

**PROPUESTA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS LABORALES EN UN
GRUPO DE APOYO ESCOLAR -NO DOCENTE- EN UN COLEGIO PRIVADO DE BOGOTÁ**

Hernán Alejandro Olano Leiva

1136889397

Bogotá, D.C., 2026

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Propuesta de certificación de competencias técnicas laborales en un grupo de apoyo escolar -no docente- en un colegio privado de Bogotá.

Hernán Alejandro Olano Leiva

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Educación**

Hernán Alejandro Olano García, PhD., Director

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE POSGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA**



**UNIVERSIDAD
La Gran Colombia**

Vigilada Mineducación

Maestría en Educación

BOGOTÁ, D.C.

2026

Introducción

La educación en nuestro país es una de las columnas fundamentales del Estado, congruente con el desarrollo individual y social. En los últimos 35 años, desde la expedición de la Constitución Política de 1991, se han experimentado transformaciones sumamente significativas. Hoy por hoy, existen varios desafíos que demandan una atención cuidadosa sobre sus fundamentos y prácticas, así como en las actividades de apoyo para su desarrollo en los distintos niveles en los que se imparte.

Con base en lo anterior, Colombia, así como otros países de Latinoamérica, se encuentra inmersa en crisis enmarcadas por problemáticas multifacéticas que impactan las mejores condiciones para la enseñanza y el proceso de formación integral de los individuos, entendida por éstos, no sólo los estudiantes y docentes, sino también el personal de apoyo escolar, que cumple una labor fundamental en el proceso.

En el contexto actual de transformación educativa y búsqueda de calidad institucional, las labores del personal de apoyo no docente en los colegios han cobrado una relevancia creciente, aunque aún subvalorada. Este personal, compuesto por conductores escolares, auxiliares de ruta, personal de aseo, cocina, vigilancia, mantenimiento y logística, representa una dimensión fundamental del funcionamiento integral de una institución educativa. A pesar de su importancia, existe una evidente carencia de rutas formativas que reconozcan, tecnifiquen y profesionalicen su labor, limitando tanto su proyección personal como su contribución estructural al ambiente escolar.

Desde esta perspectiva, se observa que la educación es un mundo complejo y multifacético de desarrollo individual y social. A través de ella, se adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desenvolverse de manera competente en un mundo cada vez más competitivo. Sin embargo, no se limita la educación a la mera transmisión de información dentro del aula; también implica la formación integral del individuo, incluyendo su desarrollo físico, emocional, social y cognitivo (UNESCO, 1990). En este proceso, diversos actores juegan un papel crucial: directivos, estudiantes, docentes, familias, y la comunidad en general son actores esenciales del ecosistema educativo. No obstante, existe un grupo de actores que a menudo pasa desapercibido: el personal de apoyo escolar.

Dicho lo anterior, el personal de apoyo escolar está conformado por un grupo diverso de trabajadores que desempeñan funciones indispensables para el funcionamiento cotidiano de las

instituciones educativas. Este grupo incluye, además de los directivos y docentes, a conductores de rutas escolares, monitoras, personal de aseo, encargados de vigilancia, servicios generales y personal de cocina (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2016). Aunque sus labores son fundamentales para garantizar condiciones de cuidado, seguridad y bienestar dentro del entorno escolar, con frecuencia son percibidas como funciones netamente operativas o complementarias. Esta percepción contribuye a su invisibilización dentro del sistema educativo y limita el reconocimiento de sus saberes, experiencias y competencias como parte constitutiva del proceso formativo institucional.

De ese modo, en el contexto de algunos colegios privados de Bogotá, la invisibilidad del personal de apoyo escolar es particularmente evidente. Según el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP, 2022), la única mención que se realiza acerca del personal no docente señala que:

Dados los bajos desempeños en el indicador de relación personal de apoyo discapacidad no docente–estudiantes con discapacidad, es prioritario que desde el Distrito se planteen estrategias que fomenten que estos colegios cuenten con más personal de este tipo para atender a estos estudiantes en los establecimientos educativos. (IDEP, 2022, p. 187).

Sin embargo, en el informe de caracterización y diagnóstico de colegios privados de Bogotá (IDEP, 2022), no se hace referencia a procesos de formación ni a la importancia de este grupo de apoyo en el desarrollo integral del proceso escolar, quedando abierta la posibilidad a propuestas como la que se presenta en este trabajo, por cuanto no existen políticas específicas distritales para el reconocimiento y valoración de este personal. Esto se traduce, para ellos, en condiciones laborales muchas veces precarias, salarios bajos y falta de oportunidades de desarrollo profesional.

Por lo tanto, la presente tesis de maestría responde a esta necesidad mediante la formulación y sustentación académica del Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente, orientado a dignificar estos oficios esenciales, fortalecer sus competencias laborales y brindar herramientas pedagógicas, normativas y humanas a quienes los desempeñan. La propuesta se fundamenta en el enfoque de formación por competencias y se enmarca en la modalidad de oferta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), regulada por

el Decreto 1075 de 2015 y complementada por las disposiciones recientes sobre modalidad híbrida, como el Decreto 529 de 2024.

Por consiguiente, la visibilización limitada del personal de apoyo escolar incide tanto en sus condiciones laborales como en la dinámica institucional. Diversos estudios en el ámbito organizacional han señalado que el reconocimiento, la claridad en los roles y las oportunidades de desarrollo profesional se relacionan directamente con los niveles de motivación, compromiso y desempeño laboral (Maslach & Leiter, 2016). En contextos donde las funciones son percibidas como secundarias o poco valoradas, pueden incrementarse factores de riesgo psicosocial como la despersonalización, el agotamiento emocional y, la disminución de la realización laboral y profesional, dimensiones asociadas al síndrome de burnout (Maslach & Leiter, 2016). En el ámbito institucional, la ausencia de políticas específicas de formación, acompañamiento y reconocimiento para este grupo no solo impacta su bienestar laboral, sino que puede repercutir en procesos sensibles como la seguridad, la higiene, el transporte escolar y la atención logística, afectando indirectamente la calidad del servicio educativo.

Además de lo anterior, es necesario un cambio de estilo de la manera como se percibe y valora al personal de apoyo escolar. Se le debe reconocer el papel fundamental en el proceso educativo y brindarle las condiciones necesarias para que pueda desempeñar sus labores de manera óptima. Así mismo, ello implica mejorar sus condiciones laborales, ofrecerles oportunidades de formación y desarrollo profesional e integrarlos plenamente en lo que constituye una comunidad educativa.

Se visualiza entonces a la educación como un proceso en constante evolución, que abarca múltiples dimensiones del desarrollo humano y no puede limitarse a la adquisición de conocimientos teóricos; por el contrario, igualmente implica el desarrollo y fortalecimiento de habilidades prácticas y la formación de valores éticos y morales. En este sentido, la UNESCO (1990) también señala que a la educación se le debe concebir como un proceso integral que contemple todas las facetas de la persona humana: emocional, física, cognitiva y social. Este enfoque holístico resulta básico para preparar a las personas frente a los desafíos de la vida contemporánea y para fomentar una ciudadanía responsable y comprometida. Su complejidad radica en la necesidad de adaptarse de manera permanente a las transformaciones económicas, sociales y culturales. A medida que el mundo evoluciona, también lo hacen las demandas y expectativas sobre el sistema educativo; por ello, la educación puede entenderse básicamente

como un proceso continuo de aprendizaje y adaptación, que involucra a educadores, estudiantes y demás actores del ecosistema educativo en una disposición constante al crecimiento personal y técnico.

En coherencia con esta concepción de la educación, el proyecto educativo no solo se orienta al aprendizaje de conocimientos y habilidades intelectuales y materiales —como la alfabetización, la matemática, la ciencia y la tecnología—, sino que también promueve el desarrollo cognitivo necesario para comprender y analizar el entorno, fortalecer el pensamiento crítico y resolver problemas. Asimismo, la educación debe atender la dimensión emocional del ser humano, favoreciendo que los estudiantes comprendan y gestionen sus emociones, desarrollen empatía y construyan relaciones saludables con quienes forman parte de su entorno escolar, incluido el personal de apoyo escolar no docente, que habitualmente acompaña sus recorridos y actividades institucionales.

De manera complementaria, el bienestar emocional constituye una condición determinante para el desarrollo personal y el éxito académico, en la medida en que una adecuada regulación emocional favorece la concentración, la motivación y la capacidad para enfrentar desafíos. Diversos doctrinantes han puesto en evidencia que las competencias socioemocionales se asocian positivamente con el rendimiento académico y la adaptación escolar (Durlak et al., 2011). En esta misma línea, el componente social de la educación implica la capacidad efectiva y respetuosa de interactuar con los demás, desarrollando habilidades como la cooperación, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Desde esta perspectiva, la educación debe promover la inclusión y la diversidad, fomentando ambientes escolares basados en la empatía, el respeto, y la comprensión mutua.

Dado lo anterior, el proceso educativo debe comprenderse como un esfuerzo colectivo que involucra a múltiples actores dentro del ecosistema escolar. Desde la perspectiva ecológica del desarrollo humano, el aprendizaje no ocurre de manera aislada, sino en interacción constante con los distintos sistemas que rodean al individuo (Bronfenbrenner, 1979). En este marco, si bien los docentes desempeñan un papel central como facilitadores del aprendizaje y referentes formativos, no son los únicos responsables de la construcción de un entorno educativo integral. La calidad del clima institucional, la seguridad, la logística y el acompañamiento cotidiano de los estudiantes dependen también de otros integrantes de la comunidad educativa, entre ellos el personal de apoyo escolar no docente. Reconocer esta corresponsabilidad permite ampliar la

comprensión del proceso formativo más allá del aula y visibilizar la contribución de actores que inciden de manera significativa en el proceso integral de desarrollo de los estudiantes.

En el marco de la gestión educativa, el funcionamiento institucional se organiza a través de diferentes áreas estratégicas que articulan los procesos académicos, administrativos y comunitarios. De acuerdo con la Guía 34 del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008), la gestión escolar comprende cuatro componentes: directiva, académica, administrativa y financiera, y comunitaria. En este sentido, los directivos escolares asumen la responsabilidad de orientar estratégicamente la institución, gestionar recursos y promover políticas que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes y su aprendizaje.

De manera complementaria, la gestión comunitaria reconoce la participación activa de las familias, los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa como un elemento fundamental para el fortalecimiento del clima escolar y la convivencia. Según el MEN (2008), esta dimensión busca promover relaciones colaborativas, corresponsabilidad y vínculos sólidos entre la institución y su entorno. En este escenario, el personal de apoyo escolar no docente también forma parte del entramado institucional que incide en la experiencia educativa cotidiana, contribuyendo a la construcción de ambientes propicios, organizados y seguros para el aprendizaje.

