	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 7

FECHA viernes, 08 de mayo de 2018

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad


UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Póliticas
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Psicología

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Bernal Reina	Karen Dayanna	1073174596
Jiménez Medrano	Irene de los Ángeles	1010218674

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 7

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Mora Tolosa	Miguel Arturo

TÍTULO DEL DOCUMENTO
RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ATENCIÓN Y EL RENDIMIENTO EN TRABAJADORES DEL CAMPO LABORAL DE LA FLORICULTURA EN LA EMPRESA "THE ELITE FLOWER"

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)


TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
PSICÓLOGA

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
08/06/2018	73p

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Atención	1.
2. Rendimiento	2.
3. Desempeño laboral	3.
4. Variables psicológicas	4.
5.	5.
6.	6.

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16 PAGINA: 3 de 7

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Resumen: La presente investigación trata de la correlación entre la “atención” y el “rendimiento” en el desempeño laboral de un grupo de operarios de poscosecha de la empresa “The Elite Flower” ubicada en el municipio de Facatativá en el departamento de Cundinamarca.

La población de estudio fue de 76 operarios de género masculino y femenino con edades comprendidas entre los 18 y 56 años que realizan labores específicas como el “boncheo” y la “clasificación”. La antigüedad de los empleados en la empresa osciló entre 1 y 24 meses de laborar en la compañía.

El instrumento que se utilizó fue el test de percepción de diferencias “CARAS” y los datos equivalentes a rendimiento fueron proporcionados por la empresa en la que se llevó a cabo el estudio, correspondientes al tiempo de labores comprendido entre el 1 de julio del año 2017 y el 30 de enero del año 2018.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, corresponde al tipo exploratorio-correlacional de corte transversal. Para el análisis cuantitativo de la información recolectada se hizo uso del programa estadístico SPSS en el cual se analizó el coeficiente de correlación de Spearman y Pearson.

Los resultados indican que no existe correlación estadística significativa entre las variables consideradas, pues la correlación de Pearson arrojó un nivel de 0.06 entre el nivel de atención y el rendimiento de los operarios de poscosecha.

AUTORIZACION DE PUBLICACION

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:
Marque con una “X”:



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 4 de 7

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	


De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 5 de 7

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI ___ NO _X_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos)

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 7

el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).



Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral de la floricultura en la empresa "The Elite Flower".pdf	Texto
2. Autorización del repositorio.pdf	Texto
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Bernal Reina Karen Dayanna	
Jiménez Medrano Irene de los Ángeles	

**Relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral
de la floricultura en la empresa “The Elite Flower”**

Karen Dayana Bernal Reina

Irene Jiménez Medrano

Presentado por

Miguel Arturo Mora Tolosa

Asesor de tesis

Universidad de Cundinamarca

Facultad de Ciencias Sociales Humanidades y Ciencias Políticas

Programa de Psicología

Facatativá-Cundinamarca

2018

Relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral de la floricultura en la empresa “The Elite Flower”

Resumen

La presente investigación trata de la correlación entre la “atención” y el “rendimiento” en el desempeño laboral de un grupo de operarios de poscosecha de la empresa “The Elite Flower” ubicada en el municipio de Facatativá en el departamento de Cundinamarca.

La población de estudio fue de 76 operarios de género masculino y femenino con edades comprendidas entre los 18 y 56 años que realizan labores específicas como el “boncheo” y la “clasificación”. La antigüedad de los empleados en la empresa osciló entre 1 y 24 meses de laborar en la compañía.

El instrumento que se utilizó fue el test de percepción de diferencias “CARAS” y los datos equivalentes a rendimiento fueron proporcionados por la empresa en la que se llevó a cabo el estudio, correspondientes al tiempo de labores comprendido entre el 1 de julio del año 2017 y el 30 de enero del año 2018.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, corresponde al tipo exploratorio-correlacional de corte transversal. Para el análisis cuantitativo de la información recolectada se hizo uso del programa estadístico SPSS en el cual se analizó el coeficiente de correlación de Spearman y Pearson.

Los resultados indican que no existe correlación estadística significativa entre las variables consideradas, pues la correlación de Pearson arrojó un nivel de 0.06 entre el nivel de atención y el rendimiento de los operarios de poscosecha.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Justificación	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta problema	5
Objetivos	5
General.	5
Específicos.	5
Marco Legal	5
Consideraciones Éticas	7
Línea de investigación	8
Marco Teórico.....	9
El concepto de atención.....	9
Hacia un modelo explicativo de la atención.....	13
La atención en el ámbito laboral.	15
El concepto de desempeño.	16
La medición y evaluación del desempeño.....	18
La actividad industrial de la floricultura.	20
La empresa “The Elite Flower”.....	23
Labores.	25

Marco Metodológico.....	33
Instrumentos.....	35
Procedimiento.....	37
Población.....	38
Participantes y muestreo.....	38
Resultados.....	40
Sistematización y Análisis de datos.....	42
<i>Análisis estadístico descriptivo.</i>	43
<i>Análisis estadístico correlacional e inferencial.</i>	44
<i>Análisis estadístico de regresión.</i>	47
Discusión.....	48
Conclusiones.....	54
Recomendaciones	55
Referencias.....	60
Apéndices.....	68

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Funciones y consecuencias de ejecución incorrecta en poscosecha.</i>	26
Tabla 2. <i>Funciones y consecuencias de ejecución incorrecta en cultivo</i>	28
Tabla 3. <i>Coefficientes de correlación rendimiento - edad</i>	39
Tabla 4. <i>Análisis comparativo atención-rendimiento</i>	43
Tabla 5. <i>Correlación atención, rendimiento, edad y antigüedad</i>	44
Tabla 6. <i>Diferencias significativas para sexo y formación</i>	46
Tabla 7. <i>Modelos lineales de regresión entre atención y variables moduladoras</i>	47
Tabla 8 <i>Correlación atención y rendimiento diferenciado por sexo</i>	48

Lista de Figuras

Figura 1 Tipos de atención. Kirby y Grimley (1992)	11
Figura 2 Modelo Clínico de la atención (Sohlberg y Mateer, 1987, 1989).	15
Figura 3 Alcance de la investigación	34
Figura 4 . Diseño de la investigación.....	35
Figura 5 Nivel Académico del personal operativo	40
Figura 6 Sexo al que pertenece la población	40
Figura 7 . Rangos de edad de la muestra de operarios y la cantidad de trabajadores correspondientes a los mismos.....	41
Figura 8 Edad expresada en etapas	41
Figura 9. Antigüedad en meses.....	42
Figura 10 Histogramas de rendimiento y atención. Fuente: Análisis de resultados programa SPSS	44
Figura 11. Diagrama de dispersión de rendimiento y atención..	45
Figura 12 Diagrama de caja de relación, formación y atención.	46
Figura 13. Diagrama de dispersión de rendimiento y atención.	48
Figura 14 Esquema de Intervención: Entrenamiento en el proceso de la atención.	59

Relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral de la floricultura en la empresa “The Elite Flower”

Introducción

En la actualidad laboral el rendimiento de los operarios de las compañías en general ha sido un factor clasificado en un nivel de alta importancia, puesto que genera un impacto en la productividad del sector industrial. Es por esto que desde el campo de la psicología se han realizado diferentes estudios con el fin de encontrar cuáles son los factores que determinan el rendimiento de los operarios para usarlos en el mejoramiento del mismo al considerar directamente las variables que lo afectan.

A través del desarrollo histórico que ha venido afrontando la psicología organizacional, esta se ha preocupado por tomar medidas de acción o correctivas para equiparar todas aquellas nuevas tendencias y problemáticas que surgen dentro del ámbito organizacional, con el fin de evitar los fuertes impactos que cada una de estas trae consigo.

Ahora, considerando que la población operativa del sector floricultor correspondiente a cultivo y poscosecha, ha sido poco estudiada debido a la naturaleza de la labor que desempeñan los trabajadores y a las condiciones sociodemográficas en las que se encuentran; la empresa “The Elite Flower” ha tomado acciones y medidas que contribuyen al desarrollo de las destrezas en los operarios, con el fin de promover una mejora en el rendimiento.

A causa de lo anterior, se da inicio al presente estudio con el fin de evaluar si existe correlación entre el nivel atencional y el rendimiento, dando así sustento teórico al proyecto que actualmente adelanta la compañía, puesto que a través de diferentes investigaciones que se han realizado sobre atención en ámbitos como el académico, el clínico e incluso el laboral, se ha visto la importancia que tiene dicha variable en el desarrollo del ciclo vital de los seres

humanos, encontrándose presente en algunos procesos cognitivos básicos e incluso en el aprendizaje.

Justificación

Desde la psicología y especialmente desde el área organizacional se han realizado numerosos estudios que relacionan la actividad laboral con: la satisfacción, la depresión, las funciones ejecutivas, los factores que pueden generar riesgo psicosocial o el desempeño con la ética, la motivación, el clima organizacional, las competencias laborales, la inteligencia emocional, entre otros; pero en temas asociados propiamente al rendimiento del trabajador y a la capacidad atencional no se encuentra información relevante que permita comprender su posible interrelación y descubrir si la capacidad atencional puede influir en la actividad laboral del trabajador; mucho menos sobre la actividad económica de la agricultura, específicamente en el sector floricultor.

De manera general, la atención es descrita como una función que permite la activación y el desarrollo de procesos mentales complejos, dentro de los cuales pueden ser mencionados: la memoria, el lenguaje y la percepción (Sánchez y Pérez, 2008). A lo largo del ciclo vital del individuo, la función atencional sufre cambios, tales como el decaimiento en el nivel de exactitud con el que las personas pueden detectar distintas señales del entorno, así como la reducción del nivel de alerta y grado de vigilancia con el que se desempeñan tareas en las que la atención debe ser mantenida (Sánchez y Pérez, 2008).

Por otra parte, el desempeño o, según Stoner (1994), “la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (como se cita en Araujo y Leal, 2010), es tenido en cuenta para considerar la labor de un empleado y la correcta ejecución de las funciones asociadas a su cargo. Este sería evaluado por medio de la comparación entre el trabajo que ha realizado el

empleado y lo que se espera que este último lleve a cabo según los objetivos establecidos por la organización (Araujo y Leal, 2010).

Los trabajadores de las áreas de poscosecha de la compañía manipulan distintos instrumentos necesarios para dar cumplimiento a su labor y la deficiencia en la atención puede afectar su rendimiento laboral e incluso acarrear consecuencias negativas de mayor magnitud; en determinado tipo de labores se puede poner en riesgo el bienestar de las personas. Lo anterior nos lleva a querer conocer cómo la atención influye en el rendimiento de un trabajador y a considerar su importancia como factor de riesgo psicosocial que afecta la actividad laboral, ya que su deficiencia puede a la vez concebirse como una de las principales causas de los accidentes que se presentan en el entorno correspondiente (Gil, 2009).

Realizar una aproximación a la realidad de una población que juega un papel crucial en la economía de nuestro país con la intención de estudiar algunos factores psicológicos que intervienen en su desempeño, puede enriquecer las investigaciones en el campo de la psicología.

Planteamiento del problema

En la empresa “The Elite Flower” se desarrolla, desde el departamento de entrenamiento y mejora continua, un proyecto encaminado a contribuir con la mejora del rendimiento del trabajador; con éste se quieren entrenar las destrezas con las que cuenta el recurso humano a la hora de ingresar a la compañía, e incluso cuando ya se encuentra laborando en la misma. La organización ha implementado una serie de procedimientos, metodologías, herramientas interactivas y demás tecnologías de la información con las que se pretende enseñar al trabajador la forma de lograr mejores resultados en la ejecución de sus actividades diarias, pero se ha evidenciado que no se ha tenido en cuenta el estudio de aspectos de orden psicológico que juegan un papel importante en el rendimiento laboral, cómo es el de índices de atención en el

trabajador. Sin embargo, gran parte de los esfuerzos realizados por parte de la empresa, se han fundamentado en aspectos empíricos o hipotéticos y no sustentados a la luz de procesos formales de investigación en la institución.

En vista de que el ser humano pasa la mayor parte de su vida trabajando, es importante tener en cuenta que la actividad laboral se encuentra asociada con factores de diversa índole que influyen en su buen desarrollo y en el bienestar del trabajador. Uno de esos factores es el nivel de atención que se le presta a las tareas, del que depende la correcta ejecución de las mismas (Garrido, 2006).

El proceso atencional está presente todo el tiempo: cuando el entorno demanda la respuesta del sujeto a un estímulo determinado en presencia de otros, cuando se debe prestar atención a varias tareas de forma simultánea o cuando es necesario concentrarse en una misma actividad a lo largo de periodos de tiempo prolongados. En definitiva, este proceso es el que hace posible que el ser humano sea más receptivo ante cada estímulo que se presenta en su entorno y pueda desempeñar de forma eficaz cualquier labor sin importar el esfuerzo que esta requiera (Jiménez, et al., 2012).

Es importante resaltar el hecho de que la atención puede entenderse también como una *habilidad o capacidad* de cada sujeto para reconocer los estímulos que se presentan en su entorno; esto en la medida en que existen diferencias individuales que hacen que varíe la capacidad de atender. Por ejemplo, es posible, que un trabajador pueda concentrarse mejor que otro, que otro pueda realizar diversas actividades de forma simultánea o que exista alguno que se distraiga constantemente (García, 1997).

Para que el proceso atencional pueda llevarse a cabo de forma óptima es necesario que cada persona emplee distintas estrategias que le permitan controlarlo, las cuales se van aprendiendo según la necesidad y la experiencia. Con base en esto y teniendo en cuenta que posiblemente no todos los sujetos suelen emplear estrategias efectivas para controlar este proceso y potenciar

esta habilidad, es posible desarrollar y emplear diversas alternativas que le permitan mejorar su capacidad de enfocar la atención para así lograr ejecutar sus actividades diarias de una mejor manera (Garrido, 2006).

Pregunta problema

¿Cuál es la relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del área de poscosecha de la empresa “The Elite Flower”?

Objetivos

General.

Conocer la relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral de la floricultura en la empresa “The Elite Flower”

Específicos.

Evaluar el nivel de atención de los trabajadores que se encuentran laborando en el área de poscosecha de la empresa “The Elite Flower”.

Recopilar y organizar los datos del rendimiento de los trabajadores que se encuentran laborando en el área de poscosecha de la empresa “The Elite Flower”.

Comparar el rendimiento y la atención con variables moduladoras.

Marco Legal

En el desarrollo de la presente investigación se tuvieron en cuenta distintas leyes estipuladas en documentos legales que actualmente rigen en Colombia, dentro de estos se encuentran la Constitución Política de Colombia (1991), con los actos legislativos que la reglamentan; la Ley

1090 (2006) mediante la cual se reglamenta la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético que rige el quehacer del psicólogo y se dan otras disposiciones.

La Constitución Política de Colombia (1991) como norma rectora, enmarca el conjunto de derechos deberes y garantías que tiene todo ciudadano que se encuentre en el país para el aseguramiento del bienestar, la vida, el trabajo, el conocimiento, entre otros, dentro de un sistema de gobierno democrático-participativo que vela por el orden social e impulsa la integración de la comunidad. Toda acción ejecutada por cualquier persona nacida bajo la nacionalidad colombiana, o todo residente del país debe acogerse a esta norma.

Esta investigación acoge y sigue lo formulado en la constitución y específicamente en la ley 1090 de 2006

La Ley 1090 del 2006, siguiendo lo establecido en la Constitución Política y considerando la naturaleza Biopsicosocial del individuo, así como todo lo asociado a la prevención y promoción del bienestar del mismo, concluye que el ejercicio del psicólogo debe concebirse como el de un profesional de las ciencias de la salud que demanda el cumplimiento de ciertos principios universales como los siguientes:

Título II Disposiciones Generales. Artículo 2°. Que trata de los principios universales y a los que deberá dar cumplimiento el profesional en psicología en Colombia. Entre los que se encuentran: el principio de Responsabilidad, de Competencia, de Estándares morales y legales, de Confidencialidad, de las Relaciones profesionales, de la Evaluación de técnicas, así como el que trata de la Investigación con participantes humanos. Este último se expresa como sigue: “La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión para desarrollar la investigación, el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que

participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos” (Ley 1090, 2006)

Título III de la Actividad Profesional del Psicólogo. Que especifica las actividades propias de la profesión, el campo de acción y el ejercicio de la autonomía del profesional en Psicología (Ley 1090, 2006).

Título VII del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología. En este título van comprendidos, entre otros capítulos el que trata de los principios generales del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología, los relacionados con los deberes del psicólogo que se encuentran descritos en los Capítulos II, III, IV y V y con el uso del material psicotécnico tratado en Capítulo VI, así como el que trata de la Investigación Científica, la Propiedad Intelectual y las publicaciones, entre otros (Ley 1090, 2006).

Consideraciones Éticas

El presente estudio se rige bajo los principios éticos enmarcados dentro del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología, que se propone como regla de conducta para el correcto ejercicio de la misma (Ley 1090, 2006).

El código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología contempla entre otros principios los siguientes: principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía, verdad, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad (Artículo 13).

El profesional en Psicología tiene el deber de informar, a los organismos competentes que corresponda, acerca de violaciones de los derechos humanos, malos tratos o condiciones de reclusión crueles, inhumanas o degradantes de que sea víctima cualquier persona y de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de su profesión (Artículo 14).

El profesional en psicología respetará los criterios morales y religiosos de sus usuarios y no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos (Artículos 15 y 16).

Estos y otros principios contemplados en el Código Deontológico y Bioético de la profesión en Psicología enmarcan todo el proceso de investigación que se plantea en este estudio, pues es claro que tratamos con personas que interactúan en un ambiente laboral regulado, tanto institucional como interinstitucionalmente (Ley 1090, 2006).

Línea de investigación

El presente proyecto de investigación se ubica en la línea de investigación de Desarrollo Humano, Ética y Calidad de Vida que se describe en el Programa Nacional de Ciencias Sociales y Humanas de COLCIENCIAS ya que se enfoca en el estudio de un grupo de empleados pertenecientes a la compañía “The Elite Flower” del municipio de Facatativá en Cundinamarca (Colciencias, 2018).

La línea de investigación fundamenta su explicación en el criterio de que el estudio del desarrollo debe considerar los ciclos vitales por los que pasan los individuos: infancia, juventud, adultez y vejez; ciclos que comprenden dimensiones de carácter psicobiológico y psicosociocultural entre otras (Colciencias, 2018).

La investigación se encuentra sustentada en dicho lineamiento, en la medida en que se busca relacionar una variable que incluye un aspecto psicológico, es decir, la variable atencional, con el rendimiento laboral de los empleados de una compañía encargada de la actividad económica de la floricultura. Esto con el fin de tratar la problemática del bienestar y la calidad de vida de grupos poblacionales característicos, determinados por ciertas condiciones socioeconómicas; aspecto mencionado en el lineamiento del desarrollo humano.

Al estudiar una de las muchas problemáticas presentes en el sector laboral de las flores y teniendo en cuenta que dicha población ha sido poco tratada, posiblemente por las características socioculturales de esta población, este trabajo se compromete con el interés que pueda despertar el estudio de la atención en el campo organizacional.

Marco Teórico

El concepto de atención.

Tras realizar una investigación a fondo sobre la historia de la atención, García y Fuentes (2008) afirman que en un principio la atención no surge como un objeto de estudio científico en el área de la percepción, tal como se creía anteriormente, sino que realmente empieza a considerarse en la filosofía, con personajes como Aristóteles en la antigüedad; y fue tratada por muchos otros pensadores de distintas épocas tales como San Agustín y Santo Tomás, en la edad media, Descartes en el siglo XVII y Georg Müller en el siglo XIX, por citar algunos.

En el desarrollo que ha tenido el concepto de atención al transcurrir la historia, se propone que “en la explicación de la atención se encuentran algunas teorías que enfatizan el papel de los estímulos del medio ambiente; mientras que otras teorías se centran en la descripción de los procesos o mecanismos que subyacen a la selección, división y sostenimiento.” (Peña, Cañoto, y Santalla, 2006, p. 127).

Estudiosos como Roselló, Munar, Obrador y Cardell (2007), en su recopilación histórica sobre atención, refieren que este concepto se encuentra en un campo extenso e histórico de estudio, en el cual no se ha podido concluir con exactitud una definición debido a que cuenta con una naturaleza conceptual diversa.

De acuerdo con las investigaciones de estos autores, la definición de atención ha sufrido grandes transformaciones en tres épocas de la historia: la primera está ampliamente relacionada con el surgimiento del estudio de la percepción y la idea de una atención implícita en la misma,

la segunda época corresponde a la aparición de algunos intentos de conceptualizar el término, aunque de manera poco científica y de forma rústica y finalmente, la tercera época en la que se hace referencia a el entendimiento de la atención desde la perspectiva experimental; en donde se comienza a establecer la atención como proceso selectivo (Roselló, Munar, Obrador y Cardell, 2007).

En la actualidad, la atención se entiende como *una función* que permite la activación y el desarrollo de procesos mentales complejos, dentro de los cuales pueden ser mencionados: la memoria, el lenguaje y la percepción (Sánchez y Pérez, 2008). Reategui (1999) (como se cita en Tortolero, 2017), menciona que *“la atención es un proceso discriminativo y complejo que acompaña todo el procesamiento cognitivo, además es el responsable de filtrar información e ir asignando los recursos para permitir la adaptación interna del organismo en relación a las demandas externas”*.

Es importante resaltar el hecho de que la atención puede entenderse también como una *habilidad o capacidad* de cada sujeto para reconocer los estímulos que se presentan en su entorno; esto en la medida en que existen diferencias individuales que hacen que varíe la capacidad de atender. Por ejemplo, es posible, que un trabajador pueda concentrarse mejor que otro, que otro pueda realizar diversas actividades de forma simultánea o que exista alguno que se distraiga constantemente (García, 1997).

Según Tortolero, M. (2017) la atención se clasifica en tres tipos, como se muestra en la siguiente figura de clasificación del proceso atencional:

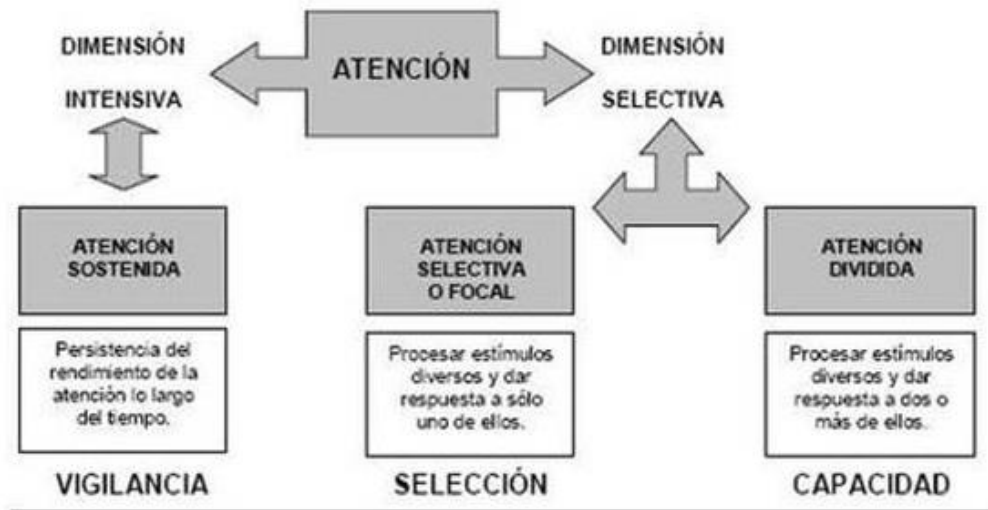


Figura 1 Tipos de atención. Kirby y Grimley (1992) (Como se cita en Begoña, 2017). La atención. [figura] Recuperado de: <https://psicomed2017.wordpress.com/2017/01/22/la-atencion/>

Kirby y Grimley (1992) realizan una aproximación a dicha clasificación y describen la atención dividida como un mecanismo por el cual, una persona es capaz de atender a varias fuentes de información al mismo tiempo, así como de ejecutar diferentes tareas de forma sincrónica; por otro lado, definen la atención sostenida como la capacidad que tiene un sujeto para mantenerse concentrado en un estímulo por un periodo de tiempo largo y encontrarse alerta frente al mismo. De igual manera, menciona la selectividad de estímulos, haciendo referencia a lo que en la actualidad científica se conoce como atención selectiva e implica que un individuo escoja un estímulo de preferencia e ignore a los demás presentes (Luque, 2009).

En contraste con la definición aportada por Kirby y Grimley (1992), acerca de atención sostenida, en un artículo escrito por Ramos (2017) hace referencia a que este tipo de atención “implica mantener una conducta de vigilancia, centrando nuestra atención en un único estímulo por un determinado tiempo. Además, nos permite manipular y procesar la información procedente de los estímulos atendidos a través de la memoria de trabajo.” (Ramos,2017).

En todo caso, Pérez (2008), indica que al hacer una revisión de la bibliografía acerca de la atención sostenida, nos encontramos con la dificultad de una definición no uniforme, debido a

que tales definiciones cuentan con un uso indiscriminado de términos como vigilancia, arousal y atención sostenida, para hacer referencia al mismo asunto.

En cuanto al estudio del otro tipo de atención que aparece en el esquema antes presentado, la atención selectiva, dirige a autores como Pérez (2008), a considerar que en el diario vivir un sujeto puede escoger y procesar unos pocos estímulos de la gran variedad que le ofrece el entorno, considerando el nivel de relevancia; por lo cual, dicho sujeto solamente se enfoca en los estímulos que considera necesarios para la consecución de una tarea y omite o ignora aquellos que no le son de utilidad. El hecho de mencionar lo anterior, no implica que el ser humano desconozca dichos procesos, lo que sucede, es que no posee la capacidad de hacerse consciente del nivel de atención que se encuentra implicado en el desarrollo de determinadas actividades.

En cuanto a la importancia que tiene la atención en el contexto de la cotidianidad de los sujetos, Pérez (2008) menciona que “la atención se convierte en un proceso fundamental para el aprendizaje y el desarrollo, ya que permite atender a los aspectos del entorno que son esenciales para la adquisición de nuevas competencias.” (Pérez, 2008, p. 81)

Según Salvo (2014), cuando una persona da inicio a la adquisición de una destreza requiere de la utilización de un mayor nivel atencional y a medida en que se va generando el aprendizaje y desarrollando la capacidad motriz, requiere dicha atención pero en un menor nivel, lo cual implica que la atención puede ser vista como un factor cambiante, y que adicionalmente puede ser utilizada según la necesidad del entorno, es así como se evidencia que en todo tipo de adquisición de destrezas interviene la atención en un menor o mayor grado.

Otro factor de importancia y a considerar es lo que mencionan Ison, Greco, Korzeniowski y Morelato (2015) (como se cita en Parra y de la Peña, 2017, p. 75), quienes afirman que “la atención puede ser de procesamiento consciente cuando una persona dirige su atención hacia los estímulos que considera necesarios o de procesamiento automático cuando son los

estímulos los que dirigen la atención de la persona, por lo que la atención es un prerrequisito esencial para un correcto funcionamiento cognitivo y para presentar un adecuado rendimiento”, lo cual permite evidenciar la importancia que tiene el sujeto en el manejo y desarrollo de su propia atención, enfocándola no solo a los estímulos que le está ofreciendo el entorno en el que se desempeña, sino a los que le puedan generar interés.

Hacia un modelo explicativo de la atención.

Desde la perspectiva cognitiva se tiene que la atención puede llegar a definirse como la habilidad mental que provoca y mantiene un estado de activación y a la vez, facilita el procesamiento adecuado de la información (Toulouse y Piéron, 2003).

La atención se toma como un proceso cognitivo conformado por componentes diversos; según Ríos, Muñoz y Paul, (2007) (como se cita en Toulouse y Piéron, 2003), como “una función compleja y no unitaria que está compuesta de diferentes mecanismos”; estos últimos trabajan en conjunto en el proceso de selección de los estímulos que se hallan en el entorno para el alcance de objetivos específicos y el logro de acciones determinadas.

Skékely (como se cita en Toulouse y Piéron, 2003) considera que la atención no es un elemento de la inteligencia sino una condición previa que es fundamental y por tanto necesaria a la hora de adquirir experiencias, con el fin de poder enfrentarse a las condiciones del medio y con ello lograr resolver problemas. Aunado a esto, Ríos, Muñoz y Paul (2007) (como se cita en Toulouse y Piéron, 2003) refieren que la atención es uno de los procesos cognitivos más importantes y el que funciona como sustento del resto de procesos superiores.

Existen diversos modelos teóricos para explicar la atención, uno de éstos, derivado de la investigación clínica, es el propuesto por Sohlberg y Mateer (1987 y 1989) (como se cita en Muñoz, Blázquez, Galpasoro y González, 2011) que, desarrollado a partir de la observación

del déficit y de la carga subjetiva que se halla en las quejas de aquellos pacientes clínicos, brinda una visión de tipo “funcional” de la atención.

El modelo mencionado es jerárquico, lo cual quiere decir que para que funcione un nivel, debe existir un correcto funcionamiento del nivel anterior, a su vez cada componente tiende a complejizarse más que el anterior (Muñoz, Blázquez, Galpasoro y González, 2011).

El modelo, como se muestra en la figura 2, hace una distinción entre cinco componentes de la atención, uno de ellos es la atención focal, asociada a la orientación que tiene el sujeto hacia los estímulos de su entorno; el segundo es la atención sostenida, que hace referencia a la “vigilancia y memoria de trabajo”; el tercero es la atención selectiva, centrada en el proceso de “filtrado” de aquellos estímulos que no se consideran relevantes; el cuarto de ellos es la atención alternante, asociada a la capacidad de flexibilidad mental con la que cuenta el sujeto para alternar el foco de su atención y el quinto, es la atención dividida definida como la capacidad que posee el sujeto para poder concentrar su atención en más de una tarea de forma simultánea (Arango, 2006).

Existen tres tipos de fenómenos propuestos por Sohlberg y Mateer (1987) (como se cita en Toulouse y Piéron, 2003) asociados a la falta de los diversos tipos de atención, por ejemplo:

La falta de atención selectiva asociada a la capacidad del sujeto para concentrarse en un determinado estímulo al inhibir de forma simultánea la atención que se le presta a otros estímulos no relevantes.

La falta de atención dividida o de una asignación correcta de los recursos atencionales a la hora de concentrarse en distintas tareas.

La falta de atención sostenida o de la persistencia en el momento de centrar la atención en un estímulo determinado a lo largo de periodos prolongados de tiempo.

Arousal	Capacidad de estar despierto y de mantener la alerta. Implica la capacidad de seguir estímulos u órdenes. Es la activación general del organismo.
Atención focal	Habilidad para enfocar la atención a un estímulo determinado. No se valora el tiempo de fijación al estímulo. Se suele recuperar en las fases iniciales tras un traumatismo craneoencefálico. Al principio puede responderse exclusivamente a estímulos internos (dolor, temperatura, etc.)
Atención sostenida	Capacidad de mantener una respuesta de forma consistente durante un periodo de tiempo prolongado. Se divide en dos subcomponentes: 1) se habla de vigilancia cuando la tarea es de detección y de concentración cuando se refiere a otras tareas cognitivas, y 2) noción de control mental o memoria operativa, en tareas que implican el mantenimiento y manipulación de información de forma activa en la mente.
Atención selectiva	Capacidad para seleccionar, de entre varias posibles, la información relevante a procesar o el esquema de acción apropiado, inhibiendo la atención a unos estímulos mientras se atiende a otros. Los pacientes con alteraciones en este nivel sufren numerosas distracciones, ya sea por estímulos externos o internos.
Atención alternante	Capacidad que permite cambiar el foco de atención entre tareas que implican requerimientos cognitivos diferentes, controlando qué información es procesada en cada momento. Las alteraciones de este nivel impiden al paciente cambiar rápidamente y de forma fluida entre tareas.
Atención dividida	Capacidad para atender a dos cosas al mismo tiempo. Es la capacidad de realizar la selección de más de una información a la vez o de más de un proceso o esquema de acción simultáneamente. Es el proceso que permite distribuir los recursos atencionales a diferentes tareas o requisitos de una misma tarea. Puede requerir el cambio rápido entre tareas o la ejecución de forma automática de alguna de ellas.

Figura 2 Modelo Clínico de la atención (Sohlberg y Mateer, 1987, 1989) tomado de Muñoz, Blázquez, Galpasoro y González (2011).

La atención en el ámbito laboral.

Específicamente en el contexto laboral, se han encontrado pocas investigaciones que realicen una aproximación al aspecto atencional; aunque, en una investigación denominada “atención selectiva y sostenida en trabajadores en dos jornadas del día” realizada por Reyes, Jiménez y Lara (2017), se realiza un abordaje a la importancia que tiene la atención en el proceso productivo de los empleados desde la perspectiva cronológica y en donde se realiza un comparativo con variables sociodemográficas como son: la edad, la escolaridad y el género.

De acuerdo con Torres (2009) la Psicología enfocada en el campo del Desarrollo Organizacional se ha consolidado como un área que explora el capital humano en diferentes ámbitos: desde el propio del comportamiento del hombre, su importancia y las implicaciones que trae consigo, el clima en que se encuentran los empleados, la cultura, la motivación, entre otros, hasta el campo de las estructuras de la institución; donde su tratamiento para dar cumplimiento al plan estratégico de las mismas genera cambios sustanciales en la clásica gestión del talento humano, llevando consigo el mejoramiento continuo de los procesos productivos en las compañías y logrando optimizar tanto los recursos como el tiempo invertido al realizar labores correspondientes a cada uno de los cargos que componen la empresa; razón por la cual el estudio de la atención en el ámbito organizacional no puede quedar en un segundo plano, puesto que se encuentra inmersa en la cotidianidad del ser humano y por ende en la ejecución de sus funciones. (Torres, 2009).

Ballesteros y Manga (1996), (como se cita en Ballesteros, 2014) refieren que el mecanismo selectivo permite al sujeto enfocarse en estímulos relevantes para la tarea a completar e ignorar los que considera irrelevantes y que aparecen de forma simultánea, sin embargo, afirma que en muchas ocasiones le es difícil a dicho sujeto ignorar los estímulos que pertenecen a la categoría de irrelevantes.

Considerando lo dicho por los anteriores autores, y aplicándolo en el ámbito laboral, podemos pensar que dicha adquisición de destrezas ligada al rendimiento del empleado está ampliamente correlacionada con el nivel de atención que puede llegar a tener una persona.

El concepto de desempeño.

Al realizar una aproximación histórica al estudio del concepto de desempeño, se encuentran Cortina y Luchman, (2012) (como se cita en Ramírez Raúl, 2013) quienes afirman que a lo largo del proceso de estudio del desempeño en las organizaciones, en el campo psicológico, el

concepto se vinculaba a la medición de sus predictores, excluyendo así al desempeño como tal. Es decir que no se tomaba en la totalidad el concepto de desempeño sino como el resultado de un proceso causa-efecto (Ramírez, 2013)

Sin embargo, Arvey y Murphy (1998) y Campbell (1990) (como se cita en Ramírez, 2013) afirman que a pesar de que existió un estancamiento en el desarrollo del concepto, se ha venido presentando un constante incremento del interés por parte de los investigadores, para desarrollar una definición y especificar dicho concepto en las diferentes áreas en que se usa. Así, a partir de los años 90, se comienza a presentar gran cantidad de literatura que habla acerca de la medición conductual del concepto y las posibles causas existentes, manteniéndose aún en la actualidad el interés por su conocimiento (Ramírez, 2013)

En la actualidad, “el desempeño laboral es quizá el constructo más importante en el campo de la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones, así como en diferentes disciplinas afines comprometidas con el estudio del comportamiento humano en el trabajo” afirman Austin y Villanova, (1992); Campbell, (1990); Organ y Paine, (1999); Tubré, Arthur y Bennett (2006); Viswesvaran y Ones, (2000) (como se cita en Ramírez (2013) (pp. 53). Esto nos lleva a considerar la evidente relevancia del estudio de este concepto en las compañías, encontrando gran variedad de investigaciones, enfocadas en conocerlo para comprender su relación con diferentes variables que se pueden llegar a encontrar en el entorno laboral, tanto ajenas, como inherentes al sujeto y que a su vez afectan el rendimiento del empleado (Ramírez, 2013).

Sin embargo, a pesar de ser uno de los constructos más estudiados, al igual que el concepto de atención, en cuanto al concepto de desempeño existe gran variedad de definiciones y complejidad al momento de definirlo. (Asch, 2015) afirma que abarca múltiples dimensiones y existe desacuerdo en la estandarización de lo que significa el desempeño clasificado en varios

niveles. Por lo anterior, puede ser visto como la calidad con la que un sujeto lleva a cabo sus actividades y los resultados que logra obtener.

Por otra parte, haciendo énfasis en el desempeño, Robbins, Stephen y Coulter (2013) (como se cita en Sum, 2015, p.26), definen que es un “proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización [...] en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”

La medición y evaluación del desempeño.

De acuerdo con Trujillo (2014), la medición del desempeño:

“...nace en la Edad Media con la Compañía de Jesús, fundada por Ignacio de Loyola, la pionera en la realización de un sistema combinado de informes y de calificaciones que los miembros de la orden preparaban de sí mismos. Alrededor de 1842, el servicio público de EEUU implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores, pero no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando estos sistemas comenzaron a difundirse en las organizaciones.” (Trujillo, 2014, p. 5)

Según afirma Asch (2015), luego de diferentes hechos históricos que marcaron el desarrollo de la psicología en el ámbito organizacional, la gestión del talento humano siempre se ha encontrado en el dilema de encontrar la manera que le permitiera llegar a una medición precisa y confiable de los recursos humanos, esto, con el fin de optimizar procesos y generar beneficios a la organización. En la búsqueda de intentar dar respuestas, se han propuesto numerosas estrategias, una de ellas es la medición del desempeño de los trabajadores (Asch, 2015).

En cuanto a la evaluación del desempeño, Iturralde (2011) la define como “un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir

en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro” (Iturralde, 2011, p. 20)

Trujillo (2014) propone que para lograr la validez de un sistema de evaluación del desempeño, primero es necesario que se establezcan criterios de rendimiento con un carácter de fácil identificación y adicional a esto, se relacionen con el puesto de trabajo, ya que es a partir del rendimiento que se logran identificar las contribuciones del empleado a la organización. Esto comúnmente se conoce, como el desempeño de tarea (Trujillo, 2014).

Y es que, como afirman Borman, et al (2001) (como se cita en Gorriti M, s.f)) el rendimiento o desempeño de tarea:

“es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características. (pp. 7) (Gorriti, 2005, p. 5)

La medición individual de esos aspectos, llevan a considerar la postura de Sum (2015) quien propone que los medios utilizados para alcanzar un objetivo propuesto pierden relevancia cuando lo que importa son los resultados que se pueden obtener de dicho proceso conductual. Por tanto, la evaluación debería estar orientada hacia la cantidad producida por el colaborador y el costo por unidad de producción.

Trujillo (2014) expone el valor que tiene el conocimiento y la claridad frente al significado de rendimiento y desempeño, puesto que comparten connotaciones en cuanto al proceso de producción, pero la definición no corresponde con el otro concepto. De acuerdo con ella, al hablar de “rendimiento lo relacionamos en mayor medida con indicadores corporativos, financieros o de negocio, en cambio cuando hacemos referencia al término desempeño estamos

estableciendo una relación directa con la persona y su compromiso de realización de una determinada labor”. (Trujillo, 2014, p. 6)

Teniendo en consideración, la lógica expuesta en los anteriores párrafos acerca de la implicación que tiene el termino desempeño, definido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2014) como la acción de ejecutar las obligaciones inherentes a un cargo, relacionadas a las conductas ejercidas para la ejecución; se justifica el uso del término rendimiento para el desarrollo de la presente tesis, puesto que es definido como el producto o utilidad que rinde o da alguien o algo, haciendo referencia únicamente al resultado obtenido por un sujeto.

En consecuencia de lo anterior, según Reyes, Jiménez & Lara (2017) el rendimiento laboral ha sido objeto de variedad de investigaciones debido al impacto que genera en la calidad de vida de los empleados y el influjo que tiene en la productividad general de las organizaciones, dichos estudios se han presentado tanto en el campo de la psicología como en la gestión de los recursos humanos con el fin de mejorar la eficacia de las organizaciones.

La actividad industrial de la floricultura.

En la actualidad, la economía colombiana depende en gran medida del sector agropecuario, el cual tiene que ver con las actividades que guardan relación con los procesos de transformación de los recursos naturales (Dirección General de Educación Técnico Profesional [DGTP], 2018). Así mismo, depende en gran medida de la actividad floricultora, la cual se consolida de forma estratégica dentro de la actividad económica del país; debido a que contribuye con el empleo, el comercio hacia el exterior y el desarrollo rural del país (Reyes, Cruz, Cáceres y Valero, 2017).

En Colombia, para el año 2009, el territorio destinado a la producción de flores se encontraba distribuido en varias zonas: la sabana de Bogotá con un 76%, Antioquia con un

19% y la zona céntrico-occidental del país, que abarca los departamentos de Caldas Quindío y Risaralda, con un 5%; siendo el departamento de Cundinamarca uno de los principales sectores en los que está concentrada la producción de flores (Asociación Colombiana de Exportadores de Flores [ASOCOLFLORES], 2010).

En la actualidad, el sector de flores se ha mantenido en un constante crecimiento a nivel nacional e internacional. De acuerdo con la Revista Semana, para el año 2017 se encontró que el 98% de la producción de flores del país se encontraba centralizada en solo dos departamentos. De acuerdo con aseveraciones del Instituto Nacional Agropecuario (ICA), el 69% de esta producción provino del departamento de Cundinamarca y un 29% provino de Antioquia; por otra parte, el 2% adicional se encontraba distribuido entre Risaralda, Caldas, Quindío, el departamento de Boyacá e incluso Cauca y Valle del Cauca.”, lo cual demuestra que el departamento de Cundinamarca continúa fortaleciéndose dentro del mercado colombiano (Anónimo, 2017).

A nivel internacional, las cifras demostraron que para el año 2004 se exportó el 98% de la producción de flores, logrando que el país se posicionara como el primer proveedor de flores de Estados Unidos y el cuarto de la Unión Europea; participando con el 60% y el 4% en el mercado de estos países respectivamente. Adicionalmente, y a partir de los registros de las exportaciones, es posible sustentar el hecho de que Colombia tiene el segundo lugar como productor y exportador de flores después de Holanda. Por este y otros motivos, ha sido posible considerar a esta industria un sector fundamental en la economía del país (Monroy, Aragón, Rivera y Trevisi, 2004).

Según Procolombia, en colaboración con el Ministerio de Industria y Turismo (s.f.), "el consumo de flores en Estados Unidos está marcado principalmente por la estacionalidad de las ventas, las cuales dependen principalmente de alguna fecha especial. Algunos días importantes de consumo son el día de San Valentín, día de la madre, navidad, pascua entre otros, donde las

ventas aumentan exponencialmente"; lo cual ha generado que las empresas del sector floricultor de Colombia deban aumentar su personal operativo para suplir la creciente demanda del mercado. En cuanto a esto, se ha venido observando la constante disminución de la población desempleada gracias al empleo que genera el sector agroindustrial en el país. Por ejemplo, para el año 2003 se encontró que el sector agricultor brindó empleo a 3.744.299 personas en el primer periodo del año; en el segundo periodo, a 3.775.680 y en el tercero a 3.861.727 personas. Por su parte, el sector floricultor brindó trabajo a 88.000 personas por medio de una contratación directa y a 75.000 adicionales de forma indirecta, lo cual demostró que fue un ámbito en el que se halló la mayor cantidad de trabajadores por hectárea productiva en Colombia para ese año (Monroy, Aragón, Rivera y Trevisi, 2004).

Según registros, para el año 2005 el número de personas que se hallaban con ocupación dentro de los sectores: agricultor, de caza, pesca, ganadería y silvicultura fue del 21% a nivel nacional y, aunque disminuyó hasta llegar a un 16% en el año 2015, hubo un incremento del 6% en el número de contrataciones; lo cual representó el mayor aumento para este sector desde el 2010, cuando hubo un decremento del 5,3% en las mismas (Anónimo, 2015).

En conclusión y teniendo en cuenta los datos de la producción de flores en los diferentes departamentos del país, es posible evidenciar la importancia que tienen las empresas del sector floricultor tanto a nivel nacional e internacional, en la medida en que generan gran cantidad de empleo, promueven la exportación de productos de alta calidad, contribuyen al reconocimiento del país y favorecen la actividad económica del mismo, lo cual impulsa el crecimiento económico nacional (Reyes, Cruz, Cáceres y Valero, 2017).

Así las cosas, en el desarrollo de estos procesos es de vital importancia considerar al capital humano, es decir al empleado, en la medida en que es el encargado de dinamizar y hacer que cada proceso ejecutado en la organización empresarial perteneciente al campo agroindustrial sea llevado a cabo de forma óptima.

El empleado como activo intangible debe tenerse en cuenta como un factor que requiere especial atención dentro de la organización, ya que es capaz de contribuir con el incremento de la productividad y hacer a la institución más competitiva en el mercado. Por tal motivo la empresa debe siempre tener en cuenta el valor de cada trabajador y contribuir con el proceso de potencializar de sus capacidades (Valencia, 2005).

La empresa “The Elite Flower”.

“The Elite Flower” fue creada en el año 1991 por Peter Hannaford; en la actualidad lleva 26 años incursionando en el mercado colombiano e imponiéndose como una de las empresas líder en el mercado de las flores (“The Elite Flower”–A touch of class”, 2018). Según la planeación estratégica de la organización, se tiene que esta se caracteriza por ser una empresa productora, comercializadora y exportadora de gran variedad de flores a nivel nacional e internacional, cuenta con 29 fincas productoras a nivel Cundinamarca, una finca en Medellín y una en Kenia.

De acuerdo a la información expuesta en los comités de gerencia se tiene que la planta de personal de la compañía, a la fecha del 30 de enero de 2018, contaba con 12130 trabajadores, entre los contratados por empresas temporales y los vinculados directamente con la empresa, tanto del área administrativa como en la operativa; sin embargo esta cifra desciende cuando la compañía no se encuentra en temporada, periodo en el cual el número de trabajadores es de 9480 trabajadores aproximadamente.

Aunado a lo anterior, según los comités de gerencia, en el sector operativo se encontraban trabajando 10788 empleados ejecutando diferentes labores, de los cuales 10285 trabajan directamente en dos áreas importantes de la compañía, como son: área de cultivo, con 5782 trabajadores encargados de todo el proceso de producción de las flores que se comercializan y el área de poscosecha, que cuenta en la actualidad con 4503 empleados encargados de todo el

procesamiento y el arreglo de la flor para su venta a nivel nacional e internacional, principalmente a Estados Unidos.

Una característica importante de la compañía, que responde a los principios empresariales de la misma enmarcados dentro de su planeación estratégica, es que nunca detiene su producción en las diferentes épocas del año; por tal motivo, a la fecha anteriormente mencionada, la empresa contaba con 3742 personas operativas contratadas directamente con la compañía quienes se encargaban de manejar la producción diaria con el apoyo de 7046 colaboradores correspondientes al personal operativo temporal que posteriormente será contratado por la empresa.

La creciente demanda que se ha venido presentando en los últimos años en el sector de las flores en Colombia [ASOCOLFLORES], 2010), ha generado que la compañía “The Elite Flower” tenga la necesidad de contratar directamente, personal idóneo y cualificado para realizar las labores correspondientes a cada uno de los procesos mencionados anteriormente; los cuales proporcionan estabilidad económica a la empresa durante todo el año y le da la posibilidad de prepararse para las épocas de mayor producción o las conocidas “temporadas”. Lo anterior permite afirmar que el personal operativo es parte esencial de la organización, puesto que es a partir de la ejecución de las labores que desempeñan que se producen flores de diferentes variedades a nivel masivo, las cuales estarán dispuestas para la comercialización.

En la actualidad las organizaciones se han concentrado en contratar de forma permanente personal que cuente con las habilidades necesarias para desarrollar las labores respectivas de manera adecuada y en promover el desarrollo de dichas habilidades en sus empleados a través de diferentes técnicas, actividades o programas diseñados específicamente para el fin planteado, impulsando así el crecimiento del empleado y de la empresa por medio del manejo de altos estándares de calidad en los productos ofertados por las misma (Chiavenato, 2002).

Según los perfiles establecidos por parte de la compañía para llevar a cabo el proceso de admisión de personal, la empresa ha establecido que, para ingresar, es importante el tipo de labor que desempeñan los trabajadores operarios; esto se debe a que las actividades a desarrollar son de tipo repetitivo y requieren de la ejecución de procesos cognitivos como la atención y el aprendizaje para realizarlas efectivamente. Por esta razón se considera la atención como un factor importante para que el trabajador pueda llevar a cabo sus actividades diarias.

Labores.

Dentro de la compañía existen dos grandes áreas en las que se encuentra el personal operativo que se encarga específicamente de la producción y del procesamiento de las flores, estas son ampliamente conocidos en el sector floricultor como las áreas de cultivo y poscosecha.

En cuanto al terreno, las poscosechas ocupan menos hectáreas de extensión en comparación con el área de cultivo, puesto que se encarga del procesamiento de la flor en puestos reconstituidos que permiten desarrollar varias funciones sobre una mesa y un puesto de clasificación que se encarga de surtir la flor necesaria. No requiere tanto personal, pero sí, que sea cualificado y tenga experiencia en poscosecha para poder ejecutar sus labores. Debido a que la mayor parte de los operarios contratados se dedican solamente a una labor específica, como lo son el boncheo y la clasificación; dichas labores son consideradas como la base o actividad principal de las poscosechas, es decir, que las demás labores que se desarrollan en el área no requieren conocimientos previos y pueden ser ejecutadas por cualquier persona.

El personal que se contrata para trabajar en esta área, se encarga de evaluar el estado de la flor que ingresa desde el cultivo a la poscosecha, así como del mantenimiento y conservación de la flor, almacenándola en cuartos fríos para evitar que se marchite, y finalmente, realiza el procesamiento de dicha flor de acuerdo a los requerimientos de cada uno de los clientes con el

fin último de entregar el producto a las grandes cadenas de supermercados y centros comerciales extranjeros y nacionales.

Tabla 1

Funciones y consecuencias de ejecución incorrecta en poscosecha.

Labor principal:		
Labor	Descripción	Consecuencia de ejecución incorrecta
Clasificación	Como su nombre lo indica, consiste en clasificar la flor como producto de exportación o flor nacional, de acuerdo a determinados requisitos, por ejemplo; el punto de apertura, el color, longitud del tallo, así como de desechar los tallos con desperfectos que no entran en ninguna clasificación de las anteriormente mencionadas.	Pérdida parcial de flor al enviarlas como producto nacional cuando en realidad pertenecen a producto de exportación. - Pérdida de tiempo en boncheo causado por la clasificación inadecuada al generar mezclas por la apertura de la flor, longitud de tallos y color.
Boncheo	Empaque de flor o armado de ramos conforme a las indicaciones de los clientes compradores, a partir de esto se define la variedad de la flor, el número y la longitud de tallos por paquete, el tamaño de las cabezas, la ubicación, los verdes de	Pérdida de flor al generar maltrato cuando no se ejecuta un adecuado empaque. - Pérdida de material utilizado en la conformación del ramo. - Devolución de los ramos al no tener en cuenta las indicaciones de los clientes, lo cual genera

acompañamiento, la decoración, el tipo de empaque y la "comida" que conforman cada ramo. Así como el estilo de ramo que se va a armar.

pérdida de tiempo al armar y desarmar los ramos.

Nota. En el cuadro anterior se presentan las labores que desempeñan los trabajadores en el área de poscosecha con sus respectivas funciones a ejecutar y el impacto o las posibles consecuencias que pueden llegar a presentarse en caso de realizar un inadecuado desarrollo de las funciones.

A la fecha del 30 de enero del presente año el área de cultivo cuenta con 5.782 trabajadores. En cuanto al terreno destinado para dicha actividad productiva, se caracteriza por ocupar la mayor parte de hectáreas dentro de la compañía, puesto que es allí donde se establecen los invernaderos y dentro de ellos se dispone un número determinado de secciones de tierra, comúnmente denominadas "camas" las cuales cuentan con una altura de 4 a 12 pulgadas sobre el nivel del suelo destinadas específicamente a la siembra del producto, debido a que se encuentran llenas de un sustrato especial que contribuye al adecuado desarrollo y crecimiento de la flor.

Los empleados contratados para esta área se encargan de los procesos de propagación y producción de flores, es decir, desempeñan actividades que van desde la siembra del esqueje, la ejecución de labores culturales encaminadas al mantenimiento adecuado de las camas, como: el riego, el control o erradicación de enfermedades y plagas, al igual que el manejo de temperaturas para la programación de la flor, hasta la etapa del corte y posterior envío a poscosecha.

Tabla 2*Funciones y consecuencias de su ejecución incorrecta en cultivo.*

Labor principal:		
Labor	Descripción	Consecuencia de ejecución incorrecta
Cortar flor	Cortar los tallos de la flor que cuente con el tamaño y color característicos de la variedad, teniendo en cuenta la apertura de flor solicitada por el área de poscosecha, así como el largo de tallo requerido. De igual forma se debe considerar si el corte se da subiendo o bajando y asegurar que sea en la yema exacta para que el tallo cortado vuelva a producir.	Pérdida de flor por que el tamaño de tallo no alcanza el mínimo requerido. - Pérdida parcial de flor debido a que no se puede exportar y se vende como producto nacional. - Pérdida de flor debido a una inadecuada programación. - pérdida de flor que no cumple con los estándares de apertura y tamaño en poscosecha.
Labores Culturales:		
Labores	Descripción	Consecuencia de ejecución incorrecta
Desbrotar	Quitar las ramas pequeñas que están robando energía a la flor principal y que comúnmente brotan en la división que se forma del tallo principal con los tallos	Lentitud en el proceso de producción causado por pérdida de energía. - Pérdida parcial por venta nacional o total del producto causado por daño del tallo principal cuando el brote crezca más de lo esperado. - Crecimiento de flor con

	programados para producción.	para deformidades, tallo muy delgado y torcido.
Desbotonar	Quitar los botones de flor que salen junto a la cabeza principal del tallo programado y no alcanzan el largo mínimo de tallo requerido para corte.	Lentitud en el proceso de producción causado por pérdida de energía. - Pérdida parcial por venta nacional o total del producto causado por daño del tallo principal cuando el botón crezca más de lo esperado. - Crecimiento de flor con deformidades, tallo muy delgado y torcido.
Deshojar	Quitar el exceso de hojas que impiden el ingreso del sol a la base de la planta generando retraso en el proceso de crecimiento para la observación del tallo y con esto realizar el corte adecuado.	Lentitud en el crecimiento del producto causado por falta de luz solar. - Pérdida de flor generada por el mal corte a falta de visibilidad. - Plantas con demasiadas hojas que puede desarrollar enfermedades más fácilmente.
Control de enfermedades	Control que se toma a través de registros diarios, para generar seguimiento y prevenir que plantas	Pérdida de producción masiva por extensión del contagio a tallos, camas e incluso bloques completos, proveniente

	<p>infectadas con belloso, botrytis o polvoso contagien a las demás, así como rápida erradicación de patógenos en las plantas infectadas.</p>	<p>de la falta de seguimiento y atención pronta para la erradicación.</p>
Control de Plagas	<p>Control que se toma a través de registros diarios, con el fin de evitar crear ambientes propicios para el desarrollo de plagas, generando seguimiento y previniendo que el ataque causado por trips, ácaros, áfidos, trozadores en una sola planta que se extienda a las demás.</p>	<p>Pérdida de producción masiva por ataque de plagas en tallos, camas e incluso bloques completos, como resultado de la propagación rápida de plagas, prevención o registros inadecuados.</p>
Limpiar Basura	<p>Quitar tallos secos y los conjuntos de hojas secas, eliminar plantas que ya cumplieron su ciclo productivo. Levantar hojas caídas y quitar cabezas programadas que no se cortaron a tiempo y crecieron demasiado.</p>	<p>Pérdida de producción a raíz de que la basura puede generar la rápida propagación de enfermedades e insectos y la facilidad para desarrollar tumores. - Pérdida de los productos químicos aplicados a las plantas. - Pérdida de producción a partir de la poca visibilidad y retraso en la producción por la falta de luz.</p>

Enmallar	Colocar la malla del color concerniente a cada variedad en la cabeza de la flor para evitar que el sol queme los pétalos o para evitar aperturas antes del tiempo.	Pérdida de flor por la mala colocación de la malla al dejarla más arriba o debajo de lo estipulado. -Pérdida de flor por el no enmalle debido a que se abre la flor antes del tiempo establecido. -Pérdida de flor por el enmalle de color inadecuado a la variedad.
Desenmallar	Quitar la malla de la cabeza de la flor cuando la flor ya se encuentra cortada para realizar el embalaje.	Pérdida de flor por utilizar una forma inadecuada de quitar la malla debido a que se genera maltrato en los pétalos. - Pérdida de flor que se corta antes de tiempo debido a la poca visibilidad que permite la malla.
Embalaje	Empaque de la flor con cierto número de tallos dependiendo de la variedad en una malla para enviar a poscosecha. Otro aspecto a considerar es que todas las cabezas estén alineadas y no salgan de la malla de embalaje.	Pérdida de flor por embalar más tallos de los asignados ya que se genera maltrato. - Pérdida de flor por maltrato causado en la alineación inadecuada de las cabezas. - pérdida de flor al no recordar la manera adecuada de sujetar las mallas para que no se suelten o desajusten.

Descabezar	<p>Quitar la cabeza de la flor que ya se encuentra con un punto de apertura mayor al esperado, al igual que las cabezas de flor que tienen un tallo muy delgado y no cumplen los criterios para que no consuman energía, así como también las cabezas que están deformes.</p>	<p>Pérdida de producción de flor por corte de tallos torcidos, delgados o cabezas abiertas o deformes. - Pérdida de oportunidad de programación en el sitio donde no se quitó la cabeza. - Pérdida de producción generada por lentitud en el crecimiento debido al robo de energía de una cabeza inservible.</p>
Desyemar (Programar)	<p>Realizar los cortes de forma adecuada considerando las yemas a cortar y las que se deben dejar para que surja una nueva flor.</p>	<p>Pérdida de producción resultante al no realizar la correcta programación. - Pérdida de altura en la planta debido a que se deben cortar más yemas hacia abajo.</p>
Fertilizar	<p>Aplicar los productos fertilizantes para acelerar el desarrollo y crecimiento de la flor.</p>	<p>Demora en la producción resultante de la no fertilización. - Pérdida de producto fertilizante causado por el desconocimiento u olvido de los lugares específicos en los que se debe realizar la fertilización.</p>

Nota: En el cuadro anterior se presentan las labores que desempeñan los trabajadores en el área de cultivo con la respectiva explicación de las funciones que se deben ejecutar y el

impacto o las posibles consecuencias que pueden llegar a presentarse en caso de realizar un inadecuado desarrollo de dichas funciones.

De acuerdo con la información contenida en las tablas 1 y 2, se puede afirmar, que los procesos operativos de la compañía para lograr una producción de alta calidad requieren de la integración del trabajo de ambas áreas, en donde se evidencia la importancia de la correcta ejecución de cada una de las labores asignadas a los empleados y la implicación que tiene el descuido de detalles que en su momento pueden considerarse como mínimos. Es por esta razón que se comienza a valorar la importancia que tienen los niveles atencionales en los procesos productivos ligados al desempeño de cada uno de los empleados, sobre todo en aquellos que se vinculan directamente a la compañía y que por ende van a ser los encargados del mantenimiento del nivel de producción de la empresa durante las épocas en que no se encuentra en temporadas.

Marco Metodológico

El paradigma epistemológico que rige esta investigación es el **positivista**, el cual, según Arellano (2011), se concibe como un conjunto de creencias compartidas por una comunidad científica que se centra en la necesidad de comprobar empíricamente y por medio de técnicas de medición, los hechos sociales bajo una visión hipotético-deductiva, particularista y orientada a la consecución de resultados cuantificables y precisos que se concibe como propia para la ciencia natural.

La presente investigación sigue los parámetros del **enfoque cuantitativo**, desde el cual se pretende medir de forma precisa las variables que se han de estudiar. En este enfoque se emplea la recolección de datos para poder comprobar las hipótesis planteadas, a partir de la medición y el análisis estadístico de la información; el fin último es poder comprobar teorías y establecer patrones de conductas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El alcance de este proyecto es **exploratorio y correlacional**. Es exploratorio inicialmente, ya que por medio del estudio realizado se espera conocer más a fondo un tópico del cual no se tiene suficiente información (Iglesias y Cortés, 2004)

Es esencialmente correlacional en la medida en que no se busca establecer relaciones de causalidad que brinden una explicación al objeto de estudio sino que, por el contrario, se pretende que a partir del descubrimiento de las variables sobre las cuales se encuentra fundamentada la investigación, pueda conocerse la forma de vinculación de las mismas, para encontrar el grado de asociación que existe entre ellas y proceder con el proceso de medición y cuantificación correspondiente (Iglesias y Cortés, 2004).

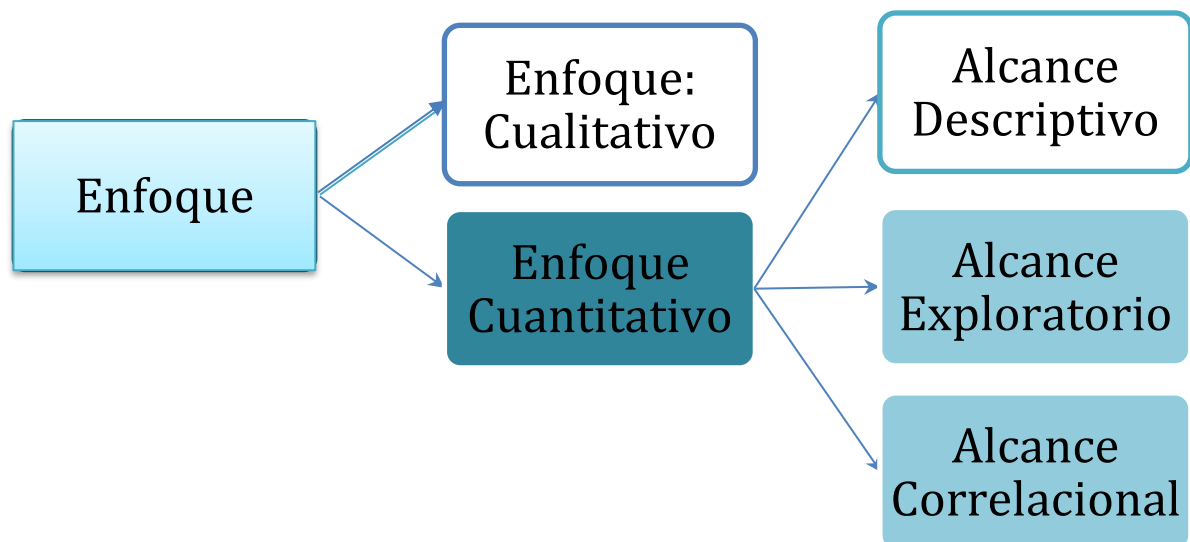


Figura 3 Alcance de la investigación. Fuente: Elaboración Propia

Para poder obtener la información necesaria, responder la pregunta investigativa y lograr los objetivos propuestos del presente estudio, ha sido seleccionado el **diseño no experimental**. Este diseño se caracteriza porque no se lleva a cabo una manipulación intencional de las variables, sino que éstas son observadas en un entorno no alterado por parte del investigador para finalmente analizarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Teniendo en cuenta que el diseño no experimental se subdivide en transeccional o transversal y longitudinal, que estos continúan ramificándose y que en una investigación pueden existir uno o más diseños, debe aclararse que para esta investigación se aplicaron:

El diseño no experimental transeccional exploratorio, ya que su objetivo es realizar una exploración que permita obtener conocimiento sobre la variable en un espacio temporal específico (Iglesias y Cortés, 2004).

El diseño no experimental transeccional correlacional, porque se busca describir las posibles asociaciones entre variables en un momento específico, de forma que se recolecten datos sobre estas últimas para describir su relación, sin pretender analizar las relaciones causa y efecto que existan entre ellas, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

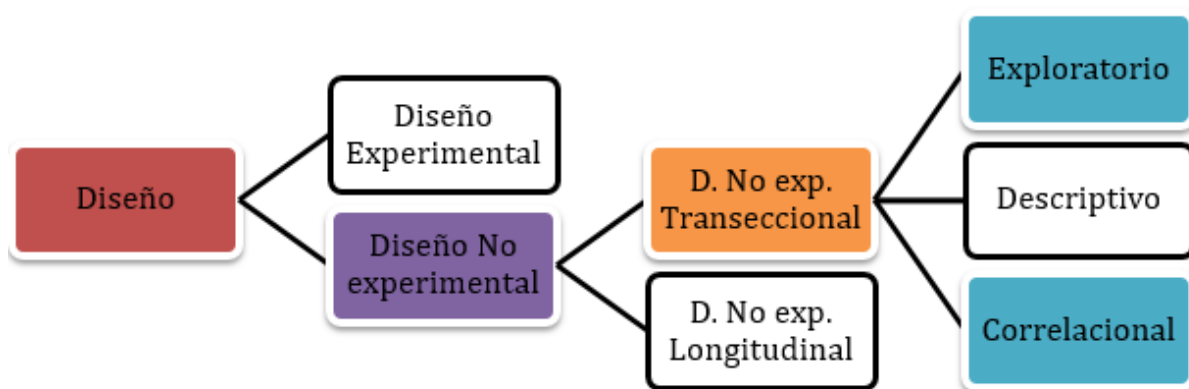


Figura 4 . Diseño de la investigación. Fuente: Elaboración Propia

Instrumentos.

Para evaluar el nivel de atención del trabajador se aplicó el Test de Caras o también llamado test de percepción de diferencias. Esta prueba fue creada por L. Thurstone en el año 1941 y posteriormente fue modificada por M. Yela en 1997, con el fin de adaptarla a países hispanohablantes como España y Argentina (Bustos y Riquelme, 2012).

En su aplicación en otros estudios se encontró que esta prueba no solamente mide la capacidad que tiene una persona para identificar detalles específicos, sino que, adicionalmente, permite conocer el nivel atencional en el que se encuentra determinado sujeto en cuanto a su población de referencia (Borja, 2012).

La prueba se administra de forma individual o colectiva y su duración es de tres minutos. Se encuentra tipificada para varones y mujeres, escolares y profesionales. La aplicación es para sujetos mayores de 6 años. El nivel cultural es indiferente, así como también lo es el nivel académico, ya que puede aplicarse a personas en condición de analfabetismo (Thurstone y Yela, 2001).

La fiabilidad de la prueba estuvo dada por estudios en los que se ha aplicado en poblaciones de escolares y profesionales, donde $N=200$ mediante el procedimiento de Test- Retest, $N=225$ y $N=126$ a través del procedimiento de dos mitades. Así, el coeficiente de correlación fue de $r=0,60$ y $r=0,94$ y $0,97$ respectivamente (Thurstone y Yela, 2001).

La validez ha sido demostrada por correlaciones bajo criterios externos y factoriales, evidentes en distintas investigaciones, así como por los resultados obtenidos al correlacionarla con otras pruebas aplicadas en muestras laborales y escolares, tales como las citadas por Thurstone y Yela (2001).

Debido a que este instrumento no ha sido estandarizado en Colombia, para el desarrollo de esta investigación se ha tenido presente su validez de referencia según los estudios en los que se ha empleado para la medición de la variable atencional (Rodríguez y Montoya, 2006).

Los resultados sobre los rendimientos individuales fueron obtenidos a partir de los registros que se generan desde la dirección del área de poscosecha de la empresa “The Elite Flower” para el control de la producción. Este rendimiento individual corresponde a la cantidad de ramos bonchados y tallos clasificados por hora.

Procedimiento.

De acuerdo con los objetivos específicos de la investigación, el primer paso para llevar a cabo el presente estudio fue obtener la autorización del gerente administrativo de la empresa, quien permitió el acceso a las bases generales de datos de los empleados y del rendimiento de los mismos, así como los demás pasos necesarios para desarrollar esta investigación.

Para conocer el nivel atencional de los operarios de poscosecha se dio a conocer la información asociada al proceso y al instrumento, se validó que la participación fuera voluntaria y se procedió con la firma de una autorización en la que cada participante daba su consentimiento sobre el proceso y finalmente se aplicó el instrumento denominado “Test de Percepción de Diferencias: Caras”. En el proceso participaron 172 operarios de poscosecha.

La aplicación de pruebas se realizó en las salas de capacitación de cada una de las fincas que participaron en el proceso, en presencia de ambas o al menos una de las investigadoras. Dicha aplicación se llevó a cabo durante 13 días distribuidos en 9 semanas debido a la disponibilidad de cada finca.

Posteriormente, para dar cumplimiento al segundo objetivo específico planteado, se realizó la recolección de datos de rendimiento de cada uno de los participantes, considerando que aún se encontraran laborando en la compañía para el día 1 de febrero del año 2018.

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, generando así los análisis pertinentes para conocer, mediante la comparación entre las variables, si existía correlación entre ellas, dando así cumplimiento al tercer objetivo específico del estudio.

En definitiva, para alcanzar los objetivos propuestos, se utilizaron algunas medidas de tendencia central (media, mediana, máximo y mínimo) y medidas de dispersión (desviación estándar), así como el coeficiente de correlación de Pearson.

Población.

Los participantes del presente estudio corresponden a trabajadores operarios de la empresa “The Elite Flower”, tanto hombres y mujeres en un rango de edad comprendido entre los 18 a los 56 años, con una antigüedad entre 1 y 24 meses de labores.

Se evaluaron 172 participantes, de los cuales solamente 76 cumplieron con los criterios de exclusión e inclusión establecidos.

Participantes y muestreo.

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, según la accesibilidad y la proximidad de los participantes para las investigadoras (Otzen, y Manterola, 2017). La muestra estuvo compuesta por 76 trabajadores de la poscosecha de la empresa “The Elite Flower”. La participación fue consentida y no se entregó ningún incentivo monetario.

Los criterios de inclusión de los participantes fueron:

Personal contratado directamente por la compañía que se encontraran laborando en del área de la poscosecha.

Personal que tuviera entre 1 y 24 meses de antigüedad y hubiera participado en el proceso de paso por empresa desde el 1 de Julio del año 2017 hasta el 30 de enero del año 2018.

Todos los participantes debían haber aprobado la evaluación de desempeño realizada por la compañía.

Se excluyeron todos aquellos participantes que tuvieran una vinculación por medio de empresas temporales y aquellos que se hubieran retirado a la fecha del 30 de enero del año 2018, aunque ya se les hubiera aplicado la prueba de atención.

Los participantes no fueron excluidos por razones de edad género o nivel de formación académica.

La información de la muestra se presenta en la Tabla 3 y en los gráficos que se encuentran en los resultados de este trabajo.

Tabla 3

Coefficientes de correlación rendimiento - edad.

	Media	Mediana	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Kolmogorov Smirnov
Edad	29,92	27	9,62	19	56	0,14 (p=0,00)
Antigüedad	12,43	12	4,86	1	25	0,13 (p=0,00)
Sexo	Cantidad	Porcentaje				
Hombres	24	31,60%				
Mujeres	52	68,40%				
Formación	Cantidad	Porcentaje				
Primaria	18	23,7				
Bachillerato	51	67,1				
Superior	7	9,2				

*Normalidad >0,05

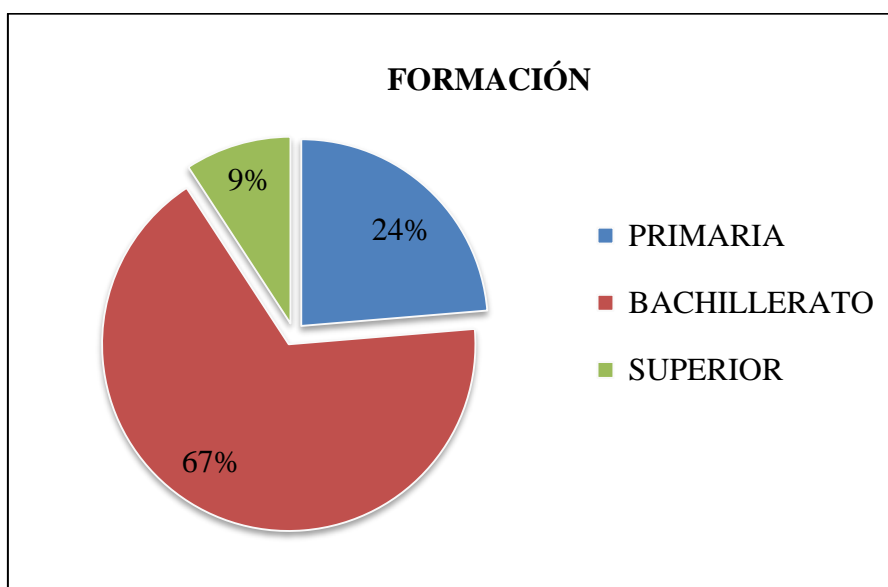
Resultados

Figura 5 Nivel Académico del personal operativo

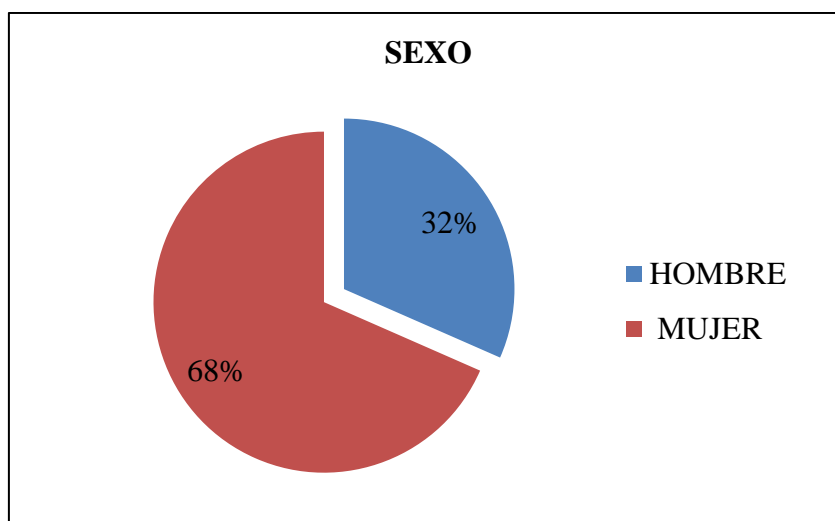


Figura 6 Sexo al que pertenece la población

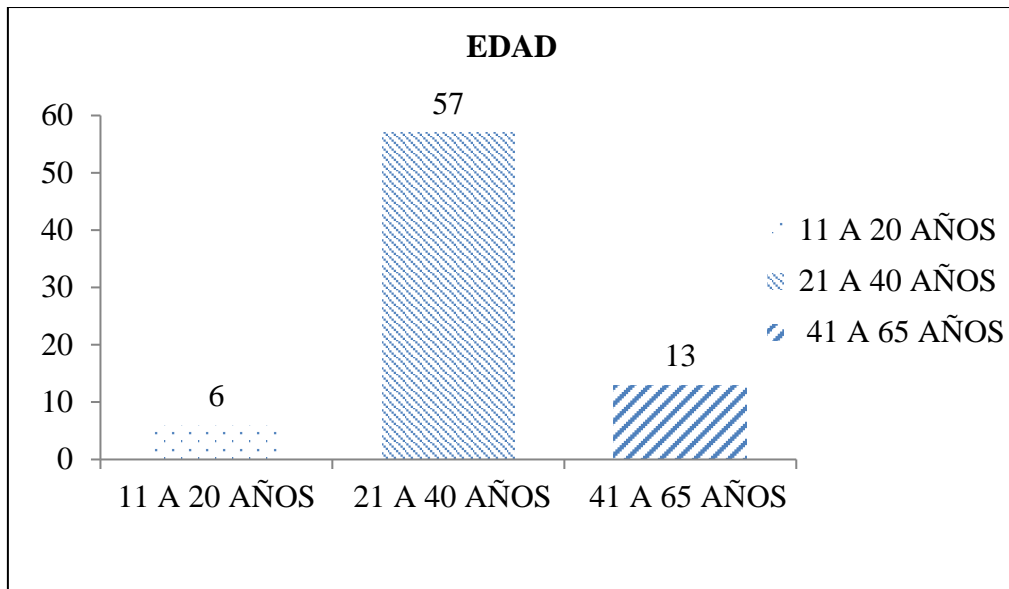


Figura 7. Rangos de edad de la muestra de operarios y la cantidad de trabajadores correspondientes a los mismos

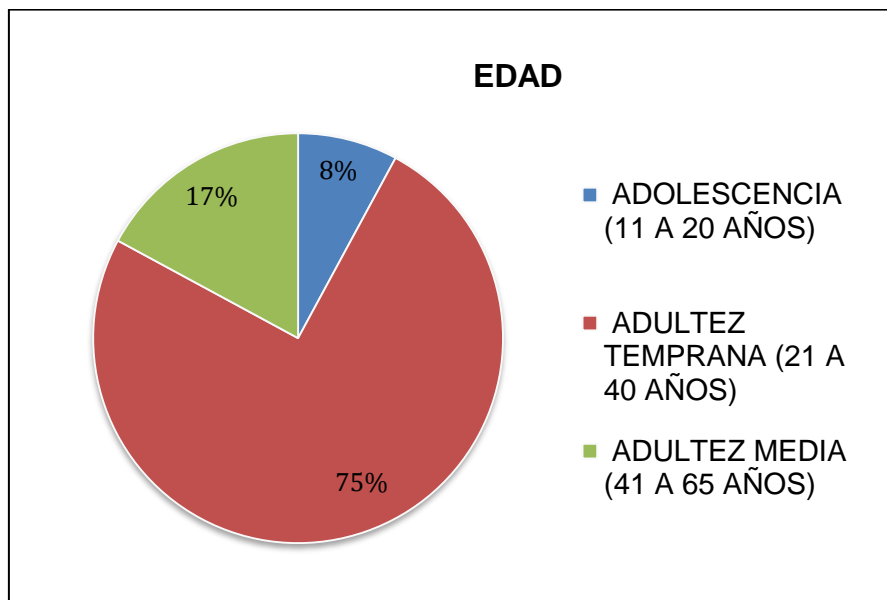


Figura 8 Edad expresada en etapas

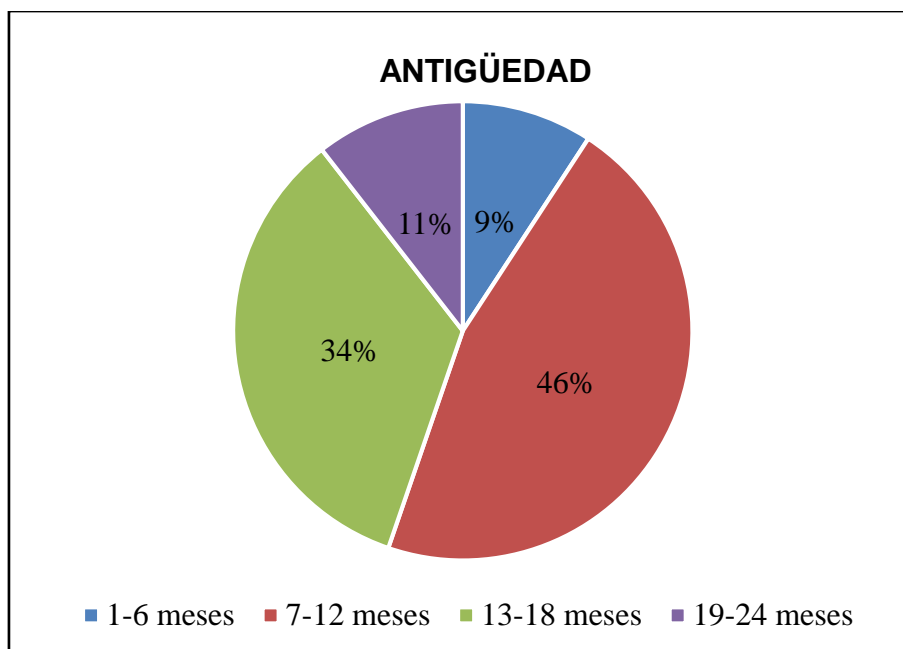


Figura 9. Antigüedad en meses.

Sistematización y Análisis de datos.

Los datos fueron sistematizados en el software estadístico SPSS. Inicialmente se realizó un análisis estadístico descriptivo. Para las variables cualitativas ordinales o nominales se calcularon las frecuencias. Para las variables cuantitativas de tipo escalar se calcularon medias, medianas, desviaciones estándar, mínimo y máximo por cada una de estas. Adicionalmente se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, para medir la relación entre la distribución de dos conjuntos de datos, uno teórico y otro específico para las variables del proyecto investigativo.

Posteriormente se realizó un análisis correlacional e inferencial. Para las variables de tipo escalar se aplicaron correlaciones de Spearman o de Pearson según el tamaño de los grupos y la normalidad de los grupos. Para las variables cualitativas se usaron las pruebas U de Mann Whitney y la prueba H de Kruskal Wallis, esto con el fin de determinar la existencia de diferencias significativas entre los grupos. Se trabajó con un nivel de significancia ($p < 0,05$).

Finalmente se realizó un análisis de regresión con el fin de determinar la existencia de variables moduladoras entre Atención y Rendimiento. Para ello se realizaron varios modelos lineales de regresión aplicables a las variables.

Análisis estadístico descriptivo.

Los datos estadísticos descriptivos de las variables atención y rendimiento se presentan en la Tabla 4. La prueba de normalidad indica que ambas variables se distribuyen normalmente. En la prueba de atención las puntuaciones estandarizadas comprenden hasta el percentil 85, sin embargo, la media de atención corresponde al percentil 15. Esto indica que en promedio el grupo presenta un nivel muy bajo.

Tabla 4

Análisis comparativo atención-rendimiento

	Atención	Rendimiento
Media	17,87	329,91
Mediana	19	348
Desviación Estándar	8,25	118,9
Mínimo	2	80
Máximo	43	621
Kolmogorov-Smirnov	0,07 (p=0,20*)	0,08 (p=0,20*)

* >0,05 normalidad

En la Figura 9 se puede observar la distribución normal de la atención y el rendimiento.

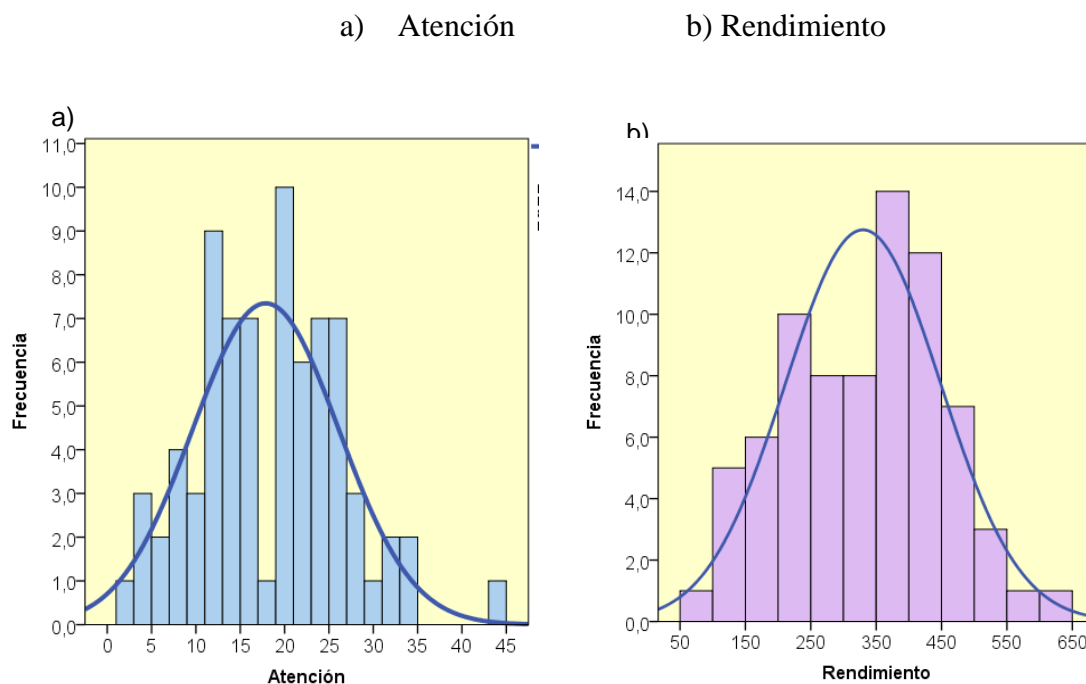


Figura 10 Histogramas de rendimiento y atención. Fuente: Análisis de resultados programa SPSS

Análisis estadístico correlacional e inferencial.

No se encontró relación significativa entre atención y rendimiento. Sin embargo, se evidenció una baja correlación de naturaleza inversa y significativa entre atención y edad, y entre edad y rendimiento. Adicionalmente, la antigüedad no correlacionó con ninguna variable. Los coeficientes de correlación se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5

Correlación atención, rendimiento, edad y antigüedad.

	Rendimiento	Edad	Antigüedad
Atención	$r=0,06$ ($p=0,61$)	$r_s=-0,32^{**}$ ($p=0,01$)	$r_s=-0,15$ ($p=0,19$)
Rendimiento		$r_s=-0,26^*$ ($p=0,02$)	$r_s=0,11$ ($p=0,36$)

Edad

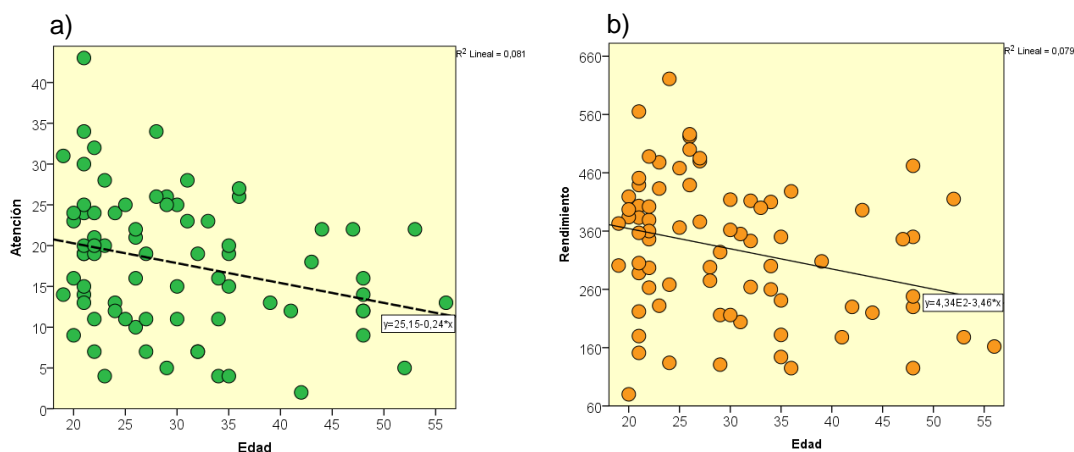
rs=0,04

(p=0,71)

 Significancia *<0,05 **<0,01

Nota: rs=coeficiente de correlación de Spearman, r=coeficiente de correlación de Pearson

En la figura 11 se pueden observar los diagramas de dispersión de la relación entre edad y atención y entre edad y rendimiento.



a) Edad y Atención

b) Edad y Rendimiento

Figura 11. Diagrama de dispersión de rendimiento y atención. Explica la mayor intensidad de la relación de las variables estudiadas, así, entre menor sea la dispersión de los puntos que se aproximen a la recta la intensidad es mayor y en cuanto mayor sea la dispersión de los puntos con relación a la recta menor será intensidad de la misma.

Fuente: Análisis de resultados programa SPSS.

No se encontraron diferencias significativas con relación al sexo en la atención ni en el rendimiento. No obstante, se encontraron diferencias significativas al comparar los grupos en el nivel de formación académica, específicamente aquellos trabajadores con formación académica de primaria, los cuales puntuaron más bajo en la prueba de atención. En el caso de

rendimiento, no se encontraron diferencias significativas con relación al nivel de formación. Los resultados de las pruebas para determinar diferencias significativas se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6

Diferencias significativas para sexo y formación.

	Prueba	Atención	Rendimiento
Sexo	U de Mann-Whitney	609 (p=0,87)	490 (p=0,14)
Formación	H de Kruskal-Wallis	7,84 (p=0,02)*	1,92 (p=0,38)

Significancia *<0,05 **<0,01

La diferencia de los niveles de atención según el nivel de formación puede observarse en la Figura 12

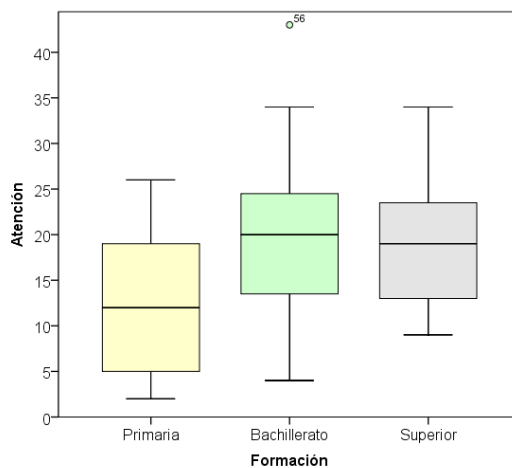


Figura 12 Diagrama de caja de relación, formación y atención. Expresa la relación directamente proporcional entre los resultados obtenidos para la atención y el nivel de formación de los trabajadores. Fuente: Análisis de resultados programa SPSS

Análisis estadístico de regresión.

Se realizó un análisis de regresión para determinar el efecto principal de la atención con relación a las variables adicionales (edad, sexo, antigüedad y formación), así como de la interacción de entre estas últimas. Lo anterior indicó que ninguna de las variables adicionales funciona como variable moduladora entre la atención y el rendimiento. Los resultados de los modelos lineales de regresión se pueden observar en la Tabla 7.

Tabla 7

Modelos lineales de regresión entre atención y variables moduladoras.

Variable Moduladora	Efecto Principal Atención	Efecto Principal Variable Moduladora	Efecto Interacción Variable Moduladora y Atención
Edad	F=1,24 (p=0,50)	F=1,50 (p=0,42)	F=1,22 (p=0,50)
Sexo	F=0,96 (p=0,54)	F=2,25 (p=0,14)	F=1,48 (p=0,18)
Antigüedad	F=1,24 (p=0,42)	F=1,69 (p=0,26)	F=1,17 (p=0,45)
Formación	F=0,98 (p=0,52)	F=0,86 (p=0,43)	F=1,22 (p=0,31)

Significancia *<0,05 **<0,01

Cuando se realizó el análisis de regresión lineal, el sexo no demostró ser una variable predictora o moduladora del rendimiento. A pesar de esto, al ejecutar el análisis correlacional entre atención y rendimiento en hombres y mujeres de forma independiente, se obtuvo que había una correlación directa y moderada entre atención y rendimiento en los hombres, pero no se evidenció la existencia de una correlación significativa en las mujeres. Los resultados de la correlación se presentan en la Tabla 8.

Tabla 8

Correlación atención y rendimiento diferenciado por sexo.

Sexo	Hombres	Mujeres
Relación	$r_s=0,42^*$ $(p=0,04)$	$r=-0,03$ $(p=0,83)$

Significancia * $<0,05$ ** $<0,01$

En la Figura 13 se presentan los diagramas de distribución entre atención y rendimiento diferenciados por sexo.

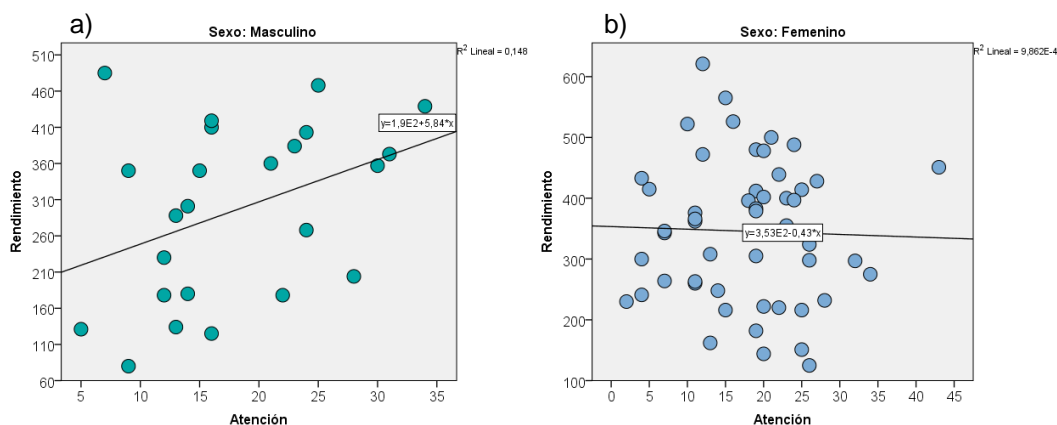


Figura 13 Diagramas de dispersión, atención y rendimiento diferenciado por sexo. A) Hombres B) Mujeres. Fuente: Análisis de resultados programa SPSS.

Discusión

Teniendo en cuenta que el tipo de muestreo empleado fue no probabilístico, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), se discutirán los hallazgos únicamente frente a los resultados de la muestra de trabajadores para la unidad de análisis de la poscosecha de la empresa “The Elite Flower”.

El aporte de esta investigación tanto para el ámbito de la psicología organizacional como para los procesos que actualmente se adelantan en la empresa, tiende a centrarse en el conjunto de variables que intervienen en el rendimiento del personal.

El presente estudio tuvo como objetivo principal conocer la relación entre el nivel de atención y el rendimiento de los operarios del área de poscosecha de una empresa floricultora. Dentro de los aspectos a considerar se encuentra el uso de la prueba “Test de Percepción de Diferencias: Caras” para evaluar el nivel atencional, en contraste con diferentes variables sociodemográficas que pueden llegar a intervenir en el rendimiento.

De acuerdo con diferentes artículos científicos como el de Azkue (2015) en donde se expone la importancia y el rol que juega la atención en el desempeño efectivo de una labor, puede llegarse a concluir que la atención es un factor determinante en el ámbito laboral, pues se constituye como un elemento de estudio cada vez más importante para el desarrollo organizacional, desde el papel de la psicología, en la medida en que promueve el rendimiento de cada individuo en la organización y logra generar un impacto directo en la productividad.

De acuerdo con lo anterior, y para dar respuesta al cuestionamiento inicial propuesto en el presente estudio, se realizaron distintos análisis estadísticos que finalmente arrojaron como resultado la falta de relación significativa entre la atención como proceso cognitivo y el rendimiento como aspecto relevante dentro de los procesos productivos que se adelantan en la organización.

Una variable moduladora que intervino en el estudio de las anteriores fue el sexo, la cual, al analizarse de forma independiente, arrojó relaciones directamente proporcionales tanto con la capacidad atencional del trabajador como con el rendimiento del mismo. Este fenómeno únicamente se manifestó en los trabajadores hombres. Lo obtenido responde en gran medida a los principios establecidos por ciencias como la anatomía, la fisiología, la neurociencia, la medicina, entre otras. Desde estas disciplinas, se ha propuesto que existen diferencias

estructurales entre el funcionamiento del cerebro de hombres y mujeres y que esto se asocia a el tamaño de ciertas estructuras cerebrales que controlan funciones determinadas. De esta forma, áreas cerebrales relacionadas con los procesos cognitivos como la corteza frontal, tienen un mayor volumen en mujeres que en hombres (Rodríguez, 2015).

Existen diferencias entre el desempeño de hombres y mujeres en el desarrollo de tareas que implican las capacidades cognitivas, esto se ha evidenciado en estudios sobre la ejecución de actividades asociadas a las capacidades viso espaciales, para las que se obtienen mejores resultados en los hombres y lingüísticas en las mujeres (Parra, et al., 2006). Esto permitiría entender el motivo por el cual se obtuvieron los resultados de esta investigación a partir del rendimiento de hombres y mujeres de acuerdo con el desarrollo de sus capacidades cognitivas en las tareas asociadas a estas últimas.

Otra de las variables sociodemográficas que arrojaron resultados significativos y evidenció la existencia de una relación directamente proporcional al contrastarla con los niveles de atención fue el nivel de formación académica. Así, se observó que entre menor es el grado de formación del personal, menor es el grado de su capacidad para atender las demandas de la actividad.

El rendimiento laboral del trabajador también estuvo mediado por variables sociodemográficas como la edad, que según los resultados obtenidos se correlacionó de forma inversa con el rendimiento. De acuerdo con lo anterior, es posible afirmar que entre mayor es la edad es menor el rendimiento. Esto concuerda en gran medida con los estudios realizados por Reyes, Jiménez y Lara (2017) sobre el personal de una empresa, en donde se encontró que “la edad fue la única predictora del rendimiento, por cuanto a menor edad mejores desempeños”.

La edad también se correlacionó con la atención y la relación que se encontró fue inversa y de baja intensidad. Según ciertas investigaciones, esto se debe al proceso de deterioro cognitivo

generado por el envejecimiento; al respecto Karbach y Kray, (2009) y Mani, Bedwell, y Miller (2005) (como se cita en Reyes, Jiménez y Lara, 2017), sostienen que este hecho depende en gran medida de la dificultad de la tarea, pues cuando se requiere ejecutar actividades de dificultad baja, las diferencias entre los diversos grupos de edad suelen ser casi imperceptibles.

Según Gómez, Molholm, Christodoulou, Ritter, y Cowan (2000); Sieroff y Piquard (2004) (como se cita en Reyes, Jiménez y Lara, 2017) una teoría que sustenta lo anterior, es la teoría del ciclo vital, en donde se propone que la atención tiende a ser menos selectiva y el proceso un poco más demorado en cuanto se envejece.

Los bajos resultados en la prueba de atención tienen que ver con el desgaste físico y el deterioro cognitivo de las personas, esto se relaciona en los estudios realizados por Aguirre y Guevara (2012), quienes afirman que a causa esos factores, existe una mayor vulnerabilidad en las personas que tienen edades comprendidas entre los 36 y los 59 años, en contraste con el personal joven, tal y como se evidenció en la correlación encontrada que fue de naturaleza inversa (Aguirre y Guevara, 2012).

De hecho el intento de comprensión de la atención, como lo afirma Londoño (2009), evidencia la importancia de la misma como proceso básico para facilitar y participar en la correcta ejecución de diferentes procesos mentales superiores. Uno de ellos es el procesamiento de la información, a partir del cual es posible que se dé el seguimiento de instrucciones, así como muchos otros procesos mentales que son necesarios en el individuo para la supervivencia.

Dicho esto, se sugiere que el sexo, la edad, la escolaridad, la cultura, las condiciones económicas y climáticas en las que los operarios desempeñan sus labores, son variables que pueden llegar a interferir de manera negativa en los procesos atencionales de los individuos.

En los estudios relacionados con el aspecto laboral Dakduk, González y Montilla (2008) exponen la influencia de las variables sociodemográficas en la importancia que los individuos le dan al hecho de tener un trabajo, las cuales afectan directamente la motivación de los

empleados en las organizaciones. Además del sexo, la edad y el factor socioeconómico, el nivel educativo es un factor determinante en el desempeño individual y la estabilidad laboral.

Las investigaciones enfocadas en el área académica, donde se encuentran estudios que sustentan el proceso atencional como base para el aprendizaje y el rendimiento, demuestran también la influencia que pueden llegar a tener las condiciones sociodemográficas en las distintas poblaciones, (Ocampo, 2011). Dichas condiciones llegan a ser un factor relevante en el desempeño individual, correlacionando con el factor del nivel educativo de manera indirecta.

Cabe resaltar que aunque los resultados obtenidos no pueden ser comparados con los hallazgos de otras investigaciones, existen estudios que afirman que además de las variables sociodemográficas encontradas, factores como el ambiente organizacional, que comprende dimensiones como la cultura organizacional, la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y las relaciones interpersonales, intervienen en los bajos niveles de rendimiento de los trabajadores en las organizaciones (Bojórquez, Peñúñuri, Gil y López, 2008), los cuales pueden llegar a brindar una explicación de lo obtenido.

Los bajos rendimientos en las tareas que desempeñan los trabajadores puede también corresponder a los problemas que se asocian a la falta de los diversos tipos de atención como proponen Sohlberg y Mateer (1987) (como se cita en Toulouse y Piéron, 2003) relacionados con la falta de atención selectiva asociada a la capacidad del sujeto para concentrarse en un determinado estímulo al inhibir de forma simultánea la atención que se le presta a otros estímulos no relevantes, a carencias en los procesos de atención dividida o de una asignación correcta de los recursos atencionales a la hora de concentrarse en distintas tareas y por último a dificultades en los procesos relacionados con la atención sostenida o de la persistencia en el momento de centrar la atención en un estímulo determinado a lo largo de periodos prolongados de tiempo.

La competitividad de la organización y la baja productividad de la misma asociada a bajos niveles de rendimiento puede deberse a factores que a su vez pueden ser los causantes de la existencia de una baja correlación entre las variables atención y rendimiento. La cultura de una empresa como “The Elite Flower” que como se mencionó anteriormente, jamás detiene su producción, implica el trabajo en horas extras y turnos nocturnos. Así, la falta de tiempo de recuperación no solo se constituye como un riesgo a la salud, sino que puede sustentar los bajos resultados obtenidos en la investigación realizada tanto para la atención como para el rendimiento (Aguirre y Guevara, 2012).

Con relación al nivel atencional y teniendo presente que el tiempo de ejecución de la prueba era de tres minutos, puede hacerse referencia a las competencias con las que pueden o no contar los trabajadores y que puede alterar los resultados obtenidos en la evaluación de la atención.

Trabajar bajo presión puede ser una competencia con la cual no cuentan los trabajadores de una organización, y está asociada lo que Martha Alicia Alles (2003), reconocida escritora del área de recursos humanos, denomina tolerancia a la presión. Al respecto afirma: “se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.” (Alles, p. 209, 2003).

En cuanto a esto, Monteoliva, Santillan y Pattini (2013), (como se cita en Monteoliva, Carrada e Ison, 2017), proponen los conceptos de eficiencia y eficacia atencional, definidos como la capacidad cognitiva que tiene el sujeto para optimizar, regular y sostener la atención a lo largo de periodos prolongados haciendo uso de los mínimos recursos de tiempo. Afirman estos autores, que el tiempo funge como una variable determinante en cuanto permite que se haga una distinción entre los sujetos que tienen una forma diferente de procesar los estímulos, aunque posean el mismo nivel de eficacia atencional.

Conclusiones

Aunque se considera que la atención es un proceso determinante que contribuye con el incremento de la capacidad productiva del trabajador y con el logro de óptimos resultados al ejecutar una labor (Reyes, Jiménez y Lara, 2017), la presente investigación no arrojó resultados que permitieran establecer relaciones significativas entre el rendimiento y la atención.

A pesar de lo anterior, el estudio llevado a cabo dio a conocer la existencia de relaciones inversamente proporcionales entre la edad y el rendimiento, la edad y la atención y directamente proporcionales entre la atención con el nivel de formación académica. Estas relaciones permiten comprender la importancia de considerar el valor de predictibilidad que pueden llegar a tener diversas variables en el rendimiento de un trabajador en las distintas actividades que desarrolla en una empresa.

Una de las limitaciones que afectaron el desarrollo del proyecto fue el índice de rotación del personal, ya que constantemente, y de forma significativa, se redujo la población de estudio y con esto la muestra tenida en cuenta para el análisis.

Dentro de los aspectos favorables que permitieron la ejecución de la investigación, puede mencionarse el apoyo brindado, puesto que se logró obtener el aval del gerente administrativo, por intermediación de la directora del departamento de selección y formación de la compañía.

El trabajo que realizan los operarios de la compañía “The Elite Flower” da cuenta de la importancia que tiene la correcta realización de la labor y del óptimo rendimiento de cada uno de los colaboradores. Según la información suministrada por la empresa, si un trabajador no ejecuta adecuadamente las labores asignadas, tanto en cultivo como en poscosecha, puede llegar a afectar negativamente a la compañía al generar pérdidas de tiempo y dinero.

Lo anterior se debe a que dichas acciones ocasionan la devolución del producto, con lo cual se afecta directamente la producción. Por este motivo fue necesario indagar en el estudio de variables secundarias, como lo fueron: la edad, la antigüedad, el nivel de formación académica

y el sexo, ya que algunas de ellas pueden modular o intervenir en el rendimiento o la capacidad atencional del trabajador

La investigación desarrollada permitió comprender la importancia que pueden tener los estudios neuropsicológicos a la hora de detectar dificultades o alteraciones en la atención, pues la evaluación neuropsicológica es el medio para determinar el tipo, la intensidad y la gravedad de las alteraciones en caso de que el déficit atencional sea causado por lesiones o traumatismos, así como el planteamiento de un programa de rehabilitación en pro de la optimización de los procesos de aprendizaje del sujeto, así como las necesidades que enfrente en su vida cotidiana. Si bien es necesario afirmar que los datos recogidos no arrojaron información sobre posibles alteraciones en los procesos de atención de los individuos, este estudio se limitó a concentrarse sólo en las relaciones entre atención, como una habilidad personal manifiesta en las actividades laborales de los empleados estudiados.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta que el proceso psicológico de la atención interviene en gran medida en la productividad del individuo, así como en el alcance de óptimos y eficientes resultados dentro de las tareas que puede ejecutar diariamente (Reyes, Jiménez y Lara, 2017); los resultados obtenidos en esta investigación pueden contribuir al desarrollo desde el área organizacional para poder obtener un mejor desempeño del trabajador dentro de una empresa

Con el fin de alcanzar mejores niveles de rendimiento en el personal que labora en una compañía, el reconocimiento de variables intervinientes que pueden afectarlo puede ser conseguido usando instrumentos de medida como los aplicados en este trabajo, con el fin de proceder con una posterior evaluación del mismo.

Se considera importante emprender acciones encaminadas a la aplicación de pruebas adicionales que en investigaciones posteriores puedan llegar a complementar los estudios

realizados e incluso que permitan ampliar los conocimientos que se tienen sobre la variable atencional y como emplearla de forma efectiva dentro del entorno organizacional.

En investigaciones futuras podrían ser revisados los aportes de las Neurociencias, con el fin de analizar la posible relación entre la atención y el deterioro cognitivo en los trabajadores de las organizaciones, debido a la existencia de correlación inversa entre la edad y la atención hallada en los apartados anteriores.

Pueden tenerse en cuenta también los aportes de la neuropsicología sobre los modelos que explican la atención, como el modelo de Sohlberg y Mateer (1987, 1989), el de Posner y Petersen (1990), el de Norman y Shallice (1986) (como se cita en Muñoz, Blázquez, Galpasoro y González, 2011), entre otros, pues gracias a éstos sería posible la determinación de las actividades que podrían llegar a proponerse para trabajar los diversos componentes de las capacidades cognitivas relacionadas con la atención.

Debido a que tanto en “The Elite Flower” como en otras empresas se trabaja con personas de distintas cohortes o grupos de edad en una misma área o línea de producción, se propone que, a la hora de conformar los grupos de trabajo, se haga una distribución heterogénea del personal según la variable edad. Esto con el fin de evaluar, optimizar e incrementar el rendimiento del personal, tanto al interior como hacia el exterior del grupo y así hacer de la organización una institución más productiva y competitiva dentro del mercado.

Debe considerarse la opción de evaluar la posibilidad de enfocarse en el trabajador de mayor edad a la hora de realizar los procesos de desarrollo de destrezas y la adquisición de nuevas habilidades y tener en cuenta la existencia de variables intervinientes que pueden afectar el rendimiento.

En estudios posteriores se recomienda ahondar en la revisión de los aspectos específicos del aprendizaje que se relacionan con la atención, puesto que asociaciones entre esta variable y la apropiación interiorización y seguimiento de instrucciones puede llegar a ser un punto clave a

tratar dentro de los programas de formación de las compañías, para de esta forma introducir cambios que contribuyan con la mejora de la capacidad atencional del trabajador y con la forma de impartir capacitaciones por parte la organización.

Es importante que desde el área organizacional se contribuya con el estudio investigativo de variables cognitivas y psicológicas como la inteligencia, la memoria, la percepción, el aprendizaje, las habilidades sociales, el lenguaje entre otras que pueden intervenir en el rendimiento del trabajador al relacionarse con la forma en la que el trabajador puede enfrentarse al mundo en su vida cotidiana. Pues como afirman Reyes, Jiménez y Lara (2017), los procesos psicológicos como la atención son determinantes en la consecución de resultados efectivos en el ámbito laboral y como se ha visto en la trayectoria de la presente investigación estos no han sido estudiados de forma suficiente en las organizaciones.

Si se considera que más allá de la relación entre la atención y el rendimiento, estas variables pueden estar afectadas por otras variables intervinientes de forma independiente, es indispensable que el psicólogo tenga presente que debe intervenir y realizar seguimiento a los procesos de mejora del rendimiento. Incluso para esto, teniendo en cuenta la cultura y el clima organizacional, ya que no se hallaron aspectos significativos propiamente asociados a las variables estudiadas; pues la investigación permitió ahondar y comprender la existencia de dimensiones, como las mencionadas en apartados anteriores, que pueden llegar a impedir el óptimo desarrollo del trabajador al interior de la organización, incluso extrapolarse a la vida personal del mismo alterando su bienestar.

El descubrimiento de variables que intervienen en el rendimiento del trabajador, hace posible que la empresa pueda hacer uso de los hallazgos encontrados para contribuir con la construcción de las actividades que se desarrollan desde el departamento de entrenamiento y mejora continua para de esta forma incrementar la productividad del trabajador.

Esto se lograría haciendo que se aplicaran pruebas piloto en las que además de ejecutar actividades propias de este departamento, se controlaran previamente aspectos como la capacitación del trabajador, desde el área de formación, así como los beneficios y las condiciones laborales del área de trabajo, entre otros desde el departamento de bienestar; inclusive puede llegar a trabajarse de manera conjunta con el área de salud y seguridad en el trabajo para que de esta manera puedan reducirse los riesgos asociados a la falta de atención en la ejecución de labores diarias, teniendo en cuenta que los resultados encontrados arrojaron la existencia de una baja capacidad atencional en los trabajadores. Esto último basado en la revisión teórica desarrollada para esta investigación.

Para contribuir con lo anteriormente mencionado, se presenta una propuesta a continuación: La compañía “The Elite Flower”, puede implementar medidas de capacitación enfocadas en la realización de actividades dinámicas que impliquen la participación del personal operativo del área de poscosecha. Dichas actividades pueden estar orientadas específicamente a contribuir con el desarrollo y entrenamiento de la atención y la percepción, que se encuentra asociada al proceso atencional de las personas. Así mismo, lo propuesto busca generar una baja inversión y un alto retorno de esta última para incrementar la competitividad y productividad de la compañía.

En la propuesta fueron tenidas en cuenta variables como el nivel de escolaridad de la población, la edad de toda la población estudiada y las labores que se realizan en poscosecha.

Para el entrenamiento de la percepción, se propone que el área de formación enfoque sus tareas en la realización de ejercicios como los que se presentan en la figura 14.

Debido a que se tiene que el desarrollo de la memoria es relevante en la mejora de la atención y en el seguimiento de instrucciones se recomienda revisar el “Cuaderno de ejercicios de estimulación cognitiva para reforzar la memoria” de Ansón., et al. (2015), que contiene varias actividades con distintos niveles de complejidad.

De acuerdo Cuervo y Quijano (2008) el modelo de Sohlberg y Mateer, así como su programa de entrenamiento del proceso de la atención APT (Attention Process Training) requiere de la propuesta de diferentes tareas enfocadas a un tipo de atención específico para mejorar los niveles de la misma. Por lo anterior, se plantean distintas actividades enfocadas a los procesos atencionales básicos, tales como aquellas encaminadas al desarrollo de la atención sostenida y selectiva y para los procesos atencionales complejos tareas centradas en el entrenamiento de la atención dividida (Servicio de NeuroRehabilitación, 2015). Así mismo, se recomienda tener en cuenta dentro del método de evaluación de la atención algunos factores que hacen referencia a la rapidez de respuesta y el número de aciertos a la hora de resolver las pruebas.

ESQUEMA DE INTERVENCIÓN: ENTRENAMIENTO EN EL PROCESO DE ATENCIÓN (APT)					
ACTIVIDAD	MODELO	COMPONENTE DE ATENCIÓN	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	METODO DE EVALUACIÓN
Clasificación geométrica	APT de Sohlberg y Mateer	Atención selectiva y sostenida.	Ubicar objetos o imágenes geométricas similares en cuanto a forma y color, pero de diferente tamaño en una caja, esto con el fin de que las personas realicen un proceso de reconocimiento y clasificación de dichas figuras en diferentes cajas de cartón conforme a su tamaño y características (Major, 2009).	Potenciar niveles de atención y de percepción.	Velocidad de respuesta y aciertos.
¿A quién corresponde el sonido?	APT de Sohlberg y Mateer	Atención dividida y sostenida.	Estimular la atención auditiva y visual del trabajador, a partir del uso de sonidos que permitan identificar el objeto y ubicarlo en imágenes dispuestas en tarjetas presentadas de forma simultánea para que la persona escoja la tarjeta correspondiente al sonido (Major, 2009).	Potenciar únicamente niveles atencionales.	Aciertos.
Entorno Geométrico	APT de Sohlberg y Mateer	Atención selectiva y sostenida.	Búsqueda en la que se asignan figuras geométricas en tarjetas y las personas deben encontrar los objetos que posean la misma forma en objetos dispuestos en todo el salón o sitio (Major, 2009).	Potenciar niveles de atención y de percepción.	Aciertos.
Busca la pareja exacta.	APT de Sohlberg y Mateer	Atención selectiva y sostenida.	Búsqueda de imágenes dispuestas en una caja, cada una de estas imágenes debe contar con una pareja exactamente igual. Se escoge una figura diferente y se les asigna a varias personas. Cuando se les indique deben ir a buscar en la caja la pareja de la figura que se les asigna y así sucesivamente (Major, 2009).	Potenciar niveles de atención y memoria.	Velocidad de respuesta y aciertos.

Figura 14 *Esquema de Intervención: Entrenamiento en el proceso de la atención.* Fuente: Elaboración Propia

Referencias

- Aguirre, E., y Guevara, G. (2012). Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la universidad de costa rica. *Enfermería Actual en Costa Rica*, (22). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/448/44823378004/>
- Alles, M. (2003). *Gestión por competencias. "El diccionario"*. Ed. Granica. Buenos Aires. Argentina
- Arán, V. Musso, M. (2007). Screening Neuropsicológico en una población de niños bajo riesgo por pobreza. *Avances en Investigación en Ciencias del Comportamiento en Argentina, 1*, 177-205. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Mariel_Musso/publication/283734646_Screening_Neuropsicologico_en_una_poblacion_de_ninos_bajo_riesgo_por_pobreza/links/5646813808ae451880aa6068/Screening-Neuropsicologico-en-una-poblacion-de-ninos-bajo-riesgo-por-pobreza.pdf?origin=publication_detail
- Anónimo (2017/08/03). Así está el mercado de las flores en Colombia. *Semana*. Recuperado de <http://sostenibilidad.semana.com/medio-ambiente/articulo/mercado-de-las-flores-en-colombia-asi-esta-este-sector/38350>
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores [ASOCOLFLORES], Global Reporting Initiative [GRI]. (2010). "Reporte GRI del sector floricultor colombiano asociado en Asocolflores" [en línea], Consultado el 12 de octubre de 2017 de <http://cecodes.org.co/reportes/archivos/asocolflores/ReporteGRIAsocolflores.pdf>
- Araujo, M., y Leal, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2).132-147. Recuperado el 19 de enero 2018 de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1396>

- Anónimo. (6/4/2015). ¿Cuáles sectores generan más empleo en el país? *Dinero*. Recuperado de <http://www.dinero.com/economia/articulo/cuales-sectores-generaron-mas-empleo-abril-2015/209196>
- Ansón, L. Bayés, I. Gavara, F. Giné, A. Nuez, C., (2015). Cuaderno de ejercicios de estimulación cognitiva para reforzar la memoria. *Consorti Sanitari Integral*. Recuperado de https://www.csi.cat/media/upload/pdf/estimulacion-cognitiva-csi_editora_94_3_1.pdf
- Arango, J. (2006). *Rehabilitación neuropsicológica*. Editorial El Manual Moderno.
- Arellano, E. (2013). Epistemología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Paradigmas y Objetivos. *Revista de Claseshistoria*, (12), 3.
- Asch, J. M. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidelitas* 5, 4-14. Recuperado de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Askue, J. (2015). La importancia de la atención plena para ser productivos. Depro consultores. Recuperado de: <http://deproconsultores.com/memoria/la-importancia-de-la-atencion-plena-para-ser-productivo>
- Ballesteros, S. (2014). La atención selectiva modula el procesamiento de la información y la memoria implícita. *Acción Psicológica*, 11(1), 7-20. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2014000100002
- Borja, M. (2012). *Niveles de atención en escolares de 6-11 años de una institución educativa primaria del distrito de Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1099/1/2012_Borja_Niveles%20de%20atenci%C3%B3n%20en%20escolares%20de%206-

11%20a%C3%B1os%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20primaria%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

Bojórquez, Peñúñuri, Gil y López (2008). Ambiente laboral y factores que afectan al desempeño humano en una empresa constructora de Ciudad Obregón Sonora. En Anónimo (Presidencia), “*De la Articulación Empresarial al Ecosistema de Negocios ... Un Nuevo Enfoque*”. Ponencia llevada a cabo en el Instituto Tecnológico De Sonora Primer Congreso Internacional De Negocios. Ciudad Obregón, México.

Bustos, P y Riquelme, C. (2012) *Evaluación del nivel de atención selectiva visual y sostenida visual en niños y niñas de la provincia de Ñuble*. (Tesis de grado). Universidad del Bio, Chile. Recuperado de http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2012/bustos_p/doc/bustos_p.pdf

Colciencias, 2018. *Programa Nacional de Ciencias Sociales y Humanas*. Colombia: Gobierno de Colombia. Recuperado de <http://www.colciencias.gov.co/node/1121>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw Hill.

Cuervo, M & Quijano, M. (2008). Las alteraciones de la atención y su rehabilitación en trauma craneoencefálico. *Pensamiento Psicológico*. 4(11), 167 – 181. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111671011>

Dakduk, González y Montilla. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Periódicos electrónicos en psicología* 42 (2). 390 - 401. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000200020

Dirección General de Educación Técnico Profesional [DGTP] (2018). Sector agropecuario. República Dominicana: Ministerio de Educación. Recuperado de <http://dgetp.edu.do/sector-agropecuario>.

- “The Elite Flower” – A touch of class. (2018). Recuperado de <http://www.eliteflower.com/>
- García, J. (1997). *Psicología de la atención*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Garrido, A. A. G. (2006). *La atención y sus alteraciones: del cerebro a la conducta*. Unam.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Recuperado de <https://www.scielo.org/article/resp/2009.v83n2/169-173/es/>
- Gorriti Bontigui, M. (2005). “La evaluación de desempeño; concepto, criterios y métodos”, I Congreso sobre Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública, Junio de 2005, Vitoria-Gasteiz.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, J., & Hernández, S., & García, E., & Díaz, A., & Rodríguez, C., & Martín, R. (2012). Test de atención D2: Datos normativos y desarrollo evolutivo de la atención en educación primaria. *European Journal of Education and Psychology*, 5 (1), 93-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1293/129324775008/>
- Iglesias, M., & Cortés, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. El Carmen, México: Universidad Autónoma del Carmen
- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010. *Contabilidad y Auditoría–CPA. Ambato, ECU. pp. 47.* Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Lima, V. (2014). Habilidades psicológicas que influyen en el rendimiento deportivo. Recuperado el 17 de enero de 2018 de

<http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/TFG%20VALERIA%20LIMA.pdf>

Londoño, L. (2009). La atención: un proceso psicológico básico. *Revista de la facultad de psicología universidad cooperativa de Colombia*, 5 (8), 92-100. Recuperado de: <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/articulo-09-vol5-n8.pdf>

Roselló, J., Munar, E., Obrador, P., y Cardell, E. (2007). Historia conceptual de la atención. *Revista de Historia de la Psicología*, 28(2), 59-65. Recuperado el 15 de enero de 2018 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2383008.pdf>

Servicio de Neurorehabilitación de Hospitales Nisa. (2015). Rehabilitación de la atención.

Recuperado de: <https://www.neurorhb.com/blog-dano-cerebral/rehabilitacion-de-la-atencion/>

Sevilla, J., y Melero, F. (2008). Qué aporta el estudio del devenir histórico a la *Psicología*, 29(1), 99-126. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2595293.pdf>

Trujillo, M. (2014). La evaluación de desempeño. [Tesis de Grado]. Universidad de la laguna. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPENO.pdf?sequence=1>

Major, S., Walsh, M. (2009). Actividades para niños con problemas de aprendizaje. Editorial CEAC.

Monroy, L. V., Aragón, D., Rivera, S., y Trevisi, C. (2004). Discursos circulantes y construcción social de empresa en una organización del sector floricultor colombiano. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 3(2), 197-212. Recuperado el 20 de Octubre de 2017 de https://www.researchgate.net/profile/Liliana_Vargas_Monroy/publication/26455965_

CIRCULATING_DISCOURSES_AND_SOCIAL_CONSTRUCTION_OF_COMPANY_IN_AN_ORGANIZATION_OF_THE_COLOMBIAN_FLOWER_SECTOR/links/587d29e008ae9a860ff0eed5/CIRCULATING-DISCOURSES-AND-SOCIAL-CONSTRUCTION-OF-COMPANY-IN-AN-ORGANIZATION-OF-THE-COLOMBIAN-FLOWER-SECTOR.pdf

Monteoliva, J., Carrada, M., e Ison, M., (2017). Test de percepción de diferencias: Estudio normativo del desempeño atencional en escolares argentinos. *Interdisciplinaria*, 34(1), 39-56. Recuperado de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272017000100003&lng=es&tlng=es

Muñoz, E. Blázquez, J. Galpasoro, N y González, B. (2011). *Estimulación cognitiva y rehabilitación neuropsicológica*. Editorial UOC.

Pérez, H. (2008). *Desarrollo de los procesos atencionales* [Tesis Doctoral] Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/8447/1/T30734.pdf>

Ocampo, A. (2011). El contexto educativo y los procesos atencionales: una aproximación desde la cultura, las emociones y el cuerpo. *Colegio Hispanoamericano*, 9 – 22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3884425.pdf>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Luque, A. (2009). La atención. Recursos. Innovación y experiencias educativas. Recuperado de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_16/ANA%20MARIA_LUQUE_1.pdf

- Peña, G., Cañoto, Y., y Santalla, Z. (2006). Una introducción a la psicología. *Editorial Texto, CA.*
- Ramos, D. (2017). [Mensaje en un blog] Recuperado de <https://blog.neuronup.com/deterioro-atencion-sostenida-rehabilitacion/>
- Ramírez, R. G. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. [Tesis doctoral] Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Reyes, P., Jiménez, M. C. J., y Lara, C. (2017). Atención selectiva y sostenida de trabajadores en dos jornadas del día. *Psychologia: Avances de la Disciplina, 11(2)*, 113. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/5ddb12a3147512cab7ac25caf2487fe8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042729>
- Rodríguez, M. y Montoya, J. (2006). Entrenamiento en el mantenimiento de la atención en deportistas y su efectividad en el rendimiento. *Acta colombiana de psicología, 9(1)*, 99-112. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v9n1/v9n1a09.pdf>
- Rodríguez, G. (2015). Sexo y Cerebro. *Ciencia. 66 (4)*, 11-15. Recuperado de http://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/66_4/PDF/SexoYCerebro.pdf
- Tortolera, M. (2017). La atención como proceso activo del aprendizaje. *Psicomed.* Recuperado de <http://psicopedia.org/7179/atencion-proceso-activo-del-aprendizaje/>
- Moreno, J. H., & Martínez, N. C. (2010). Conductas externalizantes, rendimiento académico y atención selectiva en niños con y sin hiperactividad. *Psychologia. Avances de la disciplina, 4(1)*.
- Parra, N., de la Peña, I. (2017). Atención y Memoria en estudiantes con bajo rendimiento académico. Un estudio exploratorio. *ReiDoCrea, 6*, 74-83. Recuperado el 13 de enero de 2018 de <http://hdl.handle.net/10481/45029>

- Parra, L., García, A., Ortiz, S., Pérez, D., Nájera, J., Basurto, N.,...y Rivas, I., (2009). Las diferencias anatómicas cerebrales que implican diferencias funcionales (1a de dos partes) *Rev. Fac Med UNAM*, 52(4). Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rfm/no52-4/RFM052000409.pdf>
- Procolombia. (s.f.) *Flores*. Colombia: Procolombia. Recuperado de <http://tlc-eeuu.procolombia.co/oportunidades-por-sector/agroindustria/flores>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.). Madrid: RAE.
- Sánchez, I. y Pérez, V. T. (2008). El funcionamiento cognitivo en la vejez: atención y percepción en el adulto mayor. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 24(2) Recuperado el 17 de enero de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252008000200011&lng=es&tlng=es
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral-Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Doctoral dissertation, Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 28 de octubre de 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, S. (2009). *Desarrollo organizacional*. El Cid Editor.
- Toulouse., E. y Piéron., H. (2013). *Manual TP-R. Toulouse-Piéron-Revisado, prueba perceptiva y de atención*. Madrid: Ediciones TEA, octava edición.
- Thurstone, L. y Yela, M. (2001). *Manual de Percepción de Diferencias (Caras)*. Madrid: Ediciones TEA, novena edición.
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2654/265420471004/>

Apéndices

Apéndice 1

Baremos para profesionales.

PUNTUACIÓN DIRECTA									
Centiles	NP-1	NP-2	NP-3	NP-4	NP-5	NP-6	NP 7	NP 8	Enea-
	Botones	Aprendices	Operarios	Oficiales	Mando Medio	AD.	Funciones	Téc- Org.	tipos
99	57	55	57	54	55-56	59	53	60	9
97	52	50	52	49	51	56	50	59	9
96	51	48	51	47	50	55	49	58	8
95	49	47	49	46	49	54	48	57	8
90	46	45	45	43	44	51	46	55	8
89	45	44	44	42	43	50	45	54	7
85	43	42	42	40	41	47	43	52	7
80	42	41	40	37	38	45	41	49	7
77	----	39	38	36	37	----	40	47	6
75	41	38	37	35	36	44	39	46	6
70	40	37	36	33	34	43	37	44	6
65	39	36	34	32	32	42	36	43	6
60	38	35	33	30	31	40	35	41	5
55	36	34	32	29	30	39	34	40	5
50	35	33	30	28	28	38	33	39	5
45	34	32	29	27	27	37	32	37	5
40	32	31	27	26	26	35	31	36	4

35	31	30	26	25	25	34	30	35	4
30	30	28	24	24	23	33	29	34	4
25	29	27	22	23	22	32	28	33	4
23	28	26	21	22	21	31	----	32	3
20	27	24	20	21	20	30	27	31	3
15	25	22	18	19	17	28	25	29	3
11	24	20	16	18	14	26	24	28	2
10	23	19	15	17	13	25	23	27	2
5	20	15	10	14	8	21	19	25	2
4	19	14	9	13	7	20	18	24	1
1	9-10	6-8	3	6-8	2	14-	6-8	17-	1
						15		19	
N	187	106	479	363	123	238	123	163	N
Media	34,89	32,25	29,87	29,05	28,63	37,74	33,49	39,47	Media
Desviación Típica	9,42	9,84	11,50	9,57	11,52	9,75	9,06	8,88	Desviación típica

Nota: Corresponde a los baremos aportados por la prueba y utilizados para el análisis de la información recolectada con el test.

Apéndice 2

Instrucciones. Test de percepción de diferencias. Recuperado de: Thurstone (1945). Manual test de percepción de diferencias.

N.º 21

TEST DE PERCEPCION DE DIFERENCIAS
(Caras) -

PD	
PC	
PT	
GN	

Apellidos y nombre: Edad: Sexo:
 Empresa: Categoría:
 Centro de enseñanza: Curso:

I N S T R U C C I O N E S

Observe la siguiente fila de caras. Una de las caras es distinta a las otras. La cara que es distinta está marcada.

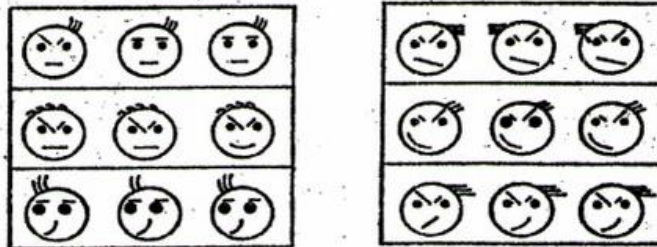


¿Ve Ud. el motivo por el cual la cara del medio está marcada? La boca es la parte distinta. A continuación hay otra fila de caras. Mírelas y marque la que es diferente de las otras.



Deberá haber marcado la última cara.

A continuación encontrará otros dibujos parecidos para practicar. En cada fila de tres figuras, marque la cara que es distinta de las otras.



Cuando se le indique, vuelva la hoja y marque las restantes caras en la misma forma. Trabaje rápidamente, pero trate de no cometer equivocaciones.

ESPERE LA SEÑAL DE COMIENZO



Copyright ©

S. A. -

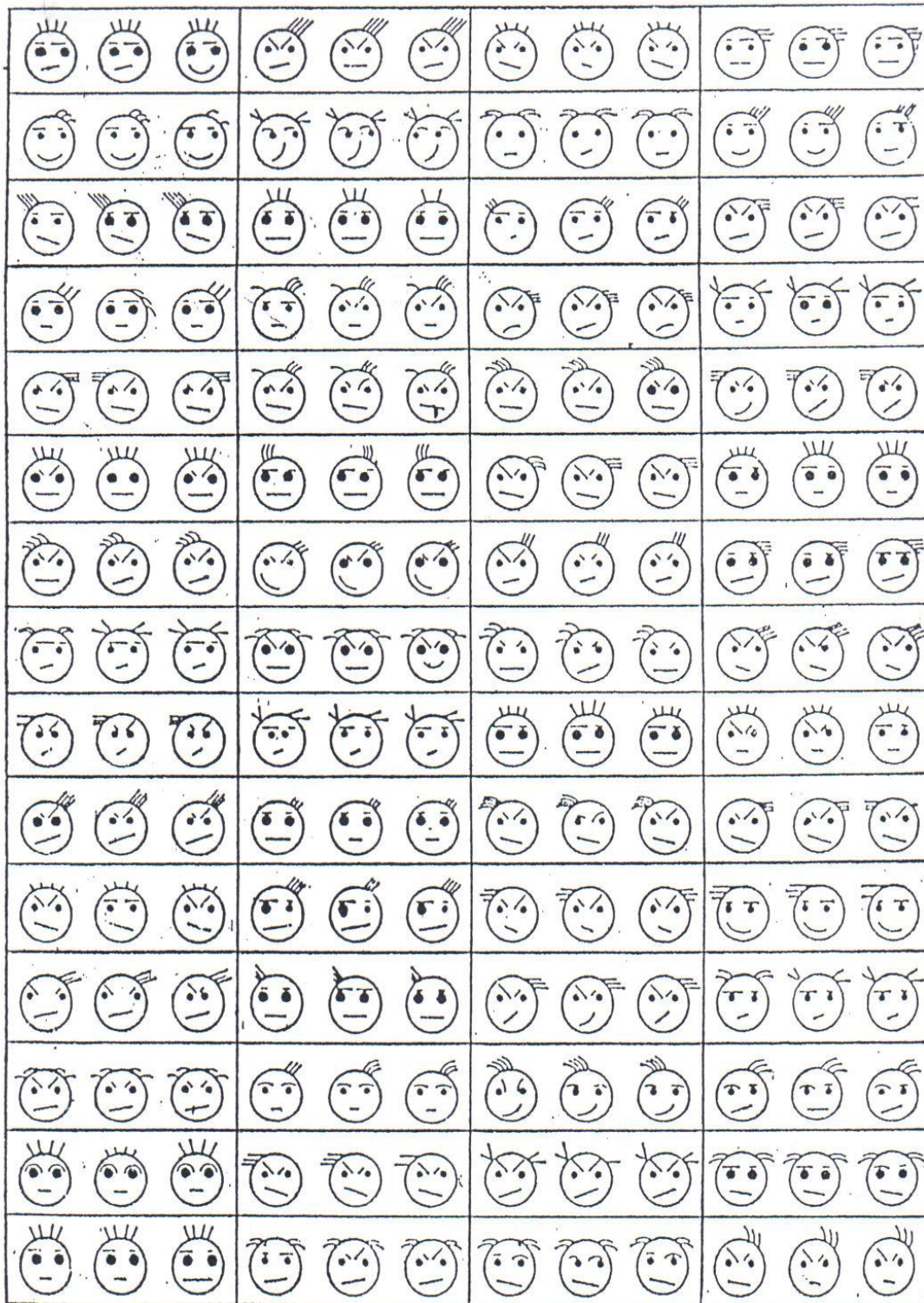
Edite:

- Fray Bernardino de Sahagún, 24. - Madrid-16. - Imprime: Aguirre Campano. - Deganzo, 15 dupdo. Madrid-2. - Depósito Legal: M. 23.437 - 1973.

Apéndice 3

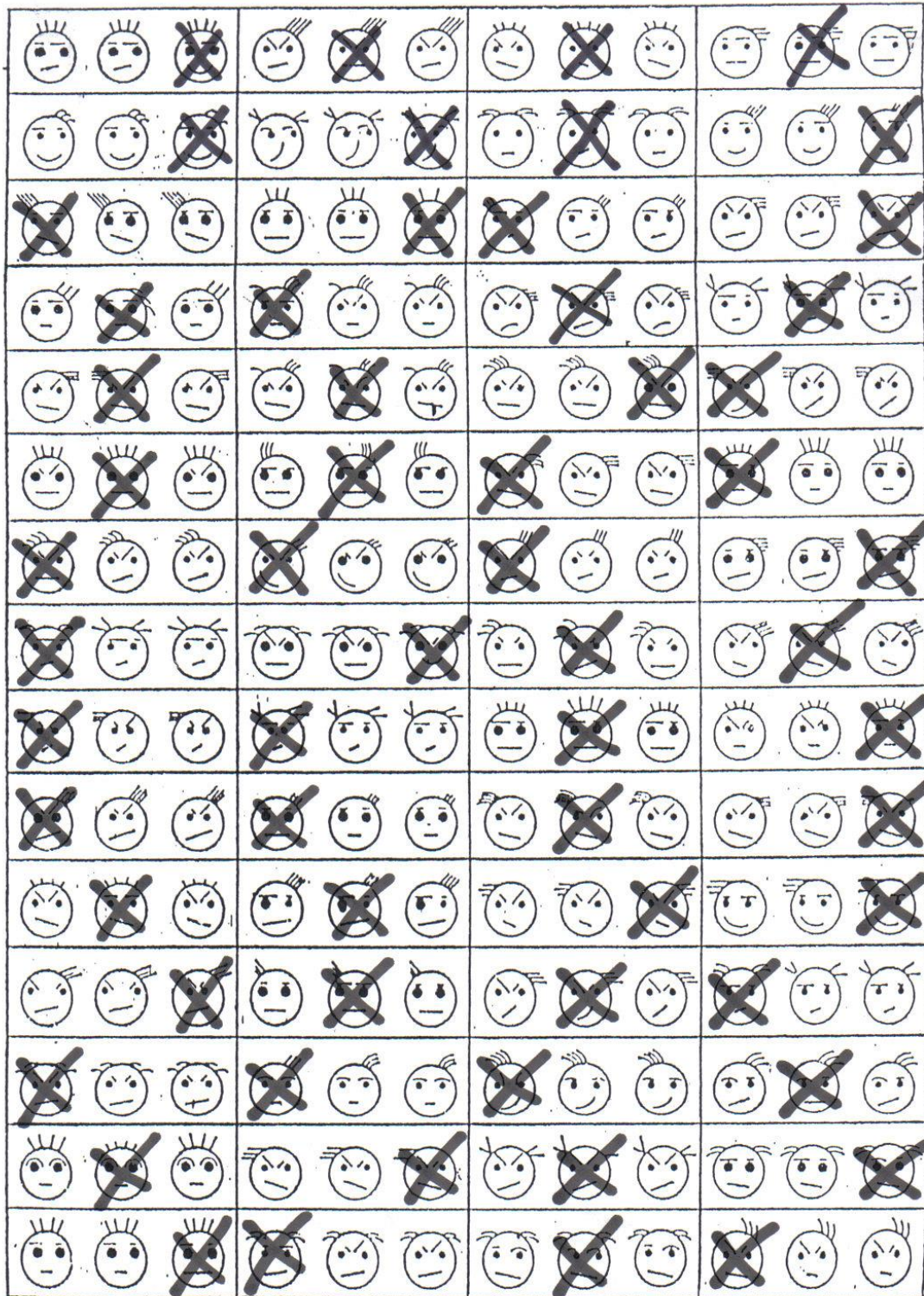
Hoja de aplicación. Test de percepción de diferencias. Recuperado de: Thurstone (1945).

Manual test de percepción de diferencias.



Apéndice 4

Plantilla de corrección. Test de percepción de diferencias. Recuperado de: Thurstone (1945). Manual test de percepción de diferencias.



	ACTIVIDAD	dic-17				ene-18				feb-18			
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
ETAPA PLANEACIÓN	CONSTRUCCIÓN IDEA DE PROYECTO												
	REVISIÓN DE LA LITERATURA												
	CONSOLIDACIÓN DE LA PROPUESTA												
	PRESENTACIÓN PROPUESTA EMPRESA												
	SOLICITUD AVAL DEL PROYECTO												
	PRESENTACIÓN ANTEPROYECTO COMITÉ DE PRÁCTICAS												
	ASIGNACIÓN ASESOR TESIS												
	ASESORÍA PARA CORRECCIONES												
	REESTRUCTURACIÓN PROYECTO AJUSTES												
	CONSTRUCCIÓN MARCO TEÓRICO												
	CONSTRUCCIÓN MARCO METODOLÓGICO												
ETAPA EJECUCIÓN	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN												
	TABULACIÓN DE RESULTADOS												
ETAPA	ANÁLISIS DE RESULTADOS												
	AJUSTES FINALES												
	PRESENTACIÓN PROPUESTA FINAL												
	REVISIÓN COMITÉ DE PRÁCTICAS												

	ACTIVIDAD	mar-18			
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
ETAPA PLANEACIÓN	CONSTRUCCIÓN IDEA DE PROYECTO				
	REVISIÓN DE LA LITERATURA				
	CONSOLIDACIÓN DE LA PROPUESTA				
	PRESENTACIÓN PROPUESTA EMPRESA				
	SOLICITUD AVAL DEL PROYECTO				
	PRESENTACIÓN ANTEPROYECTO COMITÉ DE PRÁCTICAS				
	ASIGNACIÓN ASESOR TESIS				
	ASESORÍA PARA CORRECCIONES				
	REESTRUCTURACIÓN PROYECTO AJUSTES				
	CONSTRUCCIÓN MARCO TEÓRICO				
	CONSTRUCCIÓN MARCO METODOLÓGICO				
ETAPA EJECUCIÓN	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN				
	TABULACIÓN DE RESULTADOS				
ETAPA	ANÁLISIS DE RESULTADOS				
	AJUSTES FINALES				
	PRESENTACIÓN PROPUESTA FINAL				
	REVISIÓN COMITÉ DE PRÁCTICAS				