adoptada recientemente.

3.5.1 ¿Qué es específicamente lo que se propone hacer?

Una encuesta aplicada a los pasantes en la que se realicen preguntas concretas que permitan conocer su experiencia dentro de el programa de pasantía a distancia con el objetivo de identificar oportunidades de mejora para permitir al estudiante la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en su formación académica, preparándole para el ejercicio de actividades profesionales y facilitando su incorporación al mercado de trabajo. En base a la información obtenida de las encuestas se busca crear un marco de calidad dentro de el cual los contenidos de las prácticas se diseñarán de forma que aseguren la relación directa de los mismos con los estudios cursados y se garantice que el estudiante reciba la formación práctica correspondiente.

3.5.2 ¿Qué pasos debe seguir la propuesta para ser implementada?

Primera Fase: Análisis de la situación actual

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE), debe realizar un análisis profundo a partir de lo encontrado con la metodología PDIA, y emitir una opinión sobre las estrategias a utilizar para mejorar la experiencia de los pasantes dentro de la pasantía profesional a distancia.

Segunda fase: Elaboración e implementación.

La encuesta debe ser elaborada y aplicada a los pasantes de la modalidad a distancia. Se debe articular un procedimiento de garantía de calidad a través de un sistema de evaluación basado en cuestionarios de satisfacción por parte de los estudiantes, de los tutores externos y de los tutores académicos, que permita detectar posibles carencias y establecer en su caso las oportunas medidas de mejora.

Tercera fase: Revisión

El departamento revisa las preguntas de la encuesta y posteriormente el informe, emite su opinión y se remite a las autoridades para una planificación, organización y recopilación de la información necesaria para la elaboración de un marco para mejorar la calidad de las pasantías profesionales a distancia.

Cuarta fase: Correcciones

De existir, se realizan las correcciones y se implementan las observaciones de las autoridades que evaluaron el informe.

Quinta fase: Aprobación

El departamento, remite el informe al director del CEIE para su revisión y aprobación.

3.5.3 ¿Quiénes deben ser los implementadores?

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE) con el apoyo de el Departamento de Talento y Cultura.

3.5.4 ¿La autorización de quiénes se debe gestionar para que la propuesta se aplique?

La aplicación de la encuesta y elaboración de el informe deben ser aprobados por los técnicos de El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial. Posteriormente deber ser aprobada por el director del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE).

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La Secretaria de Integración Económica Centroamericana -SIECA- a través de la Red de Comercio Centroamericana ha hecho esfuerzos valiosos para generar y difundir conocimiento en temas relacionados al proceso de integración económica centroamericana y formar el capital humano regional para potenciar el desarrollo de Centroamérica tanto dentro como fuera de la región centroamericana.

La pandemia del COVID-19 ha impactado en el desarrollo de las practicas profesionales, esto por un largo tiempo será nuestra realidad por lo que es necesario que se implementen estrategias para continuar con los esfuerzos que ha realizado la SIECA por mantener la formación práctica para las carreras y brindar una mejor experiencia a los pasantes.

A través de una encuesta aplicada a los pasantes permitirá detectar posibles carencias y establecer en su caso las oportunas medidas de mejora en los programas de pasantía profesional a distancia que brinda la SIECA.

Mediante la metodología PDIA, se formuló una propuesta de mejora para El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE). Esta consiste en la propuesta para la elaboración de un cuestionario que se aplique en forma de encuesta a los pasantes para posteriormente elaborar un marco con el fin de mejorar la calidad de las pasantías profesionales a distancia basada en la opinión de los pasantes acerca de su experiencia durante la pasantía.

Sin lugar a duda, las prácticas profesionales son parte fundamental en la formación de los futuros egresados, sin distinción de profesión. Para las empresas, las pasantías ofrecen nuevas

perspectivas, crean embajadores entusiastas de la marca y desarrollan una cartera de talentos críticos.

Realizar la practica profesional se trata de un período crítico para la formación social de las personas, donde se generan las bases necesarias no sólo para el aprendizaje formal y la adquisición de habilidades técnicas para la realización de un oficio sino también para la acumulación de códigos y experiencias.

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE) conoce la importancia de el proceso de formación de capital humano y la adquisición de competencias para lograr una inserción social competitiva. Este debe contener las características mínimas que requieren estos mecanismos y que paralelamente incluya la famosa garantía juvenil; garantía que se encuentra íntimamente ligada con la transición escuela-trabajo.