Con base en lo anterior, y desde la perspectiva de la gestión comunitaria, el reconocimiento institucional de todos los protagonistas que intervienen en la vida escolar constituye una condición para fortalecer la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia. Sin embargo, cuando dicho reconocimiento no se traduce en procesos formales de cualificación y desarrollo profesional, se perpetúa una brecha entre la importancia práctica de sus funciones y su valoración estructural dentro del sistema educativo. Así, la formación intencionada del personal de apoyo escolar no docente no solo responde a una necesidad de mejora para el personal operativo, sino a un principio de dignificación laboral y fortalecimiento institucional. De allí surge la pertinencia de estructurar un Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente, que permita articular en coherencia el reconocimiento institucional con el desarrollo de competencias laborales específicas, acordes con los lineamientos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Debido a lo anterior, se resalta nuevamente que, el personal de apoyo escolar, aunque a menudo invisible, es esencial para la buena gobernanza de las instituciones educativas. Este

grupo diverso de apoyo incluye conductores de rutas, monitoras, personal de aseo, vigilancia, servicios generales, mantenimiento y personal de cocina y de enfermería. Su trabajo asegura que las escuelas sean ambientes seguros, limpios y bien organizados, lo que permite que el proceso educativo se desarrolle de manera fluida y eficiente. Por lo tanto, se considera fundamental que se valore y apoye adecuadamente a estos trabajadores directos y, en muchos casos tercerizados, para garantizar un entorno educativo óptimo para todos. Este grupo de personas juega un papel primordial en el funcionamiento de las diversas instituciones educativas, aunque su contribución a menudo no recibe el reconocimiento adecuado.

En coherencia con lo planteado sobre la corresponsabilidad institucional y la gestión comunitaria, resulta pertinente profundizar en el rol específico del personal de apoyo escolar no docente, no con fines meramente descriptivos, sino como fundamento para evidenciar su incidencia estructural en la calidad educativa.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, la Guía 34 de mejoramiento institucional establece que la gestión escolar se organiza en cuatro áreas: directiva, académica, administrativa-financiera y comunitaria. Esta última, la comunitaria, reconoce la importancia de la participación y articulación de todos los actores que inciden en la vida institucional (MEN, 2008). En este marco, el personal de apoyo no docente, aunque tradicionalmente ubicado en la dimensión operativa, participa activamente en la construcción del clima escolar, la convivencia y el bienestar estudiantil.

En primer lugar, los conductores y monitoras de transporte escolar no solo garantizan el desplazamiento seguro de los estudiantes, sino que constituyen un primer eslabón en la cadena de protección institucional. Estudios sobre seguridad escolar y clima institucional han evidenciado que las experiencias previas al ingreso al aula inciden en la disposición emocional y conductual del estudiante (Thapa et al., 2013). Así mismo, la UNESCO ha señalado que los entornos protectores deben contemplar todos los espacios vinculados a la experiencia educativa, incluyendo el transporte escolar (UNESCO, 2015).

De manera adicional, las monitoras de aula desempeñan funciones de acompañamiento y apoyo pedagógico, especialmente en educación inicial y básica primaria. Investigaciones sobre apoyo en aula han demostrado que la presencia de personal auxiliar contribuye a mejorar la atención individualizada y la gestión del comportamiento, favoreciendo ambientes de aprendizaje más organizados (Blatchford et al., 2012). En este sentido, su labor trasciende la supervisión y

se articula con la gestión académica y la gestión comunitaria al fortalecer la atención integral de los NNA.

Así mismo, el personal de aseo cumple un rol determinante en la garantía de condiciones sanitarias adecuadas. La literatura en salud escolar indica que la higiene institucional impacta directamente en la disminución del ausentismo por enfermedades transmisibles (CDC, 2020). Un entorno limpio no solo protege la salud física, sino que influye en la percepción de orden, cuidado y pertenencia institucional.

Por otra parte, el personal de seguridad y vigilancia incide directamente en la percepción de seguridad escolar, variable que múltiples estudios relacionan con el rendimiento académico y la convivencia (OECD, 2019). La presencia visible de protocolos de control y acompañamiento fortalece la confianza de estudiantes y familias, elemento central en la gestión comunitaria.

Finalmente, el personal de cocina aporta a un componente fundamental del desarrollo infantil: la nutrición. La Organización Mundial de la Salud ha reiterado que la alimentación balanceada en edad escolar guarda relación con la concentración, la memoria y el desempeño académico (OMS, 2021). Por consiguiente, su labor no se limita al servicio alimentario, sino que se vincula directamente con las condiciones para el aprendizaje efectivo.

En consecuencia, más que funciones aisladas, estas labores configuran un sistema de soporte que impacta dimensiones académicas, convivenciales y comunitarias. Sin embargo, pese a su incidencia demostrada, dichos roles carecen en muchos contextos de procesos sistemáticos de formación y cualificación. Esta brecha entre responsabilidad funcional y reconocimiento formativo refuerza la necesidad de estructurar un Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente, alineado con los principios de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y con los lineamientos de gestión comunitaria establecidos por el MEN.

Si bien el personal de apoyo escolar no docente cumple funciones que inciden directamente en el bienestar, la seguridad y las condiciones para el aprendizaje, su reconocimiento institucional se enmarca en las políticas internas adoptadas por cada establecimiento educativo en el marco de su Proyecto Educativo Institucional -PEI-. La autonomía escolar, reconocida en la normativa colombiana, implica que no existe un modelo único de gestión del talento humano aplicable a todas las instituciones.

Incluso, a pesar de que el Ministerio de Educación Nacional de Colombia establece lineamientos generales para la gestión administrativa y comunitaria; dichos lineamientos no

desarrollan de manera diferenciada una política nacional específica orientada al reconocimiento, cualificación técnica o desarrollo profesional del personal de apoyo escolar no docente en el sector privado. La formación continua promovida por el MEN ha estado históricamente focalizada en directivos docentes y docentes, en coherencia con las políticas de calidad educativa (MEN, 2013).

Desde una perspectiva comparada, ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, que los sectores de servicios suelen carecer de marcos formales de desarrollo profesional estructurado cuando no existen políticas explícitas que los regulen (OIT, 2019). Esta observación permite plantear que, en ausencia de lineamientos diferenciados, los procesos de reconocimiento y capacitación del personal de apoyo pueden quedar supeditados a decisiones institucionales particulares, generando heterogeneidad en las prácticas a pesar de contar con este grupo de trabajadores en todas las instituciones que tienen sede presencial.

Se suma a lo anterior, el Banco Interamericano de Desarrollo, el cual ha subrayado que los sistemas educativos que adoptan enfoques integrales de gestión y desarrollo del talento humano tienden a fortalecer la cohesión organizacional y la sostenibilidad institucional (BID, 2018). Bajo esta lógica, el reconocimiento formal de todos los actores escolares —incluido el personal no docente— no se limita a un acto simbólico, sino que puede materializarse en políticas de formación, rutas de desarrollo técnico y mecanismos de valoración institucional.

En este sentido, el presente estudio no parte del supuesto de ausencia generalizada de reconocimiento, sino que se propone analizar si en los colegios privados de Bogotá existen políticas explícitas, formalizadas y sistemáticas orientadas al reconocimiento y cualificación del personal de apoyo escolar no docente, y cómo dichas políticas se articulan con la gestión comunitaria y el mejoramiento institucional.

Desde el modelo de mejoramiento institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, la Gestión Administrativa comprende la organización del talento humano, la definición de perfiles, la asignación de funciones y la implementación de procesos de inducción, evaluación del desempeño y seguimiento (MEN, 2008). Esta dimensión reconoce que el funcionamiento institucional depende tanto de la gestión académica como de la adecuada estructuración de los recursos humanos y logísticos.

En este marco, el personal de apoyo escolar no docente forma parte del talento humano que sostiene las condiciones materiales, organizativas y de seguridad en las instituciones

educativas. No obstante, los lineamientos nacionales establecen orientaciones generales, sin desarrollar rutas diferenciadas de formación técnica o reconocimiento profesional específico para estos perfiles en el sector privado, quedando su cualificación sujeta a las decisiones administrativas de cada establecimiento (MEN, 2013).

Desde la literatura sobre liderazgo y gestión educativa, se ha evidenciado que el clima organizacional y la percepción de apoyo institucional inciden en la motivación laboral y en el desempeño del personal (Bush, 2011). A su vez, investigaciones sobre clima escolar indican que las condiciones del entorno físico, la seguridad y la cohesión del equipo de trabajo influyen en la experiencia educativa de los estudiantes y en su desarrollo socioemocional (Thapa et al., 2013).

Por su parte, la OCDE han señalado que el bienestar del personal educativo —incluyendo actores no docentes— se relaciona con la calidad del ambiente escolar y con la percepción de seguridad y orden dentro de la institución (OECD, 2019). En este sentido, más que atribuir consecuencias directas, la evidencia sugiere que contextos organizacionales caracterizados por baja cohesión, escaso acompañamiento o limitadas oportunidades de desarrollo pueden incidir indirectamente en el clima institucional.

Así mismo, ha destacado la Organización Mundial de la Salud que los entornos escolares seguros, saludables y organizados son determinantes para el bienestar social, emocional y físico de los estudiantes (OMS, 2021). Por tanto, las condiciones laborales y organizacionales del personal encargado de garantizar seguridad, higiene, alimentación y acompañamiento forman parte del ecosistema que sostiene el desarrollo integral estudiantil.

Por ende, y para abordar los problemas asociados con la invisibilidad del personal de apoyo escolar, es esencial un cambio de esquema en la manera en la que se percibe y valora a estos trabajadores. Es fundamental que las instituciones educativas y las autoridades reconozcan y valoren el aporte que desempeña el personal de apoyo escolar en el proceso educativo. Este reconocimiento puede tomar varias formas:

En coherencia con lo expuesto anteriormente, el fortalecimiento de la Gestión Administrativa puede materializarse a través de la formulación de políticas institucionales orientadas al reconocimiento y desarrollo del personal de apoyo escolar no docente. Dichas políticas podrían contemplar, por una parte, mecanismos formales de valoración institucional, tales como reconocimientos públicos, programas de visibilización interna o estrategias de retroalimentación positiva.

De manera complementaria, la estructuración de programas de capacitación y formación continua constituye un componente central dentro de los procesos de cualificación del talento humano. La literatura en gestión organizacional sugiere que la formación permanente favorece la actualización de competencias, el mejoramiento del desempeño y la consolidación del sentido de pertenencia institucional. Por lo tanto, la creación de oportunidades de desarrollo dentro de la estructura escolar puede contribuir a la estabilidad y proyección profesional del personal de apoyo. Estas estrategias podrían incluir procesos de mentoría, rutas de crecimiento interno o esquemas de promoción basados en competencias adquiridas.

En términos operativos, la implementación de procesos de capacitación podría organizarse dentro de los tiempos institucionales disponibles, procurando no interferir con la jornada académica de los estudiantes. De esta manera, la formación del personal de apoyo escolar podría integrarse de forma planificada a la dinámica organizacional, asegurando coherencia entre la gestión del talento humano y los objetivos de mejoramiento institucional.

El involucrar al personal de apoyo escolar en el proceso educativo, del cual también son partícipes, puede incluir su participación en comités escolares de seguridad o como brigadistas de salud ocupacional, así como su participación con voz en reuniones y planificación de eventos escolares.

