REPORTE DE LA EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA EN SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN FACIEM

SECCIÓN DE IDENTIFICACIÓN

1. Nombre del semillero

- SIEU: Semillero Investigación Empresarial Unipanamericana
- Nombre proyecto: ALTA ROTACION DE PERSONAL EN EL AREA OPERATIVA DE LA EMPRESA CERDOS DEL VALLE
- Tutor: Alexander Ovidio Tobar Gómez
- Correo Tutor: aotobar@unipanamericana.edu.co
- Sede: Valle

2. Identificación del grupo

Nombres completos de los integrantes del equipo de trabajo	Programa de cada integrante	Facultad de cada integrante
Ana yancy narvaez	Administración de empresas	Facultad de ciencias empresariales
Paula Andrea Giraldo	Administración de empresas	Facultad de ciencias empresariales

3. Palabras claves que categorizan la experiencia

Rotación, estabilidad, voluntaria e involuntaria, justificado e injustificado, clima Laboral, productividad laboral

4. Resumen

Al desarrollar nuestra investigación de semilleros sobre alta rotación de personal es gratificante para nosotros cumplir con el objetivo de la misma, que es determinar las causas voluntarias e involuntarias de la alta rotación de personal en la empresa Cervalle y el impacto que estas generan en el área operacional, ya que La rotación de personal en el sector industrial , es una de las situaciones que más está afectando en Colombia , la, generando desempleo e inconformidad por parte del sector laboral hacia los dueños de pequeñas , medianas y grandes empresas.

SECCIÓN DE DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

1. Tiempo de desarrollo y estado de la experiencia.

Incluir fecha de Inicio: Agosto/2019 Fecha de Terminación informe Junio 1 2020

TIPO DE ACTIVIDAD*	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADOR VERIFICABLE
Búsqueda de literatura nal. e interna., que sea vigente -últimos cinco (5) años- y permita un análisis en profundidad de la temática investigada. Manejo de bases de datos virtuales que tenemos a disposición en Unipanamericana.	Actividad lecto escritora de elaboración de reseñas bibliográficas adicionales por c/u de los estudiantes, para fortalecimiento del marco referencial: antecedentes, justificación, marco teórico, marco conceptual, marco legal e histórico geográfico.	Generar el marco teórico de la investigación. Contextualización del proceso de investigación y la identificación de objetivos y resultados esperados.	Generación de Reseñas escritas en el formato en el que han estado presentando sus resultados. Ampliando la justificación con cifras, porcentajes y hechos.	Avance Documento
Investigación formativa	Asistencia a 1 capacitación sobre uso y búsqueda de información	Capacitar en el uso y búsqueda de información provenientes de fuentes indexadas.	Optimizar conocimientos investigación	Asistencia
Investigación formativa	Asistencia a 1 capacitación para elaboración de reseñas bibliográficas Normas APA (Video)	Capacitar en la elaboración de reseñas bibliográficas. Video	Desarrollo de competencias en investigación formativa.	Asistencia
Actividad lecto escritora: Avance Árbol de Problemas	Revisar y elaborar 1 árbol de problemas que evidencie de mejor manera los síntomas, causas, problemas y pronósticos sobre la problemática estudiada.	Describir el problema y la justificación tras los ajustes recomendados.	Problema y justificación de la investigación claramente definidos.	Documento
Investigación formativa: Revisión Objetivos de Trabajo	Aportar a la consecución de los objetivos del trabajo.	Caracterizar estudios de casos relacionados para poder formar y estructurar puntos de referencia y comparación frente al tema. Revisión Instrumento obtención información.	Describir las apreciaciones de la información obtenida de la observación, el instrumento y los casos de estudio o literatura referente al problema objeto de investigación	Avance Documento
Elaboración de un análisis que permita documentar y evidenciar lo que piensa (sustentado en fuentes) sobre el trabajo de investigación y los respectivos hallazgos encontrados.	Esta escritura debe incluir título, autores, palabras claves, desarrollo, metodología, conclusiones obtenidas por los autores estudiados, reflexión del estudiante.	Elaborar un análisis que permita documentar la forma en que se desarrolla la temática investigada.	Inferencias producto del análisis documental, es decir de las lecturas e investigaciones.	Avance Documento
Generar documento para aplicar a futura ponencia o creación informe de investigación.	Enviar los documentos de investigación de los estudiantes a los eventos académicos para 2020-2	Buscar la publicación de los trabajos de los estudiantes del Semillero SIEU.	Envío del documento de investigación según parámetros del evento.	Certificado o soporte de inscripción – Informe Investigación
Socialización de resultados ante evento interno o presentación formal a pares académicos – homologación proyecto fin de grado.	1 investigación formativa por cada uno de los estudiantes	Dar a conocer la investigación en la comunidad universitaria.	Socializar resultados ante evento interno o presentación formal a pares académicos.	Socialización final para homologar la asignatura proyecto fin de grado. Acta de sustentación diligenciada.