4.2 Recomendaciones

El Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica (CEIE) debe continuar con el gran trabajo que realizan para brindar oportunidades como las pasantías profesionales y las Ruedas de Negocios para cumplir con su misión de “Contribuir a la consolidación del proceso de integración económica centroamericana y su inserción a los mercados internacionales, a través del mejor equipo de colaboradores dedicado al apoyo técnico, la gestión del conocimiento, y la ejecución eficiente y transparente de los recursos” (SIECA, 2020).

Se hace especial énfasis en la necesidad de crear un marco de calidad para los periodos de prácticas, apoyándose en estrategias de aprendizaje cualitativo que cuenten con transparencia y calidad de la información de las prácticas profesionales y las pasantías.

A la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) continuar con el convenio suscrito de colaboración con la SIECA de asistencia mutua que se enfoca “en los campos educativo, empresarial y cultural, así como en lo relativo a la formación de emprendedores, en apoyo a la actividad empresarial que impulse la integración centroamericana” (UNITEC, 2018).

BIBLIOGRAFÍA

Andrews, M., Samji, S., & Pritchett, L. (2018, Octubre). *Caja de Herramientas PDIA*. Retrieved from Building State Capability: <https://bsc.cid.harvard.edu/PDIAtoolkit>

SIECA. (2020, mayo 06). *¿Qué es la SIECA?* Retrieved from SIECA: <https://www.sieca.int/index.php/acerca-de-la-sieca/informacion-general/que-es-la-sieca/>