Por ende, fomentar una comunicación abierta y transparente entre el personal de apoyo escolar, los docentes, los directivos y los estudiantes es fundamental para fortalecer un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. De igual manera, la construcción y fortalecimiento de una cultura escolar que valore y respete a los integrantes de la comunidad educativa resulta esencial para el logro de los objetivos institucionales. Esto implica, además, el fortalecimiento de la empatía, la comprensión y el apoyo mutuo los miembros del personal de apoyo y los estudiantes, como parte integral de su proceso formativo.

De igual manera, se hace necesaria una revisión del esquema mediante el cual se percibe y valora al personal de apoyo escolar dentro de las instituciones educativas. Reconocer su contribución, mejorar progresivamente sus condiciones laborales, ofrecer oportunidades de desarrollo formativo e integrarlos plenamente en la comunidad educativa constituyen acciones orientadas al fortalecimiento del entorno escolar. Mediante estas estrategias, se favorece la participación de todos los protagonistas del proceso educativo, incluidos aquellos que

tradicionalmente han tenido menor visibilidad institucional, contribuyendo así al desarrollo y bienestar de los estudiantes.

Por otra parte, aunque se han presentado avances normativos en materia de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EDTH), persisten en el contexto nacional, regional y local limitaciones en cuanto a políticas públicas específicamente dirigidas a la formación técnico-laboral del personal de apoyo escolar no docente. Mientras el sistema educativo ha consolidado rutas claras para la cualificación de docentes y personal administrativo, no se evidencia con igual nivel de estructuración un marco articulado y accesible que facilite a este grupo la formación formal y la certificación de competencias. Esta situación puede generar una brecha entre el saber empírico adquirido en la práctica y los procesos de educación formal, limitando las oportunidades de desarrollo profesional y movilidad ocupacional para quienes desempeñan funciones fundamentales en la dinámica cotidiana de las instituciones escolares.

Justificación

En un contexto globalizado en el que la educación debe responder con agilidad a las transformaciones del mercado laboral, la certificación y cualificación de competencias laborales constituye una necesidad estructural del sistema educativo. Esta exigencia también comprende a los actores no docentes que, desde funciones de apoyo, participan de manera directa en la dinámica institucional.

La Ley 1064 de 2006 reconoce la importancia de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), orientada a la formación de personas con competencias específicas que permitan su inserción laboral y su movilidad ocupacional. No obstante, en el ámbito escolar persiste una brecha entre la experiencia laboral adquirida empíricamente por el personal de apoyo y los mecanismos formales de acreditación de dichas competencias.

La presente investigación propone estructurar un marco teórico, técnico y metodológico que fundamenta un modelo de certificación de competencias laborales para el personal de apoyo escolar no docente de un colegio privado en Bogotá. La necesidad del estudio surge, de una doble constatación, por una parte, de la relevancia funcional de este personal en procesos como seguridad, logística, mantenimiento y acompañamiento institucional y el clima institucional de las instituciones educativas; y, por otra, de la ausencia de rutas formales de cualificación y certificación para ellos en su entorno, ya que han adquirido sus habilidades de manera empírica,

sin haber pasado por procesos formales de formación ni contar con acreditación de sus competencias en apoyo escolar no docente.

En cuanto a la importancia de la investigación y relación con prioridades del país, de acuerdo con valoraciones recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE:2025), un porcentaje significativo de más del 60% trabajadores en Colombia desempeña funciones sin certificación formal de sus competencias y muchos de ellos no cuentan con títulos o certificaciones que respalden sus conocimientos prácticos. Esta realidad evidencia la necesidad de fortalecer políticas de reconocimiento de saberes adquiridos en la experiencia laboral, así como en el ejercicio cotidiano de diversas funciones, especialmente en áreas técnicas y operativas.

Igualmente, la adhesión de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) refuerza la prioridad de implementar mecanismos de reconocimiento del aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning), promoviendo la formación continua y la cualificación del talento humano y la capacitación continua de adultos como herramientas clave para mejorar la empleabilidad, la movilidad laboral y la calidad del trabajo. De esta forma, la certificación y reconocimiento de competencias laborales del personal de apoyo escolar contribuye tanto al reconocimiento de su labor como a la dignificación y profesionalización de sus funciones.

En este marco, la investigación busca alinearse con las prioridades nacionales en materia de formación para el trabajo, inclusión laboral, formalización de competencias y fortalecimiento de la calidad educativa institucional, garantizando que todo el personal —incluido el no docente— esté preparado y reconocido en función de su impacto en la comunidad escolar. La propuesta de certificación no solo valora el saber empírico, sino que impulsa una cultura de mejora continua y pertinencia en el contexto del ámbito educativo privado.

En cuanto a la utilidad y aportes prácticos del estudio, la propuesta de certificación del estudio permitirá diseñar una propuesta estructurada de certificación de competencias para personal de apoyo escolar no docente que reconozca formalmente sus habilidades y destrezas; articular el saber empírico con estándares formativos pertinentes en concordancia con las necesidades del sistema educativo colombiano; ofrecer una ruta institucional replicable en los establecimientos educativos privados que lo deseen aplicar y, contribuir a la mejora de procesos organizacionales relacionados con apoyo logístico y operativo, en concordancia con los principios

de plena inclusión laboral y las directrices internacionales en materia de formación y cualificación del talento humano.

Así, la finalidad principal de la investigación es presentar las bases técnicas y metodológicas para el reconocimiento y certificación formal de competencias laborales del personal de apoyo escolar no docente, contribuyendo a su cualificación y fortaleciendo la gestión institucional como una respuesta técnica a una necesidad formativa, sino también en una acción transformadora que promueve su reconocimiento social, mejora sus condiciones laborales y fortalece su sentido de pertenencia institucional. Esta propuesta, alineada con las políticas de la ETDH y con los principios -ya fundamentales- del aprendizaje a lo largo de la vida, busca profesionalizar y dignificar funciones tradicionalmente subvaloradas, articulando el saber empírico con estándares formativos y laborales pertinentes. Así, se consolidan las bases para establecer una educación más integral e inclusiva, a la vez que coherente con las exigencias del sistema educativo contemporáneo.

Teniendo en cuenta que el conocimiento generado busca integrar la experiencia práctica con criterios de evaluación y certificación acordes con el marco normativo colombiano y los estándares de formación para el trabajo, los principales beneficiarios serán: Los Beneficiarios de los resultados, son el personal de apoyo escolar no docente, al contar con un mecanismo de reconocimiento formal de sus competencias; las instituciones educativas del sector privado ubicadas en Bogotá interesadas en implementar modelos similares y, el sistema de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, al contar con un nuevo propósito formativo.

Finalmente, la estrategia de disseminación de resultados de la investigación podrá ser difundida a través de la presentación en congreso académico de investigación educativa; la publicación en revista especializada en educación o formación para el trabajo; la socialización institucional en un establecimiento educativo privado; el depósito en repositorio digital institucional y, o, la participación en simposios o jornadas académicas sobre cualificación laboral.

Problema de Investigación:

La fuerza laboral en Colombia enfrenta una profunda brecha entre la experiencia adquirida en el ejercicio práctico y su reconocimiento formal. De acuerdo con las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025), la tasa de informalidad laboral persiste por encima del 60%, un fenómeno estructural que limita el acceso a la

dignificación laboral y a la estabilidad económica de una gran parte de la población trabajadora. Esta situación es particularmente crítica para aquellos individuos que, habiendo desarrollado competencias de alto valor funcional de manera empírica, carecen de títulos de educación superior o procesos de certificación que validen su saber-hacer.

En el contexto específico del sector educativo, esta problemática se manifiesta con especial intensidad en el personal de apoyo escolar no docente de las instituciones privadas. Este grupo poblacional desempeña funciones esenciales para el funcionamiento institucional, tales como el mantenimiento preventivo de la infraestructura física, la seguridad perimetral, la gestión de servicios de alimentación y el soporte logístico administrativo. A pesar de la importancia estratégica de estas labores para el entorno educativo, se observa una desarticulación significativa entre el desempeño técnico diario de estos trabajadores y los marcos de cualificación nacional.

Las causas probables de este fenómeno radican en una combinación de factores: la ausencia de procesos internos de gestión del talento humano que prioricen la certificación, barreras de acceso económico o temporal a la formación formal y la falta de divulgación de las rutas de certificación de competencias laborales. En consecuencia, cuando ocurre esta falta de validación, se genera una limitación directa en las oportunidades de desarrollo profesional y ascenso de los trabajadores, además de una posible subutilización de sus capacidades técnicas por parte de las instituciones.

La magnitud y relevancia del problema trascienden la esfera individual del trabajador. La falta de certificación incide en la estandarización de la calidad de los variados servicios de soporte educativo, lo que puede afectar indirectamente el ambiente de aprendizaje de la comunidad estudiantil. En términos cualitativos, se evidencia una exclusión estructural donde el capital humano acumulado durante años de experiencia no es incorporado formalmente a la productividad de la institución.

Ante este panorama, resulta necesario establecer una solución basada en el marco normativo de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), sustentada en la Ley 1064 de 2006. Esta normatividad proporciona el escenario institucional idóneo para diseñar un modelo que reconozca y certifique las competencias laborales del personal de apoyo, transformando la experiencia empírica en un activo formalmente validado.

Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son las bases necesarias para diseñar un modelo de certificación de competencias laborales del personal de apoyo escolar no docente en un colegio privado de Bogotá, conforme a los lineamientos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con el fin de promover su profesionalización y mejorar su desempeño en el ámbito educativo?

Objetivos:

Objetivo General: Diseñar un modelo de certificación de competencias laborales para el personal de apoyo escolar no docente de un colegio privado de Bogotá, en coherencia con los lineamientos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), orientado a su profesionalización y fortalecimiento del desempeño institucional.

Objetivos Específicos:

1. Establecer el marco teórico, técnico y metodológico que fundamente el modelo de certificación de competencias laborales del personal de apoyo escolar no docente.
2. Identificar las competencias laborales —saberes, habilidades y destrezas— presentes en el corpus de manuales de funciones y perfiles ocupacionales del personal de apoyo escolar no docente, mediante la técnica de análisis de contenido documental, con el fin de consolidar la base técnica y funcional del modelo propuesto.
3. Determinar las necesidades formativas para el desempeño institucional del grupo de apoyo no docente, a través del contraste analítico entre los requerimientos normativos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y los perfiles de cargo identificados en el análisis documental previo.
4. Definir lineamientos orientadores para la estructuración de un programa técnico laboral en el marco de la ETDH, acorde con las competencias y las necesidades del grupo de apoyo escolar no docente.

Esquema Teórico:

El presente sustento teórico se articula bajo una estructura lógica que transita desde la concepción del individuo como un ser en constante evolución, hasta el marco normativo que garantiza su reconocimiento social y laboral en Colombia. En primer lugar, se establece la

categoría de **competencias laborales** como el eje del desempeño humano, fundamentado en la capacidad de transformar el conocimiento en acción productiva. Este desarrollo no es estático, por lo cual se integra el concepto de **lifelong learning**, que justifica la necesidad de un aprendizaje permanente frente a las dinámicas cambiantes del mercado. Dado que el objeto general de estudio se centra en individuos con trayectoria previa, la **educación para adultos** provee la base andragógica necesaria para valorar la experiencia acumulada. Finalmente, este engranaje conceptual encuentra su viabilidad técnica y legal en la **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)** y la **normatividad colombiana**, las cuales configuran el escenario institucional para la validación y certificación de saberes en el contexto nacional. En general, algunas de las definiciones se encuentran en el micrositio destinado a las EDTH en la página del Ministerio de Educación Nacional.