2. Antecedentes y situación que originó la experiencia

La rotación de personal en el sector industrial es una de las situaciones que más está aquejando a las empresas en Colombia , pues el tema de la estabilidad laboral hoy en día dejo de ser indispensable tanto para las empresas como para las personas , esto si miramos años atrás donde normalmente un colaborador una vez obtenía su oportunidad de empleo, buscaba la forma de mantenerse allí hasta que llegara su edad de pensión, pero en pleno año 2019 es fácil percibir que cada vez se hace menos indispensable una persona en un cargo y así mismo un empleo para un ciudadano.

La rotación de personal se refiere precisamente a la cantidad de personas que pasan por una compañía ya sea en corto, mediano o largo plazo, y que situaciones o vivencias permiten que un trabajador decida continuar prestando sus servicios.

La rotación de personal, no solo es mirar la afectación en las estadísticas de empleabilidad del país, si no también hacer frente a esta situación que está aquejando la estabilidad de centenares de familias, por lo cual se realizara una investigación minuciosa en una de las empresas más representativas del valle del Cauca como lo es Cerdos del valle, mejor conocida como Cervalle , en la que a pesar de ser una de las empresas del sector industrial con grandes beneficios y que otorga gran estabilidad a sus empleados , cuentas con índices de rotación completamente altos.

Actualmente se reconoce que es posible disfrutar de la actividad laboral, ya que el trabajo es considerado como una ocupación de índole social por medio de la cual el ser humano obtiene satisfactores económicos, psicológicos y sociales (Robbins, 2006).

Esta investigación está estructurada con los siguientes fragmentos: La introducción cual es la presente redactada donde expresamos términos y divisiones del trabajo, historia de la empresa, incluyendo la misión y visión de la misma, presentación de la temática de la investigación, justificación en donde expresamos por que decidimos realizar el trabajo investigativo, pregunta problema, análisis de las causas y efectos que genera la rotación de personal en Cervalle, objetivos generales y específicos que se encuentran en nuestro trabajo, marco referencial, tipo de estudio y la definición de instrumentos de investigación.

Como antecedentes tenemos desconocimiento de algunos enfoques del tema relacionado con la investigación, ya que muchas veces se considera que investigar es consultar buscadores en internet y obtener respuestas inmediatas, pero investigar no solo es esto, es ir más allá , verificar la evidencia de que tan real es la información , recurrir a fuentes primarias y secundarias como entrevistas, encuestas, noticias, bases de datos, estadísticas, basar los conceptos en marcos teóricos , históricos .

Además de esto es importante llevar una trazabilidad del proceso esto quiere decir tener claros los objetivos tanto generales como específicos ya que esto nos ayuda a

enfocar la metodología y herramientas de la investigación.

Antes de esta experiencia de aprendizaje y conocimiento desde la perspectiva de investigación , podríamos haber manejado la rotación de personal o la renuncia de un compañero de trabajo como un simple despido o simplemente que se fue porque quiso, pero después de esta investigación nos queda claro , que hay unas causas de base tanto voluntarias como involuntarias que pueden ir inertes al colaborador o pueden estar arraigadas a conductas por parte del nivel Jerárquico, por otro lado se analizan las consecuencias , del ausentismo de un área de trabajo abandonada y el reproceso que esto genera, como costos, capacitación, disminución de la producción y mal ambiente de trabajo reflejada en el inconformismo laboral.
Esto no solo afecta a las organizaciones sino la parte psicológica, emocional y familiar de ahí la importancia que genera esta investigación, siendo generadores de aportes que coadyuven a la resolución de este problema.