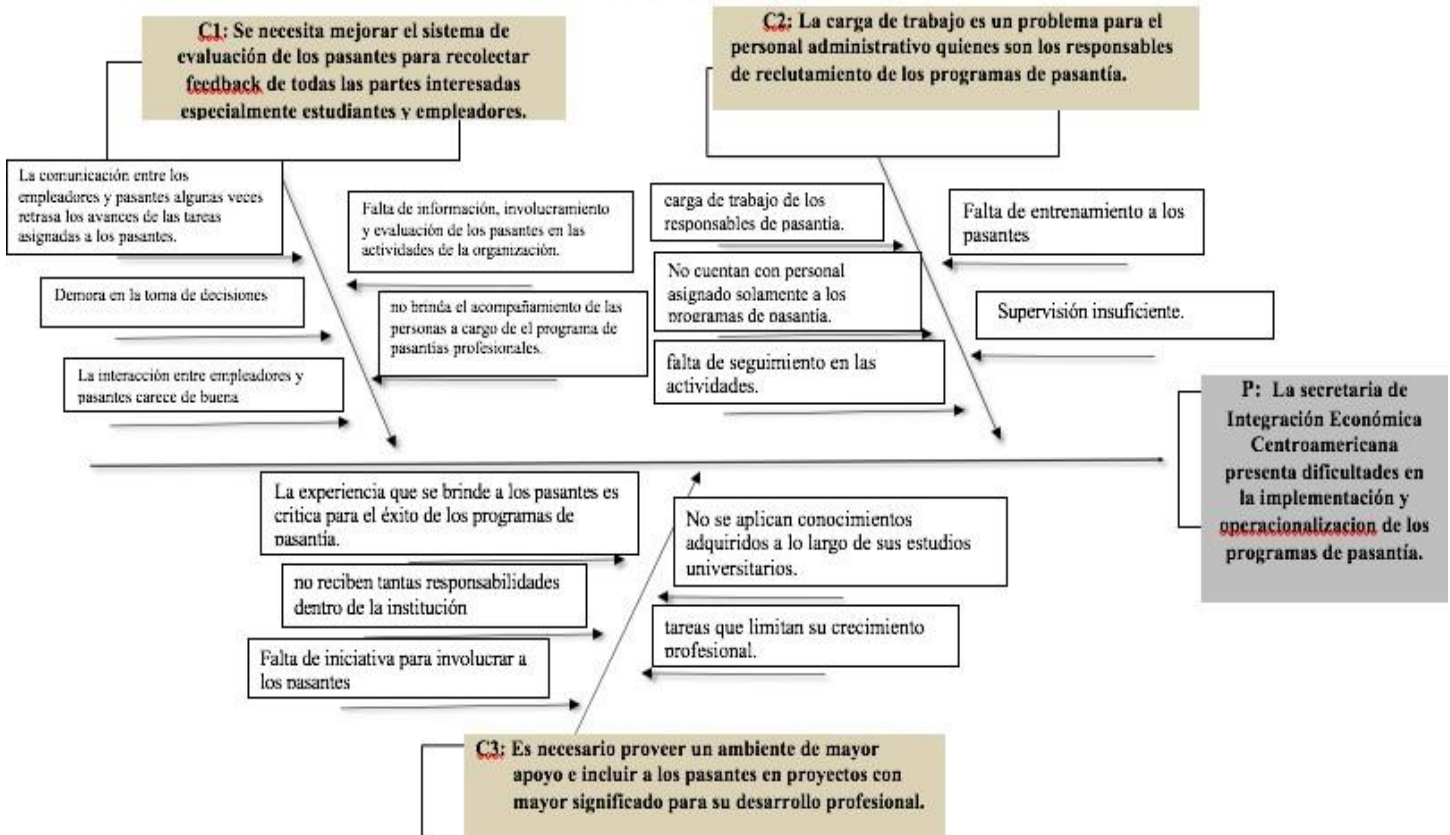
ANEXOS

Matriz de construcción del problema	
¿Cuál es el problema?	La secretaria de Integración Económica Centroamericana presenta dificultades en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía.
¿Por qué es importante?	Los programas de pasantía profesional son de beneficio para todas las partes interesadas por lo cual se deben tomar en cuenta muchas consideraciones para implementar programas sostenibles y operados exitosamente dentro de la SIECA.
¿A quién le concierne esto?	Departamento de Talento y Cultura
¿A quién debería importarle más?	<ul style="list-style-type: none"> • Ing. Luis Sanchez: Jefe de el Departamento de Talento y Cultura • Eduardo Espinoza: Director de el Departamento de Gestión del Conocimiento y Promoción Comercial del Centro de Estudios para la Integración Económica.
¿Cómo hacemos para que le presten más atención?	Plantear el problema a las autoridades
¿Cuándo sabremos que el problema ha sido resuelto?	Cuando la experiencia de los pasantes sea diferente, se sabría realizando una encuesta.

Matriz de los 5 por qué		
C1: Se necesita mejorar el sistema de evaluación de los pasantes para recolectar feedback de todas las partes interesadas especialmente estudiantes y empleadores.	C2: La carga de trabajo es un problema para el personal administrativo quienes son los responsables de reclutamiento de los programas de pasantía.	C3: Es necesario proveer un ambiente de mayor apoyo e incluir a los pasantes en proyectos con mayor significado para su desarrollo profesional.
La comunicación entre los empleadores y pasantes algunas veces retrasa los avances de las tareas asignadas a los pasantes.	Las personas responsables de los pasantes tienen mucha carga de trabajo ya que son responsables de otros proyectos y tareas dentro de la institución.	La experiencia que se brinde a los pasantes es crítica para el éxito de los programas de pasantía.
Demora en la toma de decisiones para informar a los pasantes de las actividades posteriores que deben realizar.	No cuentan con personal asignado solamente a los programas de pasantía.	Los pasantes no reciben tantas responsabilidades dentro de la institución para brindarles una experiencia profesional más completa.
La interacción entre empleadores y pasantes carece de buena retroalimentación para evaluar el desempeño en sus	La experiencia de los pasantes puede verse afectada por falta de seguimiento en sus actividades.	Involucrar a los pasantes en situaciones que nos permitan aplicar los conocimientos adquiridos a

responsabilidades.		lo largo de sus estudios universitarios.
Falta de información, involucramiento y evaluación de los pasantes en las actividades de la organización.	Falta de entrenamiento a los pasantes para que estos adquieran experiencia y crear un mejor capital humano.	Falta de iniciativa para involucrar a los pasantes en las actividades realizadas dentro de la organización.
La realización de las actividades asignadas a los pasantes no brinda el acompañamiento de las personas a cargo de el programa de pasantías profesionales.	Supervisión insuficiente.	Los pasantes realizan tareas que limitan su crecimiento profesional.

