

Percepción de la formación por competencias en el Tecnólogo de Gestión Empresarial, Sena
Chía.

Iván Adolfo Pineda Castilla

Universidad La Gran Colombia
Facultad De Postgrados Y Formación Continuada
Especialización En Pedagogía Y Docencia Universitaria
Bogotá
2016

Resumen

La metodología SENA establece la formación por proyectos y por competencias, de esta última a través de observación se detectó que existe un desconocimiento generalizado en aprendices, quienes ingresan a la institución sin informarse del enfoque de esta. Se plantea Identificar el concepto de formación por competencias en la comunidad educativa, analizar con el equipo de ejecución las variables que afectan positiva y negativamente el proceso formativo para proponer acciones de mejora. Para el cumplimiento de esto se cuenta con el instrumento escala Likert, el cual es aplicado a cada aprendiz perteneciente al grupo y la aplicación de una matriz de curriculum, trabajada junto con los instructores que han estado asignados al grupo durante los dos primeros trimestres de su formación. Como producto de la aplicación de estos instrumentos se concluye que de los conceptos sobre "competencia", el aprendiz siente afinidad hacia "Competencias Laborales"; así mismo, de los contenidos abordados en el programa, aquellos en los cuales el estudiante percibe que más aprendió, corresponden al área administrativa, debido a la aplicación teórico practica que sus instructores han manejado. El instrumento aplicado, también identifica falencias y desconocimiento en los temas relacionados con Inventarios y la parte contable, como respuesta a que los instructores a cargo no cuentan con el pleno perfil que exige la temática; de igual forma en la aplicación del instrumento mencionado, se pudo deducir que no hay claridad por parte del aprendiz, sobre su perfil ocupacional.

Palabras Clave

Formación por proyectos, Aprendiz, Formación por competencias, Percepción, Metodología SENA.

Abstract

The methodology SENA establishes the formation for projects and for competitions, of this last one through observation was detected what an ignorance generalized in apprentices who enter to the institution without being informed of the focus of this exists. It is thinks about to identify the formation concept for competitions in the educational community, to analyze with the execution team the variables that affect positive and negatively the formative process to propose actions of improvement. For the execution of this is had the instrument Likert it climbs, which is applied to each apprentice belonging to the group and the application of a curriculum womb, worked together with the instructors that have been assigned to the group during the first two trimesters of their formation. As product of the application of these instruments you conclude that of the concepts on "competition", the apprentice feels likeness toward "Labor Competitions"; likewise, of the contents approached in the program, those in which the student perceives how more she learned, they correspond to the administrative area, due to the theoretical application she practices that her instructors have managed. The applied instrument, it also identifies shortcomings and ignorance in the topics related with Inventories and the countable part, as answer to that the instructors to position don't have the full profile that demands the thematic one; of equal it forms in the application of the mentioned instrument, one could deduce that there is not clarity on the part of the apprentice, on their occupational profile.

Key Words

Formation for projects, Apprentice, Formation for competitions, Perception, Methodology SENA.

Introducción

Dentro del proceso formativo, manejado actualmente por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, se establecen dos perspectivas que, constituyen la base para el diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en diferentes lugares del mundo: La formación por proyectos y la formación basada en Competencias.

Sobre la formación basada en competencias, una primera definición la ofrece la OIT y el Cinterfor:

La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional.(Cinterfor/OIT, 2006).

En Colombia la formación por competencias podría decirse, surge en el contexto de la Ley 812 de 2003, en donde el Gobierno asumía que “en el presente cuatrienio se espera que la educación, en los niveles de básica y media, asegure una formación sólida en competencias básicas, ciudadanas y laborales que sea pertinente a las necesidades de desarrollo del país y de sus regiones” (Men, 2003 Spl.); En el año 2008 el Ministerio de Educación Nacional (MEN) establece los “Lineamientos para la formación por competencias en la Educación Superior” como respuesta a las necesidades de la sociedad actual, en la que se evidencian grandes cambios sociales y culturales, impulsados por los avances tecnológicos y de comunicación, conocimientos

y habilidades que demandan y demandarán tanto los actuales como futuros profesionales, técnicos y tecnólogos, en todo el territorio Nacional.

En el municipio de Chía – Cundinamarca, el programa Tecnólogo en Gestión Empresarial se empieza a ofertar con registro calificado a partir del 18 de marzo de 2011 según registro Número 18893 del Ministerio de Educación Nacional, el cual se encuentra vigente hasta el día 18 de noviembre de 2016. La primera autoevaluación de dicho registro calificado se realizó en el año 2014. Actualmente el programa se ofrece en jornadas mañana, tarde, noche y fines de semana, siendo uno de los que tiene mayor acogida en el municipio y sus alrededores, además se adelantan actividades para obtener la renovación de dicho registro.

