

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
RECTORÍA BOGOTÁ VIRTUAL

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

APLICACIÓN DE LA METODOLOGIA AGIL SCRUM EN LAS FUNCIONES  
TRANSVERSALES DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA  
EN BOGOTA, 2024.

TÍTULO DE LA DISERTACIÓN

BENEFICIOS DE LA METODOLOGIA AGIL SCRUM EN LOS PROCESOS  
OPERATIVOS TRANSVERSALES DE UNA COMPAÑÍA PRIVADA EN  
BOGOTA, 2024.

Autor(s)

SERGIO DAVID GRACIA NIÑO

Director

LUIS ALBERTO CARDENAS OTAYA

BOGOTA, COLOMBIA  
ENERO, 2025

## Resumen

Esta investigación se requiere analizar y mejorar la estructuración operativa en las funciones transversales de los colaboradores de una compañía, y crear diferentes alternativas que puedan ejercer con el fin de cumplir los objetivos y metas esperadas, con la ayuda de las metodologías ágiles scrum, donde se piensa implementar mecanismos como el scrum master, equipo de desarrollo y entregables al producto owner.

Con el fin de poder diseñar y adecuar estrategias que generen un impacto positivo en los objetivos esperados se busca con la ayuda de las metodologías actuales, que brinden cualidades y agilice el proceso operativo de la compañía con sus colaboradores y que la transversalidad en vez de volver un inconveniente, se convierta en un beneficio para su compañía y esta a su vez liderar diferentes escenarios en el mercado y que su demanda sea alta, apropiar el uso actual de metodologías ágiles como fundamento esenciales, persuadiendo a los colaboradores y a la compañía en la gestión operativa que esta pueda impactar positivamente en todos sus procesos.

*Palabras clave: Metodología ágil scrum, producto owner, entregables, equipo de desarrollo, producto owner, análisis, diseño, colaboradores, jerarquía.*

## Índice

Incluye todos los apartados que constituyen el documento, señalando y numerando claramente la distribución de los títulos, subtítulos y apéndices o anexos (para realizar el índice tenga en cuenta las secciones de este documento, su descripción y numeración). En el índice se enuncian los títulos de primero a máximo quinto nivel (consultar el Apéndice A de este documento, p.13). Los títulos se colocan respetando las normas de títulos (ver niveles de titulación Normas APA). Se aconseja usar las herramientas para tabla de contenido disponibles en Word 2010 o posteriores, entre estas la configuración de los niveles de título.

## Capítulo 1. Planteamiento del problema

El presente proyecto tiene como finalidad mencionar los riesgos que contienen las compañías o empresas al implementar la transversalidad en las funciones laborales de sus colaboradores, según Estrada Sandra (2006), es una orientación que implementa las empresas para el aporte colaborativo en los empleados de cualquier compañía, pero a su vez debe verse reflejado el riesgo emocional que se enfrentan los colaboradores, en la actualidad es una herramienta que las compañías recalcan como objetivo principal en su operatividad diaria en el manual que expone Pérez Guacimara (2019), soporta la variables sobre la seguridad y salud en el trabajo lo este manual fomenta a que las empresas puedan distribuir correctamente el equipo de trabajo siempre y cuando no contemplan la integridad física ni mental de cada colaborador, que pueda ser un trabajo colaborativo y en sinergia a las capacidades que el producto owner lo requiera.

Gracias al aporte expuesto por el diccionario de la real academia española (1992), el concepto transversal o transversalidad hace referencia a “que se haya o se extienda atravesado de un lado a otro” esto hace énfasis a un criterio sobre los conocimientos que se adquieren por ejemplo una persona del campo de aprendizaje en la ejecución locativa pueda brindar su apoyo en un campo de la construcción o relacionado esto, según Mintzberg, H. (1984) ya que su enfoque es las adecuaciones y brinda la similar responsabilidad laboral y sus conocimientos son aceptados y pueden proporcionar soluciones acertadas en el ámbito, esto quiere decir que cuando se habla de transversalidad nos referimos a los conocimientos que se optan por cualquier tipo de estudio, y en el ámbito laboral cuando se requiere un “apoyo” se puede brindar teniendo en cuenta la concurrencia y las capacidades.

La conclusión que se busca es adecuar la idea de Transversalidad parte de una ideología en el entorno de las empresas según Busquets, D. y otros (1993), señala que el eje transversal en el desarrollo empresarial debe llevar al planteamiento y al análisis de solución de problemas significativos que contenga la organización, con el único fin de solventar estos inconvenientes y generar soluciones oportunas con adaptación de los conocimientos que se optan y se manifiestan en una organización, esta mecánica se busca implementarla por medio de una metodología ágil Scrum que busca una mejor reorganización o estructurar la operatividad en una compañía y como esta puede fomentar los principios Scrum como base pilar sujeta a condiciones que la empresa lo requiera, Alvares Alonso (2019), hace referencia a la empresa puede formarse su operatividad como una empresa ágil y hace referencia a metodologías ágiles como fundamento principal y asociarlo a sus labores diarias.

## **Pregunta**

¿Cómo la metodología Ágil Scrum puede estructurar y mejorar el funcionamiento de las funciones transversales de los colaboradores en una empresa privada?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir cómo la metodología Ágil Scrum puede ser aplicada a las funciones transversales de los colaboradores en una empresa privada para mejorar la coordinación y los procesos organizacionales.

### **Objetivos específicos (Título de segundo nivel)**

1. Identificar los principios y elementos clave de la metodología Ágil Scrum que pueden ser adaptados a las funciones transversales de los colaboradores en la empresa.
2. Analizar la estructura y los roles de Scrum (Scrum Máster, Product Owner, equipo de desarrollo) y cómo se pueden aplicar en los procesos organizacionales transversales.
3. Explorar las interacciones entre los colaboradores transversales y los equipos Scrum dentro de la organización para optimizar la colaboración y la eficiencia en las tareas.

## Justificación

En la actualidad varias empresas o compañías privadas llevan a cabo su proceso de transversalidad como fuente de herramienta en sus procesos operativos internos y por tal motivo se ejecuta la investigación sobre el análisis de la transversalidad en la operatividad de la empresa privada es poder identificar o asociar la metodología ágil Scrum como el rol del colaborador de la empresa sus cargos y funciones fueron designadas al inicio por su capacidad y su conocimiento, las empresas deben optar un método más eficiente al momento de ejecutar sus operaciones, ser transversal es un riesgo que el colaborador con su “apoyo” no va a poder obtener un rendimiento en la compañía esperado, no podrá proporcionar esas ideas claras y coherentes al momento de que tenga que realizar otra labor, en este caso ser un “transversal”, como bien se menciona es un riesgo para la empresa la implementación de esta herramienta, si un colaborador fue designado para sus labores y funciones debe ejecutar estas funciones a cabalidad, por otra parte se considera importante este análisis para evitar un sobrecargo laboral, la transversalidad es una herramienta beneficiosa pero no para sus colaboradores, se emplea, y se apropia gracias a los conocimientos que el colaborador opta en su ámbito; pero bien también se puede destacar que es importante el análisis para el crecimiento laboral del colaborador mientras más este enfocado en sus propias funciones, este tendrá un mayor proceso constructivo y así brindará comodidad, estabilidad y sobre todo empeño laboral que los colaboradores que ejecutan sus labores.

Se contempla la importancia sobre la tranquilidad y el desempeño de los colaboradores como beneficio para sus funciones laborales y priorizar sus actividades diarias, vale la pena recalcar que el rendimiento de un colaborador se ve reflejado en sus funciones, se ve reflejado también en su conocimiento, en sus capacidades de disponer soluciones acertadas, voz de liderazgo, acciones que involucren los beneficios que puede traerle a la compañía si se enfoca en un solo proceso, un colaborador comprometido es un objetivo positivo para la compañía, por eso se considera que la transversalidad es un riesgo en la parte operativa de la compañía privada, se podría implementar y ejecutar otras alternativas de soluciones, pero es importante que un colaborador tenga claro los objetivos de sus funciones y labores que los cumpla con dedicación sin ser sobre cargado laboralmente como se mencionó anteriormente, los resultados que se esperan en referencia a la investigación actual es que las empresas puedan obtener una mayor formación en metodologías ágiles actuales como lo es la metodología Scrum y tener una estructura ágil en procesos transversales y funciones diarias en los colaboradores para que así su estructura sea adecuada, organizada y cómoda al momento de presentarse al producto owner.

## Antecedentes específicos o investigativos

### 1. Introducción:

La transversalidad organizacional es una medida que implementan actualmente las compañías en las múltiples funciones que se asignen esto depende de las habilidades, conocimientos y destrezas del colaborador, con el fin de satisfacer el enfoque operacional interno, sin embargo esto conlleva riesgos operativos y descuidos en sus funciones principales, para ello es clave el desarrollo laboral diario y el trabajo en sinergia; cabe destacar que esto puede ser innovador en el enfoque operativo, pero en el ámbito de integridad mental puede afectar al colaborador, este es un reto desafiante pero se busca con ayuda de la metodología ágil scrum que se pueda aplicar, estructurar y mejorar el funcionamiento con respecto a las funciones transversales en la parte operativa, fomentando las nuevas metodologías ágiles como una herramienta idónea e influyente acoplando una mejor capacidad en el ámbito laboral cumpliendo sus funciones diarias.