Espinazo de Pescado - SIECA



Matriz de autoridad			
Autoridad	Nivel (legal, procedimental, informal)	Ofrece apoyo	No ofrece apoyo
Jessy Macoto	Procedimental	1	
Eduardo Espinoza	Procedimental		

Matriz de escala de aceptación	
Escala de aceptación	
Jessy Macoto	4
Eduardo Espinoza	1
Apoyo	
Proporción de actores que ofrecen fuerte apoyo	1
Proporción de actores que ofrecen débil apoyo	1

Matriz de escala de habilidad	
Habilidad	
Personal (se dispone o no)	SI
Recursos (se cuenta o no)	Si

Análisis AAH básico del espacio de cambio		
Preguntas para la reflexión	Estimación AAH (baja, media, alta)	Premisas
Causa 1:		
En general, ¿cuánta autoridad tiene para intervenir?	Media	No se cuenta con todo el apoyo requerido para el cambio
En general, ¿cuánta aceptación tiene para intervenir?	Media	La estrategia de cambio podría no ser bien recibida por los afectados
En general, ¿cuánta habilidad tiene para intervenir?	Baja	No se conoce si se cuenta con el personal, recursos y tiempo para implementar la reforma
¿Cuál es el espacio para el cambio? (gran espacio, mediano espacio o ningún espacio para el cambio)		Mediano Espacio

Construir la autoridad		
Causa / Sub-Causa	Espacio de cambio (bajo, medio o alto)	Estrategia
C1: Se necesita mejorar el sistema de evaluación de los pasantes para recolectar feedback de todas las partes interesadas especialmente estudiantes y empleadores.	Alto	Realizar una evaluación semanal para evaluar el desempeño de el pasante y mejorar su experiencia durante la pasantía.
C2: La carga de trabajo es un problema para el personal administrativo quienes son los responsables de reclutamiento de los programas de pasantía.	Medio	Asignar mas personal específicamente a el programa de pasantías profesionales.
C3: Es necesario proveer un ambiente de mayor apoyo e incluir a los pasantes en proyectos con mayor significado para su desarrollo profesional.	Alto	Involucrar mas a los pasantes y asignar tareas mas significativas.

Escudriñando el espacio de decisión	
¿Qué necesitamos extraer de cada nueva idea? Nueva política para adaptar el espacio existente Ampliar la autoridad Ampliar la aceptación Ampliar la habilidad	¿Cómo podemos trabajar para encontrar ideas en al menos dos de los ámbitos siguientes? Práctica existente Práctica latente Desviación positiva Mejor práctica externa
SC 1: La comunicación entre los empleadores y pasantes algunas veces retrasa los avances de las tareas asignadas a los pasantes: Ampliar la autoridad	Mejor práctica externa /Practica existente
SC 2: Las personas responsables de los pasantes tienen mucha carga de trabajo ya que son responsables de otros proyectos y tareas dentro de la institución: Ampliar la habilidad.	Mejor práctica externa /Practica existente

SC 3: La experiencia que se brinde a los pasantes es crítica para el éxito de los programas de pasantía: Ampliar la habilidad.	Mejor práctica externa /Practica existente
---	--

Matriz de autoridad necesaria	
Tu planteamiento del problema: La secretaria de Integración Económica Centroamericana presenta dificultades en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía.	Tu autorizador primario: Juan Pablo Mancilla Razones por las que asume brindará apoyo: <ul style="list-style-type: none"> • Tiene interés en que mejoren los programas de pasantía. • Conoce que se necesita mas personas a cargo de los programas. • Sabe que la situación actual es parte de el problema. • Tiene conocimiento de el funcionamiento actual de el programa. • Existe oportunidad de mejorar la experiencia de los pasantes. • Ha mejorado a lo largo de la pasantía la participación de los pasantes.

Matriz de lista de necesidades		
Haz una lista de necesidades para cada una de las categorías	Certeza que el autorizador primario va a apoyar esta necesidad. Del 1 al 10.	Otros actores que deben proveer autorización para satisfacer esta necesidad
Tu propio tiempo y esfuerzo		
Azalea Chacón Chavarria	10	Jessy Macoto-Juan Pablo Mancilla
Tiempo y esfuerzo de alguien más		
Juan Pablo Mancilla	5	Jessy Macoto
Recursos		
Se necesita plantear el problema a los supervisores inmediatos de la pasantía.	1	Eduardo Espinoza -Jessy Macoto-Juan Pablo Mancilla

Derechos de tomas de decisiones		
Los supervisores de pasantía deberán acudir a el director de el Centro de Estudios para la Integración Económica.	1	Eduardo Espinoza -Jessy Macoto-Juan Pablo Mancilla

Matriz de autoridad necesaria		
Lista de necesidades para cada una de las siguientes categorías	El autorizador primario va a apoyar esta necesidad	Otros que deben proveer autorización para satisfacer esta necesidad
Autorización flexible (voluntad de atender requerimientos emergentes)		
Se precisa de conocimiento sobre la experiencia de los pasantes en cuanto a la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de la carrera universitaria.	Juan Pablo Mancilla	Jessy Macoto
Autorización compartible (permitir el involucramiento de otros autorizadores, a cambio de algo de control y apropiación)		
Se necesita apoyo de parte de las autoridades encargadas de los programas de pasantía para mejorar el involucramiento de los pasantes.	Jessy Macoto	Eduardo Espinoza
Autorización con temple (que sostenida y paciente, y está lista para explicar fallas a corto plazo a las voces negativas)		
La retroalimentación de las actividades que realizan los pasantes.	Jessy Macoto	Eduardo Espinoza

Matriz de trabajo sobre la estrategia de comunicación y persuasión para lograr autorizaciones			
	Juan Pablo Mancilla	Jessy Macoto	Eduardo Espinoza
¿Está de acuerdo el autorizador con que tienes un problema?	No	No	No
¿Qué haría al autorizador interesarse más por el problema?	Buscar mayor retroalimentación por parte de los pasantes para identificar el problema concretamente.	Conocer la importancia de mejorar la experiencia de los pasantes.	Involucrarse mas en la evaluación de el programa de pasantía.
¿Apoya el autorizador la iteración experimental que propones?	No	No	No
¿Qué podría convencer al autorizador de que hace falta un enfoque experimental de iteración?	Si se realiza una encuesta a los pasantes para conocer su opinión acerca su experiencia dentro de la pasantía se podrían encontrar soluciones para brindar una mejor experiencia.	Si se realiza una encuesta a los pasantes para conocer su opinión acerca su experiencia dentro de la pasantía se podrían encontrar soluciones para brindar una mejor experiencia.	Si se realiza una encuesta a los pasantes para conocer su opinión acerca su experiencia dentro de la pasantía se podrían encontrar soluciones para brindar una mejor experiencia.

Matriz de las primeras iteraciones		
C1: Dificultad en la implementación y operacionalización de los programas de pasantía de la SIECA.		
Idea: Encuestar a los pasantes para conocer su experiencia durante la pasantía.		
Pasos de la acción (lo que se hará en los próximos 5-7 días)		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de preguntas para recolectar información sobre la experiencia de los pasantes. <ul style="list-style-type: none"> • Socialización de las preguntas de la encuesta. <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta. • Análisis de resultados. 		
¿Quién será responsable?	¿Qué se hará?	Premisas
Azalea Chacón	Elaboración de una encuesta para recolectar información.	Se necesita elaborar preguntas para recolección de datos.
Eduardo Espinoza -Jessy Macoto-Juan Pablo Mancilla	Socialización de las preguntas de la encuesta.	Se necesita autorización por parte de los agentes para la aplicación de una encuesta a los pasantes.
Azalea Chacón	Aplicación de encuesta.	Se aplicará a los pasantes que realizaron su practica profesional el periodo anterior en modalidad presencial y a los que la realizaron en modalidad virtual actualmente.
Azalea Chacón	Análisis de resultados	Si se cuenta con autorización, se podría elaborar un informe que exponga las dificultades de la pasantía.
¿Cómo sabremos que se logra la meta? Cuando se encuentre una estrategia para mejorar la experiencia de los pasantes.	Fecha de chequeo de la iteración y quién estará involucrado	

Matriz de promoción del aprendizaje experimental

¿Cuáles son las preguntas más apropiadas por hacer?	<p>Preguntas directas de esta manera se consiguen ideas claras.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>¿De que manera se puede mejorar la experiencia dentro de el programa de pasantía a distancia?</p> <p>¿Qué necesitará suceder en términos de logística para lograr un programa virtual que brinde una mejor experiencia a los pasantes?</p> <p>¿De que manera se puede involucrar mas a los pasantes en tareas que aporten a su crecimiento profesional?</p> <p>¿Es necesario contar con mas capital humano que se encargue exclusivamente de los programas de pasantía?</p>
¿A quién habría que convocar?	Al departamento de Talento y Cultura, Eduardo Espinoza, Jessy Macoto y Juan Pablo Mancilla.
¿Cómo involucrarías a estos agentes?	Solicitud de una reunión.
¿Cómo usarías las lecciones aprendidas?	Realización de un informe en el que se presenten las opiniones de los pasantes, exponer los problemas existentes frente a las autoridades y presentarles posibles soluciones a estos.