Siendo el CDA (Centro de Desarrollo Agro empresarial), uno de los Centros que hacen parte del SENA - entidad estatal, no es ajeno a los requerimientos que desde la Dirección General se establecen, por lo cual se apropia también de la formación por competencias; Sin embargo, pese a los esfuerzos de las directivas del Centro, por empoderar a instructores y aprendices en la formación institucional, se evidencia al interior del ambiente de aprendizaje un desconocimiento general sobre la misma, tanto en aprendices como en dos instructores nuevos; cayendo en el caso de los primeros en el error de juzgarla como de inapropiada y en el caso de los segundos, debido a la no experiencia, en pretender abordar en la práctica estrategias metodológicas diferentes a las institucionales; presentándose algunos casos particulares acerca de individuos que ingresan a la entidad para formarse, sin tener en cuenta el tipo y el objetivo de la formación que van a recibir, creando para sí mismos descontento durante su proceso de aprendizaje. De ahí el interés de realizar un estudio que permita responder ¿Cuál es la percepción de la formación por competencias en el programa “Tecnólogo en Gestión Empresarial” ofertado por el SENA CDA en el municipio de Chía, Cundinamarca? Para esto, se plantean como objetivo principal

Identificar el concepto de formación por competencias en la comunidad educativa, y analizar junto con el equipo de ejecución las variables que afectan positiva y negativamente el proceso formativo para proponer acciones de mejora. Para el cumplimiento de estos objetivos se cuenta con el instrumento escala de Likert, el cual es aplicado a cada uno de los aprendices pertenecientes a la muestra poblacional.

En primera instancia se muestra el análisis de los resultados del instrumento aplicado a los aprendices y posteriormente las conclusiones de estos.

Materiales y Métodos

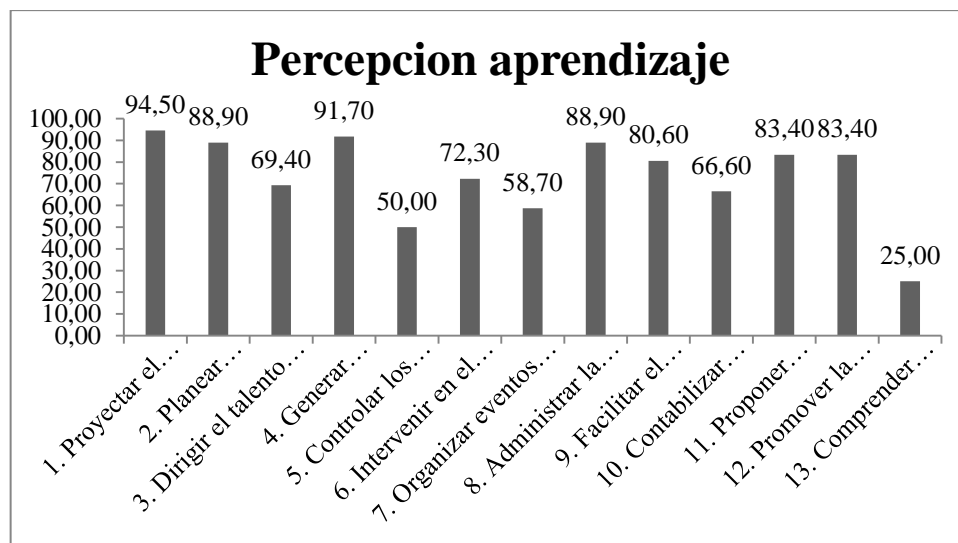
Para este estudio se tiene en cuenta el proceso metodológico de la investigación estadística tipo descriptiva y exploratoria con enfoque cualitativo donde se definieron cinco (5) pasos: Formulación del problema, Diseño del experimento, Recolección de Información, Tabulación de la información, y Conclusiones. Se contó con información secundaria de carácter interno facilitada por la misma Institución como es el caso de normograma, el marco conceptual y pedagógico para la implementación de la formación por proyectos en el SENA; y fuente terciaria (documental) donde se pudo tener un amplio abanico de investigaciones acerca del tema que se está abordando; igualmente la fuente de información primaria en la cual por medio de un instrumento tipo cuestionario estructurado como la escala Likert se aplicó a la muestra poblacional, equivalente a treinta seis (36) aprendices pertenecen al Tecnólogo en Gestión Empresarial SENA CDA en el municipio de Chía Cundinamarca, durante los dos primeros trimestres de formación (a Enero de 2016); y en donde se tuvo en cuenta un 99% de nivel de confianza y solo un 1% de margen de error, dado que los instrumentos fueron aplicados al total de la población.

Resultados (Análisis y Discusión)

¿qué se enseña?

Se presentan en esta primera sección del instrumento cada una de las competencias que se deben abordar durante la etapa lectiva del programa de formación “Tecnólogo en Gestión Empresarial” versus el porcentaje de percepción de aprendizaje dado en la respuesta de los aprendices, se evidencia que hay un significativo porcentaje de percepción favorable en la competencia de “Proyectar el mercado” y en la de “Generar propuestas de mejoramiento”, ambas del componente técnico, la primera con enfoque de mercadeo y la segunda con enfoque administrativo, lo cual obedece a que estas presentan una mayor interacción en la unidad productiva (Empresa donde aplican sus conocimientos).

Tabla 1. Percepción del aprendizaje



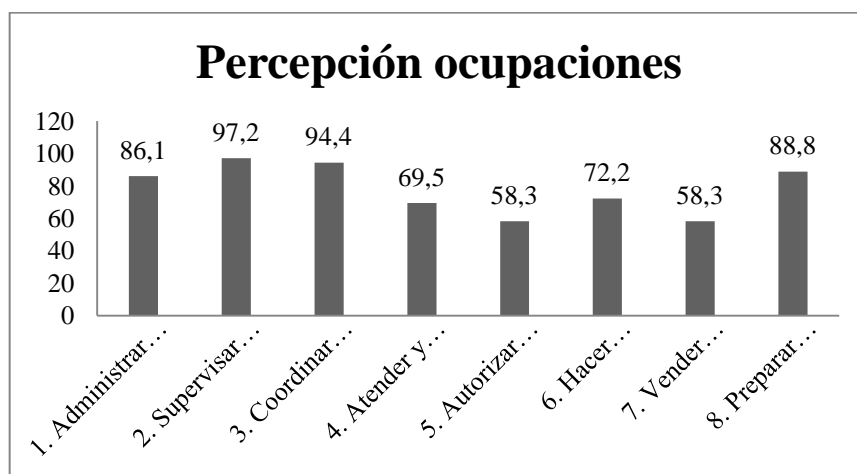
Nota: Fuente propia.

¿para qué se enseña?

Este gráfico muestra las ocupaciones versus el porcentaje de aprendices que perciben a cuales de estas conducen el aprendizaje recibido. Se evidencia que en un muy alto porcentaje los aprendices perciben que están siendo preparados para supervisar actividades de los trabajadores y coordinar funciones y actividades de venta; las cuales en su mayoría son ocupaciones de mandos medios, sin embargo según el diseño curricular el perfil del egresado de este programa es “Administrador de puntos de venta al por menor”, el cual no corresponde a un cargo del nivel medio sino operativo con un cierto grado de responsabilidad. Apreciación que coincide con las respuestas obtenidas del instrumento aplicado a los instructores.

Al comparar los resultados obtenidos con la realidad actual de la región se puede decir que no siempre es así, ya que en muchos de los casos el aprendiz termina ejerciendo ocupaciones que no son del fuerte de su perfil e inclusive sub utilizada su capacidad en los cargos para los que son contratados una vez es culminada su etapa práctica.

Tabla 2. Percepción de ocupaciones



Nota: fuente propia

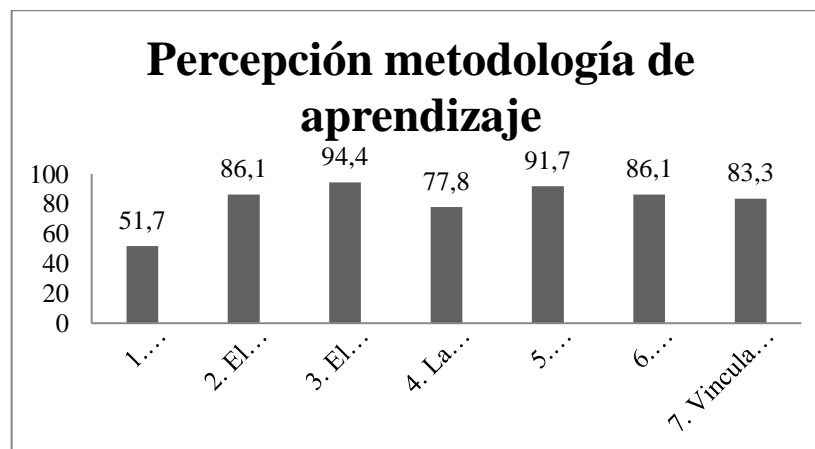
¿Cómo se enseña?

El porcentaje más representativo está dado por “El aprendizaje por proyectos (94,4%)”, lo cual si bien es cierto que es el otro enfoque principal de la formación Sena, No se evidencia un porcentaje significativo de la metodología de formación por competencias, presentando de hecho el porcentaje más bajo (51,7%).

Las respuestas obtenidas en el instrumento aplicado a los aprendices, coinciden totalmente con las respuestas obtenidas en el instrumento aplicado a los instructores, lo que deja entrever que hay falencias en la percepción de la metodología incluso desde los mismos instructores, pues se esperaría que tanto la formación por proyectos como la formación por competencias tuvieran una misma ponderación, ya que ambas, por igual están inmersas en el marco institucional SENA.

Este resultado evidencia además la ausencia de un proceso de inducción “docente” efectivo y oportuno, que garantice el impacto de la formación por competencias en cada uno de los grupos de aprendices que el instructor tenga a cargo.

Tabla 3. Metodología de aprendizaje



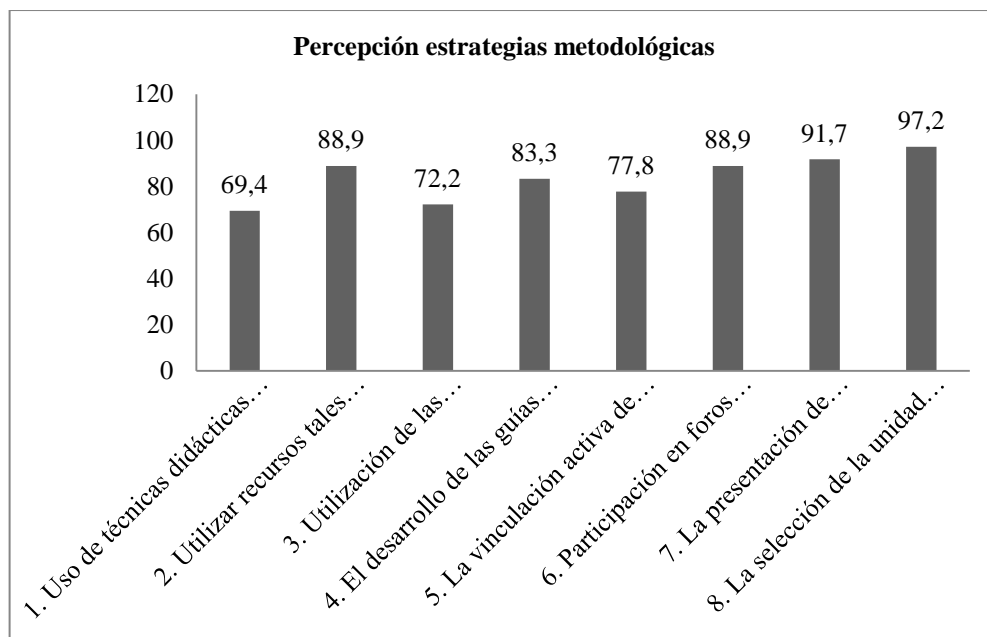
Nota: fuente propia

¿con qué se enseña?

Dentro de las diferentes estrategias metodológicas que conoce el aprendiz, la que presenta una mayor percepción favorable es la “Selección de la unidad productiva”, entendiéndola como el medio en el cual ponen realmente a prueba sus conocimientos.

Mientras que para el aprendiz la principal estrategia metodológica la representa “La unidad productiva”, para el instructor está dada por “El desarrollo de las guías de aprendizaje para abordar eficientemente los temas propuestos”.

Tabla 4. Estrategias metodológicas



Nota: fuente propia

Conclusiones

Analizando de forma general la lectura de las gráficas planteadas en el resultado del estudio se evidencia que hay discordancia entre la percepción del aprendiz versus la del instructor, esto debido a que No se le da a conocer al aprendiz en su fase inicial la metodología manejada por la institución.

El porcentaje de percepción de aprendizaje muestra un alto valor para las competencias de los componentes técnicos de mercadeo y administrativo, los cuales hacen parte directa de la fase inicial de proyecto, fase en la cual se encontraban en formación los aprendices al momento de aplicar el instrumento, lo que posiblemente pudo haber incidido en la respuesta.

En el análisis del porcentaje de percepción sobre las ocupaciones se demuestra una tendencia por parte del aprendiz de pensar qué van a desempeñar cargos administrativos del nivel medio con personal a su cargo, lo cual puede ser posible pero no es el perfil principal del egresado de este programa.

Se identifica que la percepción respecto a las metodologías de aprendizaje el aprendiz No está apropiado o no tiene del todo claridad sobre la formación por competencias, ya que esta debe incentivar al aprendiz a que sea gestor y responsable de su propio proceso de aprendizaje; lo cual lleva a pensar que hay falencias además en el proceso de inducción que recibe el aprendiz, etapa en la que se le debe explicar la formación institucional, los enfoques metodológicos establecidos en el marco de la formación profesional integral. Empero además, que en un alto porcentaje de los aprendices matriculados en el centro, provienen de colegios donde reciben una educación con metodología tradicional, donde la principal fuente de conocimiento sigue siendo el docente.

Se refleja en las respuestas obtenidas en la percepción de estrategias metodológicas que el aprendiz valora y percibe como enriquecedor la estrategia de poner en práctica sus conocimientos en la unidad productiva, incluso más que las estrategias implementadas al interior del ambiente de aprendizaje, las cuales son guiadas por el instructor.

Recomendaciones

Se propone como actividad de mejora, realizar un nuevo estudio que permita la planeación de actividades para fortalecer los procesos manejados por instructores, diseño y desarrollo curricular, y seguimiento de egresados del programa de Gestión Empresarial.

Se recomienda a la subdirección del SENA chía, implementar dentro de sus políticas de selección e ingreso a la entidad, un plan de capacitación e inducción para los aprendices nuevos con el fin de que se conozca el rol que este debe poseer en su quehacer durante su proceso de formación.

Reestructurar las actividades pedagógicas que recibe el aprendiz en su fase de inducción y etapa lectiva (Formación Académica) para orientarlas, puntualmente a la filosofía metodológica institucional.

Referencias

Alexim, J.C. (2006): Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional. Montevideo:

Cinterfor/OIT (Org).

Amaya, G. (1996). Evaluación del trabajo académico en los programas de formación

técnica profesional y Tecnológica. Tesis de Maestría. Universidad de los Andes. Bogotá,

Colombia

Arnold, R. (2001): Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo:

Cinterfor/OIT.

Bustamante G., De Subiría S., Bacarat M., Graciano N., Marín F., Gómez J., Serrano E. (2002).

El Concepto de Competencia II. Bogotá: Alejandría.

Cesar Augusto Bernal (2010): Metodología de la Investigación, Pearson.

Dirección de Formación Profesional Integral (2013). Proyecto Educativo Institucional. SENA

www.sena.edu.co. (2013)

Eucario Parra Castrillón (2005). Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de

posturas encontradas. Revista virtual Univ. Católica del Norte (2005).

Formación por competencias en educación superior una aproximación conceptual a propósito del caso Colombiano: Salas, W.: Formación por competencias en educación superior. (Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).

José Fernando González (2008). La didáctica reflexiva como estrategia para integrar las competencias profesionales al proyecto de vida: de “capacitar” para competir a “formarse” para la vida. SGR Universidad de Nariño (2008).

Maldonado M.A. (2002). Las Competencias una Opción de Vida. Bogotá: Ecoe.

María Teresa Peña B. y Lina María Pérez. Articulación de la Educación con el Mundo Productivo - Competencias Laborales Generales. Mineducación. <http://www.mineducacion.gov.co/> Series guías No. 21.

MEN (2003): Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de Competencias laborales. En línea, http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf

Observatorio laboral colombiano. Clasificación nacional de ocupaciones. SENA <http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/Ocupacional> (2014).

Rodríguez, Rosa Mery; Martínez Díaz, Jaime Humberto, dir (2013). Estructuración del portafolio de servicios de formación profesional integral por competencias laborales en el Centro

Nacional para la Industria Gráfica y afines del SENA. Unisabana (2013).

SENA (2007) Marco conceptual y pedagógico para la implementación de la Formación por
Proyectos en el SENA.

SENA (2016): <http://normograma.sena.edu.co/docs/arb/13497.htm>

<http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-forma.pdf>

<http://www.usergioarboleda.edu.co/wp-content/uploads/2016/01/guia-articulo-academico.pdf>