### 2. Desarrollo y análisis crítico:

Las metodologías ágiles Scrum han sido implementadas en diferentes ámbitos de integración, con el fin de generar adaptaciones en diferentes entornos de discusiones o reuniones, este proceso sistematiza el desarrollo de software agilizando sus tácticas y el uso de los softwares actuales (Estrada V. & Núñez J, 2021).

Desde que surgió el término "manifiesto ágil" en el año 2001, varias compañías han optado por un enfoque en las metodologías ágiles logrando así una efectividad en los resultados, aportando utilidad en el sistema del software, conociendo las ventajas y desventajas que esta pueda obtener (Brizuela, P. C. M. 2020).

Por otro lado, las empresas contribuyen con el apoyo de la metodología ágil scrum que analiza la adaptación e implementación en el desarrollo de software, para aplicar en sus procesos laborales bajo el enfoque de administración estratégica rediseñada para la aplicación de microempresas (Bermúdez et al., 2019).

Esto quiere decir que se busca indagar temas de gran relevancia en materia de gestión de proyectos para ser abordados tales como la aplicación de metodologías ágiles Scrum en empresas de servicios del sector de Tecnologías de la Información o TI tanto como compañías privadas (Carolina, A. S. V. 2020).

Además de que las empresas implementan procesos transversales en sus empleados es colaborativa en los análisis y enfoques que se presenten en sus funciones conocido como un "atributo latente" (Capo J, et al., 2020), esto quiere decir que los

conocimientos, actitudes y destrezas que los empleados desarrollen en su funciones, por lo tanto sus conocimientos son destacados en cuanto al entorno laboral (Galindo R, et al., 2019), convirtiéndose en un proceso formativo dentro de las empresas y una evolución en el aprendizaje de los proyectos.

Esta herramienta se apropia a las necesidades del cliente en este caso el product owner (Hernández J, et al., 2024), donde expresa que los equipos de trabajo deben ser idóneos para la implementación de la metodología ágil scrum, por otra parte, la mayoría utiliza aplicaciones y soluciones que se encuentran en el mercado, pero algunas se ven en la necesidad de desarrollar sus propias herramientas tecnológicas a la medida de su modelo de negocio, por esta razón crean departamentos de desarrollo tecnológico (Javier F, et al., 2023).

La implementación de la metodología Scrum puede ayudar a que estos departamentos operen de forma sincronizada en el entorno cambiante de los proyectos tecnológicos, es de gran impacto fomentar la operatividad de la metodologías ágiles más actuales y apreciar un monitoreo en cuanto a los proyectos desarrollados por software, en el marco del énfasis Scrum se evidencia un marco de trabajo y avance en el equipo asignado con el fin de satisfacer las necesidades del product owner, prolongar las actividades y producto a desarrollar, mejorando calidad, habilidad y eficacia a los clientes (Eduard B, Fernanda C & Rossio S 2022).

La metodología ágil scrum fomenta la caracterización y la ejecución de las funciones operativas que concluye una compañía, y adicional sintetiza el liderazgo y la excelencia en el rendimiento de los operacional del 11 al 13 de febrero 2021 se reunieron un grupo de personas en Estado Unidos y estos explican cada metodología para el proceso gestión de las compañías en la metodología ágil scrum y simplifica los extensos procedimientos y como se puede obtener los resultados esperados para concluir con la entrega final al product owner liderando procesos factibles como el scrum (Subra J, et al., 2018).

Una empresa exitosa debe ser una empresa enfocada a las actuales metodologías, en el año 2020, en un estudio realizado por un grupo de personas se identifico que las empresas están dedicando el tiempo preciso para adecuar su organización en metodologías ágiles e incluso determinando roles que impacten en la ejecución diaria de cada empleados, y a su vez generando alternativas de mejoras que porcentualmente ajuste a un impacto positivo, y muchas de ellas han cumplido satisfactoriamente con el enfoque y dedicación en su formación diaria, realizando análisis se llega a la conclusión que la metodología ágil esta sobre llevando las empresas al éxito laboral, y atribuye al eje principal de sus objetivos (Álvarez García, A., Aguilera Lobato, S., Jurado Apruzzese, S., Rodríguez Aranda, M., Baraja, A. (2020).

El Sprint ha sido un método único e infalible el estudio de las empresas ha determinado que una solución oportuna es la gestión del sprint consiguiendo la viabilidad

de los proyectos laborales que una empresa se enfoque, esto conlleva al estudio realizado que una metodología sprint tiende a llevar altos rangos en las percepción y visual de los logros en una empresa, se pueden definir como la salvedad de los problemas empresariales mediante el método Sprint y metodología ágil scrum que enfoca la socialización de probabilidades y mitigación de una extensión en ejecuciones que no cuentan con un aval, como bien dice el diseñador Knapp, cada empresa contribuye al orden social adaptándose a las metodologías actuales, abonando al enriquecimiento colectivo laboral y presentan aportes a los grandes cambios laborales (Knapp, J., Kowitz, B., Zeratsky, J. (2024).

Por consiguiente, la metodología ágil scrum se ha adaptado de manera paulatina y concurrente en las empresas estimando grandes resultados en sus operaciones, y así también generando los índices esperados ya que esta llega a tratar de conseguir un orden operacional como lo menciona Macias es que la oportunidad que tienen las empresas es un análisis estratégico de estudio que contemple rutas para las empresas con el desarrollo del product owner (Macías Rodríguez, M. (2019).

Es aceptable el pensamiento racional que las empresas contienen actualmente, pero muchas han podido descifrar las oportunidades que la metodología ágil scrum y actuales metodologías pueden ser beneficiosas para sus labores en el 2018 se realizó un estudio donde se identifica que el trabajo arduo de los equipos cumplen con sus metas, pero se apropia grupos ágiles para el desarrollo laboral en las empresas y como la transversalidad ha venido imponiendo objetivos para el cumplimiento de sus actores, aun así son influenciados positivamente por estas actuales metodologías que el único objetivo es que las empresas apropien un nuevo esquema que apropie a todas las labores y genere impactos positivos y fomente el trabajo scrum como posible enfoque ágil en su labores (Abad, J., Salazar, L. (2018).

Finalmente, cada compañía es libre de escoger su metodología de trabajo, y apropiación del enfoque ágil que se quiera dar para la construcción y avance de objetivos esperados, es importante visualizar estas nuevas y actuales metodologías ágiles como centro de acopló para su idealización y liderazgo en el mercado, y busca revolucionar una forma acelerada de crecimiento laboral mediante estas metodologías, sin embargo las ideas y los procesos internos son manejados por las directrices que mediante el uso de las metodologías actuales ágiles para sus objetivos alcanzados (Ismail, S., Malone, M. S., Geest Van, Y., Sonera Del Mar Castellano, M., Palao, F., Diamandis, P. H. (2016).

### 3. Conclusión:

Es considerable dar un orden operativo a las compañías, ya que cada empleado actualmente tiene a cargo varias funciones, puede que ello tenga resultados favorables en algunas de las compañías, pero se evidencia que en otras no es efectiva. Debido a ello se plantea la metodología ágil scrum como un proceso de organización en las labores transversales de los empleados, teniendo la certeza de que los procesos serán ágiles, asertivos y los resultados finales garantizarán un impacto positivo, además de ello el equilibrio de carga administrativa en los colaboradores con el fin de satisfacer las necesidades del product owner.

## Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.

Desde el enfoque cuantitativo se busca describir una estructura adecuada en las funciones transversales que se les asigna al equipo operativo en una compañía, mediante la integración de metodología ágil scrum y el proceso cuantitativo permitirá realizar una articulación con los objetivos esperados y considerablemente satisfacer un cumplimiento al product owner, por eso se determina que el propósito es poder identificar las diferentes falencias y tener una perspectiva superior y una mejor interacción en el equipo operativo y sus funciones transversales el cual es el enfoque de la investigación a tratar.

Esta investigación requiere la participación de las personas que componen la compañía; Gerente, jefe de cuenta y equipo operativo (colaboradores), su aporte permite la recolección de información en beneficio del desarrollo cuantitativo, su participación será de suma importancia y brindará un enfoque de análisis para llegar a los resultados esperados.

### Participantes

La participación de la gerente del departamento es imperativa en la investigación, debido a que cumple el rol de gestión en los procesos administrativos y operativos, es un apoyo en cuanto a los indicadores y revisiones mensuales con el Product owner, también es importante la participación del jefe de cuenta que es quien proporciona la integración, impulsando al equipo operativo en cualquier obstáculo presentado, es aquel que tiene la capacidad de liderar y encaminar al equipo para cumplir los objetivos que se esperan y de que el trabajo y sus funciones fluyan y mitiga posibles retrasos. Por último, el equipo operativo cumple una función participativa determinante, ya que son los colaboradores que ejecutan las labores y objetivos concebidos por el Product owner, el

equipo operativo es responsable de ejecutar las tareas asignadas y asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Es importante mencionar la importancia de la participación de cada uno de los encuestados ya que es el núcleo de la investigación y con un apoyo en el conocimiento que se brinda respecto a los temas que se presentan en la encuesta, fortaleciendo el pensamiento crítico de cada colaborador y determinando rangos de cargos en que se generara en el estudio de resultados, el Gerente, los jefes de cuenta coordinadores de mantenimiento, coordinadores de servicios, asistentes, fotógrafos, agentes entre otros, son fundamentales en esta investigación sus cualidades en la determinación de cada pregunta involucra el método para generar un análisis incansable, cada colaborador tendrá su libre albedrío para responder esta encuesta, mencionando su cargo se puede especificar más detallado el análisis, ya que cada cargo presenta diferentes pensamientos y un conocimiento más exhaustivo para determinar los análisis y estudios que se presentaran en las respuestas de cada interrogante en el formulario de encuesta.

### **Técnicas**

El instrumento adecuado para la formulación e implementación de esta investigación será el juicio de expertos, ya que este es un método que profundiza las funciones transversales de los colaboradores en la compañía, logrando diferentes opiniones y un panorama conciso según la valoración que cada miembro aporte con respecto a sus labores diarias y llegar a una planificación de ideas que soporten y coloque en marcha el objetivo de la investigación.

Ahora bien, se puede mencionar que la metodología ágil scrum es una metodología con la capacidad de adaptarse a diferentes entornos prácticos o experiencias que ejecutan en cualquier escenario transversal, por consiguiente, el juicio de expertos es una metodología que generara un enfoque asequible en función de las opiniones que se analizaran mediante el enfoque cualitativo.

Por medio de la encuesta se busca identificar, analizar y elaborar una estructura que pueda brindar un mejoramiento en el funcionamiento de las funciones transversales de los colaboradores en una empresa privada, este enfoque cualitativo tendrá preguntas abiertas y algunos de respuesta múltiple (si, no, no responde), y se podrá detallar los datos cualitativos obtenidos para asegurando la claridad, y dominación de las personas encuestadas que permita también tener unos resultados idóneos y aborden el enfoque de la investigación en la compañía, se plantea realizar una encuesta piloto para así determinar posibles ajustes, y llegar a tener retroalimentaciones que puedan atribuir en la investigación y en las preguntas preliminares, con el fin de garantizar las preguntas finales que estas sean entendibles, y tengan un nivel de sencillez para aportar a sus respuestas, a

su vez sean flexibles y adecuadas para adecuación y finalidad en el objetivo de la investigación.

En consonancia con la retroalimentación y ajustes pertinentes, estas serán realizadas de forma presencial con el fin de buscar las respuestas adecuadas y formalizar mediante análisis de datos y porcentajes puntuales, mediante la encuesta realizada a los interesados y poder dar un gusto en las respuestas y poder generar una importancia clave en cada participante consecutivamente, esto para que se pueda entender y facilitar el proceso de solución de la encuesta.

Estos resultados se basa en la técnica que se tiene propuesta para efectuar las respuestas de la encuesta con el fin de proporcionar una cohesión entre las labores que ejecutan y el conocimiento que se tiene sobre el tema a investigar, la transversalidad es un enfoque preciso que cada colaborador tiene presente en sus funciones pero también se requiere dar el enfoque del conocimiento asertivo de la investigación y su finalidad en precisión para que se pueda obtener cada punto de manera crítica y analítica con una idea clara que es poder determinar el resultado y generar un análisis, sin reprocesos y con gran impacto en el estudio e investigación.

Con el fin de obtener un resultado esperado, se requiere formalizar unas preguntas idóneas que mitiguen algún error o confusión al momento de realizarse y evitar también posibles desaciertos al momento del análisis de las respuestas, y la aplicación de metodologías, por lo que es importante determinar la metodología de juicio de expertos como la base fundamental para realizar estos hallazgos, y llegar a la finalidad de la investigación con éxito.

### **Fases del trabajo de campo**

Se realizara encuesta de manera presencial a 34 colaboradores, el cual recibirán un formulario con ciertas preguntas sobre el tema a investigar y con relación a su conocimiento y sus labores diarias se responderán de manera asertiva, con el apoyo que se obtiene de cada colaborador se realizara un análisis enfocado en cada respuesta que se dé y luego serán sujetas a revisión para poder determinar los resultados esperados; también es importante recalcar la importancia de cada respuesta otorgada por los colaboradores ya que el enfoque es la investigación sobre sus labores diarias y registro de una análisis para un posible cambio en las funciones transversales esto implica un estudio y un proceso administrativo, otro punto clave para el desarrollo de las encuestas es poder brindar el apoyo a situaciones que los colaboradores presenten dudas, con el fin de poder realizar un

acompañamiento y explicación para que se pueda obtener una respuesta coherente y concisa con respecto a la inquietud.

Otro proceso que es importante mencionar como fase para la ejecución de la encuesta es la experiencia que tiene cada colaborador, el nivel de conocimientos y funciones que aplica para obtener las respuestas que se quiere obtener en esta investigación, constante y rigurosamente en el detalle de cada pregunta que cuenta este formulario de encuesta y facilitar una buena coherencia en la redacción y respuesta.

### **Categorización y clasificación**

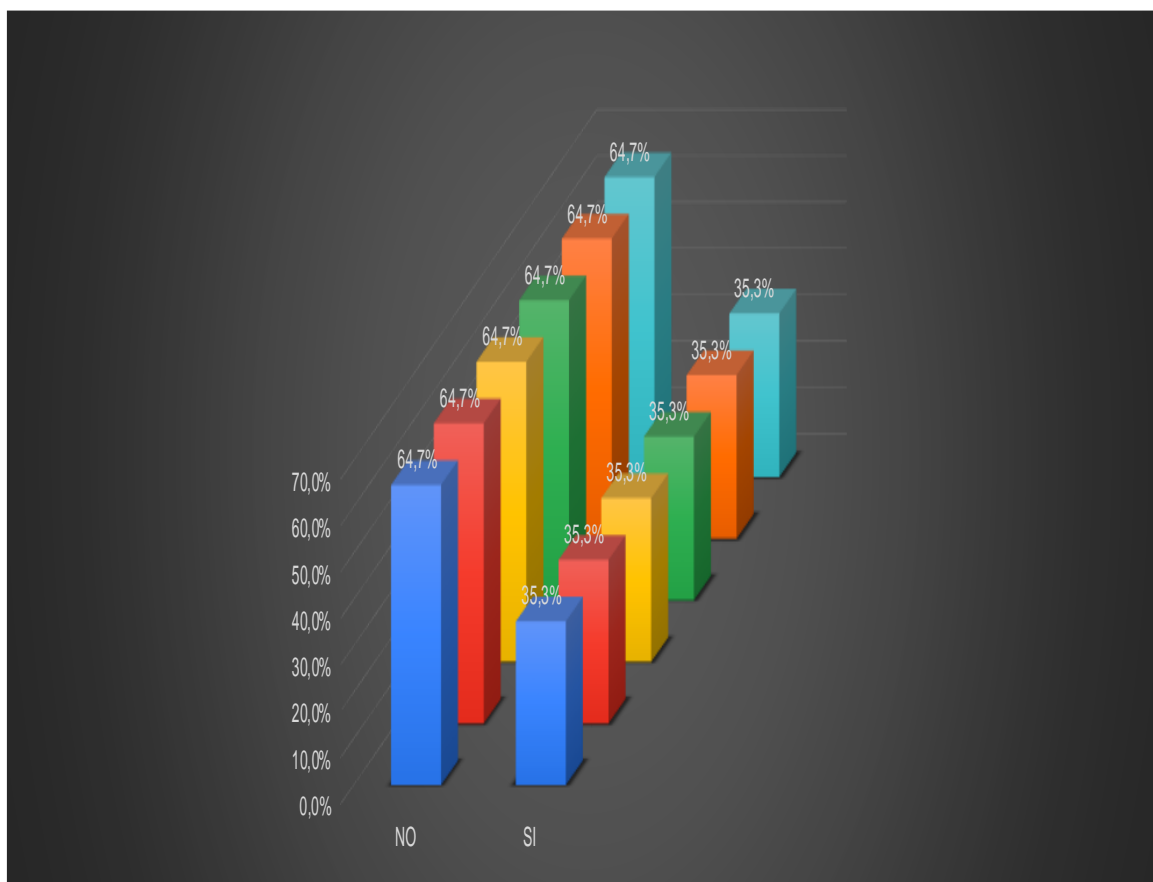
Para el análisis de la información y datos recopilados es necesario el uso del software EXCEL, donde se extraerá las respuestas de las encuesta realizadas y se situara al software y allí se dará inicio al análisis estadístico y obtención de graficas que permita tener una visualización coherente y clara, se realizara un análisis exhaustivo de las preguntas abiertas con sus respectiva respuestas dando en un enfoque a estas de tal manera de soportar las ideas mencionadas por los participantes, y se brindara conclusiones de tal manera que cada respuesta sea un apoyo para llegar a la finalidad y obtención de resultados precisos, este análisis será de manera ordenada por cada pregunta se dará un análisis y se clasificara de manera consecutiva para expresar gráficamente cada resultado.

### Capítulo 3. Resultados

En el siguiente análisis se puede observar que hubo un porcentaje alto de las respuestas por los colaboradores donde la respuesta negativa “NO” fue la que mas impacto tuvo, la mayoría de colaboradores expresan que no identifican los elementos claves de la metodología scrum, es importante destacar el porcentaje positivo “SI” ya que hay colaboradores que si identifican los principios y elementos de la metodología ágil scrum en sus labores y estas son adaptadas en sus funciones cotidianas la transversalidad ha sido un impacto de múltiples pensamientos y análisis; el propósito a futuro es que los colaboradores de la empresa identifiquen la importancia de estas actuales metodologías ágiles como apoyo principal en sus funciones que sus principios y elementos adopten una nueva estrategia en sus funciones transversales diarias y contemplen la posibilidad de cumplimiento de objetivos y entregas satisfactorias al product owner con la ayuda de estas metodologías las cuales han podido beneficiar y ser de gran impacto en la actualidad.

Figura 1

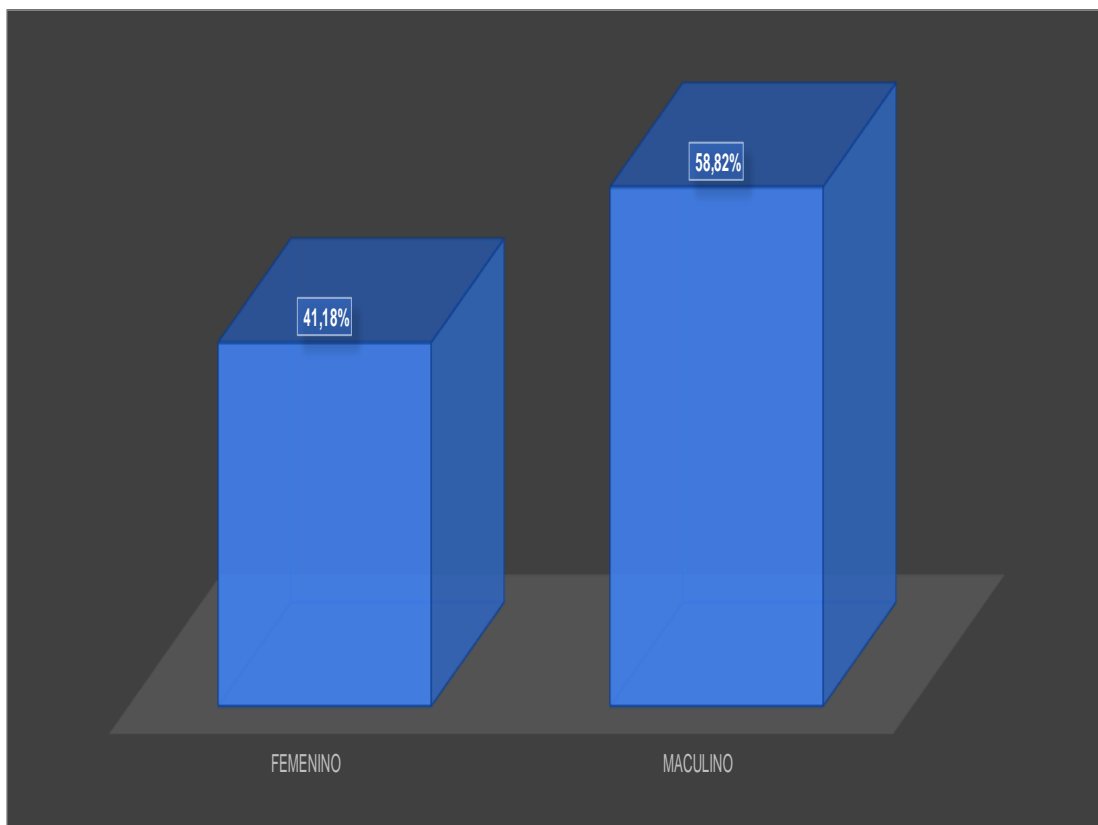
*Impacto transversal en una compañía privada.*



Es importante apreciar el número de colaboradores que participaron en la encuesta, ya que con este dato se pudo determinar un margen de apropiación y conocimientos en las metodologías ágiles scrum, y como estas son vistas en un grupo de una compañía que presenta rendimientos a su product owner y como se puede involucrar para así poder lograr que los colaboradores identifiquen de manera persuasiva los elementos claves y principios que sus funciones diarias que contenga la metodología ágil scrum y poder así incentivar la particularidad entre las funciones transversales y la metodología ágil como herramienta dinámica para llegar a los objetivos esperados.

Figura 2

*Muestreo de participación de colaboradores*

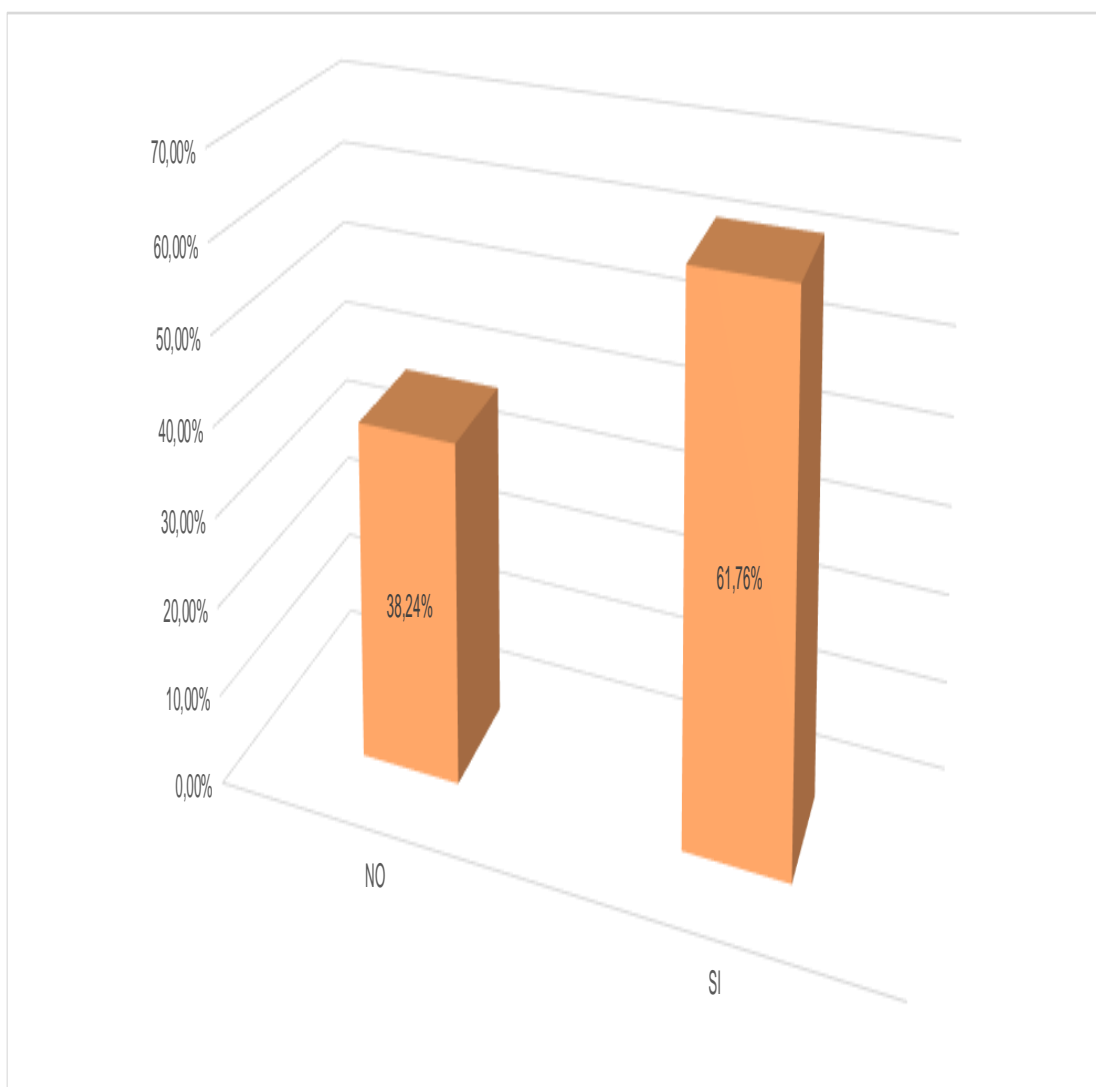


Con una idea más crítica los colaboradores pudieron exponer su pensamiento y plasmarlo en una respuesta donde están consientes sobre el impacto o afectación que puede tener la transversalidad en sus funciones, pero también se puede visualizar que la metodología ágil scrum puede llegar a surgir si es implementada en cada operación transversal en la compañía, y las adaptaciones que los colaboradores puedan tener sobre los principios y elementos de la metodología ágil scrum.

Es considerable observar el porcentaje de los colaboradores que identifican el riesgo o impacto que contiene la transversalidad en la compañía con las funciones de cada colaborador, ya que esto es un análisis para cumplir con uno de los objetivos de esta investigación y es que la compañía y sus colaboradores identifiquen los principios y elementos claves de la metodología ágil scrum como herramienta fundamental que adapte a los objetivos esperados en la empresa y las funciones de los colaboradores para llegar a un éxito y una entrega oportuna y resarcimiento a los entregables con el product owner.

**Figura 3**

*Semejanza de los impactos transversales*



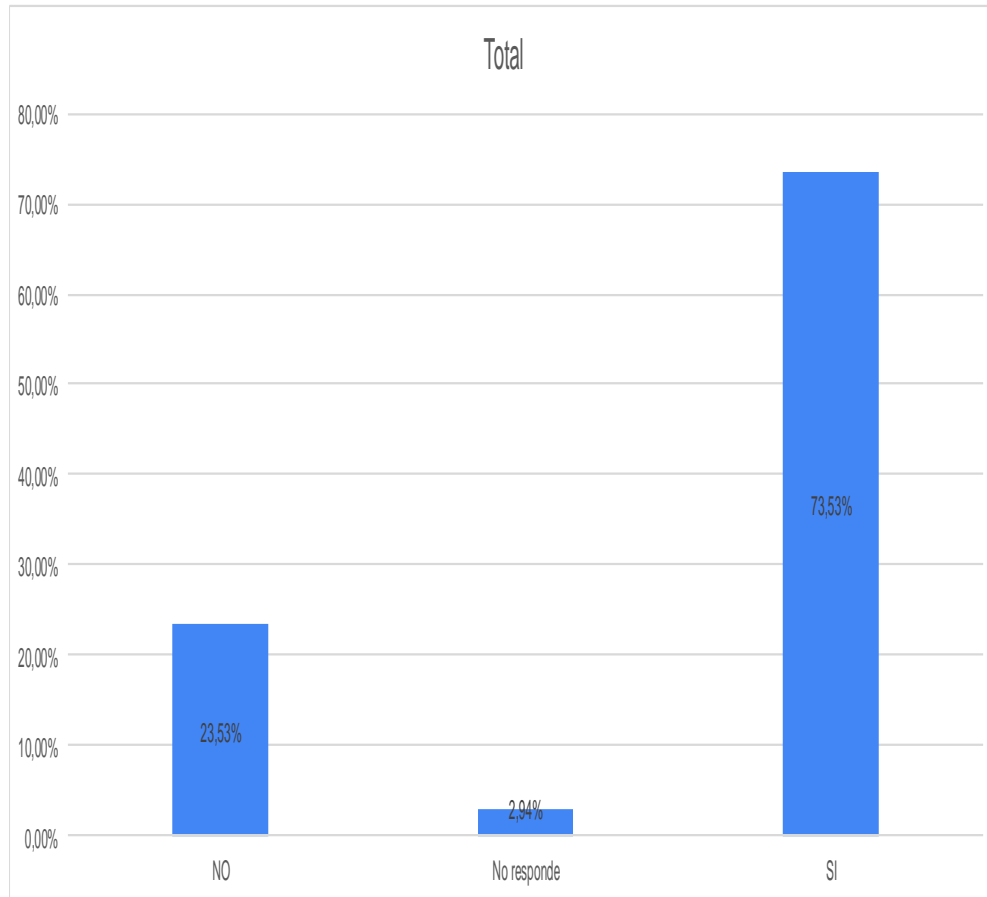
Se pudo observar que el análisis sobre la estructura de la compañía si es entendible para los colaboradores, lo cual se identifica que la metodología scrum es entendible y aceptada según las personas que participaron en la encuesta, cabe destacar que hubo un

porcentaje considerable y es satisfactorio para poder contribuir en este proceso con los colaboradores, se entiende la estructura organizacional scrum partiendo que el objetivo principal es que la metodología ágil scrum puede ser aplicada en las funciones transversales de los colaboradores de la compañía un modelo organizacional puede optar a formalizar en los procesos operativos y organizacionales transversales y a su vez implementar esta metodología ágil como principal estructura en los colaboradores y en los procesos transversales, la tendencia y demanda va surgiendo cada día y es algo que las empresas debería medir constantemente porque con la ayuda de la metodologías ágiles se genera un modelo estructural que acopla los roles de scrum como elemento significativo en los procesos organizacionales.

El objetivo se cumple satisfactoriamente, cabe aclarar que se debe analizar a fondo el porcentaje obtenido de “NO” o “NO RESPONDE” con el cual se puede identificar variables de mejora para poder involucrar esta metodología actual en los procesos organizacionales transversales de la compañía y a su vez también poder afianzar a los colaboradores en el conocimiento y adaptabilidad del mismo, persuadir y liderar enfoques administrativos y operacionales que con lleven al éxito laboral transversal, con el fin de poder contemplar un 99% de aceptación y adaptabilidad en el desarrollo de equipos scrum en la compañía, mejorando así objetivos esperados, resultados y rendimientos adecuados empleando así un fortalecimiento en los conocimientos sobre estas nuevas metodologías ágiles lo cual buscan satisfacer en el caso de esta investigación las necesidades estructurales en la compañía que se pueda organizar de manera constructiva un modelo scrum que interactúe con los grupos y se convierta en un fundamento adecuado para aplicación en los procesos organizacionales transversales a futuro.

Figura 4

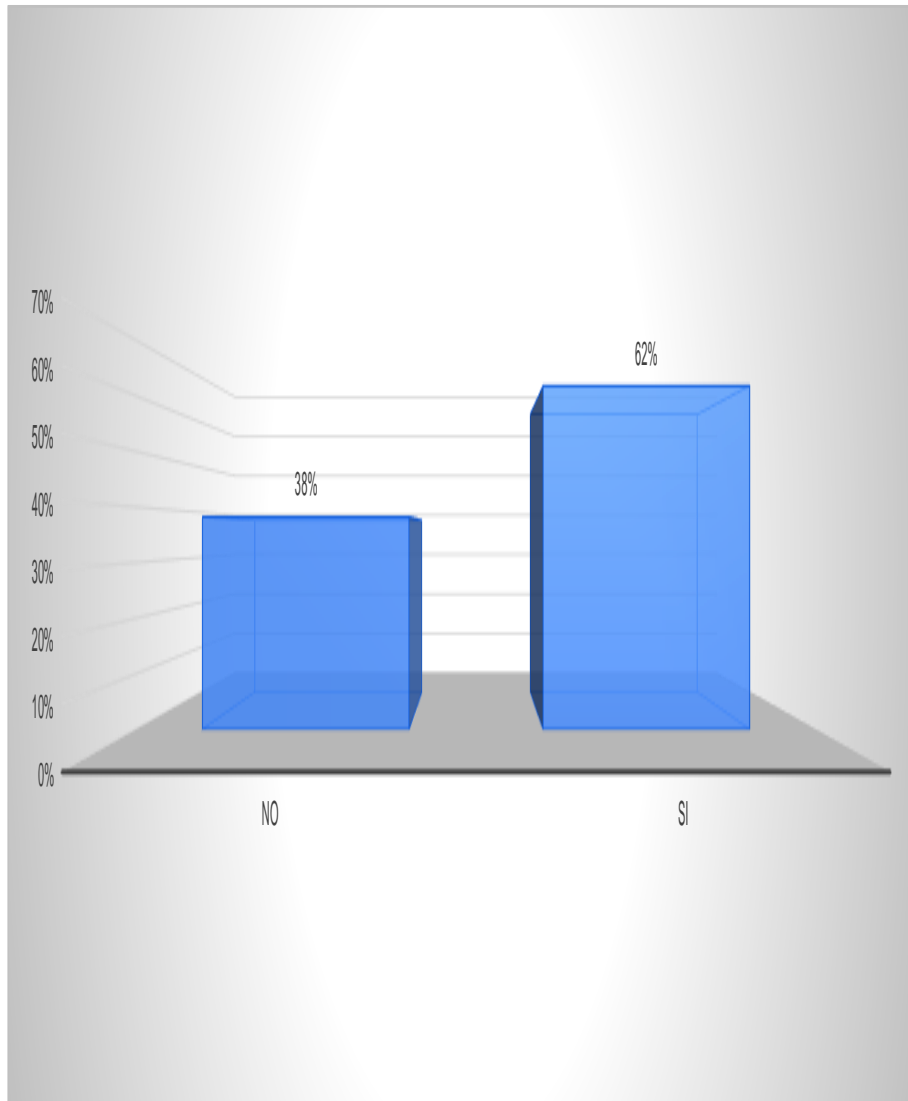
*Estructura y rol SCRUM*



Es de gran relevancia incorporar esta información ya que el sistema de jerarquía que contiene la compañía también es tomado positivamente por las personas encuestadas, ya que esto puede tener un importante análisis en el factor de aplicar en los procesos organizacionales transversales, si la compañía hace entender su jerarquía los colaboradores van a poder obtener una mayor facilidad en cuanto a los procesos transversales y la metodología ágil scrum puede abordar diferentes perspectivas de mejoras en su estructura y así mismo confiar en sus rendimientos para obtener un equipo balanceado y organizado según la metodología de trabajo que se convierta en un proceso ágil scrum que también pueda convertirse en una interacción clara y coherente para el beneficio de la compañía y sus procesos organizacionales transversales.

Figura 5

*Estructura de jerarquía en la compañía*

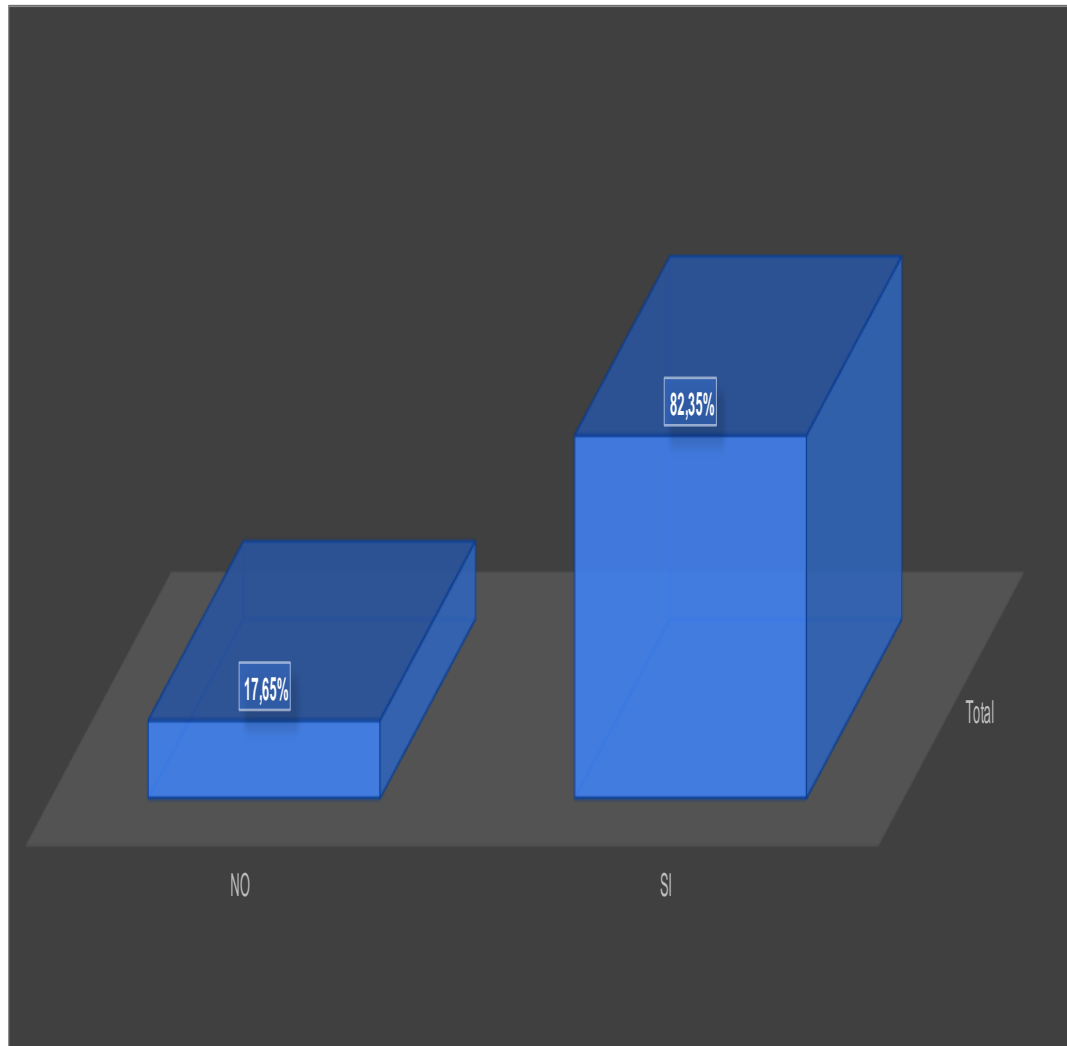


Los resultados hasta el momento han sido los esperados para esta investigación, la metodología ágil scrum es una herramienta fuerte y capaz de poder desafiar grandes retos que la compañía lo necesita, adicional que esta metodología se puede aplicar en los procesos organizacionales transversales como un enfoque operativo y distintivo en materia de análisis de resultados, obtención de objetivos, entregables constructivos al product owner y sobre todo rendimientos exitosos internamente en la compañía que la transversalidad se pueda convertir en un modelo de gestión y no en un incremento operativo en las tareas de los colaboradores a diario y con el apoyo de la metodología ágil scrum se convierta en una herramienta eficiente, prospera e indicada para que estos roles scrum se apliquen satisfactoriamente en los procesos organizacionales transversales y su

demanda crezca diariamente con los principios y elementos claves de la metodología scrum en base a la eficiencia y el trabajo en sinergia en scrum.

Figura 6

*Interacción entre colaboradores transversales y modelo scrum.*



Este análisis es muy valioso e importante porque se cumple con el objetivo esperado mas del 80% de los encuestados exploran las interacciones entre sus funciones transversales, la operatividad de la empresa transversal con el modelo scrum y esto fomenta la eficiencia entre las tareas arduas que se presentan a diario con la implementación de la metodología ágil scrum como herramienta eficaz en las gestión y rendimiento operativo, se ha podido venir observando en el transcurso de la investigación

que estas metodologías actuales pueden impactar de manera positiva los objetivos esperados por la compañía, y así mismo la interacción entre los colaboradores transversales y los equipos scrum pueden tener un beneficio de agilidad en las funciones y conservación en las tareas diarias, con el único fin de llegar a una eficiencia en el cumplimiento de entregables y satisfacción del product owner, como bien se puede visualizar en la tabla 6 la mayor parte de los colaboradores se sienten confiados con esta metodología y buscan explorar diferentes procedimientos para buscar una metodología ágil que facilite el proceso operativo de sus funciones a diario, el análisis de enfoque es revisar este 17,65% cual puede ser su obstáculo o su falta de interacción con la metodología ágil para así poder incentivar las metodologías actuales como herramientas de interacción entre los colaboradores transversales de la compañía y los equipos scrum, facilitando y llegando a una eficiencia operativa.

El resultado final con lleva a la percepción y visualización a futuro en que estas metodologías impacten de manera positiva y contengan una excelente interacción laboral entre el equipo transversal y equipo scrum y contribuir a la eficiencia en la colaboración y optimización de las tareas arduas que se ejecutan a diario, cabe destacar que las metodologías ágiles llegaron como solución para facilitar e implementar la organización de manera correcta y eficiente, donde se involucra el trabajo en sinergia de los colaboradores y los equipos scrum alinear la estructura operativa y explorar con cada colaborador.

A su vez es importante destacar que este objetivo de la investigación se cumple satisfactoriamente, es importante realizar un plan de mejora donde se pueda cumplir con el 100% de interacción entre los colaboradores y los equipos scrum para llegar a una reorganización estructural que implemente la metodología ágil scrum como instrumento de la eficiencia en las tareas diarias de los colaboradores y tener un gran impacto en la transversalidad, cumpliendo con los principios y elementos claves de la metodología ágil scrum e incorporando estas actuales herramientas ágiles que a su vez son beneficiosos.

Los resultados que se obtuvieron fueron los esperados, se analiza de manera estadísticas las interacciones que tuvieron los colaboradores que participaron en el proyecto por medio de encuesta, y se analizaron diferentes factores que evidenciaron y afirmaron que la metodología ágil scrum si puede ser aplicada a las funciones transversales de los colaboradores de la compañía y permite agilizar procesos operativos transversales fácilmente con la ayuda del equipo scrum, fomentando con los colaboradores la importancia de estas metodologías actuales y brindando un conocimiento que puede llegar a enriquecer la transversalidad como herramienta ágil mediante una estructura y roles scrum y llevar acabo nuevas experiencias de adaptabilidad en las actuales metodologías de manera en conjunta con el equipo scrum y los directivos de la compañía, esperando una eficiencia laboral y una determinación y enfoque en el tema de metodología ágiles scrum para llegar a los resultados esperados y empleabilidad con condiciones optimas en pro a la transversalidad, y como es necesario un equipo scrum este sea capacitado para trabajar en sinergia y con un gran compromiso que satisfaga los rendimientos laborales y los objetivos

esperados de la compañía, cumpliendo con los entregables al product owner, también liderando diferentes capacidades de scrum master y equipo de desarrollo para así trabajar arduamente en sinergia logrando las interacciones entre el quipo transversal y equipo scrum formando liderando y fortaleciendo el trabajo transversal en función de las metodologías ágiles scrum fomentando la importancias de las metodologías ágiles actuales y llevando acabo las estrategias operativas que puedan permitir el cumplimiento y eficiencia de optimizando la colaboración de los colaboradores y el trabajo scrum.

#### Capítulo 4. Disertación

Las actividades transversales en una compañía actualmente genera un beneficio para la misma, pero no para el colaborador ya que se aumenta sus funciones de trabajo, pero hoy en día la adaptabilidad a nuevas metodologías ágiles que procuran agilizar procesos operativos y equipos como el scrum master, el equipo de desarrollo y el product owner, esas metodologías quieren fomentar actualmente una idealización en los trabajos o procesos operativos y a futuro poder brindar un apoyo a las compañías para una mejora estructural y objetivos esperados; como bien lo expuso Álvarez García, A., Aguilera Lobato, S., Jurado Apruzzese, S., Rodríguez Aranda, M., Baraja, A una empresa exitosa es una empresa que debe adaptarse a grandes cambios significativos e involucrar la metodología ágil scrum es uno de ellos, y si estoy totalmente de acuerdo porque en la actualidad van a presentarse cambios repentinos pero son beneficiosos y esto es lo que hace esta metodología beneficiar a las compañías en sus procesos y poder brindar una ágil estructura, considero que vale la pena que todas las compañías pueda acoplar a su equipo de trabajo esta metodología y poder ser mas persuasiva e indagar a fondo para que este conocimiento que pueda brindar el scrum y las metodologías ágiles sean de gran impacto y socializar en sinergia las operaciones laborales y los trabajos transversales.

Pero es muy importante empezar desde el inicio y saber que es una metodología ágil scrum, porque al momento de implementarse se puede transformar el trabajo colectivo y operacional como un beneficio pero se tiene conocimiento de proceso que este genera no será tan beneficioso y de ahí parte una pregunta nueva que se puede involucrar en la investigación y es “Que impacto genera la metodología ágil scrum en la formación transversal de la compañía y funciones de sus colaboradores” es una pregunta que es muy bien cuestionada la tecnología y los medios de comunicación han surgido de manera veloz como lo expone el autor Bermúdez et al., 2019 y esto genera que actualmente el mercado laboral progrese, pero bien la metodología ágil scrum ha podido formalizar grandes ideas excelentes impactos que a su vez compromete a las compañías a un posicionamiento estructural evolucionado, que su equipo de trabajo fomente las actividades del equipo de desarrollo y lidere procesos en sinergia, para realizar un avance de cada entregable al product owner.

Luego de que ya se tiene conocimiento de la metodología ágil scrum, viene el proceso de adaptabilidad en las funciones transversales de la compañía como lo menciona el autor Bermúdez et al., 2019, viene un rediseño estructural y/o operativo que genera que

el grupo transversal se incorpore en el equipo scrum, ir evolucionado contantemente hasta lograr tener un equipo scrum liderado por un scrum máster que gestione el apoyo y lidere los procesos de entregables de manera coherente y responsable.

La metodología ágil scrum llega a beneficiar a una compañía con sus procesos, y su operatividad, por eso considero que abordar esta metodología hace ceñir los objetivos de la compañía y los compromisos con el product owner, la oportunidad de incorporar esta metodologías ágiles es de gran relevancia y con seguridad cualquier compañía que lo incorpore a su gestión operacional será exitosa, cumplirá con los objetivos esperados, entregara los entregable con un tiempo prudente al product owner, beneficiara a su equipo scrum, y sobre todo tendrá un éxito interno cumplirá con todos sus rendimientos, la metodología ágil scrum es un tema relevante que impacta el enfoque académico y genera grandes ideas, y esta conceptualmente tiende hacer subjetiva y predominante en el enfoque de estudio porque en la actualidad es muy poco escuchada, pero muy interesante e importante, la metodología ágil scrum cambiara el proceso operativo transversal y el equipo transversal de manera positiva y generara beneficios y privilegio en él momento del trabajo en pro con la transversalidad.

## Referencias

1. Relación. (2021, 7 mayo), La transversalidad en los nuevos equipos de trabajo – Recursos humanos TV, Recursos humanos TV.  
<https://recursoshumanos.tv/articulos/la-transversalidad-en-los-nuevos-equipos-de-trabajo/>
2. Improva Consulting & by Improva Consulting. (2020, 15 abril). Equipos transversales, organizaciones diferentes — Improva Consulting | Adaptación, Cohesión y Eficiencia. Improva Consulting | Adaptación, Cohesión y Eficiencia. <https://www.improva-consulting.com/improsofia-blog/2016/11/10/equipos-transversales-organizaciones-diferentes>.
3. M, A. (2023, 17 mayo). Ventajas de contar con equipos transversales. HRTRENDS. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/ventajas-de-contar-con-equipos-transversales/>
4. Ecoembes. (s. f.). Somos transversales, somos equipo. Ecoembes. <https://ecoembesempleo.es/equipos-transversales/>
5. Diego Cordero, R. (Ed.). (2012). La transversalidad del género en la Prevención de Riesgos Laborales: Vol. II (Número OCTUBRE). La transversalidad del género en la Prevención de Riesgos Laborales. <file:///C:/Users/1233907718/Downloads/Dialnet-LaTransversalidadDelGeneroEnLaPrevencionDeRiesgosL-4055602.pdf>
6. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992) Diccionario de la Lengua Española. Madrid: EspasaCalpe.
7. BUSQUETS, D. Y OTROS (1993) Los temas transversales, claves de la formación integral. Madrid: Santillana.
8. (S/f). Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <http://file:///C:/Users/Laura/Downloads/Dialnet-RevisionSistematicaDeLaMetodologiaScrumParaElDesar-8384028.pdf>
9. Mantulak, M. J., Pérez, G. D. H., & Ledón, R. A. XI CONFERENCIA INTERNACIONAL DE CIENCIAS EMPRESARIALES XI Conferencia de Ingeniería Industrial Los recursos tecnológicos y su transversalidad con aspectos laborales y ambientales: un análisis de correspondencias.
10. Mintzberg, H. (1982), “La necesidad de coherencia en el diseño de la organización”, en HarvardDeusto Business Review, N° 11, Bilbao, tercer trimestre, pp. 66-89.
11. Mintzberg, H. (1984), “Diseño de vínculos laterales: dispositivos de enlace”, en La estructuración de las organizaciones, Barcelona, Editorial Ariel.
12. Serra, A., (2005). La gestión transversal. Expectativas y resultados. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (32), 1-17.
13. Resolución 491 de 2020 Ministerio del Trabajo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=90906>

14. ¿Qué es un perfil transversal? (s/f). Adecco.es. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.adecco.es/insights/seleccion-reclutamiento/que-es-un-perfil-tansversal>
15. Cordova, J. Duoc.cl. Recuperado el 8 de abril de 2024, de [https://www.duoc.cl/wp-content/uploads/2020/06/16-Inclusion\\_mundo\\_laboral.pdf](https://www.duoc.cl/wp-content/uploads/2020/06/16-Inclusion_mundo_laboral.pdf)
16. ¿Qué es definición y cómo se utiliza? - Glosario. (s/f). Billin. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.billin.net/glosario/definicion-compania/>
17. Ortega, C. (2023, julio 27). Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/>
18. 5 indicadores de desempeño laboral que debes considerar. (s/f). Lapzo.com. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.lapzo.com/blog/evaluaciones/cuales-son-indicadores-desempeno-laboral>
19. De comprobación, P. (s/f). Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Gob.mx. Recuperado el 8 de abril de 2024, de [https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2\\_4.3\\_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa\\_12\\_20.pdf](https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf)
20. (S/f). Beedigital.es. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.beedigital.es/prevencion-riesgos/que-es-el-riesgo-laboral-definicion-y-como-evitarlo/>
21. Alonso, J. J. (2019, septiembre 6). Currículum: redactar las funciones. Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo; InfoJobs. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/redactar-funciones-cv>
22. Operatividad laboral. (s/f). Prezi.com. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://prezi.com/sokpjmfulacd/operatividad-laboral/>
23. Conocimientos básicos que todo empleado debe tener. (2016, junio 10). Que Cursar. <https://www.quecursar.com/conocimientos-basicos-que-todo-empleado-debe-tener>
24. Ministerio de Educación Nacional: - PATRON O EMPLEADOR. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de abril de 2024, de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-136501.html>
25. Procedimientos transversales - Contaduría General de la Nación. (s. f.). Contaduría General de la Nación. <https://www.contaduria.gov.co/procedimientos-transversales>.
26. Agenjo Calderon, Astrid (2021): Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial. Madrid: FUHEM Ecosocial y Libros de la Catarata
27. Velasco, M. V. E., Villacis, J. A. N., Chávez, P. R. S., & Cuchiipe, W. C. C. (2021). Revisión Sistemática de la Metodología Scrum para el Desarrollo de Software. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384028>

28. Brizuela, P. C. M. (2020). Revisión sistemática sobre metodologías ágiles en empresas de software. <https://revistas.aplicadas.edu.py/index.php/reciente/article/view/9>
29. Barrios, W. G., Viviana, G. G. M., Fernández, M. G., Mariño, S. I., Ferreira, F. M., & Zarrabeitia, C. T. (2019). SCRUM: experiencia de aplicación en una empresa de desarrollo de software del NEA. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/18745>
30. Capó Vicedo, J.; Mula, J.; Díaz-Madroñero Boluda, FM.; Vicedo Payà, P. (2018). Aplicación de una metodología de trabajo ágil y colaborativo (SCRUM) en el Master Universitario en Dirección de Empresas (MBA) para la mejora de las competencias transversales. Editorial Universitat Politècnica de València. 1566-1579. <https://doi.org/10.4995/INRED2018.2018.8855>
31. Carolina, A. S. V. (2020). Modelo para la implementación de metodologías ágiles en una empresa de servicios del sector de TI de la ciudad de Guayaquil. <http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/1220>
32. Galindo-Reyes, F. C., De-La-Varga-Salto, J. M., Nadales-Rodríguez, E. L., Nadales-Rodríguez, D., & Alejandra, N. G. (2019, 24 enero). *Implantación y evaluación de la metodología scrum en «Creación de Empresas»: un proyecto de innovación educativa*. Universidad de Málaga. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/17207>
33. *Vista de Propuesta de una Metodología basada en DevSecOps y SCRUM para el desarrollo de Software con Calidad*. <https://revistas.ulasalle.edu.pe/innosoft/article/view/176/256>
34. Javier, F. A. O., Alberto, C. G., Sebastián, C. C. J., & Camilo, G. H. C. (2023b, septiembre 8). *Guía de aplicación de la metodología scrum en proyectos tecnológicos para empresas tradicionales*. <https://repository.universidadean.edu.co/items/35510657-890d-4054-b524-9cd08a71583b>
35. Eduar, B. I., Fernanda, C. T. M., & Rossio, S. R. M. (2022, 30 noviembre). *Monitoreo del avance de los proyectos de desarrollo de software de la empresa Wposs usando el marco de trabajo scrum*. <https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/handle/20.500.14167/3336>
36. Subra, J., Vannieuwenhuysse, A. (2018). Scrum: un método ágil para sus proyectos. España: Ediciones.
37. Álvarez García, A., Aguilera Lobato, S., Jurado Apruzzese, S., Rodríguez Aranda, M., Baraja, A. (2020). *La empresa Ágil: Métodos de trabajo en organizaciones que aprenden a adaptarse a los cambios*. España: ANAYA MULTIMEDIA.
38. Knapp, J., Kowitz, B., Zeratsky, J. (2024). *Sprint: El método para resolver problemas y probar nuevas ideas en solo cinco días*. Estados Unidos: Debolsillo.
39. Macías Rodríguez, M. (2019). *El camino para innovar: Cómo pasar de la idea al modelo de negocio creando valor para tus clientes*. España: Deusto.

40. Abad, J., Salazar, L. (2018). Historias de Usuario: Una Visión Pragmática. (n.p.): Independently Published.
41. Ismail, S., Malone, M. S., Geest Van, Y., Sonera Del Mar Castellano, M., Palao, F., Diamandis, P. H. (2016). Organizaciones Exponenciales. Alemania: Bubok Publishing.

### **Apéndices o Anexos**

Los apéndices son una sección del trabajo en donde se incluye información, documentación o evidencias complementarias. En cuanto al título de cada apéndice, este se insertará en función de la cantidad, es decir, si solo se tiene un apéndice solo se llamará "Apéndice". En el caso de que fuera más de uno, es decir, más de un material complementario, la manera de designar cada sección sería "Apéndice A, Apéndice B, Apéndice C..." y así sucesivamente. Cada título debe ir en nivel 1 (centrado, negrilla, mayúscula inicial y la letra también en mayúscula). Cada apéndice debe ir en una hoja diferente.

Los apéndices pueden:

- a) Incluir evidencias del trabajo de campo.
- b) Adjuntar los instrumentos aplicados.
- c) Colocar evidencias sobre el contexto o sobre algún material en especial.
- d) Incluir los consentimientos que firmaron los participantes.
- e) Adjuntar resultados estadísticos detallados.
- f) Anexar transcripciones de entrevistas.
- g) Incluir fotografías alusivas al trabajo de campo o las poblaciones y territorios.
- h) Incluir los productos de investigación adelantados en el nodo (artículos, ponencias, capítulos, etc)

Los anexos no deben exceder de cinco evidencias y no hacen parte de las 50 páginas totales

-

### **Apéndice A Esquema de títulos**

Los manuscritos pueden utilizar de uno a cinco niveles de título.

**Nivel 1**  
**(Centrado, letra inicial en mayúscula, en negrilla, sin punto final)**

Nivel 2: Contra la margen izquierda, letra inicial en mayúscula, en negrilla, sin punto final

Nivel 3: Con sangría inicial, letra inicial en mayúscula, en negrilla, termina en punto en punto. A continuación, se escribe el texto que acompaña el título.

*Nivel 4: Con sangría inicial, letra inicial en mayúscula, en negrilla, letra cursiva, termina en punto. Se escribe el texto a continuación del punto.*

*Nivel 5: Con sangría inicial, letra inicial en mayúscula, letra cursiva, sin negrilla, termina en punto y a continuación se escribe el texto.*

## Apéndice B

### Edición de tablas y figuras

**Tablas.** Las tablas presentadas deben llevar doble espacio después del párrafo que las introduce, ir enumeradas, y sobre el título debe ir la palabra Tabla, más la numeración correspondiente. Se recomienda usar el mismo tipo de letra de todo el documento, pero de 10 puntos de tamaño; bajo la numeración se debe poner el título. Solo deben marcarse los bordes superior e inferior, y el borde horizontal interno que separa el encabezado del cuerpo o contenido de la tabla. Bajo la tabla debe indicarse la fuente.

Tabla 1  
*Nombre de la tabla*

XXXXXX	XXXXXXXX	XX	XX
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z
XYZ	XXYYZZ	Y	Z

*Nota:* Elaboración propia o tomado de, según corresponda.

**Figuras.** Las figuras presentadas deben editarse de la siguiente manera: bajo la figura enmarcada debe ir la palabra figura con su numeración.

Ejemplo:

Figura 7.2. Exportaciones globales.  
Fuente: ALADI [Asociación Latino Americana de Integración]

**Aclaración:** si son figuras o tablas tomadas de otro documento, no podrá sumar más de tres sin necesidad de solicitud de permiso al autor.

## **Apéndice C**

### **Recomendaciones generales**

El capítulo 1 del Manual APA sexta edición hace referencia explícita a la ética en cuanto a la propiedad intelectual, es aconsejable su revisión pues incurrir en prácticas contra esta norma (plagio) se considera un delito. Para la elaboración del trabajo en general y de este apartado en particular cabe tener en cuenta lo siguiente:

- a. Al usar siglas se recomienda enunciar primero el nombre completo, seguido de las siglas entre paréntesis en mayúscula y sin puntuación. Ejemplo: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Luego de la primera vez puede usarse la sigla sin necesidad de escribir la forma extendida.
- b. La construcción de los párrafos debe ser entre 5 y 12 líneas máximo. Es importante no utilizar párrafos muy grandes ya que pueden dificultar la lectura y comprensión del documento.
- c. Para indicar la seriación dentro de un párrafo, oración o un listado de ítems utilice letras minúsculas con un paréntesis de cierre. Para enunciar procesos numere cada párrafo con un número arábigo seguido por un punto. No utilice viñetas.
- d. Cite en su escrito a las personas cuyas ideas, teorías, investigaciones y propuestas han influido directamente su trabajo, incluso cuando sólo esté parafraseando, escribiendo o resumiendo el planteamiento de otro autor. Las citas no pueden exceder 400 palabras; y si es un grupo de citas, no deberá exceder las 800 palabras, a menos que cuente con consentimiento expreso del autor para utilizar más partes del texto. Es importante que no utilice citas seguidas (una después de otra), debe aclarar cada cita y ligarla a la próxima con al menos un párrafo de diferencia.
- e. Todo el documento debe tener una coherencia interna que hile la información de forma clara y concisa de acuerdo con el problema de investigación, con un adecuado manejo de conectores y signos de puntuación. Así mismo, debe estar redactado en forma impersonal y libre de prejuicios personales o juicios de valor que denoten la subjetividad del autor(es). Adicionalmente, se recomienda tener en cuenta las reglas gramaticales y ortográficas reconocidas por la Real Academia Española -RAE-(1999).
- f. En caso de que se haga necesario el uso de imágenes de niños, deberá contar con el formato de Asentimiento informado. Si son adultos, formato de consentimiento informado.
- g. Todo el documento debe ir redactado en tercera persona y en presente o pasado (según corresponda), nunca en futuro o primeras personas de singular o plural.
- h. La extensión máxima del documento es de 50 páginas contadas desde la portada incluyendo las referencias, no incluye apéndices.

## Apéndice C

### Formato general del texto

Papel: tamaño carta (8 ½" x 11").

Fuente

Nombre de la Institución (Cambria, 16)

Programa Académico (Cambria, 14)

Título del proyecto (Cambria, 14)

Autor(s) (Cambria, 12)

Director(a) de tesis (Cambria, 12)

Ciudad, mes y año (Cambria, 12)

Para el resto del documento se utilizará como fuente: Calibri, tamaño 12

Espaciado: texto a espacio y medio, excepto en tablas y figuras que va en espacio sencillo.

Encabezado: no debe exceder los 50 caracteres y debe ubicarse en la esquina superior izquierda del texto en mayúscula sostenida.

Numeración: debe ser en números arábigos, en la esquina superior derecha de todas las páginas, con excepción de la portada y de las páginas preliminares que no llevan la numeración.

Sangría: ½ pulgada (1,27 cm) al inicio de todos los párrafos, excepto el resumen.

Alineación: a la izquierda, para el cuerpo del documento. Los títulos van según el nivel de titulación al que correspondan.

Márgenes: 2,54 cm / 1" en todos los márgenes de la página.