Entre las razones que nos llevaron a participar en el semillero están:

- ✓ Poder terminar con éxito nuestros estudios universitarios
- ✓ Estudiar el proceso y la trazabilidad de una investigación
- ✓ Aprender a acceder a información verídica
- ✓ Identificar un problema y analizar su contexto
- ✓ Aportar una posible solución a problemas reales
- ✓ Lograr un reconocimiento en el interior de la organización
- ✓ Ampliar la visión de nuestras capacidades

3. Objetivos

General:

identificar una problemática existente y poder realizar una investigación competente para identificar los factores y consecuencias de esta.

Específicos:

- Identificar las causas internas y externas que provocan la alta rotación de personal
- Reconocer los efectos que causa la alta rotación de personal, tanto en el interior de la empresa como en la sociedad.
- Analizar los porcentajes de renuncias voluntarias y despidos por justa causa.

4. Enfoque teórico que la orienta

La teoría ”X” lleva implícitos los supuestos del modelo de Taylor, y presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. El director piensa que, por término medio, los trabajadores son poco ambiciosos, buscan la seguridad, prefieren evitar responsabilidades. (Douglas McGregor), otro enfoque es la teoría Y, por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles. Se cree que los trabajadores disfrutan su trabajo físico y mental, actuando como si fuera un juego o mejor dicho como algo que se disfruta para ellos. Los trabajadores también poseen la habilidad para resolver cualquier tipo de problema que se dé, de una manera creativa, pero este tipo de talento es desaprovechado en muchas de las organizaciones al dar estas las normas, reglas y restricciones de cómo trabajar dejando al trabajador sin libertad. (Douglas McGregor). La idea básica es: sólo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. (Maslow)

Frederick W. Taylor intentó eliminar por completo los movimientos innecesarios de los obreros, con el deseo de aprovechar al máximo el potencial productivo de la industria. Hizo un estudio con el objetivo de eliminar los movimientos inútiles y establecer, por medio de cronómetros, el tiempo necesario para realizar cada tarea específica.

Rodríguez en su artículo Introducción a la Psicología del trabajo (1998) define la rotación de personal como “el derecho a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el status personal y profesional es algo consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para

el desarrollo de la carrera profesional del individuo". Así mismo, complementa esta definición como "el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo"

Taylor (1999) menciona que existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria. La rotación laboral voluntaria "se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio" (p.6). La decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe. Las rupturas laborales voluntarias inevitables "se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo" (Taylor; 1999. p.6).

Fields D. en conjunto con otros autores (2005) proponen que la Rotación de Personal se ve afectada por cuatro principales factores, los cuales son: las características del empleo, la naturaleza del trabajo, la naturaleza de la organización y los factores externos. Dentro de las características del empleado se consideran la edad, la educación, la antigüedad en la empresa, el género y las Responsabilidades familiares. Dos aspectos que pueden generar la intención de rotación son la satisfacción en el trabajo y la confianza hacia el supervisor. Recientes estudios han demostrado que los empleados satisfechos se sienten productivos, contribuyen a las metas de la organización y generalmente tienen menores intenciones de abandonar la empresa (Harter, Schmidt y Hayes; 2002).

Porter W. y Steers M. (1973) mencionan que "la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral (SL) y con las recompensas extrínsecas suministradas por la

organización, de tal forma que los individuos altamente satisfechos, tienden a permanecer en la misma organización". Así mismo, Taylor (1999, p. 163) señala que "una fuerte identidad o satisfacción organizacional por parte del empleado, puede explicar su comportamiento, bienestar y sus intenciones de rotar o cambiar de puesto o empresa".

El grado de realización necesario para producir satisfacción depende del nivel de adaptación o de las aspiraciones, que se ve influido por las experiencias pasadas, las comparaciones con los demás, los valores personales y otros factores" (Andrews y MCKennell; 1980, p. 130). La satisfacción en el trabajo puede ser medida mediante el uso de un enfoque multivariable, o bien, por una medida general de satisfacción (Spector; 1997). Por lo general, para la realización de estudios se utiliza la medida generalizada, la cual se basa en tomar en cuenta la percepción general de los encuestados acerca de qué tan satisfechos se encuentran en su trabajo. Si las organizaciones desean obtener una mejora eficaz en su competitividad, es necesario que la capacitación que les brinde a los empleados tenga como finalidad proporcionar altos niveles de calificación en las actividades y que, a su vez, estén relacionados con las necesidades reales de la empresa. Esta relación de capacitación con las estrategias de la empresa, convertirán a la formación en una variable estratégica y un elemento de competitividad (Baltanás; 1996). El que una organización se centre en una fuerte capacitación para los empleados, implica que se genere en ellos una oportunidad de desarrollo profesional. (Althauser; 1989). Dicho énfasis, es indicado por una capacitación formal, el número de participantes, la efectividad del entrenamiento, entre otros.

5. Como se desarrolla la Experiencia:

La experiencia es desarrollada en el campo laboral de una de las integrantes del equipo de investigación , la compañía Cerdos del valle Sa, donde se empezó a ver con mayor frecuencia de rotación de personal en un área en el área de saneamiento algo situación que desencadeno un gran interés , pues las tasas de desempleo en Colombia normalmente son muy elevadas y considerando que este mismo es el causante de tantas situación de violencia, desnutrición , y estrés en muchas personas , el equipo se decidió investigar qué era lo que sucedía, utilizando una metodología explicativa en nuestro proyecto de investigación, pues al tener el enfoque de la problemática que queríamos desarrollar una investigación analizando todos los

factores para poder llegar a saber exactamente lo que sucedía , realizamos entrevistas a personal de la compañía y investigamos en datos históricos y algunas teorías logrando identificar que muchas de las causas de estos retiros se debían, a que los procesos de selección en ocasiones no eran lo adecuados según el cargo, que los empleados decidían retirarse voluntariamente porque no estaban contentos en la empresa , y los incentivos que la compañía ofrecía no lograba satisfacer las necesidades de cada empleado, incluso logramos identificar que el proceso de direccionamiento de algunos jefes de la planta no era el correcto y la empresa no se esmeraba por plantear estrategias que mitigaran este impacto usando programas de retención, aun a sabiendas que esto los afecta directamente , pues al existir tanta rotación hace que se den reprocesos en selección, contratación, y capacitaciones, es por esta razón que este proyecto de investigación fue de gran interés ya que una cosa es saber que las tasas de desempleo aumentan según la información porque no hay posibilidad de empleo pero con este estudio pudimos denotar que son muchos los factores que promueven el desempleo.

6. Medios

En esta investigación se aplicarán técnicas de recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos por cuanto algunos indicadores son de tipo estadístico.

Recursos

- Entrevistas
- Investigaciones históricas a través de libros y portales de internet.
- Datos estadísticos de la compañía, donde se evidencian los retiros y motivos de estos.
- Bases pertinentes y las fases que se deben implementar otorgados por la universidad unipanamericana en materias como metodología de la investigación

7. Apoyos o alianzas

No se tuvo la oportunidad de generar alianzas con otras universidades o apoyo especial con entidades terceras para el desarrollo de la propuesta. Debido a problemas para salir y generar alianzas para la investigación por el COVID, se definió

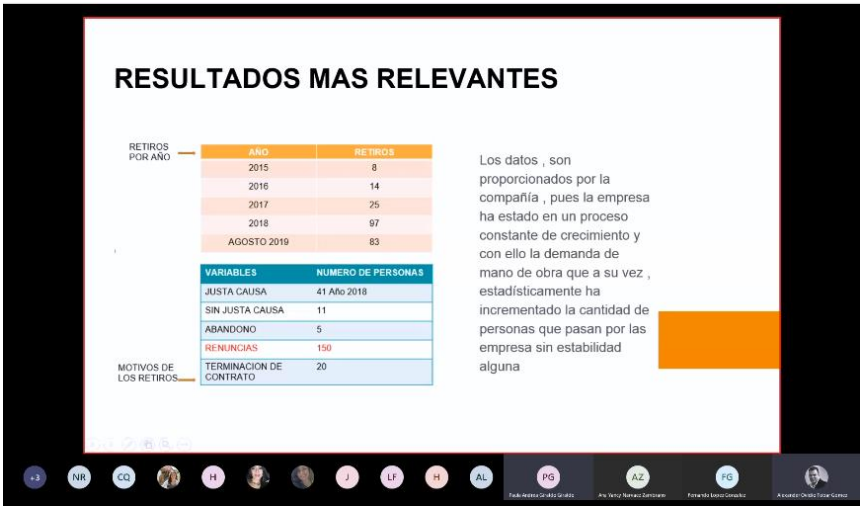
generar una investigación netamente bibliográfica del tema con los datos publicados sobre el problema en general.