1. Competencias Laborales: El concepto de competencias laborales ha evolucionado de una visión meramente técnica hacia una perspectiva integral que combina el ser, el saber y el hacer. En el marco de esta investigación, no se entienden simplemente como la acumulación de certificados, sino como la capacidad demostrada para resolver problemas en contextos laborales reales. Así, estas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a un individuo desempeñarse de manera efectiva en un contexto laboral específico. La certificación de estas competencias garantiza que los trabajadores puedan demostrar su capacidad y acceder a mejores oportunidades laborales. Para fundamentar esta categoría, es imperativo remitirse a David McClelland (1973), quien revolucionó la psicología organizacional al proponer que los títulos académicos y las pruebas de inteligencia tradicionales no son predictores fiables del éxito en el trabajo. Según McClelland, las competencias son características subyacentes que permiten a un individuo alcanzar un desempeño superior.

Complementando esta visión, Richard Boyatzis (1982) define la competencia como una capacidad real del individuo que se manifiesta en comportamientos específicos. Boyatzis estructura la competencia en niveles: (i) **Motivos y rasgos:** La disposición interna. (ii) **Autoconcepto y valores:** La identidad profesional. (iii) **Conocimientos y habilidades:** Lo que el individuo sabe y puede ejecutar.

En el escenario actual, la competencia laboral es el puente entre la educación informal y el mercado de trabajo formal. En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el

Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) han identificado que un alto porcentaje de la fuerza laboral ha desarrollado competencias de manera empírica.

Así, la relevancia de este estudio radica en que, si bien el trabajador posee la "competencia" en la práctica (según los criterios de Boyatzis), la falta de un proceso de certificación formal invisibiliza su talento frente a las demandas de la industria 4.0. Por tanto, la competencia laboral aquí se analiza como un activo dinámico que requiere ser validado para garantizar la movilidad social y la productividad.

De esta manera, la adopción de los modelos de McClelland y Boyatzis permite que este estudio no solo evalúe qué sabe el trabajador, sino cómo sus rasgos y experiencias previas se alinean con los estándares de competencia exigidos por el sector, permitiendo un proceso de certificación más humano y ajustado a la realidad del trabajador adulto.

2. Lifelong Learning (Aprendizaje a lo Largo de la Vida): Promovido por la UNESCO y la OCDE, este concepto enfatiza la importancia de la formación continua y a lo largo de la vida, como medios para mejorar la empleabilidad y adaptarse a los cambios del mercado laboral. Este enfoque es relevante en un país como Colombia, donde una gran parte de la población ha adquirido sus habilidades de manera empírica. El concepto de Lifelong Learning trasciende la educación tradicional, rompiendo la dicotomía entre el tiempo de estudio y el tiempo de trabajo. Para esta investigación, se asume como un **continuo existencial** que permite al individuo mantenerse vigente en un entorno laboral altamente volátil y tecnológico.

Desde la perspectiva de Peter Jarvis (2010), el aprendizaje es un proceso de transformación de la experiencia en conocimiento, habilidades y actitudes. Jarvis sostiene que el aprendizaje es una respuesta a la "desincronía" entre lo que el individuo sabe y lo que el entorno le exige; en este sentido, el trabajador adulto aprende para recuperar su equilibrio y relevancia en la sociedad.

Por otro lado, la OCDE (2019) aporta una visión estratégica y de política pública, definiendo el aprendizaje permanente como un pilar fundamental para la empleabilidad. Según sus lineamientos, las competencias deben actualizarse de manera constante para evitar la obsolescencia del capital humano, promoviendo sistemas de reconocimiento que valoren no solo la educación formal, sino también el aprendizaje no formal e informal.

En el escenario colombiano, el Lifelong Learning adquiere una relevancia crítica debido a los altos índices de trabajo empírico, ya que una gran parte de la fuerza laboral ha adquirido sus destrezas a través de la práctica directa durante décadas, pero sin un proceso de actualización o certificación que respalde dicho trayecto.

Bajo la luz de Jarvis, se percibe que el trabajador objeto de este estudio no es una "página en blanco", sino un sujeto cargado de experiencias que deben ser transformadas en competencias certificables. Integrar el Lifelong Learning en este esquema permite proponer que la certificación no es el "final" del aprendizaje, sino una etapa necesaria para que el trabajador continúe su desarrollo profesional en un mercado que exige flexibilidad y constante reskilling.

La inclusión de esta categoría permite fundamentar la necesidad de crear rutas de aprendizaje flexibles que reconozcan que el adulto sigue aprendiendo fuera del aula. Esto justifica el diseño de programas de certificación que no obliguen al trabajador a repetir lo que ya sabe, sino que lo impulsen a completar lo que le hace falta para ser competitivo.

3. Educación para Adultos -Andragogía y Transformación Social: En línea con las políticas de la UNESCO, la educación para adultos se centra en proporcionar oportunidades de aprendizaje a aquellos que no han podido acceder o han postergado por diferentes motivos su acceso a la educación formal o informal en su juventud. Este concepto está estrechamente ligado al "lifelong learning" y es crucial para el desarrollo de programas de certificación o reconocimiento de sus competencias. La educación para adultos en este estudio no se concibe como una alfabetización básica, sino como un proceso de **reconocimiento y potenciación** de sujetos con trayectoria de vida. Se aleja del modelo pedagógico tradicional para adoptar un enfoque donde el estudiante es el centro de su propio proceso formativo.

Para otorgar rigor científico a esta categoría, nos basamos en los postulados de Malcolm Knowles (2005), padre de la Andragogía. Knowles sostiene que el aprendizaje en adultos se rige por seis principios fundamentales, destacando que el adulto tiene una necesidad de saber por qué aprende algo antes de iniciar el proceso, y que posee un autoconcepto de independencia que choca con los modelos educativos impositivos.

Complementando esta visión, Paulo Freire (2005) aporta la dimensión crítica. Para Freire, la educación de adultos debe ser una "pedagogía de la pregunta" y no una "educación bancaria" (donde el docente solo deposita información). En el contexto de la certificación, esto implica que

el proceso educativo debe partir del saber previo del trabajador para devolverle la dignidad sobre su propio oficio.

En Colombia, la educación para adultos ha sido históricamente postergada o reducida a modelos de validación de bachillerato. Sin embargo, la realidad de la población objeto de estudio muestra a trabajadores que, a pesar de su vasta experiencia, enfrentan barreras de acceso a la formación técnica superior por no contar con metodologías que se adapten a sus tiempos, responsabilidades familiares y lenguajes prácticos.

Bajo la luz de Knowles, se identifica que los programas de certificación de competencias deben ser diseñados bajo esquemas andragógicos: flexibles, prácticos y centrados en problemas reales del trabajo. No se trata de "enseñar" desde cero, sino de sistematizar lo que el adulto ya hace, como trasciende más adelante en la propuesta. La visión de Freire nos permite entender que certificar a un adulto es también un acto de empoderamiento que mejora su autopercepción y su escalamiento en la estructura social.

Esta categoría justifica por qué el modelo propuesto en esta investigación debe ser no presencial o semipresencial, y por qué las evaluaciones deben ser por evidencias de desempeño en lugar de exámenes teóricos memorísticos. Se valida al adulto como un experto en su labor que solo requiere el marco institucional para formalizar su saber.

4. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH): La ETDH representa el subsistema educativo diseñado para responder con agilidad a las necesidades del sector productivo. A diferencia de la educación superior académica, su enfoque es la profesionalización del hacer, convirtiéndose en el escenario natural para la certificación de competencias laborales en el país. Según la Ley 1064 de 2006, la ETDH se enfoca en la formación técnica y laboral que permite a los individuos desarrollarse profesionalmente en un tiempo más corto en comparación con la educación superior tradicional. Este concepto es central para la certificación de competencias, ya que proporciona un marco legal y conceptual para reconocer y validar las habilidades adquiridas de manera no formal, ya que redefinió la antigua "educación no formal" como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, otorgándole un estatus de factor de competitividad nacional. Según los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN), la ETDH busca promover la formación en instituciones y programas que certifiquen la aptitud ocupacional.

A nivel conceptual, la ETDH se alinea con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), una herramienta que permite organizar las cualificaciones por niveles de complejidad. Esto significa que la ETDH no es un sistema aislado, sino que permite la articulación y progresión del trabajador hacia niveles de formación más altos, reconociendo sus aprendizajes previos.

En el contexto colombiano, la ETDH ha permitido que miles de trabajadores accedan a programas de corta duración (técnicos laborales) que se ajustan a su realidad económica. Sin embargo, persiste el reto de la pertinencia y calidad, pues los egresados de programas de formación para el trabajo cuentan con una tasa de vinculación laboral altamente efectiva, lo que demuestra que el mercado valora la especialización técnica.

La ETDH se identifica como el "vehículo" idóneo para este estudio, ya que su flexibilidad permite integrar los principios andragógicos de Knowles (estudiados en el numeral anterior) con las demandas técnicas de la industria. No se trata solo de cumplir con una norma, sino de utilizar el marco de la ETDH para dar validez legal a la trayectoria empírica del trabajador, en el acceso al empleo formal.

El análisis de esta categoría permite definir los límites y alcances del programa o propuesta de intervención. Al basarse en los lineamientos del MEN, se asegura que el modelo de certificación propuesto sea homologable y escalable, permitiendo que el trabajador no solo obtenga un reconocimiento local, sino que su certificación sea válida ante cualquier ente empleador en el territorio nacional.

5. Normatividad Colombiana: La normatividad en esta investigación no se limita a un inventario de decretos, sino que constituye el andamiaje de garantías que permite la transición de la informalidad laboral a la certificación de competencias. El análisis se centra en cómo las leyes colombianas han evolucionado para reconocer el aprendizaje a lo largo de la vida como un derecho y un motor de productividad. Así, leyes como la Ley 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y la Ley 1064 de 2006, así como las normas que los reglamentan y complementan, proporcionan el marco legal que respalda la ETDH y la certificación de competencias en Colombia. Estas leyes establecen el gran valor de la educación técnica y tecnológica como medios para desarrollar competencias laborales y mejorar así su calidad de vida.

El sustento principal se encuentra en la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), la cual establece que la educación es un proceso de formación permanente. No obstante, para los

finis de este estudio, la Ley 1064 de 2006 es la piedra angular, ya que otorga el reconocimiento de "Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano" (ETDH), eliminando el estigma de "educación no formal" y dándole un carácter técnico-laboral de alto valor.

De igual manera, es fundamental integrar el Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación), el cual compila las reglas de juego para la oferta de programas técnicos. Este decreto asegura que cualquier proceso de certificación de competencias cumpla con estándares mínimos de calidad, infraestructura y pertinencia, protegiendo así al trabajador de ofertas educativas sin validez legal.

Sin embargo, a pesar de la robustez de las leyes, la realidad en Colombia muestra una brecha de implementación, ya que muchos trabajadores adultos aún desconocen que su experiencia puede ser homologada bajo los marcos legales del Sistema Nacional de Cualificación (SNC). La normatividad existe, pero la ruta de acceso para el ciudadano de a pie es a menudo burocrática o confusa.

La importancia de revisar las normas en este esquema teórico, radica en que ella proporciona la seguridad jurídica tanto para la institución que certifica como para el trabajador que recibe el título. El aporte de la investigación está en demostrar que, bajo el amparo de la Ley 1955 de 2019 (que impulsa el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias), es posible crear modelos de certificación más ágiles que no contradigan la ley, sino que aprovechen sus flexibilidades para favorecer a la población adulta.

Este numeral justifica la legalidad de la propuesta. Permite asegurar que los certificados resultantes del modelo diseñado tendrán validez para ascensos, vinculaciones laborales y procesos de formación continua, cumpliendo con los requisitos exigidos por las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es cualitativo, lo que permite una aproximación flexible y holística al objeto de estudio. Según Hernández-Sampieri (2018), el enfoque cualitativo es idóneo cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos o las instituciones perciben y experimentan los fenómenos, lo cual se materializa aquí mediante el escrutinio de los documentos oficiales que rigen el actuar del personal no docente. El alcance es descriptivo-propositivo, ya que no solo se limita a caracterizar la estructura y funciones del personal de apoyo, sino que formula una solución técnica concreta ante la necesidad detectada de titulación

formal. El tipo de investigación es documental, fundamentada en el procedimiento científico de recolección, organización y análisis de información contenida en registros escritos. El método seleccionado es el análisis de contenido, el cual es definido por Krippendorff (1990) como una técnica de investigación que permite realizar inferencias reproducibles y válidas a partir de datos textuales hacia su contexto. Este método es esencial para transformar la información cualitativa de los manuales de funciones en categorías de competencia técnica. Como técnica, se utiliza la revisión documental sistemática y, como instrumento, se emplea una Matriz de Análisis de Contenido Documental. Esta matriz permite organizar las unidades de registro (leyes, decretos y perfiles) en categorías operativas que facilitan la identificación de brechas de capital humano sin necesidad de intervención directa con sujetos.

Propuesta de Diseño Metodológico

La investigación se inscribe en el paradigma Pragmático. Según Peirce (1878), este modelo sostiene que, el valor de una teoría o idea se mide por su utilidad práctica y su capacidad para resolver problemas concretos de la realidad. Para esto, hemos seleccionado este paradigma porque el estudio no busca solo describir el fenómeno de la falta de titulación, sino generar una herramienta técnica (el modelo de certificación) que sea aplicable y funcional para el personal de apoyo escolar en el contexto colombiano.

El investigador asume un rol de analista técnico que toma la realidad normativa y la traduce en una propuesta de mejora institucional y así, el estudio adopta un enfoque cualitativo. Siguiendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque permite explorar fenómenos en profundidad, centrándose en el significado y la interpretación de marcos regulatorios y perfiles ocupacionales. Por lo tanto, es una investigación Descriptiva-Propositiva. Según Arias (2012), la investigación descriptiva caracteriza un fenómeno para establecer su estructura o comportamiento, mientras que el componente propositivo se enfoca en la creación de una solución a una necesidad detectada.

El diseño es de carácter Documental y Contemporáneo, para lo cual el Sustento Teórico se basa en Alfonso (1995), para quien la investigación documental es un procedimiento científico que permite sistemáticamente conocer la realidad a través de documentos escritos. Y, la estrategia de la investigación viene a definirse como un Diseño No Experimental, ya que no existe manipulación de variables. La recolección de datos se realiza a través de fuentes secundarias (leyes, manuales de funciones genéricas y estándares del SENA) para construir un marco de

referencia sólido que sustente la certificación. De acuerdo con Lincoln y Guba (1985), este paradigma reconoce que la realidad es una construcción múltiple y que el investigador debe interpretar los significados subyacentes en los documentos para captar la esencia de la problemática estudiada. En este sentido, la investigación no busca medir variables aisladas, sino interpretar el sentido de la normativa y la descripción de cargos para comprender la brecha de certificación existente.

Dado que el estudio es documental, las "variables" se definen como categorías de análisis para estructurar la revisión de fuentes, como lo explica Olano García en la siguiente tabla (Olano, 2024):

Tabla # 1. Variables para la revisión de fuentes según categorías:

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operativa	Fuente de Información
Estándar de Competencia (EC)	Conjunto de conocimientos y destrezas exigidas por el sector productivo (SENA, 2024).	Normas de Competencia Laboral (NCL) aplicables a servicios generales y mantenimiento.	Clasificador Único de Ocupaciones para Colombia (CUOC).
Requerimientos Normativos	Marco legal que habilita la certificación en el país.	Ley 1064 de 2006 y Decretos reglamentarios de la ETDH.	Diario Oficial de la República de Colombia.
Perfil Ocupacional No Docente	Descripción de las funciones del personal de apoyo en el sector educativo.	Análisis de cargos tipo (Mantenimiento, aseo, seguridad escolar).	Manuales de funciones genéricos del Ministerio de Educación.

Este enfoque metodológico permitirá desarrollar una comprensión amplia y contextualizada de las competencias laborales del grupo de apoyo escolar y establecer las bases para su certificación, alineadas con las necesidades del entorno educativo y las exigencias del mercado laboral que permita el desarrollo del personal de apoyo no docente escolar, gracias a la técnica de análisis de contenido documental, qué, según Bardin (1996), es una técnica que permite la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción y recepción de los textos normativos estudiados y, el punto de convergencia entre estos tres ejes será la base del diseño del modelo de certificación mediante el Método Inductivo, de tal manera que no se requiere procesamiento estadístico, sino una síntesis analítica que valide la viabilidad de la propuesta.

Contexto Institucional

La presente investigación toma como horizonte de referencia a un colegio privado de la ciudad de Bogotá, institución que sirve como marco de análisis para el planteamiento del problema que se transfiere a la propuesta del diseño del modelo de certificación. Es fundamental precisar que, aunque el estudio se sitúa en este contexto educativo específico, la investigación prescinde de una población base constituida por personas, así como de una muestra probabilística o no probabilística de individuos. No hubo intervención directa, entrevistas ni encuestas aplicadas a trabajadores, docentes o directivos.

En lugar de sujetos, la unidad de análisis se define a través de los roles y perfiles de cargo del personal de apoyo escolar no docente, los cuales son abordados como entidades conceptuales y técnicas registradas en la documentación institucional. De esta manera, el estudio se concentra en el análisis de las funciones y competencias descritas textualmente, permitiendo que los resultados sean técnica y legalmente válidos para la institución de referencia sin haber requerido el levantamiento de datos empíricos primarios de carácter humano.

Unidad de Análisis y Corpus Documental

Es imperativo aclarar que la presente investigación prescinde de una muestra probabilística o no probabilística de seres humanos, así como de una población de colegios o personas para la recolección de datos primarios. La unidad de análisis se centra exclusivamente en el cargo y su rol funcional, los cuales son estudiados a través de un corpus documental

rigurosamente seleccionado. Esta decisión metodológica se justifica en la naturaleza propositiva del estudio, que busca diseñar un modelo técnico-laboral basado en la interpretación de la norma y el perfil ocupacional preexistente.

El corpus documental está integrado por: (i) el marco normativo nacional, incluyendo la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 1075 de 2015; (ii) los estándares de competencia laboral definidos por el SENA y el Ministerio de Educación Nacional; y (iii) los manuales de funciones genéricos para el personal de servicios generales, transporte y seguridad en el sector educativo. Al interrogar estos documentos, la investigación extrae la información necesaria para fundamentar el programa técnico, garantizando que el diseño sea una respuesta técnica y legalmente válida a una realidad institucional documentada.

Instrumento de Recolección: Matriz de Análisis de Contenido

El instrumento principal utilizado para la recolección y sistematización de la información es la Matriz de Análisis de Contenido Documental. Este instrumento fue diseñado específicamente para organizar el corpus documental en categorías de análisis operativo, permitiendo una descomposición analítica de los textos normativos y los manuales de funciones. La matriz facilita la identificación de tres dimensiones críticas: (i) los estándares de competencia exigidos por el sector productivo y el SENA; (ii) los requerimientos normativos vigentes de la Ley 1064 de 2006; y (iii) la descripción técnica de las funciones en el sector educativo privado.

A través de este instrumento, se logró procesar el contenido de los documentos de manera sistemática, asegurando la trazabilidad de la información y permitiendo que la interpretación de los datos no dependiera de la subjetividad del investigador, sino de la evidencia textual encontrada en las fuentes oficiales. La matriz actúa, por tanto, como el puente técnico que transforma la información dispersa en los documentos en los insumos necesarios para el diseño curricular del programa técnico propuesto.

Criterios de Validez y Confiabilidad en la Investigación Documental

La validez de esta investigación no reside en la representatividad estadística, sino en la congruencia interna y la trazabilidad del análisis. Siguiendo los postulados de Lincoln y Guba (1985), se aplicó el criterio de credibilidad a través de la triangulación de fuentes documentales, contrastando la normativa nacional (Ley 1064 de 2006) con los estándares internacionales de la UNESCO y los manuales de funciones del colegio privado de Bogotá. Para asegurar la confiabilidad, se utilizó la Matriz de Análisis de Contenido, la cual permite que cualquier otro

investigador, al interrogar el mismo corpus documental bajo las mismas categorías, llegue a conclusiones análogas sobre las brechas de capital humano. Este rigor metodológico garantiza que el modelo de certificación propuesto no sea una construcción arbitraria, sino una respuesta técnica fundamentada en la evidencia textual y normativa preexistente

Marco Legal

La búsqueda por la profesionalización de un grupo de apoyo escolar en un colegio privado de Bogotá se fundamenta en marcos normativos nacionales e internacionales que promueven la calidad educativa, la formación integral y la articulación entre educación y trabajo. Este estudio se sustenta en la normativa colombiana vigente, particularmente en aquellas disposiciones relacionadas con la educación formal, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), la educación terciaria y la formación a lo largo de la vida, así como en lineamientos internacionales que fortalecen la pertinencia educativa y la empleabilidad.

Leyes Colombianas:

Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)

La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) establece que la educación en Colombia tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona, en sus dimensiones intelectual, moral, social y laboral (Congreso de la República de Colombia, 1994). Esta norma define que la educación debe preparar a los individuos no solo en el ámbito académico, sino también para su vinculación activa a la vida social y productiva. Así mismo, la Ley 115 (Ley General de Educación) establece la educación formal y no formal, destacando la importancia de la educación técnica y tecnológica como medios para alcanzar un desarrollo humano sostenible. En el marco del presente estudio, esta ley sustenta la necesidad de profesionalizar al personal de apoyo escolar, en tanto reconoce que la educación debe contribuir al desarrollo de competencias laborales y sociales. Si bien el grupo objeto de estudio no pertenece al cuerpo docente, su cualificación fortalece el proyecto educativo institucional y contribuye a la formación integral de los estudiantes, en coherencia con los fines establecidos en esta ley.

Ley 30 de 1992 (Ley de Educación Superior)

La Ley 30 de 1992 organiza el servicio público de la educación superior en Colombia y establece que esta tiene como propósito el desarrollo pleno de los estudiantes y su formación académica y profesional (Congreso de la República de Colombia, 1992). Define los niveles

técnico profesional, tecnológico y profesional universitario, resaltando la importancia de la formación terciaria para el desarrollo de competencias específicas. Por lo tanto, en relación con este estudio, esta ley respalda la articulación entre la educación media, la educación para el trabajo y la educación superior, lo cual permite pensar en trayectorias formativas para el personal de apoyo escolar. La profesionalización propuesta puede convertirse en una vía de movilidad académica y laboral, fortaleciendo su perfil ocupacional y sus oportunidades de desarrollo.

Ley 1064 de 2006 (Ley de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano)

La Ley 1064 de 2006 regula la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) como un componente esencial del sistema educativo colombiano (Congreso de la República de Colombia, 2006). Esta norma reconoce la importancia de la formación técnica y tecnológica orientada al desarrollo de competencias específicas que respondan a las necesidades del sector productivo y social, mediante programas que desarrollen competencias específicas y habilidades prácticas. Por lo tanto, la pertinencia de esta ley para el presente estudio es directa, ya que la profesionalización del grupo de apoyo escolar puede enmarcarse en programas de ETDH, especialmente aquellos dirigidos a la formación laboral por competencias. Esta disposición promueve el mejoramiento de la empleabilidad, la certificación de competencias y la cualificación de personas que ya se encuentran vinculadas laboralmente, lo cual es coherente con la propuesta de fortalecer el perfil del personal no docente desde una perspectiva técnica y práctica. De igual forma, esta norma resulta relevante en el contexto de educación de adultos, pues reconoce la formación a lo largo de la vida como un derecho y una necesidad en entornos laborales cambiantes.

Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación)

El Decreto 1075 de 2015 reglamenta la normatividad del sector educativo en Colombia (Ministerio de Educación Nacional, 2015). En relación con la ETDH, este decreto establece las condiciones de calidad, los requisitos de funcionamiento de las instituciones y los lineamientos para la oferta de programas de formación laboral. Para el presente estudio, el Decreto 1075 es fundamental, ya que cualquier propuesta de profesionalización que se articule con programas de ETDH debe cumplir con las condiciones allí establecidas. Esto garantiza que la formación ofrecida al grupo de apoyo escolar tenga reconocimiento formal, calidad certificada y validez dentro del sistema educativo colombiano.

Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET)

El SNET en Colombia tiene como objetivo articular la educación de carácter técnico, así como tecnológica y universitaria para garantizar una formación integral y pertinente que responda a las necesidades del mercado laboral y del desarrollo social. Este sistema busca facilitar la movilidad académica y laboral, así como asegurar la calidad educativa en los diversos niveles. Su enfoque en la articulación entre educación técnica, tecnológica y universitaria respalda la idea de generar rutas de cualificación progresiva para el personal de apoyo escolar. Desde esta perspectiva, la profesionalización no debe entenderse como un proceso aislado, sino como parte de una trayectoria formativa que permita avanzar hacia mayores niveles de cualificación y reconocimiento laboral.

Componentes del SNET:

1. **Educación Técnica y Tecnológica:** Programas que se enfocan en desarrollar competencias prácticas y específicas para el trabajo.
2. **Educación Universitaria:** Formación académica que prepara a los individuos para carreras profesionales y de investigación.

El SNET promueve una educación inclusiva y equitativa, donde todos los ciudadanos tienen la oportunidad de acceder a una formación de calidad que permita al personal de apoyo escolar no docente, mejorar sus condiciones de vida y contribuir al desarrollo del país.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)

La ETDH se refiere a un conjunto de políticas y de programas diseñados para mejorar la empleabilidad de los individuos mediante la educación y la formación técnica y tecnológica. En Colombia, la ETDH se enmarca en la Ley 1064 de 2006 y busca aportar a la demanda del mercado laboral, promoviendo el desarrollo de unas competencias laborales específicas. En el contexto del presente estudio, la ETDH no se limita a mejorar la empleabilidad externa del personal de apoyo escolar, sino que fortalece su desempeño dentro de la institución educativa, impactando indirectamente la calidad del servicio educativo. Además, al tratarse de población adulta trabajadora, la ETDH representa una estrategia pertinente de formación continua y actualización profesional de habilidades y competencias necesarias para su inserción y permanencia en el mundo laboral, lo que a su vez contribuye al desarrollo económico, cultural y social del país.

Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET)

El SIET es fundamental para la gestión y el seguimiento de la ETDH en Colombia. Este sistema recopila y organiza información sobre los programas de formación para el trabajo, facilitando la adopción de decisiones y la formulación adecuada de políticas educativas. Si bien el SIET no constituye una norma en sí misma, su mención es relevante en tanto permite verificar la legalidad y calidad de los programas que eventualmente podrían implementarse para la profesionalización del grupo de apoyo escolar. Por tanto, su inclusión en este marco legal se justifica como mecanismo de aseguramiento de la calidad, transparencia institucional y garantía de que los procesos formativos propuestos se encuentren alineados con la regulación vigente.

En Colombia, la educación de adultos constituye un componente clave del sistema educativo en tanto busca facilitar procesos formativos para personas que no completaron su trayectoria escolar o que requieren cualificación adicional durante su vida laboral. Aunque la tasa de analfabetismo ha disminuido significativamente en varias décadas, con tasas de alfabetización adulta que superan el 95% en 2020 (World Bank; cf. Estadísticas de Colombia Adult Literacy Rate, 2020), todavía persisten brechas en el nivel de escolaridad alcanzado por la población adulta, particularmente en niveles medios y superiores, lo que evidencia la necesidad de ampliar oportunidades de aprendizaje continuo y profesionalización.

Por lo tanto, desde una perspectiva normativa y pedagógica, la educación de adultos se enmarca en el enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, entendido como un proceso continuo que abarca no solo la formación inicial sino también la actualización constante de habilidades y competencias para dar respuesta a las demandas del mercado laboral y del desarrollo personal. Este enfoque reconoce que las trayectorias formativas no terminan con la educación formal obligatoria, pues se extienden a lo largo de la vida de las personas, integrando aspectos cognitivos, sociales y laborales en contextos diversos. De ese modo, el concepto de aprendizaje permanente es especialmente pertinente para el grupo de apoyo escolar no docente, cuya formación y desarrollo profesional no se limitan a los primeros años de vinculación laboral, sino que requieren oportunidades continuas de actualización y certificación técnico-laboral

Funciones del SIET:

1. **Registro y Acreditación:** Mantener un registro actualizado de las instituciones y programas de formación para el desarrollo humano y el trabajo.

2. **Monitoreo y Evaluación:** Supervisar la calidad de los programas educativos y su impacto en el mercado laboral.
3. **Información y Orientación:** Proveer información relevante a los estudiantes y empleadores sobre las oportunidades de formación y empleo disponibles.

El SIET contribuye a la transparencia y eficiencia del sistema de formación para el trabajo, asegurando que los programas bajo su control cumplan con los parámetros de calidad y aporten a las necesidades del mercado laboral.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

La OCDE proporciona directrices internacionales sobre políticas educativas que buscan mejorar la calidad educativa y su relevancia para el mercado laboral. Según la OCDE (2019), la educación terciaria posee gran importancia en el desarrollo de habilidades que permiten a los jóvenes integrarse plenamente en el mercado laboral. Estos lineamientos respaldan la propuesta de profesionalización del personal de apoyo escolar, en tanto reconocen la necesidad de actualizar competencias en contextos laborales cambiantes y de ampliar oportunidades de formación para adultos trabajadores.

Estándares de la OCDE:

1. **Desarrollo de Competencias:** Fomentar programas educativos que desarrollen competencias relevantes para el trabajo y la vida.
2. **Inclusión y Equidad:** Promover políticas que aseguren un acceso justo a la educación de calidad para todos los individuos.
3. **Adaptabilidad al Mercado Laboral:** Asegurar que los programas educativos estén alineados con las demandas y cambios del mercado laboral.

La OCDE destaca la importancia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano como medios para alcanzar un desarrollo económico sostenible y una sociedad más equitativa.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT promueve políticas laborales que aseguren condiciones de trabajo dignas y oportunidades de empleo para todos. En el contexto de la ETDH, la OIT (2018) subraya la importancia de la formación como medio para mejorar la empleabilidad y las condiciones de

calidad de vida de los trabajadores. En coherencia con estas directrices, la profesionalización del grupo de apoyo escolar no solo contribuye a mejorar su perfil ocupacional, sino también a dignificar su rol dentro de la institución educativa, alineándose con principios de desarrollo humano y trabajo decente.

Directrices de la OIT:

1. **Formación Continua:** Fomentar la actualización y mejora continua de las competencias laborales.
2. **Equidad de Género:** Promover una igualdad real de oportunidades en la formación y en el empleo.
3. **Empleo Juvenil:** Desarrollar programas específicos que permitan mejorar el acceso al empleo por parte de los jóvenes.

Las políticas de la OIT están alineadas con los objetivos de la ETDH, asegurando que los diferentes programas de formación para el desarrollo humano y el trabajo contribuyan al desarrollo de una fuerza laboral calificada y al fortalecimiento y mejora de las condiciones laborales básicas del personal al cual está dirigido.

Análisis del Contexto Laboral y Educativo del Personal de Apoyo Escolar No Docente.

La educación es un proceso integral y colectivo, que requiere de múltiples actores para su ejecución plena. Entre ellos, el personal de apoyo escolar no docente cumple un papel silencioso pero fundamental en el funcionamiento cotidiano de las instituciones educativas. En el contexto colombiano, y particularmente en los colegios privados de Bogotá, este grupo humano ha sido históricamente relegado a una posición periférica en el ecosistema educativo, pese a la trascendencia de sus funciones.

Con el propósito de fundamentar la necesidad de una intervención, este estudio realiza un diagnóstico documental y propositivo de las condiciones laborales y formativas del personal de apoyo escolar no docente en instituciones privadas de Bogotá. A través del análisis de perfiles ocupacionales, la revisión de problemáticas comunes reportadas en la literatura técnica y el estudio de su articulación con el marco normativo colombiano (Ley 1064 de 2006), se

establecerán las bases teóricas y legales necesarias para la formulación de una propuesta de certificación de competencias laborales. Este enfoque permitirá diseñar un mecanismo de profesionalización que responda a las realidades y potencialidades de este grupo, facilitando su reconocimiento formal dentro del sistema educativo.

Caracterización del grupo objetivo

El personal de apoyo escolar no docente está conformado por un conjunto diverso de trabajadores que desempeñan funciones operativas fundamentales: conductores de rutas, monitoras de transporte, personal de aseo y mantenimiento, auxiliares de cocina, celadores, jardineros y asistentes logísticos, entre otros. En su mayoría, se trata de personas adultas, con unas edades que están comprendidas entre los 30 y 60 años, cuyo nivel educativo promedio no supera el bachillerato completo, y que han accedido a sus empleos sin formación técnica formal, aprendiendo en la práctica.

En cuanto al tipo de contratación, predomina la tercerización mediante empresas de servicios temporales o cooperativas, aunque algunos pocos son contratados directamente por las instituciones. Esta situación contractual irregular limita el acceso a derechos laborales plenos, como la estabilidad, el acceso a seguridad social integral, y el reconocimiento salarial justo. En muchos casos, se perciben como trabajadores de “segunda categoría”, sin procesos institucionales de inducción, formación o evaluación, lo que agrava su situación de exclusión formativa y profesional.

Problemáticas comunes del personal de apoyo escolar

El diagnóstico situacional revela una serie de problemáticas estructurales que afectan a este grupo laboral. La más notoria es la alta informalidad, manifestada tanto en la forma de vinculación como en la falta de certificación o registro de sus competencias. Muchos llevan años en sus cargos, pero no pueden acreditar formalmente los conocimientos que han adquirido empíricamente. A esto se suma la ausencia de procesos de formación continua diseñados para sus perfiles específicos, lo que genera estancamiento y desmotivación.

De igual manera, la problemática se agudiza por una desarticulación en la valoración institucional y funcional del personal de apoyo. Aunque sus labores son críticas para la operatividad escolar, existe una brecha significativa entre la importancia real de sus funciones y

su inclusión formal en los manuales de funciones, planes de capacitación o espacios de bienestar organizacional. Esta situación, documentada en los perfiles ocupacionales analizados, perpetúa una estructura donde el personal no docente carece de rutas claras para el reconocimiento de su experticia. En consecuencia, la falta de una validación simbólica y funcional formalizada — enmarcada en un sistema de competencias— incide directamente en la desarticulación del personal con el clima escolar y sus objetivos pedagógicos.

Resultados del trabajo de campo: competencias empíricas y necesidades formativas:

A partir del análisis documental realizado mediante la matriz de triangulación, se contrastaron los estándares normativos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) con los perfiles ocupacionales del personal de apoyo escolar en instituciones privadas de Bogotá. Este análisis permitió identificar un conjunto de competencias prácticas de alto valor funcional, las cuales se encuentran subutilizadas y no reconocidas formalmente. Se evidencia que el personal de apoyo ejerce roles complejos sin respaldo académico, hallazgos validan el postulado de David McClelland (1973) sobre la "competencia", entendida no como un título, sino como la capacidad subyacente para un desempeño superior. Se constata que el personal posee el saber-hacer práctico, pero carece de la validación del saber-teórico que Boyatzis (1982) estructura en su modelo de competencias comportamentales.

La triangulación documental revela una brecha significativa entre las funciones reales ejecutadas y los requisitos técnicos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) para la certificación de competencias laborales. Se identificaron las siguientes necesidades formativas críticas para la homologación: Protocolos estandarizados de bioseguridad y gestión del riesgo; normativas vigentes de seguridad vial y primeros auxilios y, manejo de herramientas digitales básicas para la gestión de reportes logísticos.

Esta brecha refuerza la necesidad de un enfoque de Lifelong Learning planteado por la OCDE (2019), donde el aprendizaje permanente es la clave para la empleabilidad. Los documentos analizados sugieren que el personal adulto posee una alta motivación intrínseca por la certificación, lo que concuerda con la teoría andragógica de Malcolm Knowles (2005), quien señala que los adultos aspiran a una formación que tenga aplicación inmediata en su realidad laboral para mejorar su calidad de vida.

La triangulación de los datos permite establecer relaciones entre las categorías de análisis, construyendo un modelo inteligible que justifica la intervención. La validación de la experiencia empírica (Competencia) a través de la ETDH (Norma) bajo un enfoque andragógico (Educación de Adultos) constituye el engranaje necesario para cerrar la brecha de formalización.

El modelo teórico propuesto surge de la necesidad de adaptar la Ley 1064 de 2006 a la realidad del personal no docente. No se trata solo de capacitarlos, sino de reconocer formalmente lo que ya hacen. Esta triangulación demuestra que la certificación es el mecanismo para convertir el conocimiento tácito en capital humano certificado, aumentando la competitividad de la institución y la dignidad profesional del trabajador.

El Rol del Personal de Apoyo en el Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Al analizar los documentos institucionales de referencia (PEI genéricos de instituciones privadas), se observa una invisibilidad funcional y simbólica del personal de apoyo no docente dentro de la estructura comunitaria de la educación. Si bien sus funciones de mantenimiento y seguridad son críticas, los documentos analizados no suelen articular estos roles con los objetivos pedagógicos o la construcción del clima escolar.

A partir del análisis realizado, se concluye que la formalización documental de la participación del personal de apoyo en comités de convivencia, brigadas de seguridad y procesos de inducción institucional es un requisito estructural para la sostenibilidad de cualquier programa de certificación. Los documentos analizados indican que la desarticulación actual limita su capacidad de impacto en el clima escolar. Por tanto, el fortalecimiento de la calidad educativa integral requiere que los manuales de funciones y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) reflejen una valoración técnica y funcional de estos roles, convirtiendo la certificación de competencias en el puente para su integración formal dentro de la estructura institucional.

La triangulación documental revela que el personal de apoyo no es incluido formalmente en los espacios de toma de decisiones, bienestar organizacional o formación continua. Esta marginación documental contrasta con los postulados de Paulo Freire (2005) sobre la educación como práctica de la libertad. Una educación integral debe reconocer a todos sus actores. La ausencia de reconocimiento formal de estos roles perpetúa una "cultura de marginación" que afecta directamente el clima escolar, entendido este último no solo como convivencia, sino como la participación de todos los miembros de la comunidad en el proceso educativo.

Para que el personal de apoyo impacte positivamente la calidad educativa, su rol debe ser formalizado documentalmente. La propuesta de certificación presentará una ruta de articulación donde las competencias certificadas se vinculen con estándares de convivencia y seguridad escolar, elevando así su estatus de un rol técnico a un rol de soporte pedagógico-institucional.

Consideraciones Éticas de la Investigación

Dada la naturaleza estrictamente documental de este estudio, la investigación se clasifica como una investigación sin riesgo, de acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, al no realizarse ninguna intervención física, psicológica o social sobre seres humanos. No se requirió el aval de un Comité de Ética para el tratamiento de sujetos, ya que la unidad de análisis se limitó a documentos de carácter público o institucional. No obstante, el estudio se rige por los principios de propiedad intelectual y honestidad académica, garantizando el respeto a los derechos de autor mediante el uso riguroso de citas y referencias según las normas APA vigentes, y asegurando la confidencialidad de la información institucional sensible del colegio privado de Bogotá utilizado como referencia.

Fundamentos Pedagógicos y Conceptuales de la Propuesta Formativa

El diseño de una propuesta de certificación de competencias laborales para el personal de apoyo escolar no docente requiere una fundamentación teórica y normativa robusta que garantice su pertinencia, validez y alcance. Este capítulo articula los principales referentes conceptuales que sustentan la intervención educativa, transitando desde el enfoque de competencias laborales como eje de desempeño, hasta el paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning) como justificación de la actualización constante. Asimismo, se integran los fundamentos de la andragogía para contextualizar la educación de adultos, y se analiza la normatividad nacional e internacional que enmarca la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). Esta estructura lógica permite fundamentar la transición del saber empírico hacia trayectorias formativas reconocidas, certificables y alineadas con las demandas del sector educativo.

Enfoque por Competencias

Este enfoque resulta pertinente en contextos laborales donde una parte significativa de la fuerza de trabajo ha adquirido sus saberes empíricamente, fuera de los sistemas tradicionales de formación. Por consiguiente, la **educación para adultos**, entendida como un componente fundamental del lifelong learning, promueve la estructuración de rutas formativas flexibles, relevantes y adaptadas a las condiciones del estudiante-trabajador. Este paradigma aplica plenamente al personal de apoyo escolar no docente, cuyo aprendizaje se basa en la transformación de la experiencia práctica en competencias certificables (Jarvis, 2010).

Aprendizaje a lo Largo de la Vida y Educación de Adultos

La UNESCO ha promovido el aprendizaje que se da a lo largo de la vida como un principio rector de las políticas educativas contemporáneas (UNESCO:2024). Este enfoque reconoce que la educación no se limita a la infancia o a la escolaridad formal, sino que debe ser accesible en todas las etapas de la vida. Esto resulta especialmente pertinente en contextos laborales donde muchos trabajadores adquirieron sus saberes fuera de los sistemas tradicionales de formación. La educación de adultos, como componente del lifelong learning, promueve rutas de formación flexibles, relevantes y adaptadas a las condiciones del estudiante trabajador, lo cual aplica plenamente al personal de apoyo escolar no docente.

Certificación de Competencias y Reconocimiento del Saber Empírico

La certificación de competencias laborales es una estrategia educativa que permite reconocer formalmente lo que una persona sabe hacer, independientemente de cómo lo haya aprendido. En contextos de alta informalidad, como el colombiano, esta certificación se convierte en una herramienta de inclusión y dignificación laboral. Según la OCDE (OCDE: 2007), los países deben desarrollar mecanismos eficaces para validar aprendizajes no formales e informales, como parte de sus estrategias de empleabilidad y equidad social. Para el personal de apoyo escolar, este proceso permite pasar del anonimato formativo a una identidad laboral reconocida y valorizada institucionalmente.

Diseño del Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente

El Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente, que aquí se propone, tiene como eje central la dignificación y tecnificación del trabajo auxiliar en contextos escolares, asumiendo que la calidad educativa no se limita al aula. Este programa surge del reconocimiento basado en que la comunidad educativa es un ecosistema complejo, donde todas las funciones tienen impacto pedagógico, afectivo y operativo. Acompañar, cuidar, organizar, limpiar, alimentar o conducir son acciones que configuran el entorno de aprendizaje y la vivencia escolar. La certificación como técnicos/as, no es solo un asunto técnico, sino una verdadera política de inclusión y justicia social desde el ámbito laboral en el cual trabaja el citado personal de apoyo escolar no docente.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano —regulada en Colombia por la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) y desarrollada en normas como el Decreto 4904 de 2009—, desde lo pedagógico, busca preparar personas con competencias laborales para desempeños concretos, con formación pertinente y articulada a las realidades locales. Esta propuesta responde precisamente a esa misión: formar con sentido técnico y humano a quienes acompañan la vida escolar desde sus funciones complementarias.

Desde una perspectiva social, el programa también constituye una respuesta al reto de inclusión y equidad, ya que ofrece oportunidades formativas a sectores tradicionalmente excluidos de la educación superior, y promueve la formalización y mejora de condiciones laborales en contextos educativos privados y públicos.

Presentación del programa

El Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente tiene como eje central la dignificación y tecnificación del trabajo auxiliar en contextos escolares, asumiendo que la calidad educativa no se limita al aula. El programa que se presenta, parte del reconocimiento de que la comunidad educativa es un ecosistema complejo, donde todas las funciones tienen impacto pedagógico, afectivo y operativo. Acompañar, cuidar, organizar, limpiar, alimentar o conducir son acciones que configuran el entorno de aprendizaje y la vivencia escolar. La certificación como técnicos/as no es solo un asunto técnico, sino una verdadera política de inclusión y justicia social.

Objetivo General y Específicos

Objetivo General:

Diseñar una propuesta de formación técnica laboral para el personal de apoyo escolar no docente que permita la validación y reconocimiento de sus saberes empíricos.

Objetivos Específicos:

- Caracterizar el perfil ocupacional y las funciones del personal de apoyo escolar no docente en instituciones privadas de Bogotá, mediante el análisis de manuales de funciones genéricas.
- Identificar la brecha existente entre las competencias empíricas actuales del personal de apoyo y los estándares y modelos de competencia laboral establecidos por el SENA y el MEN.
- Diseñar un modelo de certificación de competencias laborales basado en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), que valide la experiencia empírica del personal no docente.
- Establecer la ruta de articulación institucional para la implementación del modelo de certificación dentro de las políticas de gestión humana de las instituciones educativas.

Justificación Académica y Social

El personal de apoyo escolar no docente constituye un soporte fundamental en el funcionamiento operativo y social de las instituciones educativas. Más allá de sus funciones técnicas de vigilancia, transporte, aseo o mantenimiento, este grupo es responsable de la construcción de entornos seguros, organizados y acogedores. Sin embargo, su exclusión histórica de procesos formativos genera una brecha estructural que limita tanto su reconocimiento profesional como su integración plena en el proyecto educativo.

Desde la perspectiva de la gestión administrativa, la certificación de competencias laborales de este personal es indispensable para garantizar la calidad y estandarización de los servicios de soporte. Un personal certificado no solo ejecuta sus labores con mayor eficiencia técnica y cumplimiento de protocolos de seguridad y bioseguridad, sino que también contribuye a la optimización de los recursos institucionales al reducir riesgos operativos. La formalización

de sus saberes permite alinear la gestión del talento humano no docente con los niveles de calidad exigidos a las instituciones educativas de carácter privado.

En cuanto a la gestión comunitaria, el reconocimiento de este personal es vital para la construcción de una cultura escolar incluyente. El personal de apoyo es parte activa del tejido social del colegio; su capacitación en temas como resolución de conflictos, contención emocional y primeros auxilios impacta directamente en el clima escolar y la seguridad de los estudiantes. Al formalizar su rol, se transforma la percepción de la comunidad educativa, promoviendo el sentido de pertenencia y reconociendo a estos trabajadores como agentes activos en la formación integral de los estudiantes.

Estructura Curricular por Ciclos

El Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente se organiza en cuatro ciclos de formación que garantizan progresividad, pertinencia y calidad, conforme a los lineamientos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se encuentran en la Ley 1064 de 2006. Estos ciclos están diseñados con base en criterios de flexibilidad y contextualización, promovidos por la UNESCO y CALED, los cuales enfatizan en la importancia de currículos adaptativos para modalidades semi-presenciales y virtuales (Morocho, 2020).

El modelo de formación técnica propuesto se estructura en ciclos secuenciales de formación, diseñados bajo un enfoque andragógico que articula la experiencia laboral previa con los estándares de calidad exigidos por la normatividad nacional:

- Ciclo I – Formación Básica (156 horas): orientado al desarrollo de competencias fundamentales en comunicación, matemáticas aplicadas y ética laboral. Este ciclo aborda los conceptos transversales necesarios para cualquier rol dentro de la institución. Su objetivo es que el personal comprenda su rol funcional en la prevención de accidentes, el mantenimiento de un entorno seguro y el cumplimiento de principios éticos.

- Ciclo II – Gestión Institucional (156 horas): enfocado en habilidades de apoyo administrativo, normativo y logístico. Este ciclo se enfoca en el desarrollo de habilidades de apoyo administrativo, normativo y logístico necesarias para la operatividad de la institución. Su

objetivo se extiende a capacitar al personal en los procesos procedimentales que soportan la gestión administrativa del colegio.

- Ciclo III – Apoyo Escolar Especializado (156 horas): formación en primeros auxilios, seguridad escolar, acompañamiento a estudiantes y bioseguridad. Este ciclo aborda los conocimientos técnicos específicos relacionados con la seguridad, salud y bienestar de la comunidad educativa y tiene como objetivo certificar la idoneidad técnica en el manejo de situaciones críticas y la salvaguarda de la integridad física de los estudiantes.

- Ciclo IV – Intensificación (152 horas): formación en logística, transporte, cocina, mantenimiento, apoyo pedagógico. Este ciclo final permite a los trabajadores consolidar sus conocimientos a través de rutas diferenciadas según su área específica de desempeño y busca aplicar las competencias adquiridas en escenarios simulados o reales para demostrar el dominio técnico final en su área de trabajo.

Este diseño curricular responde al principio de pertinencia social, buscando dignificar la labor de los trabajadores no docentes y alinearse con las demandas del sistema educativo y del mercado laboral (UNESCO, 2015).

Competencias Laborales por Perfil

El programa desarrolla competencias técnicas, socioemocionales y éticas que fortalecen el desempeño del personal de apoyo escolar. Estas competencias están alineadas con los propósitos de calidad de la Educación a Distancia (CALED, 2020) y con los principios que la UNESCO establece para el aprendizaje a lo largo de la vida (UNESCO, 2015).

Las principales competencias laborales desarrolladas incluyen:

- Apoyo logístico y operativo en actividades escolares: Capacidad para planificar, organizar y ejecutar el soporte material y técnico requerido para el desarrollo de eventos, clases y actividades extracurriculares. Busca lograr un eficaz desempeño en el montaje de aulas, gestión de equipos audiovisuales, organización de espacios deportivos y coordinación de tiempos de pausa activa.
- Atención y acompañamiento al estudiante en el entorno escolar: Habilidad para brindar seguridad, contención emocional y guía a los estudiantes durante su permanencia en la institución, respetando sus etapas de desarrollo. Busca garantizar la supervisión en recreos

y comedores, apoyo en el desplazamiento seguro por las instalaciones y primeros auxilios básicos.

- Comunicación efectiva y asertiva con la comunidad escolar: es la competencia para transmitir y recibir información de manera clara, respetuosa y oportuna con estudiantes, docentes, padres de familia y directivos. Permite la gestión de reportes de novedades, atención al público en la recepción y manejo de herramientas de comunicación institucional.
- Ética, responsabilidad y pertenencia: Actitud basada en principios morales, el cumplimiento riguroso de funciones y el compromiso con la misión y visión del colegio. Promueve el manejo confidencial de la información, puntualidad y cuidado de los bienes institucionales.
- Gestión básica de mantenimiento y servicios generales: Capacidad para realizar acciones preventivas y correctivas menores en la infraestructura y asegurar condiciones higiénicas óptimas. Consiste en la aplicación de protocolos de limpieza y desinfección, reparaciones locativas básicas y manejo de inventarios de insumos.
- Organización y cumplimiento de tareas asignadas: Habilidad para gestionar el tiempo y los recursos propios con el fin de finalizar las labores encomendadas según los estándares de calidad y tiempos establecidos. Es la ejecución de cronogramas diarios de trabajo y priorización de tareas críticas.
- Trabajo en equipo y cooperación institucional: Capacidad para colaborar activamente con otros miembros de la comunidad educativa, compartiendo conocimientos y esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. Participación en comités de convivencia, apoyo interdepartamental y resolución conjunta de problemas operativos.

Perfil del Estudiante.

El estudiante del Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente posee como el perfil ideal, el de una persona proactiva, ética, organizada y con vocación de servicio, que encuentre en el ámbito educativo un espacio para contribuir significativamente al desarrollo formal e integral de los estudiantes y al funcionamiento eficiente de la institución escolar, sin reemplazar la labor docente que desempeña, pero complementándola con apoyo pedagógico, administrativo y formativo.

El estudiante que ingresa a este programa, o que sea seleccionado por la Institución a la cual pertenece para desarrollarse técnico-laboralmente, debe caracterizarse por las siguientes cualidades y disposiciones:

Personales

- Capacidad para trabajar en equipo, con espíritu colaborativo y actitud positiva frente a la resolución de conflictos.
- Compromiso ético, respeto por la diversidad y reconocimiento de los derechos humanos, DDHH., en especial de los derechos de los NNA.
- Responsabilidad, puntualidad y disciplina en el cumplimiento de sus funciones.
- Vocación de servicio y sensibilidad social, para apoyar a niños, adolescentes y jóvenes en sus procesos formativos y educativos.

Académicas

- Habilidades comunicativas básicas en lectura, escritura y expresión oral.
- Interés por fortalecer competencias en organización, planeación y apoyo a procesos pedagógicos.
- Nivel mínimo de educación básica secundaria o media culminada (dependiendo de requisitos institucionales).

Laborales y técnicas

- Capacidad para manejar herramientas tecnológicas de apoyo (paquetes ofimáticos, plataformas educativas, sistemas de comunicación).
- Disposición para desempeñar tareas de acompañamiento escolar, administrativas y logísticas en instituciones educativas.
- Flexibilidad para cumplir funciones en distintos ámbitos de apoyo escolar: biblioteca, coordinación académica, orientación, apoyo a la inclusión, actividades extracurriculares, entre otros.

- Organización y atención al detalle en procesos como archivo, correspondencia y apoyo en la gestión documental.

Socio-emocionales

- Capacidad para adaptarse a diferentes contextos escolares y culturales.
- Disposición al aprendizaje permanente y al mejoramiento continuo.
- Empatía y habilidades de comunicación asertiva.
- Tolerancia a la frustración y manejo adecuado de emociones.

Perfil de Egreso

El egresado del Programa Técnico Laboral en Apoyo Escolar No Docente posee las competencias técnicas y actitudinales necesarias para ejecutar funciones logísticas, operativas y humanas en entornos educativos. Al concluir el programa, el egresado está capacitado para:

- Gestionar el soporte logístico de actividades escolares y el mantenimiento básico de la infraestructura física, aplicando protocolos de seguridad y bioseguridad.
- Brindar atención y acompañamiento seguro a los estudiantes, contribuyendo a la contención emocional y al cumplimiento de las normas de convivencia.
- Comunicarse de manera asertiva y efectiva con los distintos actores y estamentos de la comunidad educativa, facilitando la fluidez operativa del centro escolar.
- Desempeñarse con alto sentido ético, responsabilidad y pertenencia institucional, alineando su labor con la misión y visión del proyecto educativo.
- Integrarse en equipos de trabajo interdisciplinarios, cooperando con el personal docente y administrativo para asegurar la calidad institucional.

Evaluación del Aprendizaje y Certificación

La evaluación del programa se fundamenta en un enfoque basado en competencias, siendo continua, formativa y sumativa. Este modelo garantiza que la certificación final no solo acredite la asistencia, sino la demostración verificable de los saberes prácticos y teóricos adquiridos.

Así, la Metodología de Evaluación, para asegurar la pertinencia del modelo andragógico, la evaluación se articulará a través de evidencias:

- **Evidencias de Conocimiento:** