



**Análisis de la Gestión Educativa para el desarrollo de competencias en los jóvenes del
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha del Servicio Nacional de
Aprendizaje, CIDE SENA**

Fabio Moreno Sierra

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Maestría en Educación

Agosto de 2021

**Análisis de la Gestión Educativa para el desarrollo de competencias en los jóvenes del
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha del Servicio Nacional de
Aprendizaje, CIDE SENA**

Fabio Moreno Sierra

Trabajo de grado como requisito para optar al título de Magíster en Educación

Director

Luis Alejandro Ramírez

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Maestría en Educación

Bogotá - Colombia

2021

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a todas aquellas personas que han contribuido con el logro de esta nueva meta en mi vida personal y profesional:

A mis padres, Rosa María Sierra y Ruperto Moreno, quienes, con su esfuerzo, ejemplo, empeño y honestidad, siempre y a pesar de las circunstancias, nos enseñaron que el único obstáculo a superar es el temor de tomar la decisión para dar el siguiente paso. “El único obstáculo lo llevas dentro, si te lo propones lo logras”.

A mi esposa, compañera y madre de mis hijos, Sony Yazmín Lamprea. Con su dedicación, cariño, amor, apoyo, empeño y permanente disposición ha permitido que sigamos adelante, construyendo un hogar con base en nuestro desarrollo personal y humano.

A mis hijos Fabián Camilo y Juan Esteban, ejes de nuestras vidas y quienes nos han concedido sentir el verdadero amor natural, que desarrolla la necesidad de cada vez ser mejores para poder con el ejemplo crear buenos seres humanos.

A mis hermanos Janeth, Edgar y a sus familias, que siempre han estado en los momentos más difíciles brindándonos su apoyo abnegado sin esperar nada a cambio, solo la alegría de vernos superar las dificultades y estar todos en sana armonía familiar.

A cada uno de mis maestros en las diferentes etapas de mi formación; a quienes durante la presente maestría orientaron los diferentes seminarios y con especial agradecimiento a mis directores de tesis, inicialmente el profesor Oliver Mora Toscano y actualmente al profesor Luis Alejandro Ramírez, que con su profesionalismo, ejemplo, compromiso y permanente apoyo forjaron este camino.

A mi querido y amado SENA, quien ha sido la entidad artífice de mi vida profesional y laboral.

A esta gran y hermosa institución y a cada uno de los miembros de su equipo de recursos humanos, que permite alcanzar este logro: la Universidad Pedagógica Nacional

Agradecimientos

Hay momentos claves en la vida de cada persona, que le permiten alcanzar una sustentación mayor de su condición como ser humano, y que son el resultado de una serie de sucesos que se van forjando de la mano de un grupo de congéneres cercanos, sin los cuales no fuese posible lograr la materialización de estos, a través de apoyos pequeños o grandes que nos van brindado en cada momento, permitiendo moldearnos como el individuo que somos y a futuro seremos.

Hoy es uno de eso momento en mi vida, por lo que debo agradecer a Dios por permitirme lograrlo y por ponerme a estos ángeles en mi camino, representados por mi familia, mis profesores, compañeros de trabajo de mi querido SENA, amigos y todo un equipo humano que conforman la entidad que me lo permite alcanzar, la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia.

Especial agradecimiento a los funcionarios y aprendices del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha (CIDE SENA) participantes en la pesquisa, así como a varios de sus instructores y al personal administrativo del centro de formación, sin su diligente colaboración no habría sido posible llevar a buen término la investigación que se presenta en este informe.

Contenido

Introducción	8
1. Planteamiento del problema	12
1.1. Problema.....	12
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivo general.....	16
1.4. Objetivos específicos	16
1.5. Justificación	17
2. Diseño metodológico	19
2.1. Paradigma de la investigación	19
2.2. Método de la investigación	20
2.4. Unidad de análisis, sujetos de estudio e informantes clave	22
2.5. Variables conceptuales	23
2.6. Instrumentos para recolección de la información.....	26
2.6.1. Información documental	26
2.6.2. Entrevistas	26
2.6.3. Focus group	27
2.7. Triangulación	28
2. Marcos de referencia	29

3.1. Marco institucional	29
3.2. Marco normativo	39
3.3. Marco teórico	41
3.3.1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).....	43
3.3.1.3 Educación formal vs formación para el trabajo.	50
3.3.2. Gestión educativa	53
3.3.3 La globalización.	58
3.3.3.1 La lógica del mercado.....	63
3.3.3.2 Concepto eficientista de la gestión educativa.	64
4. Análisis de resultados	68
5. Conclusiones y recomendaciones.....	82
Referencias bibliográficas	89
Anexo 1 Formato general de entrevista dialogada a funcionarios del área de administración educativa del CIDE SENA	98
Anexo 2 Consentimiento informado para la participación y el uso de imágenes	99
Anexo 3 Preguntas orientadoras <i>focus group</i>.....	100
Anexo 4 Fotografías	101

Introducción

Sin lugar a duda, la sociedad depende cada vez más del conocimiento. En tal contexto, para la industria se hace vital insertarse en los procesos de renovación tecnológica y científica de forma permanente, llevando a los trabajadores a buscar mejorar sus saberes para ser competitivos en un mercado de trabajo flexible y cambiante, lo que acarrea la inevitable expansión de los sistemas educativos.

A partir de lo dicho, resulta relevante observar cómo la determinación de lo social por el conocimiento exige el uso racional de todos los recursos puestos por la ciencia y la tecnología al alcance de la sociedad actual y, en este sentido, la educación es el instrumento a través del cual se busca asegurar el progreso y bienestar de las sociedades, consolidar su participación política en un Estado democrático, optimizar la productividad general mediante la cualificación del trabajo, así como el fortalecimiento de la ciencia, la tecnología y la actividad cultural. Es decir, la educación posibilita el camino hacia comunidades igualitarias (Cajiao, 2004, pág. 81). Por tal razón, la educación se convierte en un elemento definitivo para el desarrollo de un país, entendido este bajo el enfoque planteado por (Sen, 2000): “como un proceso de expansión de las libertades que gozan las personas” (p. 52).

Teniendo en cuenta que la Constitución Política de 1991, en su artículo 54, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran", así como "propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar [...]”, en Colombia se cimienta normativamente la formación profesional como un derecho fundamental y un servicio público de los colombianos.

Con base en ello, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se encarga de la función estatal de “invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y

ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Ley 119, 1994). Para lograr un impacto en la productividad nacional, el SENA se compromete a entregar a las empresas y regiones conocimiento, tecnologías y fuerza laboral calificada con estándares nacionales e internacionales (SENA, 2014).

El estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016), relacionado con el sistema de educación superior colombiano, muestra cómo el aumento en la cobertura es un indicador de los adelantos del Gobierno nacional por fortalecer la educación técnica, tecnológica y profesional. Desde esta perspectiva se evidencia que las tasas de pregrado aumentaron del 24.4% al 46% entre 2002 y 2017. Sin embargo, estos avances vistos en términos de equidad también se traducen en nuevos desafíos, pues la calidad, pertinencia e inclusión implican la permanencia y posterior graduación de estos nuevos estudiantes. Si bien es cierto se han logrado pasos certeros en cobertura y acceso, se vuelven de eminente preocupación las cifras de colombianos que no culminan sus estudios superiores. Situación que además trae una afectación significativa en las dinámicas de gestión educativa, en cuanto es preciso revisar permanentemente si los programas formativos ofertados, por un lado, son pertinentes y, por el otro, despiertan el interés que lleve a la culminación y permita disminuir las tasas de deserción.

Entonces, el desafío sigue siendo garantizar el avance de los estudiantes a través del sistema y para ello es necesario entender la educación de manera articulada con los demás factores sociales que la atañen y deben resolverse, como la falta de oportunidades educativas, la pobreza, la presión por empezar a trabajar, el conflicto y hasta la violencia. Por esta razón, la presente investigación se centra en indagar cómo los procesos de gestión educativa adelantados en el SENA se convierten

en herramienta y alternativa para fortalecer el proyecto de vida de los aprendices en el encuadre de los dinámicos procesos de globalización.

El Servicio Nacional de Aprendizaje es una institución colombiana pública de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa. A diferencia de otras instituciones de educación adscritos al Ministerio de Educación Nacional, el SENA está vinculado al Ministerio del Trabajo. Se trata de una institución gratuita a la que pueden acceder millones de colombianos, beneficiándose con programas operarios, técnicos, tecnológicos y complementarios que apuntan al desarrollo económico, tecnológico y social del país. La formación en dichos programas busca aumentar las actividades productivas de las empresas y la industria, para obtener mejor competitividad y producción con relación a los procesos de globalización.

Así, la institución ha sido facultada por el Estado colombiano para invertir en la infraestructura necesaria con el fin de mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores de las diferentes regiones y, a través de la formación profesional integral, incorporarse a las metas e indicadores del Gobierno nacional, mediante la cobertura de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, con la vinculación al mercado laboral, generando oportunidades para el avance empresarial, comunitario y tecnológico.

Por lo anterior, la investigación se planteó el objetivo general de analizar los alcances de la gestión educativa de la formación titulada del centro de formación Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha del Servicio Nacional de Aprendizaje, CIDE SENA. En el marco de las dinámicas de globalización.

Para dar respuesta este objetivo, se acudió a una metodología cualitativa, de tipo descriptiva, desde el paradigma interpretativo y como método de recolección de información se

realizó una revisión documental para identificar la forma en que se conciben los programas y la oferta formativa, en el marco de las exigencias y demandas del sector económico, a su vez, influenciadas por las dinámicas de la globalización. Además, llevaron a cabo una entrevista dialogada con los funcionarios de administración educativa (gestores educativos) del CIDE SENA, y tres *focus group* con aprendices operarios, técnicos y tecnólogos del mismo centro de formación.

Los resultados de esta investigación se presentan en cinco capítulos: en el primero se plantea el problema, su justificación y la formulación de objetivos, general y específicos, relativos al alcance de la gestión educativa del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha del Servicio Nacional de Aprendizaje (CIDE SENA) hacia el desarrollo de competencias y su contribución al progreso social de los aprendices y del país. El segundo capítulo contempla el diseño metodológico. El tercero, los marcos institucional, teórico y normativo sobre los cuales se sustenta la investigación. En el cuarto capítulo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de la entrevista y los *focus group*, así como el análisis documental. Finalmente, el capítulo 5 incluye las conclusiones del estudio, luego de analizados los resultados. Además, se ofrecen en este algunas recomendaciones a ser consideradas no solo en futuras investigaciones, sino fundamentalmente por el centro de formación CIDE SENA, donde la información obtenida puede resultar de trascendencia en sus procesos formativos.

1. Planteamiento del problema

1.1. Problema

Definir el problema implicó en primera instancia hacer un análisis de la dinámica y el contexto del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA, y empezar por reconocer la manera en que la formación para el trabajo, en algunos casos considerada como educación no formal, puede enmarcarse dentro del ámbito de la educación y cómo es posible delimitar a partir del fenómeno de la gestión educativa la percepción pedagógico-educativa, entendiendo la educación como espacio de socialización que permite intervenir pensamientos, comportamientos y sentimientos.

La educación, que no es privilegio de pocos y potencia el desarrollo y las capacidades de los individuos, por tanto, no puede condicionarse a los espacios formalmente establecidos de aprendizaje. Por ello, el ejercicio de formación integral propuesto por el Servicio Nacional de Aprendizaje, a través del CIDE SENA, se traduce en un ejercicio pedagógico con aporte a la transformación de la realidad, desde la visión de equidad e igualdad de oportunidades. El centro de formación objeto estudio cuenta con 8750 aprendices en los niveles operario, técnico y tecnólogo.

Las últimas décadas se han caracterizado por los acelerados y permanentes cambios científicos, tecnológicos, técnicos y culturales indicados en los nuevos tipos de relación entre las personas, tanto en el ámbito social como en el productivo y educativo, caracterizado por tener un enfoque prospectivo que da cuenta de la cualificación de competencias con las que el individuo puede "resolver situaciones concretas de trabajar, llevar a cabo procesos de innovación y emprendimiento e incluso generar o gestionar su propio empleo" (Conpes, 2010, p. 3). En otras palabras, el modelo educativo actual forma para la estructura social y productiva de hoy (en

ocasiones de ayer) y cuando el egresado se enfrenta a su realidad social y productiva se encuentra desactualizado, debido al vertiginoso cambio en las relaciones de producción.

La globalización se ha impuesto en las diferentes sociedades y con ella la gestión del conocimiento ha evolucionado vertiginosamente en la medida en que se busca conocer el mundo, hacerse conocer y reconocer, salir de la anomia y abrirse al mundo de manera característica, de tal forma que su presencia contribuya al desarrollo y posibilite el incremento de humanidad en el ser humano. Desde la década de los años setenta del siglo XX, dado el adelanto de los medios de información, esta se ha constituido en punta de lanza que moviliza la sociedad humana y marca la pauta de análisis en la calidad de vida alcanzada por cada pueblo, lo cual también puede verse en algunos de los planteamientos desarrollados por Bastien, citado por Morin (1999), cuando afirma que “la evolución cognitiva no se dirige hacia la elaboración de conocimientos cada vez más abstractos, sino por el contrario, hacia su contextualización” (pp. 14 y 15).

Ciertamente, la globalización viene incidiendo de manera particular y significativa en las nuevas apuestas educativas y las políticas públicas sobre la materia, implementadas en los últimos años en América Latina y Colombia que benefician el ajuste a las nuevas condiciones globales, para realizar los cambios exigidos por el actual sistema, de forma tal que se apoye su consolidación. No obstante, se observa un sacrificio social, político, económico, cultural y en especial humano, pues, los procesos gestados por la globalización tienen relación directa con las políticas del mercado y este es catalizador de la oferta y la demanda, ubicando la educación en el lado de la demanda y no en el de la oferta, lo que ha llevado a concebir estrategias de privatización.

En consideración de los aspectos mencionados, se inicia el análisis, reconociendo cómo las estrategias de gestión educativa se vuelven elementos clave para promocionar el desarrollo social y las dinámicas directamente vinculadas con el capital humano y evidenciando la relación entre el

nivel educativo y las oportunidades de progreso de las personas. Bajo este entendido, en Colombia el Servicio Nacional de Aprendizaje se ha convertido en la opción formativa de fácil acceso para un gran porcentaje de la población colombiana que ve en el SENA la oportunidad de formarse y transformar su propia existencia a través del desarrollo y la certificación de competencias para la inserción con éxito en el mundo laboral y así lograr mejoras en su calidad de vida y, por supuesto, nuevos aportes a la construcción de una mejor sociedad.

La educación terciaria es una noción que se encuentra en un contexto de amplias resistencias, en tanto a menudo es considerada sencillamente como la puesta en marcha de mano de obra barata, desconociendo espacios formativos como aquellos en los cuales se gesta una oportunidad de mejora para personas con vulnerabilidad de tipo económico, territorial o social.

Por tradición, el Servicio Nacional de Aprendizaje ha sido la institución educativa en donde muchos colombianos en condición de vulnerabilidad han superado variables que les impiden acceder al sistema educativo y laboral. Con sus ciento diecisiete centros de formación a lo largo y ancho del país, el SENA ha conseguido por más de sesenta años promover la educación técnica y tecnológica, en las jurisdicciones urbana y rural, y allí los aprendices (estudiantes, para otras instituciones educativas) han tenido opción de tecnificar sus conocimientos empíricos, permitiéndoles mejorar su potencial laboral, de un lado, fortaleciendo sus dinámicas de emprendimiento a través de las pymes o, de otro lado, generando un vínculo laboral y, para quienes avanzaron en su proceso formativo, buscar la profesionalización de sus saberes.

A través de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) las personas pueden emprender su proceso de formación y desarrollar las competencias necesarias para acceder al mercado laboral y, a su vez, en no pocos casos, ampliar las posibilidades de autofinanciación de los estudios universitarios. De hecho, la ETDH ha permitido mejorar los índices de vinculación

laboral; sin embargo, por las dinámicas del país, situaciones personales, económicas e inclusive sociales, el tema de la gestión educativa se ha convertido en punto clave dentro del análisis de todas las instituciones de educación superior (IES).

Al respecto, es claro cómo el número de estudiantes que inicia un programa de formación se va reduciendo y muchos no logran culminarlo, lo cual se encuentra asociado a diferentes factores internos y externos a la persona. Es así que la gestión educativa se convierte en un problema vital en el sistema educativo y por ello muchas IES han convertido este fenómeno en diferentes investigaciones. A través de las dinámicas generadas en el ámbito de la administración educativa se debe garantizar en primer lugar el ingreso, posteriormente la continuidad y finalmente la titulación, apuntando siempre a reducir los índices de deserción, como estrategia para garantizar el cumplimiento de indicadores del área.

De acuerdo con el documento *Política de investigación para el Servicio Nacional de Aprendizaje en el marco del Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación SENNOVA* (SENA, 2014b), en Colombia, la Formación Técnica Profesional y Tecnológica (TyT), “la cual cubre una porción de población importante de jóvenes, es fundamental para el desarrollo del país. Es a través del conocimiento y trabajo de técnicos y tecnólogos que aumenta la productividad de las empresas y la competitividad [...]” (p. 1). Y, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016), Colombia requiere mayor población con formación para el trabajo técnico y tecnológico que con formación universitaria, al existir un exceso de oferta de profesionales universitarios en relación con la escasa mano de obra calificada técnica y tecnológica.

El SENA además se ha articulado con otras instituciones de orden nacional para priorizar a la población en condición de vulnerabilidad, por ello se hace fundamental caracterizar la pertinencia de los programas a las necesidades de este grupo poblacional.

Teniendo en cuenta lo anterior se formula la presente investigación, cuyo principal propósito es conocer de qué manera la propuesta de gestión educativa para el desarrollo de competencias contribuye al progreso social de los aprendices del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA.

1.2. Formulación del problema

Para entender el problema objeto de la presente investigación, se formuló la siguiente pregunta: ¿cuáles son los alcances de la gestión educativa de la formación titulada en el Servicio Nacional de Aprendizaje, centro de formación CIDE SENA, en el desarrollo de competencias de los aprendices para que contribuyan a dar respuesta a una necesidad de mercado laboral actual?

1.3. Objetivo general

Analizar los alcances de la gestión educativa con relación a la oferta educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje, centro de formación CIDE SENA, en el marco de las dinámicas de globalización y su pertinencia con el desarrollo de competencias de los aprendices.

1.4. Objetivos específicos

- Identificar cuál es el procedimiento para la creación de los programas desde el área de gestión educativa del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA.

- Identificar cuáles son las competencias que los aprendices del CIDE SENA requieren fortalecer a través de su oferta de formación para vincularse al mundo del trabajo.
- Identificar la pertinencia de las competencias laborales brindadas por el CIDE SENA con la satisfacción de necesidades no solo productivas sino humanas de los aprendices.

1.5. Justificación

Colombia ha realizado una apuesta por la educación como la principal herramienta para avanzar en la prosperidad económica y social del país, entregando más recursos a este sector (OCDE, 2016). No obstante, el fenómeno de la gestión educativa estudiantil se enmarca en factores de riesgo que abarcan diferentes contextos, como el personal, familiar, económico y académico, lo cual evidencia los aspectos multicausales que traen afectaciones en lo personal, familiar e institucional (MEN, 2015a).

El Sistema de Educación Superior en Colombia ha prosperado en los últimos años. La tasa de matrículas se ha duplicado y un número creciente de jóvenes de hogares de bajos recursos económicos ha posibilitado su ingreso a la educación superior gracias a la intervención estatal a través de diferentes programas gubernamentales y al fortalecimiento de instituciones gratuitas como el SENA (OCDE, 2016). Esto implica la necesidad de fortalecer y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior, así como implantar estrategias de retención y permanencia de los estudiantes en los programas de formación a los cuales se vinculan.

Según Cajiao (2004), la educación está sujeta a aspectos personales, como la edad, nutrición y salud del estudiante; aspectos escolares, como la infraestructura y los insumos, y aspectos sociales y familiares, como la situación de pobreza, la educación de los padres y el tamaño del hogar.

Más allá, en perspectiva pedagógica Morin (1991) planteó: “En la educación se trata de transformar la información en conocimiento, de transformar el conocimiento en sapiencia” (p. 49). Dando valor al pensamiento del autor, si bien se observa que la tasa de cobertura educativa (nominal) en el país ha sido alta durante las últimas décadas, esto no significa la generación de verdaderos procesos inclusivos y aun cuando es cierto que el Servicio Nacional de Aprendizaje como entidad gratuita posibilita el acceso de todos en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, muchas veces su oferta no se ajusta a las necesidades de la población. Además, aunque muchos deciden entrar, también se generan cifras considerables de deserción.

Por tanto, la presente investigación aborda la forma en que se realiza la oferta educativa, sus condiciones y estrategias como modo de revisar la pertinencia de los programas ofrecidos por el centro de formación CIDE SENA. Para el desarrollo de la misma, se hizo necesaria la revisión documental para identificar la forma en que se realizan los planes curriculares hacia el logro de la acreditación cuando se requiera, así como revisar aquellos destinados a operario y técnico en el marco de las exigencias y demandas del sector económico, a su vez, influenciadas por las dinámicas de la globalización.

2. Diseño metodológico

2.1. Paradigma de la investigación

La presente investigación se basa en el paradigma interpretativo¹, una forma de entender el conocimiento científico y la realidad a través de la comprensión profunda de esta y de las causas que la contextualizan. Este enfoque se fundamenta en que el conocimiento surge de la interacción entre el investigador y el objeto de estudio, ambos inseparables, pues cualquier observación está influenciada por los valores y puntos de vista de la persona que la realiza

Desde una mirada educativa, son varios los autores que han lanzado postulados referidos a este paradigma (Bartolomé, 1992; Sandín Esteban, 2003). Estos estudiosos plantean cómo los procesos investigativos son dinámicos y simbólicos. Por ello, la construcción social se realiza a partir de las percepciones y representaciones de quienes se convierten en actores de la investigación. Por otra parte, dan relevancia al objeto de investigación: la conducta humana y las causas de las acciones establecidas, a partir de la representación de significados realizada por los seres humanos.

Con este enfoque, la realidad educativa es una construcción social derivada de las interpretaciones subjetivas, es decir, desde el universo simbólico y la relación con el significado que a ella aporten. Lo clave entonces es entender y comprender esta realidad, en este caso el de la gestión educativa del CIDE SENA, pues la comprensión a profundidad de una situación particular

¹ Bajo este se acogen una serie de escuelas de pensamiento que surgen como oposición a los planteamientos positivistas de acceso y comprensión de la realidad social: hermenéutica, fenomenología, interaccionismo simbólico, entre otras.

conduce al simbolismo que la configura, desde el análisis de la percepción e interpretación de quienes intervienen en los diferentes momentos de la investigación.

2.2. Método de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación se recurrió a un método cualitativo. La característica de este enfoque cualitativo se considera valiosa en cuanto permite alcanzar mayores logros en el proceso investigativo, al proporcionar profundidad en la información, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización, detalles, indagación fresca, natural, holística, flexible y experiencias únicas por su proximidad con el contexto (Johnson, 2004) indican que para tener un manejo eficaz de los dos métodos de investigación, se deben considerar las características más relevantes de cada uno de ellos.

El método cualitativo define y concretas preguntas de investigación y se basa en metodologías de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones y, por su flexibilidad, se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría (Latorre, 1996)

En la presente pesquisa, el método cualitativo permitió el avance de cuatro fases, así:

- Se llevaron a cabo la observación y evaluación del proceso de gestión educativa del SENA.
- De la revisión teórica y la recolección de información de los *focus group*, se establecieron los elementos conceptuales clave.
- Tal interacción permitió demostrar el fundamento conceptual enlazado con las dinámicas administrativas de la institución.

- Surgieron entonces nuevas observaciones y evaluaciones que dan cimiento a las ideas ya trazadas y permiten generar otras.

2.3. Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptivo-explicativo, con diseño no experimental. Las investigaciones de corte descriptivo buscan especificar las características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno sometido a análisis. Mediante el estudio de tipo descriptivo se evalúan diversas dimensiones del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto significa que en un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para poder hacer la descripción requerida, situación evidente en este trabajo (Latorre, 1996)

De suyo, los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, se cimientan en responder a las causas del evento social, por lo que su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno (Latorre, 1996). En el caso acá observado: la gestión educativa de aprendices y las condiciones en la que se da y la razón por la cual dos o más variables están relacionadas.

Por su parte, la investigación no experimental carece de una variable independiente, el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para obtener información. Esta modalidad se realiza cuando, durante el estudio, el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión (Latorre, 1996).

La investigación no experimental tampoco manipula variables aleatoriamente, es decir, no se cambian las variables independientes. Lo que se hace es una observación, en este caso participante, del fenómeno desde su contexto natural para poder analizarlos posteriormente. De

acuerdo con (Kerlinger, 1981, p. 116): “La investigación no experimental es cualquier investigación, en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos a las condiciones”. De hecho, no existen condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

En cambio, en estudios no experimentales se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no pueden influir sobre ellas porque ya sucedieron al igual que sus efectos (Kerlinger, 1981).

2.4. Unidad de análisis, sujetos de estudio e informantes clave

Un aprendiz es un principiante en una técnica determinada, en una carrera profesional, en la realización de una disciplina deportiva, en la práctica de un arte, es aquella persona que está dando sus primeros pasos en esta dirección y tiene poca experiencia. La persona que inicia una nueva etapa contrasta con aquel veterano que tiene un largo camino a sus espaldas.

El aprendiz del SENA es considerado como la persona que recibe formación en la institución, con un perfil de libre pensador, con capacidad crítica, solidaria, emprendedora, creativa y líder. A través del proceso formativo el aprendiz adquiere y desarrolla conocimientos, destrezas, actitudes y valores para comprender, mejorar y transformar su contexto.

Por medio de un aprendizaje autodirigido, el aprendiz del SENA asume la iniciativa en el diagnóstico de sus necesidades de formación, la formulación de los objetivos, la elección y búsqueda de los recursos humanos y materiales, selecciona las estrategias para aprender mejor y

evalúa los resultados obtenidos. El instructor-tutor actúa como facilitador, como un recurso más en su aprendizaje.

El aprendizaje autónomo se refiere a la posibilidad que tiene el aprendiz de gestionar su propio proceso de aprendizaje para desarrollar las competencias, accediendo a diferentes fuentes de conocimiento. Desde el proyecto se identifican los tiempos de dedicación del aprendiz al trabajo con el instructor-tutor, con el monitor, con el equipo (grupo de trabajo) y al trabajo individual.

Para avanzar en la presente investigación se contó con los siguientes actores clave:

- Aprendices del CIDE SENA.
- Funcionarios de Gestión curricular y de administración educativa.

2.5. Variables conceptuales

El Ministerio de Educación Nacional ha desarrollado de manera progresiva, y con la participación de diferentes actores del sector educativo, un modelo de gestión que aborda el tema desde las diferentes dimensiones, en el que se sincronizan las mayores oportunidades de acceso con la generación de condiciones que garanticen el logro académico final del estudiante. Como objetivo, el modelo persigue definir los lineamientos, las estrategias e instrumentos para el fortalecimiento de la capacidad institucional en el diseño, ejecución y la evaluación de políticas (MEN, 2015b) y programas integrales de gestión educativa, validada desde la formación por proyectos, como estrategia educativa para la gestión de las instituciones de formación para el trabajo, y como estrategia didáctica para la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en Instituciones de Educación Superior del ministerio versa sobre ocho ejes de trabajo:

Eje 1. *Posicionamiento y formalización*: generar, en los diferentes miembros de la comunidad académica, como directivos, docentes, administrativos, estudiantes y familias,

la cultura de la promoción de la formación para el trabajo, a partir de la definición y aprobación de políticas, estrategias, procesos y procedimientos que involucren, guíen y articulen la actuación de los miembros y soporten las estrategias de apoyo a los estudiantes.

Eje 2. *Cultura de la información*: hacer un seguimiento periódico a la gestión educativa, desde la detección de alertas tempranas para identificar los intereses académicos de los aprendices y evaluar el impacto de los programas que desarrolla la institución.

Eje 3. *Mejoramiento de la calidad*: integrar procesos de investigación académica y evaluación de instructores para desarrollar competencias pedagógicas y actualizar metodologías, que faciliten el aprendizaje de los aprendices y optimicen el desempeño y la excelencia académica, con la implementación y uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones. Igualmente, visibilizar los procesos de registro calificado y acreditación de calidad.

Eje 4. *Trabajo conjunto con Instituciones de la Educación Media*: crear alianzas que fortalezcan el trabajo conjunto entre las Instituciones de Educación Media y el SENA a través del proceso de articulación con la media para movilizar la demanda a la formación para el trabajo para el mejoramiento de las competencias, fomentar ejercicios de reflexión como estrategias de orientación socio-ocupacional en los componentes del autoconocimiento, oferta de la educación superior y el conocimiento del mundo del trabajo, en los estudiantes que se encuentran en la educación media y trabajo articulado para la cualificación de los docentes de la Educación Media.

Eje 5. *Programas de apoyo a estudiantes*: Definir y articular programas de acompañamiento integral a estudiantes, con el fin de aumentar su cobertura e impacto. Se busca generar estrategias que le permitan a la institución [Léase SENA para los propósitos

que acá interesan] orientar al estudiante, desde el inicio de su programa académico hasta la culminación exitosa del mismo. En ella se incluye la evaluación permanente de los programas en marcha, así como una revisión sobre su adaptación permanente a las cambiantes condiciones estudiantiles.

Eje 6. *Compromiso del núcleo familiar*: promover la participación y el aporte del núcleo familiar en el acompañamiento, la motivación y la construcción de proyecto académico del estudiante, para la culminación efectiva de su plan de estudios, a partir de la sensibilización a la familia frente a la función que ejerce como parte fundamental de la red de apoyo psicosocial del estudiante.

Eje 7. *Gestión de recursos*: fomentar la participación y el aporte de diversos agentes, para el apoyo a estudiantes identificados en riesgo por factor financiero. Se orienta a la generación de acciones desde dos ejes de trabajo: asignación de recursos propios de la institución hacia los programas de apoyo a la permanencia para su continuidad y sostenibilidad y la consecución de recursos mediante la vinculación del sector público o privado, para el patrocinio a estudiantes en condiciones de vulnerabilidad.

Eje 8. *Trabajo colaborativo*: Aunar esfuerzos entre las IES, para definir, ejecutar y evaluar estrategias que permitan potenciar las estrategias de gestión educativa, a través de la transferencia de conocimiento, experiencias exitosas, metodologías y recursos. (MEN, 2015b, p. 19).

2.6. Instrumentos para recolección de la información

2.6.1. Información documental

Esta técnica permite, mediante la recopilación de información, conocer y comprender el fenómeno estudiado, a través de un conjunto de recursos bibliográficos. En esta pesquisa, la base de orientación se identifica dentro del marco teórico que permite, mediante la argumentación de temas específicos relacionados con la globalización, la gestión de la educación y de la formación para el trabajo ir hilando y comprendiendo el estado actual de la gestión en el país, cómo esta afecta las diversas entidades formadoras para el trabajo, incluyendo al SENA, y cómo el fenómeno se refleja e impacta finalmente las poblaciones.

2.6.2. Entrevistas

La entrevista en el marco de la investigación cualitativa es definida como “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas” (Denzin y Lincoln, 2005, p. 643). Esta definición enmarca el encuentro entre un investigador y su entrevistado, en el que el investigador hace preguntas como un instrumento altamente estructurado, que hacen posible la interpelación.

La entrevista dialogada con dos de los funcionarios administrativos vinculados con los procesos de gestión educativa del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA se realizó mediante la aplicación de siete preguntas (ver Anexo 1), que permitieron identificar en forma rápida la dinámica de la oferta de formación para los aprendices atendidos en el centro en mención.

2.6.3. Focus group

Los grupos focales o *focus group* son utilizados como herramienta de investigación en varias disciplinas sociales como psicología, sociología, educación, antropología, comunicación, medicina e investigación de mercados. El grupo focal es un grupo pequeño que se selecciona con base en un criterio específico, en este caso, el de reconocer cuáles son las competencias consideradas por ellos necesarias para el procedimiento de creación de los programas de formación. El grupo es dirigido por un moderador que presenta el tema y facilita la discusión, tratando de que participe la mayor cantidad posible de personas y procurando enfocar la discusión en los temas de interés.

Dentro de las fortalezas de la herramienta están: obtener datos rápidos, la interacción directa con el grupo, la trascendencia de las opiniones ofrecidas por cada participante, las respuestas son normalmente honestas y sinceras, la participación es espontánea y los resultados de fácil entendimiento.

Para el desarrollo de los *focus group* de esta investigación se seleccionaron tres grupos de diferentes especialidades: un primer grupo de cinco operarios del programa Auxiliar de Cocina; un segundo grupo de seis técnicos del programa de Recursos Humanos y un tercer grupo de cuatro de tecnólogos del programa Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información. Con cada uno de los cuales se realizó la actividad mediante el diálogo compartido, tomando como base cinco preguntas orientadoras (ver Anexo 3).

Así pues, con la pregunta de investigación como eje para enfocar el desarrollo de la investigación, se llevó a cabo la triangulación de la información, procedimiento que aseguró la fiabilidad y a su vez expuso una realidad y sus factores influyentes, con base en lo recolectado en

el *focus group* de aprendices y la entrevista a funcionarios de las áreas implicadas del CIDE SENA. Finalmente, la transcripción detallada de la información permitió su posterior análisis.

2.7. Triangulación

La técnica de la triangulación permite al investigador comprobar la validez y confiabilidad de la investigación, al evidenciar que las tendencias observadas en los datos recolectados se mantienen en el mismo sentido, a pesar de utilizar otras fuentes de información, instrumentos o técnicas. Según Mayz, citado por Núñez (2016), se trata de “un proceso complementario del proceso de categorización y constituye un modo de yuxtaponer los diferentes puntos de vista que cada actor o sujeto percibe del fenómeno en estudio, así como cualquier información que se obtenga por diferentes medios”.

La Figura 1 evidencia de forma gráfica la búsqueda de información en este proceso.

Figura 1

Búsqueda de información en el proceso investigativo



Fuente: elaboración propia.

2. Marcos de referencia

3.1. Marco institucional

A principios del siglo XX, Colombia era exportador de materias primas e importador de productos manufacturados. Como consecuencia de la crisis económica de 1929, se genera un cambio en la política de producción interna, que en ese momento iniciaba el proceso de sustitución de importaciones y fomento de la inversión extranjera orientada hacia el desarrollo de la industria nacional. Esta situación provocó el incremento del consumo interno y la producción en serie de la industria textil, lo que implicó la demanda de una fuerza de trabajo con determinadas competencias técnicas y especializadas para permitir la producción en masa. A partir de ello, se ponen sobre la

mesa temas como el aprendizaje, la enseñanza industrial y la capacitación, enmarcados luego en la Ley 143 de 1948, basada en el hecho de que ya existían en el país una serie de escuelas técnicas dependientes de la división de Educación Industrial y Comercial del Ministerio de Educación.

Para el año 1954, el Ministerio del Trabajo crea el Instituto de Capacitación Obrera, que comienza a funcionar en 1956, no obstante, el crecimiento industrial demandaba la capacitación de 10 000 nuevos trabajadores, sin contar con las necesidades de capacitación de mano de obra ya vinculada al trabajo. En aquel entonces no se contaba con una planeación orgánica de la formación profesional que adecuara la posibilidad de capacitación a las necesidades de desarrollo económico y no existía una legislación adecuada con respecto a la formación para el trabajo.

El aprendizaje no contaba con normas claras a partir del Código Sustantivo del Trabajo o la Ley 143 de 1948 y los reglamentos de trabajo resultaban ambiguos: no estaban reglamentados, no estipulaban las condiciones a reunir por el aprendiz, no era común un sistema metódico de capacitación ni estaban establecidas la duración y las características del aprendizaje y tampoco existía un organismo con recursos suficientes para orientar y controlar la acción.

Dentro de este contexto nace el Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA—, como respuesta al empuje del desarrollo económico y social que el país venía experimentando en los años cincuenta, caracterizados por un proceso de industrialización con base en la sustitución de importaciones, generar un creciente proceso de urbanización debido a la expansión industrial y la creciente emigración hacia las grandes ciudades.

El Servicio Nacional de Aprendizaje surge entonces de la necesidad sentida de tener una mayor y mejor mano de obra calificada y se crea a través del Decreto 118 de 1957. Desde su creación, el SENA ha tenido enfoques y coberturas sintetizadas cronológicamente así:

- 1957-1968: hay una cobertura de servicios restringida de sus acciones de formación, pues se limitaba a atender el sector moderno de la economía, utilizando para sus acciones solo centros fijos.
- 1969-1974: aumenta la cobertura con el incremento de alumnos por grupo y la creación de los programas de promoción profesional: urbana y rural.
- 1975: se introducen nuevos métodos de formación con base en la personalización, la desescolarización y la participación comunitaria, entre otros.
- 1980: una población activa se consolida. El sector industrial y el empleo público tenían una participación relevante y el sector informal incorporaba a los trabajadores no absorbidos por el sector moderno. Conforme a eso se inicia en el SENA la elaboración de diseños para la implementación de la política técnica-pedagógica de formación permanente, individualizada y modular, lo que facilita el impulso al desarrollo de estrategias como la formación en la empresa y la formación a distancia.
- 1994: se expide la Ley 119 de 1994, a través de la cual se reestructura el SENA, para desarrollar programas de formación profesional que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. Ello implica una nueva organización del trabajo orientada a la producción flexible y organizaciones más horizontales basadas en unidades productivas responsables de los estándares de producción y calidad, que responden a una demanda diferenciada de productos y servicios. Para todo lo cual se requirieron nuevas y variadas competencias en los trabajadores, así como nuevos enfoques de gestión y desarrollo humano integral.

- 2004: Con la expedición de los Decretos 249 y 250 de ese año se modifica la estructura y se adopta una nueva planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), respectivamente.
- 2002-2006: la institución formula y ejecuta el Plan Estratégico “SENA: una organización de conocimiento”. Allí se proyecta como un ente ejecutor de la política social del Gobierno, prioriza el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico, la cultura de la calidad, la normalización y certificación de competencias laborales, el servicio público de empleo, la internacionalización institucional, la virtualización de la información y el área de Bienestar del Aprendiz que permitirá fortalecer su formación integral, potenciando sus habilidades socioemocionales.
- 2007-2013: se trabaja en las alianzas con universidades a partir del reconocimiento de aprendizajes previos.
- En la actualidad la función primordial del SENA es la formación profesional integral, dirigida a impulsar la promoción social del trabajador, hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales, éticos, culturales y ecológicos. La formación profesional integral es concebida por la institución como un proceso teórico-práctico, mediante el cual las personas adquieren, mantienen o mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos, destrezas, aptitudes y actitudes, valores que sustentan su capacidad para actuar crítica y creativamente, contribuyendo a su desarrollo personal y al ejercicio pleno de la ciudadanía.

Corresponde al SENA la misión de contribuir al desarrollo social y técnico de las y los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al

desarrollo social, económico y tecnológico del país. Así, el direccionamiento estratégico de la entidad apunta a brindar insumos para la formulación de respuestas institucionales a decisiones estratégicas y gestionar, a partir de la información de inteligencia corporativa, comercial, competitiva, científica, tecnológica, económica, social y hasta ambiental, que la entidad garantice la pertinencia de su oferta para anticiparse a las necesidades de formación de los sectores económicos, aportando a la productividad y competitividad de las empresas y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Además, el SENA debe garantizar la calidad y pertinencia de sus servicios como desafío constante, en especial de la formación profesional integral, dada la complejidad y velocidad de los avances tecnológicos que transforman continuamente la cotidianidad de las personas, obligando a la entidad a realizar cambios encaminados a mejorar su capacidad competitiva, territorial, de formación y de planificación, en el corto y largo plazo. Tal formación se imparte por los centros de formación, que asimismo prestan los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo.

Por su parte, los principios que orientan el Servicio Nacional de Aprendizaje son: *Integralidad*, al conjugar diversas acciones para el desarrollo humano con el proceso de formación de competencias específicas hacia el fin de lograr un equilibrio en la formación del aprendiz; *enfoque diferencial*, de acuerdo con las necesidades particulares de poblaciones, regionales y perfiles de aprendices; *equidad*, garantizando y promoviendo la inclusión de género y de toda la población a las distintas oportunidades ofrecidas por los centros de formación; *intervención basada en resultados*, pues monitorea a través de indicadores los impactos generados sobre el bienestar y la capacidad de liderazgo del aprendiz; *igualdad de oportunidades*: al promover de

manera focalizada la igualdad de condiciones socioeconómicas de los aprendices para que permanezcan y cumplan sus procesos de formación (SENA, 1997).

Para operar, cada regional del SENA establece las necesidades de formación según las actividades económicas de los departamentos y articulándose con las cadenas productivas; por tanto, se hace necesario dotar los centros de formación de herramientas estratégicas para mejorar su desempeño, entre las cuales están los planes tecnológicos, concebidos como instrumento mediante el cual se identifica y opta por una tecnología, teniendo en cuenta las necesidades futuras de las empresas nacionales y sus tendencias mundiales.

El plan tecnológico se traza a partir de cinco objetivos estratégicos, a saber: 1) proveer información para identificar tecnologías y ocupaciones emergentes que permitan anticipar la definición de perfiles de instructores; 2) proporcionar información respecto a los requerimientos de modernización de infraestructura física y tecnológica del centro de formación; 3) brindar información para actualizar, crear o eliminar programas de formación; 4) establecer el tipo de formación, servicios tecnológicos e innovación que el centro de formación ofrecerá en un horizonte de diez años; e 5) identificar los proyectos y actores estratégicos para el centro de formación.

En suma, el SENA es la única institución educativa del Estado que ofrece programas:

Con todos los elementos de formación profesional, sociales, tecnológicos y culturales, metodologías de aprendizaje innovadoras, acceso a tecnologías de última generación, estructurado sobre métodos más que contenidos, lo que potencia la formación de ciudadanos librepensadores, con capacidad crítica, solidarios y emprendedores, que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial

y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país (CIDE-SENA, 2017).

De suyo, el Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha ha presentado un crecimiento sostenido que le ha permitido constituirse en uno de los centros de formación de mayor cobertura de servicios de formación para el trabajo en la Regional Cundinamarca del SENA y sin duda alguna de mayor potencial de cobertura de todo el departamento, en una subregión que por sus condiciones socioeconómicas amerita una mayor presencia institucional y por consiguiente del SENA que a través de su oferta de servicios promueve la movilidad social y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población atendida.

Este centro de formación se enmarca en las políticas nacionales, lo que hace que su respuesta frente a los beneficiarios sea efectiva. Cuenta con controles en los diferentes procesos internos, además de contar con los de carácter nacional. Dispone de buenas prácticas establecidas desde la Dirección General, para la toma de decisiones: comités primarios, equipo pedagógico y de fortalecimiento pedagógico, que permiten realizar un seguimiento efectivo de metas y actividades propias de la dinámica del CIDE SENA. Se dispone de estrategias internas para la recolección de la información, la evaluación de la gestión y medidas de mejora.

La vinculación del personal que realiza el CIDE SENA, en todos los casos, es idónea en tanto la formación académica requerida y la experiencia certificada son requisitos de ingreso. Es de resaltar la baja rotación de su personal, lo cual permite la continuidad de los procesos. Este centro se rige y da cumplimiento a lo establecido en materia de remuneración de acuerdo con la tabla nacional. En él, se evalúa el desempeño de los funcionarios, identificando debilidades y fortalezas a destacar. Sin embargo, no se han establecido mecanismos de evaluación para el personal vinculado mediante la modalidad de prestación de servicios. En la actualidad el Centro

de Formación cuenta con una planta de personal de 72 funcionarios de planta en relación con 313 contratistas por prestación de servicios, esta última forma de vinculación no garantiza la estabilidad y retención del personal 100%.

El CIDE SENA cuenta con cuatro áreas fundamentales: TIC, Agroindustria, Industria Comercio y Servicio, las cuales tienen programas con habilidades técnicas muy altas y otras con algunas falencias, tales como: Gestión de Propiedad Horizontal; debido a que no se obtienen los perfiles adecuados para ejecutar el programa, por lo que el programa no tiene el impacto deseado en la población, actualmente se viene trabajando fuertemente en el programa de Redes de Datos que previamente se encontraba en la misma condición, en razón a la falta de expertos que cumplieran con el perfil técnico para el desarrollo del mismo.

En general, algunas de los programas titulados no cuentan con las tecnologías y espacios adecuados para cumplir la demanda de formación. La falta de infraestructura, por no contar con sede propia y adecuada (la principal se encuentra en comodato y los dos restantes en arriendo) es una limitante, para prestar un mejor servicio e impide obtener las certificaciones para los laboratorios en los diferentes programas con los cuales cuenta el centro.

Cabe señalar que el centro de formación cuenta con aliados estratégicos como las administraciones municipales, organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas de su área de influencia. Asimismo, es necesario un acuerdo sobre las soluciones que articulen proyectos de impacto hacia la comunidad y que permita el logro de metas conjuntas. El CIDE SENA propende por la generación de proyectos estratégicos para el beneficio de su comunidad, sin embargo, estos se ven limitados por la falta de infraestructura adecuada para un mayor impacto en su área de cobertura. Mientras tanto, cuenta con el talento humano que lidera los diferentes

procesos del centro y actualmente se ha venido estructurando su equipo administrativo, pues anteriormente se contaba con grupo mixto de la Regional de Cundinamarca.

En el actual contexto de globalización cada vez toma mayor relevancia el desarrollo de clúster² como elementos claves para dinamizar los negocios, la productividad y la competitividad de las economías. Colombia no ha sido ajena a esta tendencia, según Red Clúster Colombia, el país cuenta con más de 87 iniciativas en diferentes regiones que integran alrededor de 10 000 empresas y se cuenta con el liderazgo de competitividad en las regiones de 20 Cámaras de Comercio (CIDE-SENA, 2017). Por supuesto, el centro de formación bajo estudio participa de estos, entre otras razones, como estrategia para la pertinencia de su oferta formativa.

Respecto al municipio de Soacha, donde está ubicado el Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial, CIDE SENA, la mayoría de las empresas se dedican al comercio al por mayor y al por menor (42%), así como a la reparación de vehículos automotores y motocicletas (34%), mientras tanto la industria manufacturera tiene una porción del 16% y la explotación de minas y canteras, la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca tan solo alcanzan el 0.2% (CIDE-SENA, 2017).

Para contrastar la oferta educativa 1-2021 CIDE SENA, contemplado en su Plan Tecnológico, con las tendencias económicas de la sociedad regional y nacional: en Soacha se dispone de 1.200 cupos de formación en 20 programas de formación³. De acuerdo con el estudio

² Según Porter (citado por Bao Cruz y Blanco Silva, 2014, p. 180): “Un clúster es grupo geográficamente denso de empresas e instituciones conectadas, pertenecientes [sic] a un campo concreto, unidas por rasgos comunes y complementarias entre sí”.

³ *Sector Administrativo*: Tecnólogo en asistencia de organización de archivos, Técnico en asesoría comercial, Técnico en apoyo administrativo en salud, Técnico en asistencia administrativa, Técnico en recursos humanos, Técnico en salud pública, Tecnólogo en dirección de ventas. *Sector Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*: Tecnólogo en análisis y desarrollo de sistemas de información, Técnico en sistemas, Tecnólogo en animación 3 D, Técnico en programación de software. *Sector Áreas Deportivas*:

publicado por la Cámara de Comercio de Bogotá *Plan económico para la competitividad del municipio de Soacha 2009-2019* (2010), la estructura económica del municipio se ha venido reforzando en los últimos años con el crecimiento del sector servicios. Ahora, como eje transversal y programa bandera de la presidencia para el cuatrienio 2018-2022 se destaca el impulso en el municipio a sectores como la industria naranja, el emprendimiento, logísticos, ambientales y de desarrollo vial.

Además, la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), ha identificado al menos cinco proyectos de la región que pueden influir en la competitividad del municipio de Soacha: Megaproyecto Agroindustrial de Bogotá y Cundinamarca, Plan Maestro de Movilidad Regional, Ampliación Aeropuerto El Dorado, Planes de Ordenamiento y Manejo Integral de la Cuenca del río Bogotá⁴. Esto, considerando que el análisis económico del municipio de Soacha debe realizarse teniendo en cuenta la conurbación de este municipio con la ciudad de Bogotá y su cercanía con otros municipios de la sabana.

Técnico en ejecución de programas deportivos, Tecnólogo en entrenamiento deportivo. *Sector servicios:* Operario de cuidado estético de manos y pies, Técnico en patronaje industrial de prendas de vestir, Técnico en servicio de restaurante y bar, Técnico en atención integral a la primera infancia. *Sector industrial:* Técnico en construcción y montaje de instalaciones eléctricas, Técnico en instalaciones eléctricas residenciales, Técnico en mantenimiento de motocicletas y motocarros, Tecnólogo en diseño de elementos mecánicos para su fabricación con máquinas herramientas CNC. <https://periodismopublico.com/sena-abre-inscripciones-para-2021-en-soacha-hay-1-200-cupos>

⁴ Según Confecámaras, en Colombia el crecimiento del 7.3% en el total de empresas creadas, respecto al año anterior. Las actividades que más contribuyeron al incremento de esta cifra fueron: alojamiento y servicios de comida, comercio y otras actividades de servicio. En donde se observó mayor crecimiento de unidades productivas fue en Bogotá con 22.5%, seguido de Antioquia, 12.6%; Valle del Cauca, 8.2%; Cundinamarca, 6.7%, y Santander, 5.2%. La cifra de cancelación de unidades económicas descendió en un 22.6% con respecto al año 2016 (CIDE SENA, 2017).

3.2. Marco normativo

Si bien es cierto alrededor del tema de la educación existen muchos referentes normativos, acá se tomaron solo aquellos relevantes en relación con la problemática investigada. De esta manera se revisaron:

La Constitución Política de 1991 enmarca de forma global la educación en Colombia como derecho, a través de su artículo 67: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura [...]”.

De suyo, la Ley General de Educación (Ley 115, 1994) refiere la promoción de una educación campesina, tocante con el entorno rural del CIDE SENA:

Artículo 64. Fomento de la educación campesina. [...] La Constitución Política, el Gobierno nacional y las entidades territoriales promoverán un servicio de educación campesina y rural, formal, no formal, e informal, con sujeción a los planes de desarrollo respectivos.

Este servicio comprenderá especialmente la formación técnica en actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales que contribuyan a mejorar las condiciones humanas, de trabajo y la calidad de vida de los campesinos y a incrementar la producción de alimentos en el país.

Por medio de la misma norma, el Gobierno nacional reglamenta lo relativo a la organización y funcionamiento de la formación para el trabajo financiado por el Estado:

Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior —ICFES—, el Servicio Nacional de Aprendizaje —SENA— y el sector productivo, establecerá un Sistema de Información

y Orientación Profesional y Ocupacional que contribuya a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según los requerimientos del desarrollo nacional y regional. (Ley 115, 1994, art. 26 [*Servicio especial de educación laboral*]).

Por su parte, la Ley 119 de 1994, en su artículo 3, hace evidente la forma como se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje en función de toda la población colombiana:

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos: 1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. 2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico. 3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral. 4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral. 5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe. 6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

En el ámbito internacional, la nueva Recomendación de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT, R195, 2004) plantea innovaciones y desafíos importantes a los países de todas las regiones en materia de políticas de formación y empleo. Aun cuando, desde el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT) se tiene la convicción de que varios de los principales aspectos conceptuales y de las recomendaciones prácticas de este instrumento normativo se vienen adoptando y desarrollando por las instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe⁵, razón por la cual la experiencia acumulada por ellas ha sido recogida en muchas de las fundamentaciones del proceso de revisión y ha orientado los enfoques de la OIT (R195, 2004).

Entre ellos, es posible citar el foco en la empleabilidad como expresión de la concepción de educación a lo largo de la vida en el ámbito de la formación para el trabajo, la transversalización de género en el diseño y gestión de las políticas y el cruce de género y formación por competencia⁶.

3.3. Marco teórico

El término educación proviene etimológicamente de dos conceptos: *educere* y *educare*, el primero en el sentido de “guiar, orientar, llevar hacia afuera”, que bien puede identificarse con las

⁵ Desde la década de los años cuarenta, a partir de la creación del Senai (1942) en Brasil, se propagó rápidamente el modelo de institución especializada para brindar formación, independiente del sistema educativo formal, con financiamiento propio y con autonomía en su gestión. “A la creación del Senai, especializado en el sector industria, siguieron el SENAC (1946) para el sector comercio, el SENA en Colombia (1957), el INCE en Venezuela (1959), el Senati en Perú (1961), el INA en Costa Rica (1963), el Inacap en Chile (1966), el Secap en Ecuador (1966). Después, en los años setenta, otros países adoptaron el modelo institucional de formación para el trabajo; se establecieron el SNPP de Paraguay (1971), el Infop de Honduras (1972) y el Intecap de Guatemala (1972). Más recientemente se estableció el Infotep de República Dominicana (1980), el Senar de Brasil (1991), el Inatec de Nicaragua (1991), el Inaforp de Panamá (1993) y el Insaforp de El Salvador (1993)” (Vargas Zúñiga, 2004, p. 14).

⁶ Estos aspectos podrán comprobarse en los ejemplos del accionar de las instituciones de la región que han sido incluidos junto con el desarrollo conceptual de los principales temas recogidos en la Recomendación 195 de 2004.

experiencias de otros, y el segundo se refiere a “extraer”, en relación con la identificación de las experiencias propias y las de los otros. A partir de estos términos etimológicos puede enfatizarse en la doble vía de la educación para transmitir conocimientos, costumbres, principios, valores y diferentes formas de acción y a la vez posibilitar la apropiación de dichos factores en el proceso de aprendizaje.

Pero, con los nuevos lineamientos del orden mundial, donde la prioridad es la productividad, el imperante medio industrial y su entorno laboral exigen ciertas competencias y aprendizajes que limitan la autonomía de los individuos de la sociedad para asumir el proceso formativo hacia su desempeño en el trabajo, al orientarse este último casi exclusivamente a satisfacer demandas de tipo económico. “La primacía por la racionalidad técnico-económica deshumaniza a la empresa y conduce al empobrecimiento de los sistemas humanos y sociales, cuando se tienen en cuenta únicamente las finalidades financieras” (Aktouf, 1998, p. 750).

Desde esta perspectiva, se ubica al ser humano dentro de la estrategia para alcanzar los fines de las organizaciones, como parte de la cadena empresarial o recurso para lograr mayor productividad, es decir, incrementar el capital. La producción y las metas económicas desvirtúan al ser humano, y leer la educación a partir de esta mirada conlleva la reducción de los conocimientos a una esquematización de términos productivos.

Si la educación persigue el perfeccionamiento del ser humano, resulta difícil entender tal racionalidad en la esfera del trabajo enfocado a resultados. La dinámica inmersa en el proceso de construcción de conocimiento para el mundo laboral difícilmente otorga libertad a los procesos educativos de la enseñanza, pues la educación en la perspectiva empresarial se ubica en escenarios del ejercicio económico, asumiéndose no como propósito del individuo, para el enriquecimiento

en su propia realidad, sino que se cimienta en estructuras rígidas y centra su mirada en otras necesidades, como respuesta a procesos y resultados ajenos al aprendizaje propio.

Además, los principios administrativos que direccionan el rumbo de la organización (principalmente desde la teoría de Taylor y Weber) priorizan la producción y la utilidad, centrando su seguimiento hacia la eficiencia, marcada por procesos y directrices, sin desplegar una mirada integral y aislando al trabajador como ser humano con capacidades, iniciativas, sueños, ideales y demás aspectos que lo hacen único. Así, el ámbito capitalista generalizado evidencia cambios entre la fuerza obrera y propone estrategias para someter a los trabajadores a sus postulados, sin que muchas veces ello refleje resistencia, originando indirectamente una adaptabilidad frente a las condiciones y necesidades de las empresas.

Sin duda, en la ardua conquista globalizadora, un elemento utilizado como clave para la consecución de perfiles estratégicos en la empresa y la economía, expresado comúnmente como factor social, pero con fines económicos desde lineamientos capitalistas, es la educación. Frente a este hecho, es preciso revisar en el encuadre anterior de la educación contemporánea, tanto la formación para el trabajo como la gestión educativa y desde allí observar la manera como se concibe la oferta y se imparten competencias para el mundo laboral, así como su pertinencia con la satisfacción de las necesidades no solo de índole productiva, sino especialmente humanas, de los aprendices del Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA.

3.3.1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)

Los estudios encontrados en torno a esta categoría son limitados⁷, pero los textos encontrados permitieron contrastar las concepciones sobre la formación para el trabajo,

⁷ Sobre investigaciones referidas a educación para el trabajo, estas han sido insuficientes, lo que se evidencia dentro de la revisión de tesis y documentos producidos en los últimos quince años. Principalmente, se encuentran trabajos que marcan la relación entre pedagogía crítica y educación no formal para formar

especialmente aquellas relacionadas con la equidad e igualdad de oportunidades, la discriminación en espacios de formación para el trabajo y los aportes de la educación formal y no formal en la construcción de subjetividades elementos considerados a la hora de analizar los resultados obtenidos en la presente pesquisa.

La Educación para el Trabajo y Desarrollo humano se oficializa en Colombia por la Ley 1064 de 2006, reglamentada a través del Acuerdo 2888 de 2007, mediante la cual se identifica y dan los parámetros para desplegar y apropiar el concepto en el país, tenido anteriormente como educación no formal, que incluye los servicios de formación laboral, formación para el trabajo y formación profesional integral y establece además los requisitos mínimos para los programas de formación que hacen parte de esta. A partir de la expedición del Acuerdo 2888, en el país se formaliza e inicia el modelo de formación para el trabajo y desarrollo humano, el cual:

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo

ciudadanos activos e innovadores, con miras en mejorar la relación entre conocimiento, poder y movilidad social (Gallego Mosquera y Barragán Castrillón, 2008). Se propone además el innegable vínculo entre la educación para el trabajo y la erradicación de la pobreza, enfatizando en la necesidad de fomentar este tipo de educación para obtener “un proletariado calificado y bien remunerado que permite mayor productividad a las actividades económicas del país y, por tanto, más competitividad en los mercados internacionales” (Oro y Ricardo, 2006, p. 16). Dentro de este estudio se hace especial énfasis en brindar educación para el trabajo a los grupos considerados marginados.

En Latinoamérica, los autores más destacados en el tema, por su número de publicaciones y citaciones, son Claudia Jacinto (2005). María Antonia Gallart (Gallart, 1997) y María de Ibarrola. Jacinto y Gallart han sido coordinadoras e investigadoras de la red Educación, Trabajo e Inclusión social de América Latina — Redetis—, perteneciente al Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación —IIPE-Unesco—. Los temas abordados por estas autoras hablan de equidad de género en la educación para el trabajo, inclusión laboral y formación para el trabajo de jóvenes vulnerables, temas clave en el contexto del presente trabajo de investigación.

Por su parte, en España, Susana Castaño de la Fundación Mujeres de Madrid indaga acerca de los favores generados al adelantar un proceso de formación para el trabajo bajo el lema de equidad e igualdad de oportunidades y cómo estos se evidencian en el desarrollo intelectual, físico y emocional de las personas consideradas “diferentes”.

institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ministerio de educación nacional, 2007).

En dicho acuerdo se establecen los objetivos puntuales de la formación para el trabajo, cuales son:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. (Ministerio de educación nacional, 2007).

En este tema el SENA entra como entidad del Estado encargada del desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, mediante la formación profesional integral, a jugar un papel fundamental en el acompañamiento de esta estrategia en el desarrollo social, económico y tecnológico del país, cuyo marco doctrinario y de directrices se encuentra definido en el estatuto de la formación profesional del SENA, derivado de la Ley 119 de 1994 y reglamentado con el Acuerdo 00008 de 2007, que además unifica el concepto y las metas para cada sector del país y sus integrantes, de la formación del trabajador colombiano:

El Estatuto de la formación profesional del SENA contiene el concepto, las características, las tendencias y los principios de la formación profesional integral en un contexto económico, político y social; presenta las relaciones de la formación profesional integral con trabajo, empleo, educación y tecnología, para expresar, finalmente, y con base en el marco conceptual, las directrices relacionadas con la planeación, la gestión y la evaluación de la formación profesional integral. (SENA, 2019)

De acuerdo con el Servicio Nacional de Aprendizaje, la formación para el trabajo se basa y considera la misión esencial de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (SENA, 2018, p. 13).

En el anterior sentido, El SENA estaría contribuyendo a la educación vista como un agente transformador de la realidad, a partir del trabajo, de una formación integral que aborda elementos éticos, morales y de interacción social para ubicar al individuo en contextos sociales, económicos, culturales e inclusive políticos inmersos en las dinámicas del desarrollo empresarial e industrial.

Según la Unesco, se reconoce como una prioridad fundamental para la mejora de la gestión, el desarrollo de mayores niveles de autonomía responsable en cada estadio de la gestión, con un enfoque centrado en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y de la organización escolar, para la atención y el desarrollo de las competencias de los alumnos, en el marco del aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser; considerando los principios de la calidad: equidad, pertinencia, relevancia, eficiencia y eficacia (Unesco, 1991). Esta afirmación, es la base del desarrollo de la formación profesional integral dentro del SENA y bajo la cual se rigen todos los centros a nivel nacional.

3.3.1.1 La formación profesional integral.

En el Servicio Nacional de Aprendizaje, la formación para el trabajo y el desarrollo humano se enmarca dentro del proceso de la formación profesional integral, según el estatuto de la formación profesional constituida como el “proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida” (SENA, 1997).

Lo anterior implica que este proceso busca dar respuesta a una necesidad permanente por parte de los colombianos en inicio de su edad productiva o de actualización de los trabajadores, tanto en temas de tipo productivo que conducen hacia el desarrollo económico y productivo, en el fortalecimiento de competencias humanas que contribuyan a la consolidación de una sociedad más justa con valores éticos, morales y ambientales; que además debe estar en permanente evolución y actualización acorde con los ágiles cambios de un mercado laboral, pero también enmarcado dentro de las políticas encaminadas hacia el desarrollo de competencias empresariales, que permita ir creando un espíritu emprendedor en el aprendiz, para que de esta manera logre materializar sus ideas de negocio, generando nuevas empresas que amplíen las posibilidades laborales y económicas para más ciudadanos productivos.

El aprendiz además de tener las competencias anteriormente mencionadas, debe tener la capacidad permanente de adaptación a las nuevas necesidades formativas, de aprendizaje permanente, manejo de equipos complejos de base informática, utilizar lenguajes de comunicación y conocimientos tecnológicos necesarios para construir, transformar, mantener y asimilar bienes y

servicios, habilidades de comunicación, de manejo de conflictos, de visión crítica frente a las situaciones que se enfrenta en su espacio laboral y personal.

3.3.1.2 Modelo educativo del SENA.

Siguiendo lo planteado por Gardner (2008), un modelo educativo que tenga en cuenta la complejidad del mundo actual promueve y favorece estrategias para el desarrollo de las mentes necesarias para prosperar en el futuro: disciplinada, sintetizadora, creativa, respetuosa y ética. Ninguna de ellas, según el autor, pertenece a la naturaleza humana. Para Gardner, la disciplina no es una condición natural del ser humano; la capacidad de síntesis es reciente en la evolución de la humanidad; la creatividad “es perseguida por las mentes miopes, retrógradas y mediocres” (Gardner, 2008, p. 3); el respeto no es algo que ha estado desde siempre, sino algo aprendido; y la ética se relaciona con la capacidad de abstracción del individuo para entender el mundo globalizado y sus consecuencias (Gardner, 2008).

Con su modelo, el SENA busca dar respuesta a las exigencias de cada momento de desarrollo científico, tecnológico y técnico, y que además propicie el cambio, centra su esfuerzo en la formación para el desarrollo de competencias, entendidas estas como el conjunto de desempeños (conocimientos, habilidades, destrezas y valores) de una persona en términos de modo (metodología aplicada), tiempo (rapidez en la ejecución de un trabajo o productividad) y lugar (escenario complejo en el que la persona es capaz de aplicar conocimientos en la solución de un problema). Ahora bien, para la supervivencia en un mundo social, productivo y académico cambiante, la persona requiere de las siguientes competencias (SENA, 2012):

- La capacidad para comunicar ideas coherentes y pertinentes con la solución de un problema concreto, es decir, capacidad para identificar, acceder a/y manejar fuentes de información, que incluyan "la comprensión de los conceptos fundamentales del área

disciplinar específica. antes que la memorización de una cantidad de datos" (Andrade, 1996, p. 5). lo que lleva implícita la capacidad para seleccionar, organizar y sistematizar información.

- La capacidad para formular problemas, es decir, la capacidad para "construir modelos mentales de la realidad, definida como aquel ámbito externo a la conciencia humana, de las ciencias y la tecnología" (Andrade, 1996, p. 5).
- La competencia técnica (laboral o específica) que, además de las destrezas manuales o capacidad para identificar, seleccionar y manipular máquinas, equipos, herramientas, instrumentos, materiales e insumos y demás objetos requeridos en la solución práctica de un problema concreto, incluye habilidades de comunicación oral y escrita que trasciendan el entrenamiento de un operario altamente calificado y se posicionen en la apreciación de cómo los instrumentos de trabajo potencian las capacidades de los hombres para transformar los ambientes en que viven. Es decir, la competencia laboral específica posa por un proceso de comprensión del entorno para poder intervenirlo y transformarlo en beneficio social.
- La capacidad o "tendencia hacia la autoformación, como un sigilo distintivo de la madurez personal" gracias a prácticas educativas flexibles que reconozcan el ritmo y estilo de aprendizaje individual y las necesidades específicas de formación antes que el fomento de prácticas estandarizadas.

3.3.1.3 Educación formal vs formación para el trabajo.

En Colombia existe el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, creado mediante documento Conpes 2945 de 1997 y consolidado mediante Conpes 81 de 2004, cuya entidad responsable es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). El sistema representa la estructura que articula e integra la oferta de formación para el trabajo, conformada por los gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, cajas de compensación familiar, instituciones de educación media, técnica, profesional y tecnológica con entidades gubernamentales, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país mediante procesos de normalización, formación, evaluación y certificación de competencias laborales de las personas en un contexto de aprendizaje permanente.

Gary Becker, pionero de la investigación de la teoría del capital humano, lo define como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos” (Universidad EAFIT, 2007). El autor identifica principalmente cómo los individuos invierten en mejorar sus competencias laborales, que les brinden mejores oportunidades de ingreso económico, mientras su productividad sea relevante en la producción de la empresa, pero, esta también se ve relacionada con el factor actitudinal fuera del puesto de trabajo, lo cual sirve de motivación.

Dado que la sociedad actual se mueve en dos grandes dinámicas: la sociedad del conocimiento y la globalización, las dos se convierten en escenarios sobre los cuales se gestan diferentes procesos que vienen a configurar la vida social en todas sus manifestaciones y que han incurrido de forma drástica en la modificación, tanto de los arquetipos educativos como sobre la naturaleza de la formación para el trabajo.

Es de esta manera que se reconoce la sociedad del conocimiento como la sociedad de la educación y en la medida que el conocimiento se transforma en el factor de producción más importante en la vida social, la educación adquiere dimensiones más allá de las institucionalidades tradicionales. No existen límites en donde la educación no fluya. Por ello el conocimiento y la educación se establecen como pilares básicos de la existencia humana y trasgreden los espacios de decisión política e histórica.

En suma, la búsqueda de una mayor pertinencia entre la educación para el trabajo y niveles de productividad y de competitividad demandados por la globalización se vuelve punto trascendente en la agenda de los planes gubernamentales e institucionales y para ello es vital reconocer que los entornos social y productivo prosperan mucho más rápido que los cambios estructurales en el aparato educativo, al momento de responder a los retos que esos avances le imponen. Sin duda, ante este desafío, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se convierte en el ente regulador de la demanda de las empresas, pero también de las necesidades competitivas de la sociedad en general, para lograr la integración y su función esté acorde con los retos impuestos por devenir regional, nacional y mundial.

La figura 3 contiene una sinopsis de las diferencias entre la educación formal y la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, reguladas en Colombia por la Ley 115 de 1994 y la Ley 119 del mismo año, respectivamente.

Figura 3

Comparativo Educación formal - Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

EDUCACIÓN FORMAL (LEY 115 DE 1994)	FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (LEY 119 DE 1994)
Normas que regulan el servicio público de la educación y cumplir con la obligación social del Estado, según la Constitución Política. Dirigida a todos los colombianos, para el	Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el

desarrollo de la personalidad en todos los sentidos.	desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.
La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre. Los responsables de la educación son la familia y el Estado. Según la Constitución, los derechos de los niños prevalecen ante los demás derechos.	Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario en lo urbano y lo rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
Se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.	Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales.
Para completar la educación formal se requiere la aprobación de doce años de estudio que se organizan en tres niveles: a) preescolar, que comprende mínimo un grado obligatorio; b) educación básica con una duración de nueve grados a desarrollar en dos ciclos: la educación básica primaria de cinco y la educación básica secundaria de cuatro; c) la educación media con una duración de dos grados.	Para acceder a programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es suficiente que se certifiquen competencias laborales, se realicen y aprueben cursos, técnicas, tecnologías y especializaciones, realizadas en periodos más cortos de tiempo.
Estos niveles se encuentran sujetos a ciertos límites de edad, los cuales también pueden ser validados.	No se tiene sujeción a límite de edad ni se presentan las validaciones, pues los programas se desarrollan en los tiempos que establecen las instituciones.
Los recursos los aporta el Estado.	Los recursos los aportan las empresas: "parafiscales".
La educación formal en sus distintos niveles tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.	Se basa en lograr una formación mucho más integrada al trabajo productivo, que garantice mediante la formación, evaluación y certificación las competencias laborales de las personas, en un marco de desarrollo humano y tecnológico sostenible.
La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medioambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la nación.	Impulsa la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales, éticos, culturales y ecológicos.
El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de vida de la población y a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.	Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

Nota: comparativo realizado a partir de lo dispuesto en las Leyes 115 y 119 de 1994.

Fuente: elaboración propia.

3.3.2. *Gestión educativa*⁸

Como se mencionó al inicio del capítulo, las actuales condiciones laborales han llevado a que la educación sea un componente fundamental dentro de la productividad, permeada incluso por los mismos principios administrativos que rigen las empresas cuando buscan la mayor eficiencia a través del proceso educativo. Además, la educación es un producto de oferta que debe atender un mercado de capital humano, en su condición de formación para el trabajo permanente.

Para los objetivos perseguidos por la investigación, la concepción de *gestión educativa* significó adoptar una idea amplia de la propia *gestión*, de modo que el estudiante-investigador la asumió como el proceso mediante el cual “el hombre administra sus recursos de la manera más racional posible para alcanzar, a un máximo nivel, el desarrollo científico y tecnológico, sociológico y cultural. Por lo tanto, la gestión es una forma de expresión cultural del hombre” (B.L., 1992)

Desde un enfoque social, el ejercicio educativo emerge de la sociedad en el momento mismo en que es reconocido por quienes participan del proceso de gestión de la educación, considerado como inherente a dicho ejercicio y componente de la debida participación social que involucra el fenómeno de la educación. Dentro de ese desarrollo cobra relevancia el componente institucional, es decir, el conjunto de estructuras organizacionales garantes del servicio educativo para la población, los instrumentos con los cuales se cuenta y aquellos actores del ámbito público

⁸ Las investigaciones y literatura revisada en torno a la gestión educativa, elemento clave en esta investigación, permitieron claridad conceptual e identificar un enfoque desde el cual observar el caso del CIDE SENA; sin embargo, es importante dejar claro que el Servicio Nacional de Aprendizaje es regulado en sus programas operario y técnico por el Ministerio del Trabajo (por tratarse de formación para el trabajo) y tiene el reconocimiento del Ministerio de Educación para sus programas de tecnólogo, a los cuales se les realiza el proceso de acreditación y reacreditación. Por tal razón, lo relacionado con el tema se complementa y fortalece desde el modelo pedagógico de formación trazado por el SENA —al que se hace referencia a lo largo de este informe de investigación—.

o privado que aportan a la consecución de los objetivos del servicio: organismos, entidades e instituciones educativas, por mencionar algunos.

En ello, la gestión educativa supone un objetivo elemental frente al cumplimiento de los fines educativos que, por enmarcarse en una política pública, involucran una estructura que incluye la formulación, planificación, ejecución y evaluación. Para algunos, su funcionalidad, desde una perspectiva global, cuenta con el aporte fundamental de la administración, en la cual afloran principios teóricos y de planificación (Hernández, 2011).

De esta manera, la gestión implica las diferentes acciones a desarrollar para alcanzar la eficiencia de la entidad y concebir la estrategia, además del debido encargo de los recursos humanos, técnicos y financieros para lograrlo. El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE) de la Unesco concibe la gestión educativa como: “Un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación” (SEP, 2010, p. 64). De acuerdo con la noción anterior, la Secretaría de Educación Pública mexicana entiende por gestión educativa:

Las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático. (SEP, 2010, p. 64)

El proceso de gestión en las instituciones es concebido entonces como un tema identificado, realizado y enfocado hacia la atención de las necesidades e intereses de su componente humano. Es el equipo integrante de la institución quien debe estar en capacidad de solicitar, sugerir y

alcanzar el cumplimiento de sus necesidades y para esto deben plantearse estrategias, tareas y actividades puntuales para lograrlo.

Dichas acciones tendrán que comprenderse en la entidad de formación dentro de su gestión educativa y estas responden a los órdenes: “Administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras (SEP, 2010, pp. 58 y 59). Así las cosas, la gestión institucional resulta “un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa” (SEP, 2010, p. 59).

Más allá, el proceso de gestión educativa desde el enfoque estratégico actual busca la integración y el aporte de cada uno de los actores que interviene en el proceso educativo para permitir alcanzar el objetivo último de la formación, acorde con las necesidades laborales, pero también con el crecimiento humano del estudiante (aprendiz, en el caso del SENA), lo cual contribuye al desarrollo social y económico de la jurisdicción regional y nacional en la cual se despliega el proceso educativo.

Todo ello, a la par con la mejora de las condiciones de vida logradas en atención a diversas necesidades e intereses, al involucrarse en las actividades del mercado laboral en un mundo en permanente cambio, dado el fenómeno global, que exige igualmente la constante actualización de las dinámicas de gestión para responder al reto y no quedar rezagado frente a las demandas del mismo mercado y aquellas personales de quienes participan del proceso.

La integración de los diversos subsistemas que conforman una institución hace que se cree una dinámica dentro de la misma, con un aporte participativo y dé respuesta a las necesidades reales, bien sean del mercado laboral o las puntuales surgidas de la misma comunidad educativa.

Para el caso específico del CIDE SENA, es la comunidad educativa, integrada por directivas, aprendices, instructores, sociedad, familia, empresarios, autoridades, quien debe actuar articuladamente para dar respuesta a dichas necesidades y satisfacer tales intereses referidos tanto al componente laboral como al humano y todos los factores que de estos se desprenden, es decir, el comunitario, ambiental, social y sanitario, entre muchos más. Teniendo en cuenta la naturaleza del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y de acuerdo con sus políticas de formación, fue el enfoque estratégico de gestión educativa desde el cual se abordó el trabajo de investigación, pues en este se identifican diversos aspectos que son pilares y unifican criterios de organización, planeación y desarrollo de la entidad, a saber.

3.3.2.1 Gestión educativa estratégica.

Dentro de las varias teorías y enfoques de gestión educativa, Otoniel Alvarado Oyarce (1999) identifica tres de ellos: enfoque burocrático, enfoque sistemático y enfoque gerencial. El primero se basa en la teoría de Max Weber y está caracterizado por una autoridad escolar impuesta, con directrices dadas por una serie de parámetros previamente establecidos, descripción de funciones puntuales e inflexibles.

En el enfoque sistemático, por su parte, los actores involucrados en la gestión institucional se articulan armónicamente para centrarse en el logro de los objetivos de la organización y todos los procesos se articulan como sistemas. Por último, el enfoque gerencial centra sus decisiones en el equipo directivo, desde el cual se desprenden todas las decisiones y estrategias para el logro de objetivos y metas de la organización (Alvarado Oyarce, 1999).

Tomando como base los enfoques descritos, existe la posibilidad de integrar varios aspectos de cada uno, brindada por la teoría estratégica, circunstancia que, desde el punto de vista del estudiante-investigador, comprende los principales aspectos desde los cuales realizan su

gestión la entidad y el centro de formación incluidos en la presente investigación, razón por la cual se aborda acá la teoría de la gestión educativa estratégica:

Para Pozner, citado por SEP (2010), la gestión educativa estratégica representa una forma novedosa de “comprender, organizar y conducir”, tanto al sistema como a la organización del orden educativo (p. 65). Para él, solo es así “cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y solo en la medida en que este precede, preside y acompaña a la acción educativa” (p. 65). De tal modo, en la cotidianidad de la enseñanza y el aprendizaje resulta un “proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas” (SEP, 2010, p. 65).

Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

- Centralidad en lo pedagógico: la escuela es la unidad central de la organización.
- Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: los actores están en capacidad de asumir los cambios.
- Trabajo en equipo: articulado y enfocado hacia donde se quiere ir.
- Apertura al aprendizaje y a la innovación: nuevas ideas para romper paradigmas y asumir nuevos retos. Generación de redes de intercambio de saberes.
- Asesoramiento y orientación para la profesionalización: promover nuevas posibilidades de desarrollo y superación.
- Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro: incentivar la creatividad, promover una organización inteligente, estimular la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- Intervención sistémica y estratégica: identificar situación y plantear propuestas para lograr objetivos y metas. (SEP, 2010).

No obstante adherirse a la teoría estratégica, en la actualidad los aspectos del criterio de la gestión educativa deben mirarse además desde la óptica de la globalización, las lógicas del mercado y el concepto eficientista de la gestión que esta última acarrea.

3.3.3 La globalización.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) define la globalización como:

La interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología. (Finanzas y Economía, s.f., párr. 2)

En la misma línea, hay quienes consideran que:

Al estar basada fundamentalmente en la lógica económica y en la expansión del mercado, la globalización rompe los compromisos locales y las formas habituales de solidaridad y de cohesión con nuestros semejantes. Las élites que actúan a nivel global tienden a comportarse sin compromisos con los destinos de las personas afectadas por las consecuencias de la globalización. La respuesta a este comportamiento por parte de los que quedan excluidos de la globalización es el refugio en la identidad local donde la cohesión del grupo se apoya en el rechazo a los “externos”. (Coraggio, 1995).

Ahora, de acuerdo con el profesor Héctor León Moncayo, citado por Mateus y Brassat (2002):

En principio, la globalización podría definirse no solo como una extensión de las relaciones sociales a nivel mundial sino como una intensificación de estas que han puesto en contacto

de manera directa todos los puntos del planeta. No se trata pues, de movimientos o vínculos que “cruzan las fronteras” sino de relaciones de inmediatez, donde lo local es de por sí realización de aconteceres distantes. (p. 67).

Por su parte, el sociólogo Manuel Castells, citado por Mateus y Brassat (2002), en su obra sobre la era de la información, refiere “la economía, la sociedad y la cultura contemporáneas como resultado de la pérdida de la legitimación nacional” (p. 69). Castells considera que, “para sobrevivir”, el Estado-nación “cede poder y recursos a los gobiernos locales y regionales y pierde capacidad para igualar los intereses diferentes y representar el ‘interés general’” (Mateus y Brassat (2002, p. 69).

La globalización es uno de los hechos actuales más relevantes. En ella, el mercado rompe y atraviesa fronteras en el mundo, convirtiéndose en el nuevo camino de la economía, en donde se priorizan las relaciones internacionales en el ámbito del libre comercio y el intercambio, que también involucra, entre otros, los patrones culturales. Dicha globalización económica fomenta un objetivo de crecimiento visto desde el ámbito empresarial, imponiendo los aspectos financieros y la acumulación de riquezas que favorecen solo a ciertos grupos sociales sin verdadero impacto integral, lo cual desvirtúa el desarrollo humano y su relación con la naturaleza.

La penetración del mercado mundial por las empresas multinacionales genera extensas ganancias que mínimamente repercuten o se reinvierten en el desarrollo local, aun cuando estas son apoyadas política y económicamente por el Gobierno de cada país⁹, direccionando así los

⁹ Así lo explica Federico García Morales: “El neoliberalismo, esa tremenda entrada del sistema transnacional en América Latina —y en otros continentes—, aprovechó en su primera época la plenitud y los remanentes de sistemas políticos autoritarios. Se instala, indudablemente no mediante la fuerza del mercado, sino bajo el amparo del Estado, de gobiernos fundamentalmente centralistas y corruptos. Y así transcurre esta “modernización” con apoyo del régimen peronista en Argentina, de las democracias fingidas, liberales o conservadoras en Colombia, o con la instalación fujimorista en Perú, con el eterno

procesos de producción, distribución y consumo. De manera que los efectos inevitables de la globalización se reflejan directamente en uno de los aspectos menos tenidos en cuenta: la sociedad, puesto que los parámetros establecidos para medir sus impactos parten como base de los países potencia en las cifras económicas, movidos por las bancas mundiales que finalmente no representan los intereses del pueblo, sino la objetividad de un mundo materialista, donde los valores y principios no se convierten en prioritarios, sino que la influencia capitalista demarca aspectos políticos sociales y culturales (Sen, 2000).

En la pérdida de la autonomía nacional, frente a los parámetros establecidos por el mercado global, se establecen pautas definidas de manera local e internacional frente al acceso a los recursos naturales, la ciencia y la tecnología, la información y el conocimiento. Se asiste a una modernidad de carácter excluyente donde sus factores son influenciados para propiciar un pensamiento generalizado direccionado al mercado, donde el marketing propone una transformación cultural generada por el consumo.

Conducir un rumbo hacia un mundo único, más allá de fronteras, diferencias culturales y étnicas, credos religiosos, políticas, ideologías y condiciones socia-económicas, es algo de extrema complejidad, pues desconocer los contextos locales, la autenticidad de cada país como parte de su construcción histórica y, lo más relevante, la desigualdad social son el resultado de la transformación del trabajo y la educación.

Al imponer la globalización los parámetros del desarrollo de un país, la educación marca el escenario propicio para la consecución de lo propuesto por su modelo económico, en cuanto se

Pinochet y sus sucesores en Chile, con el consolidado apoyo de los gobiernos priístas en México, con las facilidades que el estado despótico ofrecía en Egipto, en Pakistán, en África [...]”. (García Morales, s.f.)

habla de innovación, ciencia y tecnología, principalmente. Sin duda, la imperante industria ha convertido la educación en uno de los puentes de mayor obtención de recursos a su favor; pues, siendo la fuerza de trabajo la participación más dicente de la población, se apunta a una formación que responda al mercado, en tanto la competencia laboral, cada vez más segmentada, hace referencia a perfiles laborales acordes a la mayor productividad y eficacia dentro de los procesos de la economía. En esto, la gestión educativa de la formación para el trabajo se va readecuando.

Este desarrollo desigual ha posicionado los lineamientos de carácter formativo en la generalidad de las políticas educativas, que imparten su objetividad con un fin netamente dirigido al mercado mundial y las necesidades de la industria, perdiendo el rumbo del conocimiento y el aprendizaje y sesgando a las nuevas generaciones a un mínimo de competencias básicas como propósito de un entorno laboral. Evidencia de lo dicho son las indicaciones dadas en el año 1997 por el Consejo Europeo reunido en Ámsterdam, donde se recomienda “conceder prioridad al desarrollo de las competencias profesionales y sociales para una mejor adaptación de los trabajadores a la evolución del mercado laboral” (Hirtt, 2010).

Tal realidad afecta mayoritariamente a las poblaciones menos favorecidas, con ingresos económicos bajos, quienes son excluidas de una condición igualitaria de oportunidades educativas con libre decisión de conocimiento y aprendizajes que les permitan la comprensión del mundo y la claridad de una opción de vida de acuerdo con sus intereses. Ellas solo pueden optar por lo que se les indique en una oferta cerrada de opciones. De esta manera, los sistemas educativos dan respuesta al mercado en torno a sus necesidades y constantes cambios, ofreciendo contenidos

curriculares sintonizados con las propuestas globales y limitando aquellos educativos que no contribuyan al mercado¹⁰.

Frente al ejercicio formativo, tales condiciones han disminuido la calidad del aprendizaje, limitan su propósito versus el empleo y solo unas cuantas competencias básicas laborales son suficientes para la mano de obra. Esta exigencia mínima del sector industrial resulta en una intención poco exigente en la formación académica, desde sus contenidos temáticos hasta los nuevos medios de enseñanza. Acá, las nuevas tecnologías de la información dan una respuesta facilista para afrontar la educación como verdadera garante de transformación social, por ejemplo, las nuevas opciones educativas facilitan el aprendizaje en relación con el tiempo y el espacio de formación; pero, terminan quitando al Estado la responsabilidad de garantizar los derechos educativos en un contexto de pertinencia y calidad.

No obstante, respecto a la relación educación-tecnología, la Comisión Europea hace la siguiente recomendación:

Es difícil que nuestro continente mantenga el lugar industrial que le corresponde en este nuevo mercado (el sector multimedia), si nuestros sistemas educativos no se ponen a la altura necesaria rápidamente. El desarrollo de estas tecnologías, en un contexto de fuerte competencia internacional, necesita que los efectos de escala puedan desarrollar todo su potencial. Si el mundo de la educación y de la formación no las utiliza, el mercado europeo tardará demasiado en convertirse en un mercado de masas (Hirtt, 2010).

¹⁰ De hecho, temas formativos en inglés, tecnologías de la información y las comunicaciones, análisis, entre otras, son transversales y básicos en la formación actual, siendo fácilmente excluidos temas como literatura, lúdica, filosofía y otros no prioritarios para el mercado y que, dentro del “negocio” de la educación, representan más costos por un mismo resultado: “el título”.

3.3.3.1 La lógica del mercado.

Comprendiendo la lógica del mercado, se entiende la relación entre el desarrollo de este con los avances tecnológicos que propendieron hacia nuevas propuestas, productos y estrategias de la industria y emergieron desenfrenadamente en el escenario de la competencia, trayendo consigo ejercicios de mayor productividad, calidad y eficacia volcados hacia perspectivas que requerían más fuerza de trabajo tecnificada para los fines económicos en dirección al mercado y no hacia la sociedad como bien común, sino como bien particular materializado en ingresos económicos para un pequeño sector de interés (García Morales, s.f.).

Hoy por hoy, la economía gira en torno a la obtención de ingresos que, apuesta por la fórmula de *mayor producción al menor costo*, como estrategia de competitividad, con el fin de permear y acaparar el mercado. Esta dinámica afecta, transforma y reduce la fuerza laboral al factor monetario (mano de obra barata) y lesiona las competencias laborales, variable sobre la cual se afecta de una u otra manera el objetivo de la educación y, por ende, de la gestión educativa.

En consecuencia, factores importantes para el desarrollo de un país, como lo es la educación, se ven impactados por la imposición del mercado y reformas estatales de carácter institucional promovidas por pequeños sectores o grupos de interés (élites nacionales e internacionales), en contravía del conocimiento y el aprendizaje para forjar escenarios de construcción social y en favor del crecimiento económico como norte imperativo para la estabilidad sociopolítica, diferente a aquella estabilidad producto del impacto a la calidad de vida o desarrollo (Banco Mundial, 2018).

En estos contextos se desarrolla la gestión educativa, enfrentando el hecho de que el factor capital humano juega un papel preponderante dentro de la maquinaria de productividad económica mundial, donde propósitos sociales como la educación pasan a un segundo plano; el componente

humano y ciudadano se incorpora a un modelo operador y explotador; y el Estado legitima nuevos lineamientos políticos, buscando fines económicos en lógicas burocráticas y neoliberales para empoderar oligarquías que rezagan a la sociedad en actores poco favorecidos dentro de la estructura del poder: la política económica por encima de la política educativa (Martínez Boom, 2004).

Sin lugar a dudas, en tal escenario, el Estado cambia su forma de actuar, y se consolida como órgano impulsador del fortalecimiento y dinamización de las estrategias de mercado en la búsqueda de un ejercicio de mayor tenor en términos de competitividad económica, eficiencia, crecimiento y equidad, entonces el Estado pasa a ser el responsable de la generación de líneas estratégicas formativas que apunten a la competitividad (Sen, 2000). De esto no escapa la gestión educativa de los entes que ofrecen formación para el trabajo, como el SENA, en Colombia.

3.3.3.2 Concepto eficientista de la gestión educativa.

Las concepciones de eficiencia y el eficientismo cobran especial importancia al momento de la formulación, gerencia y evaluación *ex post* de políticas públicas a través de programas sociales. Eficacia es el propósito para cumplir con los objetivos o metas trazadas. Ahora bien, en relación con las políticas públicas y programas sociales, estos adquieren la connotación de eficaces en el preciso instante en que dan respuesta a los propósitos trazados. Pero ¿qué tan importante es la eficacia, considerando el costo del uso de recursos como capital humano, recursos naturales y el impacto que se pueda causar frente al objetivo que se espera alcanzar.

Acercas del contexto de la eficacia y la efectividad, Cohen y Franco (1993) indicaron que la eficacia mide “el grado en que se alcanzan los objetivos y metas [...] en la población beneficiaria, en un período determinado [...]”, mientras la efectividad “constituye la relación entre los resultados (previstos y no previstos) y los objetivos. La propuesta de estos autores señala a la efectividad

como medida que reconoce resultados diferentes a los que son esperados dentro de la delimitación de objetivos en las iniciativas” (BID-Indes, 1999).

Según el *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española la “eficiencia” es la “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” (Real RAE, S.f.), en donde se percibe una singularidad con “eficacia” como palabras sinónimas. Sin embargo, otras acepciones del término la definen como la competencia que se demuestra en el trabajo desempeñado (Larousse, s.f.), refiriéndose al quehacer, en tiempo, recursos, competencias y habilidades utilizados para lograr el propósito a alcanzar: lograr el propósito con la óptima utilización de recursos.

Pero, frente al tema de la educación, estos criterios se muestran más complejos. El efficientismo en su operatividad, aspecto crucial de la gestión educativa, se entiende como aquellas corrientes de la eficacia (endógena) y la eficiencia (exógena), resultado de múltiples factores externos que pretenden controlar, evaluar y hacer seguimiento de los procesos educativos, buscando utilidad en el entorno social, a través de los mismos parámetros empresariales o de mercado.

La deficiente calidad de vida en las sociedades y la crisis económica han provocado la mutación de la educación hacia el lucro, convirtiéndose así en estrategia apetecida para el fin económico. La educación concebida como empresa ha repercutido en lógicas deterministas que transforman la crisis entre el Estado y las carencias en la condición social de las personas, recurriendo al discurso defensor, pero, girando en torno a la mayor productividad. He ahí la relación educación-economía; formación para el trabajo - política económica, orientadora de la política educativa. Pero, el nexo de educación y efficientismo se relaciona con el de la industria y la economía, cuando los recursos requeridos para la producción de un bien o servicio representan

obtener mayores ingresos. Otro argumento que vincula las políticas económicas mundiales con la educación y la formación para el trabajo.

En tal escenario, la búsqueda de optimización del sistema y la gestión educativa no se enfocan en la transformación del ser, donde lo primordial es la preparación para la vida misma y la relación con el otro y el entorno. Por el contrario, Bloom (1993) argumenta que la eficacia y la eficiencia, en el orden económico y mercantil, dirigen todo aquello que la humanidad debe “aprender a hacer”, como respuesta a la demanda laboral y ocupacional, redefiniendo la educación y su gestión no como medio de desarrollo, historia, valores, descubrimiento e investigación; sino como método de entrenamiento y preparación para el trabajo que, alternamente, genera ingresos, consumo y gasto, variables dentro de la ecuación económica: a mayor contribución mayor gasto público.

De lo dicho es posible deducir que el impacto del accionar estatal y privado frente a la responsabilidad social en la gestión educativa se mide desde perspectivas económicas y las lógicas empresariales con el esquema de la oferta (educación-producto) y la demanda (cualificación para obtener empleo), acarreando anomalías como aquellos casos en los cuales empleos de menor exigencia son ocupados por personas con más cualificación, dado el creciente número de titulados en programas de formación, sin que ello responda a la demanda laboral.

Entonces, aun cuando la gestión educativa es comprendida como el proceso que busca la consolidación de los proyectos educativos enmarcados por las instituciones, bajo parámetros de carácter nacional, concebidos por las políticas públicas y forjando métodos pedagógicos que contribuyan a las propuestas educativas en las diferentes instancias territoriales del país; los lineamientos establecidos referentes a la educación están supeditados a diferentes variantes, diferentes a las emergidas en relación con las directrices estatales que, en el marco jurídico, marcan

la ruta a seguir. Y, otros aspectos externos, como los lineamientos económicos, inciden en los diferentes moldeamientos a los que la gestión educativa se ve obligada constantemente.

Respecto al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la cambiante condición del entorno tanto productivo como social, son la base de la gestión educativa con que cuenta la entidad para el diseño y desarrollo de los programas que desde la formación profesional integral son planteados, para dar respuesta a las exigencias del mundo globalizado, algunos de cuyos aspectos se encuentran caracterizados por:

1. Cambios científicos y tecnológicos muy rápidos.
 2. Desarrollo permanente de microelectrónica, biotecnología, informática y telemática.
 3. Transformación permanente de empresas para incursionar en mercados más abiertos, competitivos y transnacionales.
 4. Aprendizajes en nuevas competencias de competitividad y productividad.
 5. Capacidad de transformación de entornos socioculturales dadas por las dinámicas cambiantes de la sociedad como resultado del impacto de sistemas globalizados.
 6. Crisis del modelo económico, valoración de grupos étnicos y minorías sociales.
 7. Conflicto permanente de la sociedad, con todas las implicaciones que esto trae.
 8. Desequilibrio de los sectores económicos, como consecuencia de políticas inadecuadas.
- (SENA, 1997).

4. Análisis de resultados

Teniendo en cuenta las categorías *gestión educativa, formación para el trabajo y globalización* consideradas dentro del marco teórico del presente trabajo de investigación, se realizó la triangulación y analizaron los resultados, tanto de la revisión documental como de las entrevistas con los gestores de educación y los *focus group* adelantados con los aprendices del centro de formación de Soacha CIDE SENA. Proceso durante el cual surge la categoría emergente: *emprendimiento*, de cuya información da cuenta de la interpretación realizada, que se presenta a continuación.

Mediante el proceso de entrevista se manifestó por parte de los funcionarios, que la forma en que se realiza la identificación de necesidades de la formación a impartir en el Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha, CIDE SENA, parte de las mesas sectoriales, instancia de participación donde se determinan las necesidades del mercado laboral del país, el cual requiere de mano de obra calificada. Adicional a lo anterior, y con el propósito de ser más asertivos en su oferta de formación, se trabaja sobre los planes tecnológicos, que indican la tendencia de la producción, a través de la prospectiva sobre las empresas dentro del marco del desarrollo económico, determinado en gran medida por el fenómeno global. Esto les ha permitido, desde hace algún tiempo, la permanente actualización de programas de acuerdo con los intereses del mercado cambiante.

Una vez identificados los programas pertinentes para el caso de los programas titulados (técnicos y tecnólogos), se procede a identificar si este se encuentra vigente dentro de la oferta nacional con aprobación de registro calificado, para ser adoptado por el CIDE SENA. De lo contrario, se realiza solicitud de requerimiento para implementar el nuevo programa al Ministerio de Educación Nacional. El proceso se realiza sustentando y evidenciando el cumplimiento de todas

las condiciones para ser desarrollado: infraestructura, equipos, ambientes formativos, instructores idóneos y capacitados en el tema, entre otras.

Quienes intervienen en las mesas sectoriales son principalmente los representantes gremiales, empresarios, entidades del Gobierno, del sector educativo y las organizaciones de trabajadores. En ocasiones hay intervención por parte de los aprendices, principalmente cuando se genera una necesidad manifiesta con gran demanda por parte de los interesados. Sin embargo, esto se da sobre todo en los programas complementarios, pues en lo correspondiente a los titulados existe una oferta laboral determinada, de acuerdo con la disponibilidad de logística del centro de formación. Hay que tener en cuenta que cada uno de estos centros mantiene una vocación o el liderazgo del programa con el cual se encuentra identificado, es decir, la línea medular del centro, que identifica la tendencia formativa del mismo.

Como resultado de las entrevistas hechas a los funcionarios de gestión del centro CIDE SENA, se puede deducir una concepción de su gestión educativa, como el procedimiento mediante el cual se identifican y ofertan los programas, basado en unas directrices emitidas por la dirección general y parametrizadas al interior del centro de formación como resultante de un proceso de concertación a través de las mesas sectoriales, donde se determina la oferta laboral.

De hecho, es posible verificar que el centro de formación de Soacha, siguiendo parámetros de la Dirección General del SENA responde a las dinámicas cambiantes, pues, a la medida de las necesidades identificadas a partir de los requerimientos del mercado laboral se adelanta la gestión necesaria para actualizar los programas de formación, tarea en la cual, según lo manifiestan los funcionarios, la institución ha venido trabajando en los últimos años, con la creación de nuevos currículos y la actualización de los diseños y desarrollos de otros vigentes, que presentan obsolescencia en algunas de sus competencias, acorde con dichas necesidades cambiantes.

Siendo así, dicho proceso responde a dinámicas del mercado laboral dadas por el fenómeno de globalización, lo cual representa que la participación de la población involucrada en la gestión educativa, en relación con su enfoque estratégico, no es tomada en cuenta en su totalidad, pues, en la mayoría de veces, no se involucran ni tienen asiento en las mesas sectoriales los representantes locales ni la población aprendiz, aspecto de incidencia en la formación a ofertar, al no identificarse debidamente las necesidades de la comunidad local, a quien va dirigida la formación, ofertando programas predeterminados desde una jerarquía central. Esto contradice en alguna medida el componente de participación social responsable dentro de la planeación estratégica educativa.

Con la oferta de programas entonces se atiende prioritariamente un mercado laboral focalizado con requerimientos de mano de obra específica en determinado sector productivo. Si no se cumpliera con el programa ofertado, este no sería pertinente a la necesidad sentida de dicho mercado. No obstante, es de anotar que el aprendiz no se capacita de modo exclusivo para vincularse laboralmente, también puede optar por la línea del emprendimiento, en donde puede materializar su propia idea de negocio en la creación de una empresa, con el apoyo de las oficinas especializadas existentes en los diferentes centros de formación.

Efectivamente, en relación con el hecho que algunas demandas locales son desconocidas por las mesas sectoriales, el CIDE SENA tiene contemplada la puesta en marcha de las ideas de negocio de los aprendices a través de su unidad de emprendimiento y el acceso al Fondo Emprender para la financiación de sus proyectos, lo cual significa que no siempre la gestión educativa da respuesta únicamente al mercado global, sino que, con esta estrategia, busca atender algunas de las necesidades locales, apoyando iniciativas individuales de sus aprendices, también vinculadas con el mercado laboral local.

De otro lado, teniendo en cuenta que la gestión educativa del centro de formación estudiado sigue las directrices del modelo pedagógico del SENA para el desarrollo de la formación profesional integral, basándose en sus principios es fácil inferir que cada programa ofertado debe contar con un componente de competencias básicas, transversales, sociales y específicas, las cuales también pueden identificarse fácilmente en todos sus programas. Ello da cuenta de cómo las competencias relacionadas con la ética y el desarrollo humano son clave en el desarrollo del aprendiz y para el egresado del centro CIDE SENA, en correspondencia con lo dispuesto por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

En afirmación de lo expuesto, uno de los entrevistados manifestó: “En un mundo caracterizado por la globalización, la tecnología, la desigualdad, pobreza y corrupción, el modelo del SENA se orienta en los principios y valores éticos, considerando el deterioro ambiental” (funcionario 1). Por su parte, el otro participante en la entrevista dijo al respecto:

Los programas orientados dentro de nuestro centro deben estar y están siempre bajo las directrices de nuestro modelo pedagógico del SENA, pues estos siguen los principios de la pertinencia de la formación profesional integral, que se basa en la formación de un ser humano integral, con capacidades tanto productivas como sociales, éticas y morales (funcionario 2).

Se tiene así que la dinámica de la gestión educativa del CIDE SENA de Soacha se ajusta al modelo pedagógico de la formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje para satisfacer las demandas del sector productivo, pues encuadra dentro de los fines, contenidos, procesos y, en general todas las actividades de la comunidad educativa, dentro de un marco de dignidad humana y, a su vez, orienta con unidad

conceptual y metodológica asuntos trascendentales como el enfoque en el desarrollo de competencias.

Es claro que la concepción y el procedimiento de creación de un modelo educativo debe responder a las exigencias de cada momento histórico de desarrollo científico, tecnológico y técnico, propiciar el cambio, así como centrar su esfuerzo en la formación para el desarrollo de competencias, entendidas estas como el conjunto de desempeños (conocimientos, habilidades, destrezas y valores) de una persona en términos de modo (metodología aplicada), tiempo (rapidez en la ejecución de un trabajo o productividad) y lugar (escenario complejo en el que la persona es capaz de aplicar conocimientos en la solución de un problema).

La Formación Técnica Profesional y Tecnológica (TyT) en Colombia, que cubre un número considerable de población, se ha convertido en una herramienta esencial para el desarrollo del país, pues es a través de ella que se logra el aumento de la productividad de las empresas y la competitividad. Por ello, los conocimientos transmitidos a través de los programas de formación deben estar vigentes y ser pertinentes a la realidad y necesidades de la nación, y los aprendices del SENA son actores claves dentro de esta dinámica. La gestión educativa se ha enfocado en trazar propuestas formativas para brindarles nuevos conocimientos y la capacidad de desarrollar soluciones concretas de manera metódica a los problemas, lo cual los hace estar mejor preparados para el mundo laboral.

Por su parte, las metodologías implementadas enriquecen el contenido de los programas, generando efectos positivos para el centro de formación y los futuros aprendices, y ayudan a las empresas a ser más productivas, lo que tiene un impacto en lo regional y nacional. En este sentido, la investigación aplicada y la innovación deben ser pilares centrales de la formación TyT. Todos los esfuerzos invertidos en los procesos de gestión educativa se enfocan a brindar una formación

de mejor calidad y pertinencia a los estudiantes, de modo que tengan una adecuada comprensión de los fundamentos de las nuevas tecnologías, así como pensamiento crítico, capacidad de análisis de problemas y distinguir hechos de consecuencias, de adaptarse a condiciones nuevas, comunicarse y trabajar en equipo, tener sentido de la responsabilidad y la disciplina personal, iniciativa, curiosidad, creatividad, espíritu de profesionalidad, sentido del servicio a la comunidad y civismo.

De acuerdo con lo manifestado por los gestores educativos (funcionarios administrativos), la oferta formativa generada desde el CIDE SENA se encuentra direccionada hacia los requerimientos específicos de mano de obra para un mercado laboral globalizado, con tendencia a nuevas líneas de formación, lo cual se evidencia mediante el plan tecnológico identificado en prospectiva para el centro, generado en el año 2017.

En consideración de la conceptualización de gestión educativa, y con base en los resultados de la entrevista y los *focus group*, se puede evidenciar que el sistema de gestión del SENA incluye en el despliegue de su formación un tipo de enfoque mixto, propio de la gestión educativa estratégica, al indicarse que los programas ofertados y los parámetros de ejecución de estos son dados por la Dirección General y, en algunos casos, la regional. Mientras tanto, en el centro de formación CIDE SENA de Soacha prevalece un enfoque gerencial, cuando se toman decisiones para ejecutar los programas, identificando también algunas tendencias propias de un mercado local de menor escala, lo cual es característico del enfoque sistémico.

Los principios que rigen la gestión educativa estratégica incluyen aspectos relacionados con la articulación de diversos componentes que integrados armónicamente permiten alcanzar los objetivos y metas perseguidos, siempre dentro del respeto por los derechos de todos y cada uno de los involucrados en el proceso formativo. De acuerdo con los datos recolectados, en el CIDE

SENA se hace necesario articular algunos de estos, principalmente aquellos de índole externa, que no son tenidos en cuenta a la hora de tomar las decisiones de oferta de los programas, sin desconocer que al interior del centro de formación en su mayoría se vinculan, el trabajo colaborativo, la planeación estratégica, la participación social responsable, la evaluación y retroalimentación de los procesos.

A través de los *focus group* realizados con los grupos de aprendices del CIDE SENA, como parte de la metodología aplicada en esta investigación, fue posible abordar aspectos como:

Dada la demanda de un recurso humano capacitado para el mercado laboral y las necesidades económicas de los jóvenes en edad laboralmente activa, el Servicio Nacional de Aprendizaje representa una importante oportunidad de capacitación en forma económica y rápida, principio desde el cual se entiende que gracias a la formación para el trabajo se empieza a dar cobertura de la mano de obra requerida por las empresas y a su vez que es la única opción para muchos de ellos, de acuerdo con sus condiciones de vida, quienes en el marco de la globalización pueden ser considerados dentro de la mano de obra calificada barata.

Así, con ciertas particularidades de tipo personal, social y de desarrollo profesional, vincularse al SENA y hacer parte del mundo laboral productivo permite a muchos jóvenes colombianos mejorar su condición de vida, considerando además a la entidad como ventana a nuevas oportunidades que les permite tener contacto con personas en todo el mundo y la posibilidad de desplazarse fuera del país.

Los puntos de vista sobre por qué escogieron al SENA como entidad formadora permiten evidenciar que existen dos razones principales para ello, identificadas en la mayoría de los participantes, relacionadas con el hecho de que la oferta del Servicio Nacional de Aprendizaje tiene gran reconocimiento en el país, por la calidad de la formación que ofrece, la oportunidad.

Además, por la opción capacitarse y vincularse a una empresa a través del patrocinio o concretar su propia idea de negocio. Por otro lado, varios los aprendices participantes manifestaron que ingresar al SENA constituye una alternativa para continuar con su formación, teniendo en cuenta su condición social y “la poca disponibilidad de recurso económicos” (aprendiz-técnico), teniendo en cuenta que la institución ofrece un servicio gratuito, garantizado por el Estado. Esto les permite “poder cumplir sus metas” (aprendiz-tecnólogo).

El SENA ofrece diversidad de ofertas de formación que cubre un sinnúmero de ramas productivas, lo cual permite a los futuros aprendices hacer una libre elección, de acuerdo con su vocación y gustos. No obstante, a ese respecto, fue posible identificar ciertas limitantes entre algunos de los participantes, como “una oferta muy cerrada en los centros”, en consideración del enorme número de candidatos que se presentan para adelantar los diferentes programas, especialmente aquellos que imparten una formación mayormente requerida por el mercado y de más acogida por parte de los interesados, lo que implica que en algunos casos los aspirantes se inclinen más por este tipo de variante económica, dejando de lado su verdadera vocación.

Si se tiene presente que el proceso formativo debe dar respuesta a un tipo de formación que es identificada por el aprendiz o estudiante como de interés personal e intelectual, que se identifica como vocación; dentro de la oferta de los diferentes centros del país, para este tema de investigación el CIDE SENA de Soacha, no es posible contar con la oferta de todos los programas que así lo requieren, lo que evidencia que necesariamente no se da respuesta a una necesidad puntual en lo local, debiéndose por las circunstancias vincularse a otro tipo de formación que aun cuando le va a generar un posible bienestar económico no le permite articular su bienestar personal con la función que va a desarrollar, es decir no se atiende su condición como persona, sus

aspiraciones y anhelos, por lo tanto, la formación no es totalmente competente con sus expectativas.

Dada la importancia de los parámetros de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, uno de sus componentes fundamentales es el de competencias para la vida y la formación de valores éticos y sociales. En cuanto a este aspecto, en general el SENA es identificado como un adecuado gestor tanto en temas de vinculación como en el de permanencia y atención a las necesidades de los aprendices. Dentro de las intervenciones se destaca el tema de bienestar, en donde los participantes consideran que además de otorgar relevante valor a su condición como aprendiz, cuentan con programas encaminados a la atención de algunas de sus necesidades básicas como personas y seres integrales en un mundo productivo.

La globalización abre nuevos espacios a profesiones y oficios nuevos, lo que implica la preparación de la persona para cubrir esas nuevas necesidades y por esta razón se requiere que los centros de formación del Sena estén a la vanguardia, actualizando sus programas en forma constante y adoptando nuevos a marcadas necesidades del mercado laboral. La formación debe ir en pro de la tendencia laboral en continuo cambio y, en ese sentido, la globalización ofrece beneficio al egresado, pues este tiene la posibilidad de vincularse de forma más fácil si cuenta con las competencias apropiadas. Asimismo, el empresario se ve beneficiado, al obtener mano de obra calificada y, para el caso de Colombia, bastante económica.

Las condiciones del mercado laboral actual requieren una permanente actualización del conocimiento para ser competitivo en este, por lo tanto, el Sena debe ofertar programas acordes con las expectativas de sus potenciales aprendices, la formación de un capital humano con nuevas y muy rápidas exigencias de capacitación. “Las competencias técnicas deben estar muy

actualizadas con las exigencias laborales, no es solo obtener un título laboral, se debe seguir con la actualización y creciendo como persona” (aprendiz-tecnólogo)”.

Existe un gran número de programas nuevos que van muy de la mano con las necesidades laborales, sin embargo, aun cuando se ha venido mejorando en este aspecto, es urgente identificar nuevas dinámicas para la orientación de los procesos formativos a través de estrategias metodológicas para apropiar el conocimiento en forma más lúdica e interactiva. Se destaca principalmente cómo este aspecto es inherente al instructor. A este respecto, se debe realizar la permanente capacitación del personal formador, especialmente a los instructores, y deben dejarse de lado temas curriculares de densa teoría orientados con metodologías no convencionales.

Otras opiniones expresadas por los grupos de participantes de los *focus group* se muestran a continuación:

“El SENA es una entidad que nos ha abierto las puertas para podernos capacitar y podernos luego vincular a una labor con la cual podamos obtener unos ingresos que nos permitan ayudar a nuestras familias, el certificado del SENA es una garantía de podernos vincular en alguna empresa, o poder montar mi propio negocio, pues la calidad del SENA es reconocida a nivel nacional por ser una formación muy práctica y además, porque me permite hacer lo que a mí me gusta y me hace sentir bien” (aprendiz-operario).

“Yo me vinculé al SENA, porque la formación que estoy realizando tiene mucho campo de acción en todas las empresas, lo que me va a permitir que cuando esté terminando y, aun desde ya, pueda vincularme a una empresa a través del patrocinio que el mismo SENA nos ayuda a encontrar y nos pone en contacto” (aprendiz-Técnico).

“La formación que me encuentro cursando, el tecnólogo, es realmente muy nueva, a mí me encantan los sistemas y todo lo que tiene que ver con lo que hago, además sé que quienes

trabajan en estos temas están muy bien remunerados y tiene mucha posibilidad de emplearse en cualquier parte del país e incluso del mundo, a mí me gusta viajar y esto creo que me va a permitir hacerlo, pues después de esta tecnología quiero hacer la parte profesional y especializarme y me quiero ubicar en otro país” (Aprendiz-Tecnólogo).

En síntesis, se pudo evidenciar que mientras los operarios se han vinculado a la formación con la necesidad de fortalecer una actividad que ya realizan, con la idea de perfeccionarla para mejorar su condición de vida laboral o de negocio; los técnicos en su mayoría no se encuentran laborando en su área y su interés es ser vinculados en alguna empresa que les garantice ingresos. Y, un alto porcentaje de los tecnólogos manifiesta su deseo de obtener ingresos suficientes y la posibilidad de poder viajar, cumpliendo otro tipo de sueños y planes.

Frente a los anteriores resultados, el área de gestión educativa del CIDE SENA reconoce que la institución debe realizar un ejercicio más participativo, que no se ciña solo a los requerimientos de los empresarios a la hora de trazar propuestas formativas, sino donde se vislumbre el enlace articulado entre las necesidades de los sectores productivos y los individuos (aprendices), para fortalecer competencias acordes con las dinámicas globales, pero también con el enfoque subjetivo de crecimiento y desarrollo personal.

Bajo los principios de formación para el trabajo, la respuesta a la cobertura no debe estar dada por el número de cupos disponibles; se pudiese dar mejor respuesta aludiendo a qué facilidades de acceso existen, cuántos trabajadores pueden ingresar al sistema y formarse a su ritmo, conociendo los objetivos de los programas, sabiendo qué se espera de ellos. Rompiendo las barreras tradicionales de la formación estilo escuela y acudiendo masivamente al uso de medios informáticos y de comunicación que le permitan a más colombianos su acceso a la formación como un bien público, que se basa en los principios de la gestión educativa estratégica.

No debe dejarse de lado la faceta humana de la formación para el trabajo, la necesidad de auto-realización y de promoción personal, así como los valores y la ética necesarios. En esta medida los empresarios sentirán más cerca de sus necesidades, a los trabajadores formados en el SENA.

Las metodologías de formación no pueden seguir estando basadas en el aula convencional, el tablero y el papelógrafo. Los medios didácticos han de tener utilidad en su racional uso y no valorados como accesorios. El desarrollo de estudios ocupacionales, currículos, medios didácticos, formación de instructores y planes de equipamiento deben estar armónicamente planeados. La entidad está llamada a nivelar su tecnología de formación para que los aprendices desde sus primeros días de formación se hagan protagonistas de sus logros.

Los sistemas públicos de formación profesional por su parte deben facilitar la prevalencia de un adecuado nivel en los aprendices que se están formando, el problema para resolver se centra en mejorar la cobertura, elevar la pertinencia y ofrecer formación profesional de calidad. En cuanto a la cobertura, las fórmulas tradicionales ya no dan respuesta, el esquema de construir sedes y ampliar la presencia institucional, además de inapropiado ya no representa más que dinámicas de administración y de costos.

La respuesta a la cobertura no está ya dada en los términos fríos de cuantos cupos se dispone; quizá se responda mejor aludiendo a qué facilidades de acceso existen, cuántos trabajadores pueden ingresar al sistema y formarse a su ritmo. conociendo los objetivos de los programas, sabiendo qué se espera de ellos, rompiendo las barreras tradicionales de la formación estilo escuela y acudiendo masivamente al uso de medios informáticos y de comunicación que le permitan a más colombianos su acceso a la formación como un bien público.

La pertinencia debe mejorarse recurriendo a las estructuras empresariales para detectar las necesidades de capacitación. Hay que reconocer las cosas que los trabajadores necesitan saber hacer. Se deben identificar los conocimientos básicos necesarios para una larga prevalencia deben manejarse los nuevos requerimientos centrados en la facilidad de comunicación, de aporte, de abstracción, de solución de problemas.

Existe un reconocimiento de la calidad y la pertinencia de la formación del SENA, lo cual, de acuerdo con la mayoría de los aprendices participante, les asegura la vinculación laboral durante el proceso formativo o finalizado este, a través del patrocinio con una empresa o, en algunos casos, la posibilidad de desarrollar su propio negocio apoyados a través de las políticas de emprendimiento aportadas por la entidad.

Para algunos aprendices, el SENA realiza una gestión adecuada tanto en temas de vinculación como en el de permanencia y atención a las necesidades de los aprendices. Consideran claves las competencias básicas y transversales, pues además de su vida laboral les interesa su bienestar y estar felices con lo aprendido.

Dentro de su concepto formativo, los aprendices tienen la convicción que contar con un ambiente armónico de aprendizaje les permitirá, además de capacitarse, tener la bienestar personal y social y resulta muy importante su inclusión en los programas a ofertar.

La pertinencia de la oferta en relación con la demanda laboral se hace notoria mediante la satisfacción que manifiestan, por un lado los aprendices, quienes la identifican como acorde con el requerimiento de fuerza laboral de las empresas referentes, en relación a los egresados del mismo programa; y, por otro lado, los funcionarios de la gestión educativa del CIDE SENA, cuando mencionan que los programas a ofertar surgen de las directrices dadas por las mesas sectoriales y la visión en prospectiva del plan tecnológico, lo cual determina la oferta asertiva hacia el mercado.

En la región y el municipio, y por la cercanía a Bogotá, los aprendices identifican, en alto porcentaje, que el CIDE SENA tiene una vocación de tipo industrial y empresarial, lo cual facilita que los programas ofertados tengan verdadero campo de acción laboral. Ellos son conscientes del interés y esfuerzo por parte de su centro de formación en adquirir nuevas tecnologías para la formación y desarrollo, principalmente de plataformas de trabajo. Además, de la actualización permanente del cuerpo de instructores, no solo en sus áreas de competencia, sino también en temas de capacitación, así como de la incorporación de instructores muy jóvenes, con amplia visión en actividades laborales emergentes, que les ha permitido una visión holística y actualizada de las tendencias laborales y las necesidades puntuales como integrantes de una fuerza laboral en permanente evolución y con una movilidad laboral muy ligada al pensamiento de libertad y ciudadano del mundo de las generaciones del hoy.

El Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha (CIDE SENA) se acoge a la dinámica de decisiones institucional, marcada por:

- Las decisiones estratégicas,
- las tácticas y
- las operativas.

Y estas decisiones se pueden clasificar según el objeto de la decisión; en este caso, se puede decir que estas decisiones son de dos tipos, las que tienen relación con la estructura de la organización que permite una gestión más ágil o lenta y las decisiones relacionadas con los aspectos formativos. Ambos tipos de decisiones deben ser coherentes y estar coordinadas en el tiempo para asegurar buenos resultados de formación (SENA, 2014).

En ambos campos, las decisiones estratégicas marcan el rumbo de la organización en su proceso de cambio y, por tanto, se toman a largo plazo.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Luego de analizar los resultados arrojados por la investigación es posible concluir:

- El proceso de gestión de los programas de formación para el trabajo realizado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se desprende de los requerimientos dados por la Dirección General, como resultado de la concertación de gremios, empresarios y académicos, reunidos en las mesas sectoriales, en donde se identifican las necesidades de un mercado laboral y sobre las cuales se crean los programas de formación que son luego ofertados en los diferentes centros de formación en el territorio nacional, para este caso de estudio, en el centro de formación Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha del Servicio Nacional de Aprendizaje (CIDE SENA), lo cual implica que las comunidades locales, a quienes se dirige puntualmente la formación y que deben ser incluidas en la identificación de necesidades, no son tenidas en cuenta dentro de dichas mesas; por lo que, desde el punto de vista de la gestión educativa estratégica, se considera que no se está cumpliendo con la totalidad de los componentes de la misma para lograr el impacto deseado frente al cumplimiento de objetivos y metas planteados por la entidad. De acuerdo con lo identificado por los gestores educativos (funcionarios administrativos), la formación se direcciona hacia requerimientos específicos de

mano de obra para un mercado laboral globalizado, con tendencia a nuevas líneas de formación, evidente también en el plan tecnológico identificado en prospectiva para el CIDE SENA en el año 2017.

- Adicionalmente, con base en los resultados del análisis realizado, se puede concluir que dentro del proceso de identificación, planeación y vinculación de la oferta del centro estudiado no se encuentra definido un proceso de inclusión social claro de la población multicultural, que permita un verdadero impacto en el heterogéneo de la población que habita la región. Ello, si se tiene en cuenta que en Soacha y los municipios aledaños convergen grupos de familias enteras que, por diferentes circunstancias, principalmente de tipo social, que proceden de todo el país en busca de nuevas oportunidades laborales y se asientan en el municipio cundinamarqués con el fin de acceder a la capital del país más fácilmente, persiguiendo mejorar sus condiciones de vida.
- Sin embargo, se pudo identificar que el diseño y desarrollo de los programas ofertados en el CIDE SENA vienen siendo creados y actualizados acorde con las necesidades de un mercado laboral en permanente cambio y, de esta manera, se evidencia el notorio esfuerzo realizado por parte del centro de formación para dar respuesta en materia formativa, encausándose en los requerimientos puntuales identificados por los empresarios y su necesidad de mano de obra. Asimismo, hay una constante atención de necesidades puntuales, de acuerdo con los oficios demandados en el orden local; como también se han asumido técnicas y metodologías de capacitación encaminadas al avance de la investigación, el desarrollo y la innovación, según las exigencias no solo de dicho mercado cambiante, sino además

de los aprendices en su capacidad creativa, como lo demuestra la creación y puesta en marcha del tecnoparque y la tecnoacademia con los que cuenta actualmente el CIDE SENA en su sede de Cazucá.

- Basados en lo anterior, desde el CIDE SENA se diseñan todas las estrategias metodológicas para el desarrollo de las competencias enmarcadas en los programas, que aun cuando hacen gran énfasis en la competencia técnica específica para el área de desempeño, deben enfatizar también en aquellas de tipo comportamental, partiendo del principio de formación profesional integral identificado dentro de los parámetros de educación para el trabajo del SENA y bajo el cual se rige su aprendizaje. Esto, con el fin de incentivar en aprendices y egresados valores éticos y morales para la vida, que les permita realizar aportes a su comunidad, ser ejemplo de respeto por los demás y el ambiente y cultivar una disciplina de trabajo en equipo armónico, acentuando la condición de ser humano como el valor más importante sobre cualquier proceso.
- Al estar inmersos en un proceso de capacitación en el encuadre de la formación profesional integral, los aprendices identifican que la entidad otorga verdadera importancia a su condición humana y personal, siendo beneficiados por el apoyo del equipo de Bienestar al Aprendiz, que incluye profesionales en psicología, trabajo social, medicina y enfermería. Esto, sumado a diferentes actividades deportivas, culturales y recreativas que realizan en diferentes etapas del semestre de formación, garantizando así el bienestar general de la población de aprendices. Es de destacar que para el caso de Soacha en donde se ubica el CIDE SENA, el aspecto de bienestar adquiere significativo valor al tratarse una ciudad y región complejas, donde se

presenta un sinnúmero de situaciones y problemáticas sociales, económicas y humanas.

- Tomando como referencia los diálogos establecidos a través de los métodos de recolección de información, se evidencia en general que la gestión educativa realizada por el CIDE SENA es tenida como pertinente, considerando que es a través de la misma que muchos de los jóvenes de Soacha y la región tienen las mayores y mejores posibilidades de capacitación, en espacios idóneos para adquirir las competencias adecuadas y lograr así ampliar las oportunidades laborales o la continuidad en la formación de su vida productiva y personal, especialmente para aquellos pertenecientes a comunidades locales en condición de marginalidad social y económica.

5.1. Recomendaciones

- Frente al método de investigación, durante el análisis de resultados se evidenció la necesidad de aumentar certeza sobre estos y solicitar algunos datos con mayor profundidad, lo que ameritaría que los métodos a emplear para este tipo de trabajos investigativos permitan un acercamiento mayor e identificar un número más representativo de elementos. Desde el punto de vista del estudiante-investigador a futuro puede optarse por la entrevista a profundidad, un instrumento que permite reconocer el sentir, las razones, las circunstancias y el entorno de los entrevistados, al tratarse de una herramienta en la cual es posible expresar de forma más amplia su posición frente a cada una de las preguntas, así como extenderse sobre temas relevantes que considere pertinentes incluir.

- En términos de profundización sobre el tema investigado, se considera pertinente a futuro abordar materias similares en otras regiones y centros de formación del SENA que permitan tener un panorama más amplio de la cobertura y pertinencia de la gestión educativa de la entidad y realizar estudios comparativos, identificando particularidades e indagando otras variables aplicadas a los contextos locales donde se aborde el proceso investigativo.
- En razón a las diversas situaciones presentadas por la actual pandemia causada por la covid-19, se presentaron algunas dificultades en el abordaje y la profundización de algunos aspectos puntuales que debían identificarse dentro del proceso investigativo, los que debieron retomarse en forma no presencial y parcial, ante lo cual se recomienda que en el futuro se contemplen para este tipo de investigaciones nuevos sistemas de recolección de información de campo, a través de estrategias innovadoras, con la misma o similar efectividad.
- Para futuras investigaciones es indispensable incluir dentro de los grupos focales u otros instrumentos a los cuales acudir, un equipo conformado por instructores con el fin de obtener una visión holística de los diferentes procesos que constituyen la formación profesional integral como parte de la gestión educativa y ello permita mayor soporte a temas particulares propios de su rol.
- Dadas las circunstancias actuales de un mundo globalizado, se considera pertinente que la academia de corte social, como lo es la Universidad Pedagógica Nacional, junto con otras universidades y organizaciones nacionales e internacionales, aúnen esfuerzos para que las carreras de humanidades no sean absorbidas por una ideología gobernada por el consumismo, pues, a través de la presente investigación fue posible

identificar las necesidades sentidas de las comunidades, más allá de lo laboral y productivo, por obtener el reconocimiento que merece su condición humana y la esencia de su ser sociable.

- Basados en los resultados de la investigación, se recomienda definir, por parte del centro de formación CIDE SENA y del Servicio Nacional de Aprendizaje, estrategias más asertivas para identificar los procesos de inclusión social, de manera que se logre una oferta que responda no solo a exigencias globalizadas, sino también locales, de acuerdo con las comunidades, permitiendo así que el grueso de la población marginada pueda acceder a programas formativos acordes con su interés y orientación laboral.

Nota de observación y recomendación final

Frente al tema objeto de investigación, se puede inferir que el formador no se puede encerrar bajo paradigmas tradicionales que desconocen la realidad del mundo contemporáneo, en donde prima la globalización no solo en lo económico, sino, cada vez más, en todos los aspectos, actividades y procesos llevados a cabo en la vida. La interconexión generada por las tecnologías de la información y comunicación permiten en tiempo real conocer la realidad mundial y ello propicia la multiculturalidad de las costumbres. Por esta razón, los procesos formativos, pedagógicos y educativos deben ir de la mano con el fenómeno planetario. Los estudiantes y aprendices en su calidad de ciudadanos del mundo perciben de manera diferente el espacio, el tiempo e igualmente los procesos formativos, su actitud es dinámica y proactiva, ellos no están dispuestos solo a recibir, sino también desean aportar y expresar sus potenciales.

Bajo el anterior escenario, los educadores y formadores tienen el compromiso de ir a la vanguardia con esta tendencia. El estudiante no puede seguir siendo catalogado como un problema, al no lograr adaptarse a un sistema de formación impuesto bajo parámetros preestablecidos. Así, los primeros deben tener la capacidad, el conocimiento y la destreza para brindar el método de enseñanza más apropiado a su proyecto de vida y el entendimiento de su entorno.

Un mundo en constante transformación requiere cambios de paradigmas y en ello el educador es primordial frente al avance de la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (1998). La administración: entre tradición y renovación. En O. Aktouf, *La administración: entre tradición y renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- B.L., M. (1992). La gestión del desarrollo y la comunidad. *Gestión educativa* 2., 71-78.
- Banco Mundial. (2018). *bancomundial.org*. Recuperado el 2017, de *bancomundial.org*:
<http://www.bancomundial.org/>
- Bartolome, M. (1992). Investigación cualitativa en educación: ¿comprender o transformar? *Revista de Investigación Educativa*, 20, , 7-36.
- Bastien, C. (1999). *Le décalage entre logique et connaissance* . Paria Francia: Courrier du CNRS.
- BID-Indes. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Que Queremos Decir?*
- Biografías y Vidas. (6 de 07 de 2017). *biografiasyvidas*. Obtenido de *www.biografiasyvidas.com*:
<https://www.biografiasyvidas.com/biografia/k/kuznets.htm>
- Black, J. y. (1976). *Methods and Issues in social research*. New York: NY Editions.
- Bloom, B. (1973). Selección pedagógica. En M. L. Soto, *Nuevos juicios para el aprendizaje, implicancias para la enseñanza y el currículo* (págs. 25-32).

Santiago de Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación en Pedagogía (CPEIP).

Cajiao, F. (2004). La concertación de la educación en Colombia. *Revista Iberoamericana de Educación*, 31-34.

Centro Nacional de Memoria Historica. (2013). *¡Basta ya! Colombia: Memoria de Guerra y Dignidad*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill.

Coraggio, J. L. (1995). Las Propuestas del Banco Mundial para la Educación: ¿Sentido oculto o prolemas de concepción? *Ponencia presentada en el Seminario "O Banco Mundial e as Políticas de Educação no Brasil"* (pág. 45). Sao Paulo - Brasil: Ação Educativa.

Coulter, R. (2010). Administración. México: Prentice - Hall.

Cresswel, J. (2014). *Research Design qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. California: SAGE publications.

defensa, M. d. (2011). Conflictos 2011. En M. d. Español, *Panorama geopolítico de los conflictos 2011* (pág. 217). Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos.

Diccionario Larousse. (s.f.). *larousse*. Recuperado el 2017, de <http://www.larousse.mx/resultados/>

DNP. (s.f.). *colaboracion.dnp.gov.co*. Recuperado el 2017, de Departamento Nacional de Planeación:

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/Gaviria_Dllo_Economico_Pais.pdf

Durán, E. W. (1997). *La Efectividad de las Políticas Públicas en Colombia - un analisis neoinstitucional*. Colombia: TM Editores.

educación., M. d. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional Guía 34*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-177745_archivo_pdf.pdf

Etecé, E. (2021). Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/>:

<https://concepto.de/gestion-educativa/>

Gallart, M. A. (1997). Los cambios en la relación escuela -. *Revista Iberoamericana de Educación*, 17.

Gallego, B. B. (2009). *Pedagogía crítica y movimientos sociales*. *UNI-PLURI/VERSIDAD*, 7.

Garcia Morales, F. (2010). *rcci.net*. Recuperado el 2017, de rcci.net/globalizacion/:
<http://rcci.net/globalizacion/2000/fg132.htm>

García Morales, F. (9 de 9 de 2018). <http://rcci.net>. Obtenido de <http://rcci.net>:
<http://rcci.net/globalizacion/2000/fg132.htm>

Gunder, A. (1969). *Desarrollo del Subdesarrollo*. Madrid: Paid's.

Gutierrez, D. y. (1995). MÉTODOS Y TÉCNICAS CUALITATIVAS. En JUAN MANUEL DELGADO y JUAN GUTIÉRREZ, *MÉTODOS Y TÉCNICAS CUALITATIVAS DE*

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES (págs. 257-258). Madrid:
DELGADO Y GUTIERREZ.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación 6a. Edición*. México:
Mc Graw Hill.

Hernández, S. (2011). Introducción a la Administración. En S. J. Hernández,
Introducción a la Administración (págs. 35-156). México D.F: McGRAWHILL.

Hirtt, N. (2010). *Los nuevos amos de la escuela, El negocio de la enseñanza*. Ciudad
Juarez, Chihuahua, México: RESISSSTE.

<http://bdigital.unal.edu.co>. (01 de 04 de 2019). *DISEÑO METODOLÓGICO*. Obtenido
de <http://bdigital.unal.edu.co>:
http://bdigital.unal.edu.co/3709/10/35898292.2011_4.pdf

Jacinto, C. (2005). *La Inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la
construcción colectiva*.

Johnson, B. y. (2004). *Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de
investigación cuyo tiempo ha llegado*. Educational Researcher.

KERLINGER, E. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamient*.
México, D.F: McGraw—Hill Interamericana.

Latorre, A. (1996). *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. . Barcelona:
Jordi Hurtado M.

Laval, C. (2004). *La Escuela no es una empresa*. Barcelona: PAIDOS.

- Martinez Boom, A. (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva. En A. M. Boom, *De la escuela expansiva a la escuela competitiva*. Bogotá: Antropos.
- Mateus, J. R., & Brassat, D. W. (s.f.). *La Globalización: sus efectos y bondades*. Colombia: Fundación Universidad Autónoma de Colombia.
- Mello, G. N. (1998). Nueva propuesta de la gestión educativa. En G. N. Mello, *Nuevas propuestas de la gestión educativa* (pág. 110). Secretaría de educación pública.
- MEN. (2015). *Estrategias para la permanencia de Educación Superior: experiencias significativas*. Bogotá - Colombia: San Martín Obregón y Compañía Ltda.
- Mesa de Incidencia Política de la Mujer Rural Colombiana. (2015). *La Tierra Prometida: La Vida después de la guerra*. En M. d. Colombiana. Bogotá: Project Counselling Service Consejería en Proyectos.
- Ministerio de Educación. (06 de 04 de 2019). *www.mineduccion.gov.co*. Obtenido de *www.mineduccion.gov.co*: https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-354332_archivo_pdf_Consulta.pdf
- Ministerio de educación nacional. (2007). *Decreto 2888*. Bogotá.
- Mockus, A. (1983). *Taylorización de la educación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Muñoz, B. (1992). En *La gestión del desarrollo y la comunidad* (pág. 72).
- Navas, J. L. (12 de 10 de 2018). *https://s3.amazonaws.com*. Obtenido de *https://s3.amazonaws.com*:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46616265/1-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46616265/1-EducacionConcepto.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542043477&Signature=vBYM6r7DCkg6TLNUD3goRbM8mL8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLA_EDUCACION_COMO_OBJETO_D)

[EducacionConcepto.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542043477&Signature=vBYM6r7DCkg6TLNUD3goRbM8mL8%3D&response-content-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46616265/1-EducacionConcepto.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542043477&Signature=vBYM6r7DCkg6TLNUD3goRbM8mL8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLA_EDUCACION_COMO_OBJETO_D)

[disposition=inline%3B%20filename%3DLA_EDUCACION_COMO_OBJETO_D](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46616265/1-EducacionConcepto.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542043477&Signature=vBYM6r7DCkg6TLNUD3goRbM8mL8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLA_EDUCACION_COMO_OBJETO_D)

Núñez, R. (2019). *www.gestiopolis.com/tecnicas-recoleccion-informacion-investigacion-cualitativa*. Obtenido de www.gestiopolis.com/tecnicas-recoleccion-informacion-investigacion-cualitativa: <https://www.gestiopolis.com/tecnicas-recoleccion-informacion-investigacion-cualitativa/>

OCDE. (2016). *INFORME ACERCA DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN COLOMBIANO*. SANTIAGO DE CHILE: ESTUDIO ANUAL.

OCDE. (2016). *iNFORME ANUAL*. CHILE: OCDE.

OCDE. (2016). *INFORME ANUAL*. CHILE: OCDE.

OTI. (2004). *Recomendaciones sobre*. Obtenido de

https://www.trabajo.gob.ar/downloads/calidad/internacional_res195-oit.pdf

Oyarce, O. A. (1999). *Gestión educativa: enfoques y procesos*. En O. A. Oyarce,

Gestión educativa: enfoques y procesos (pág. 217). Lima: Universidad de Lima.

Pública, S. d. (2010). *Programa Escuelas de Calidad Modulo 1*. Mexico: Vivir mejor.

Real Academia Española. (2018). *RAE*. Recuperado el 2017, de

dle.rae.es/?id=EPVwpUD: <http://dle.rae.es/?id=EPVwpUD>

- Revista Dinero. (22 de 02 de 2018). *https://www.dinero.com*. Obtenido de <https://www.dinero.com>: <https://www.dinero.com/economia/articulo/28-anos-apertura-economica/255671>
- Revista Pensamiento Humanista. (1998). *Pensamiento Humanistico - Universidad Pontificia Bolivariana*. Recuperado el 2017, de revistas.upb.edu.co/index.php/PensamientoHumanista: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/PensamientoHumanista/article/view/336>
- Sandin, E. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Mc Graw Hill.
- Secretaría General OISS. (21 de 06 de 2016). *https://oiss.org*. Obtenido de <https://oiss.org>: <https://oiss.org/59-anos-de-historia-del-servicio/>
- Sen, A. (2000). El Desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, 14 - 20.
- SENA. (20 de Marzo de 1997). Estatuto de la formación profesional Integral. Bogota.
- SENA. (06 de 04 de 2012). *http://normograma.sena.edu.co*. Obtenido de <http://normograma.sena.edu.co>: http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/circular_sena_0123_2012.htm
- SENA. (2013). *POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN DEL SENA*. BOGOTÁ: SENA DOCUMENTOS INTERNOS.
- SENA. (2014). *POYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL*. BOGOTÁ.
- SENA. (2017). *Plan tecnológico 2020-2030 CIDE Soacha*.

SENA. (2018). *INFORME ANUAL PLANEACIÓN*. BOGOTÁ: SENA.

SENA. (06 de 04 de 2019). <http://normograma.sena.edu.co>. Obtenido de

<http://normograma.sena.edu.co>:

http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0003_2018.htm

Senado de la República de Colombia. (14 de 9 de 2017).

<https://www.mineduccion.gov.co>. Obtenido de

<https://www.mineduccion.gov.co>:

<https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-86437.html>

Servicio nacional de Aprendizaje . (31 de 10 de 2019). *Atención y servicio al ciudadano*

SENA. Obtenido de [https://www.sena.edu.co/es-](https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Lists/glosario_sena/DispForm.aspx?ID=101&ContentTypeId=0x0100D3A8BC444C104E43840BB7D7E24AAA81)

[co/ciudadano/Lists/glosario_sena/DispForm.aspx?ID=101&ContentTypeId=0x0100D3A8BC444C104E43840BB7D7E24AAA81](https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Lists/glosario_sena/DispForm.aspx?ID=101&ContentTypeId=0x0100D3A8BC444C104E43840BB7D7E24AAA81)

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. (11 de 9 de 2018).

<http://www.sena.edu.co>. Obtenido de <http://www.sena.edu.co>:

<http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Taylor, F. (1961). *Principios de la Administración Científica*. México: Herreros Hermanos.

Unesco. (1991). *Unesco: Pilares de la Educación y Principios de la Calidad Educativa*.

Obtenido de <https://es.slideshare.net/SaraidelRosarioGardu/unesco-principios-de-la-calidad-educativa>

Unesco. (2019). *La unesco: Pilares de la educación y principios de calidad Educativa*.

Obtenido de <https://es.slideshare.net/SaraidelRosarioGardu/unesco-principios-de-la-calidad-educativa>

Unidad de Víctimas. (10 de 7 de 2018). www.unidadvictimas.gov.co. Obtenido de

www.unidadvictimas.gov.co:

<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley-1448-de-2011.pdf>

Universidad Central de Venezuela. (2014).

www.researchgate.net/publication/280979456. Obtenido de

www.researchgate.net/publication/280979456:

https://www.researchgate.net/publication/280979456_La_Fenomenologia_como_Metodo_para_la_Investigacion_en_Toma_de_Decisiones

Universidad del Rosario. (22 de 7 de 2018). <http://www.urosario.edu.co>. Obtenido de

<http://www.urosario.edu.co>:

<http://www.urosario.edu.co/jurisprudencia/reconciliacion.aspx>

Universidad EAFIT. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. En M. Cardona Acevedo, I. C. Montes Gutiérrez, J. J.

Vásquez Maya, M. N. Villegas González, & T. Brito Mejía, *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral* (pág. 30). Medellín: EAFIT.

Vargas, S. (11 de 10 de 2018). Atención Población Víctima CRAV Soacha. (F. Moreno, Entrevistador)

Anexo 1.

Formato general de entrevista dialogada a funcionarios del área de administración educativa del CIDE SENA



1. ¿Cuál es el proceso de creación de un programa de formación en el SENA?
2. ¿En este proceso a quiénes se tiene en cuenta?
3. ¿En algún momento se tiene en cuenta intereses manifestados de los aprendices?
4. ¿De acuerdo con las exigencias de la globalización, los programas atienden a los intereses y necesidades de quién?
5. ¿Qué papel juegan las mesas sectoriales en la creación de programas?
6. ¿Qué tipo de competencias buscan fortalecer con los programas que ofrece el SENA?
7. ¿El modelo educativo del SENA se tiene en cuenta en el momento de trazar los programas de formación?

Anexo 2

Consentimiento informado para la participación y el uso de imágenes

Yo, _____, identificado con el documento de identidad _____ acepto participar voluntariamente en la investigación *Análisis de la Gestión Educativa para el desarrollo de competencias en los jóvenes del Centro de formación Centro Industrial Desarrollo Empresarial CIDE Soacha*.

Declaro que he comprendido las condiciones de mi participación en este estudio, que se realizará a partir de *focus group*. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

De igual manera aportaré y autorizo para la investigación el uso de fotografías e imágenes que considere pertinentes y participaré en los talleres propuestos por el investigador.

Al ser aprobado el trabajo recibiré una retroalimentación.

Participante

Investigador

Anexo 3

Preguntas orientadoras *focus group*



1. ¿Por qué escogió al SENA como su Institución formadora?
2. ¿Considera que a través del programa de formación usted puede desarrollar las competencias acordes con su vocación?
3. Considera que los programas ofertados por el CIDE están de acuerdo con las dinámicas de desarrollo del país?
4. ¿De acuerdo con las exigencias de la globalización, los programas atienden a los intereses y necesidades de quién?

Anexo 4

Fotografías

Focus group: operarios



Focus group: técnicos



Focus group: tecnólogos