8. Balance de la experiencia.

- **Factores que facilitan su implementación:**
  La situación que presenta esta compañía es una problemática de acción por lo cual deben identificar las estrategias pertinentes para disminuir altamente esta problemática.
- **Factores que dificultan su implementación**: Inconvenientes para acceder a los datos e información donde se lleva la relación de todos los retiros con sus causas, para lo cual como estrategia se habló a la compañía dándoles a conocer los beneficio que tendrían al poder determinar exactamente qué era lo que sucedía realmente con la rotación de personal, para que ellos puedan implementar las debidas estrategias.

9. Reconocimientos y logros obtenidos

Presentación y socialización del proyecto el 1 de junio para su retroalimentación.



Presentación y socialización junio 1 2020

10. Producciones, publicaciones y socialización de la experiencia

No se generó articulo para publicar, pero está en espera para 2020-2 si el grupo del semillero pueda generar una ponencia para presentar en evento en el

encuentro de semilleros de la red COLSI para este segundo semestre del presente año.

11. Resultados

Algunos resultados de las observaciones generadas:

RESULTADOS MAS RELEVANTES

MOTIVO	DEL 01 AL 30 DE MAYO
RENUNCIA	49
ABANDONO	6
JUSTA CAUSA	5
SIN JUSTA CAUSA	3
APREENDIZ	7
TC. CONTRATO OBRA LABOR	11
TERMINACION	4

BASE DE DATOS 2020

CERVALLE 2020

CEDULA	NOMBRE EMPLEADO	CO LISTA	CENTRO DE OPERACIÓN	MOTIVO LISTA	FECHA DE INGRESO DEL CONTRATO	FECHA DE TERMINACION DEL CONTRATO
1.127.938.104	MONTENEGRO MONTANO VICTOR JULIO	009	C1 SANTA ELENA	TERMINACION	12/09/2019	12/01/2020
94.482.783	ANZOLA PEREZ JOSE IVAN	006	PLANTA BUGA	RENUNCIA	22/12/2011	13/01/2020
1.111.814.593	ALEGRIA RENTERIA RONAL ESTARLIN	058	CEDI	ABANDONO	24/10/2019	6/01/2020
1.115.066.589	SOTO VALENCIA RAMIRO	006	PLANTA BUGA	RENUNCIA	21/03/2018	9/01/2020
76.027.689	PEREZ PIAMBA ALIPIO	004	CAUDAD	RENUNCIA	10/10/2019	15/01/2020
1.116.130.932	MARIN SOTO JUAN CARLOS	003	GRANJA CERVALLE	RENUNCIA	3/10/2018	15/01/2020
1.115.071.327	BEDOYA VALENCIA FABIAN ANDRES	006	PLANTA BUGA	RENUNCIA	25/07/2018	15/01/2020
94.483.252	VILLEGAS RIOS JORGE ARMANDO	006	PLANTA BUGA	RENUNCIA	15/08/2019	15/01/2020
1.062.296.247	VENTE HURTADO MARIA CLAUDIA	018	C3 INDEPENDENCIA	T.C. OBRA LABOR	28/05/2019	16/01/2020
1.193.075.534	SAUCEDO MOSQUERA JEISON ANDRES	037	FEPICOL	TERMINACION	16/01/2019	16/01/2020
1.144.207.516	RIVERA MONTOYA LUZ ADRIANA	081	PDV ADMINISTRACION	RENUNCIA	10/10/2019	16/01/2020
6.107.554	REBELLON CAMPO JORGE ENRIQUE	076	ESCUELA DE FORMACION	T.C. OBRA LABOR	16/08/2017	17/01/2020
1.061.801.654	ORDOÑEZ QUILINDO DANIEL FERNANDO	041	C7 MENUDOS	RENUNCIA	16/05/2019	17/01/2020
31.857.775	PALOMINO LONDOÑO MONICA MARIA	051	MERCADEO	RENUNCIA	10/10/2019	19/01/2020
1.116.258.342	VARGAS DURAN MANUEL ALEJANDRO	006	PLANTA BUGA	RENUNCIA	19/07/2017	21/01/2020
94.434.773	LAVERDE OCHOA JHON FILLER	003	GRANJA CERVALLE	RENUNCIA	18/08/2017	17/01/2020
1.096.034.598	LEMUS PALACIO EDWIN MAURICIO	037	FEPICOL	JUSTA CAUSA	7/06/2013	22/01/2020
1.130.594.821	RODRIGUEZ LOPEZ JULIAN DAVID	018	C3 INDEPENDENCIA	JUSTA CAUSA	22/11/2019	22/01/2020

CERVALLE 2020 | Hoja2 | Hoja3 | Hoja1 | SUSTITUCIONES | LISTAS | MOTIVOS

Uno de los resultados más importantes de toda la labor ejecutada en este proyecto realmente es la sabiduría y capacidad de comprensión al momento que identificamos una problemática , teniendo claro cómo podemos acceder a más información de la misma que nos ayudar aclarar la situación y visión de las cosas para nosotros y ante los demás , es enriquecedor poder lograr obtener una investigación que permita a muchas compañías incluso a las personas del común , saber las causantes y posibles factores que hacen hincapié en la alta rotación de personal y en consecuencia golpeando la tasas de desempleo del país. Es importante resaltar que el desempleo no solo está afectando a la persona a la que le terminan su contrato laboral o la que decide renunciar, afecta la sociedad con las acciones que esta persona decida tomar a su familia e infinidad de situaciones que se ven involucradas directa o indirectamente en lo que hoy decidimos hacer enfoque de nuestro estudio como lo es la alta rotación de personal en la empresa Cerdos del Valle S.A.

Otros resultados son:

Causas internas: inconsistencia en el proceso de reclutamiento, mal manejo de la

comunicación asertiva, Turnos demasiado extendidos

Causas Externas: el personal no siente motivación por la labor, el salario no satisfice sus expectativas, busca de mejores oportunidades

Generación de efectos internos: la compañía se ve obligada a realizar procesos de selección constantemente, y por ende contrataciones e inducciones. Déficit en los índices de estabilidad laboral para los empleados.

Efecto en la comunidad externa: personas con necesidades, familias sin sustento económico, y aumento en las tasas de desempleo del país.

12. Evaluación

La estrategia de seguimiento usada es a través de las bases de datos otorgadas directamente por la empresa donde nos permiten evidenciar cantidad de retiros por mes y motivos de estos, de esa manera podemos detectar cuales son los causales más relevantes por los cuales se da la rotación de personal.

Se logra identificar entonces que:
Retiro voluntario: Se da a raíz de las condiciones laborales, horarios, temperatura, y falta de herramientas.
Retiro involuntario: Presión ejercida por en nivel jerárquico y la falta del trabajo en el desarrollo y capacidades por parte de gestión humana, la falta de comunicación asertiva entre jefes y empleados.

Se hace la recomendación a la a la compañía Cerdos del valle trabajar en todos esos aspectos débiles de su proceso ya identificados para mejora de su administración y resultados.

Como elemento a tener en cuenta, hay dos procesos muy importantes para 2020-1 y son:

1) Socialización de los resultados en evento para semilleros en Universidad Unipanamericana. (se realizó el 1 de junio). Este evento se generó la calificación por jurados y se obtuvo la retroalimentación de este.

2) Se espera poder continuar con la generación de una publicación adicional a este proceso de investigación que generara un producto tanto para la universidad como para nosotros como estudiantes.

Pese a los impedimentos generados debido al COVID, no se pudo realizar algunos procesos de observación en el 2020-1 en sitio programados, los análisis de entrevistas y solo se pudieron generar algunos instrumentos como encuestas y análisis bibliográficos sobre el aspecto puntual del estudio.

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO
31/Mayo/2020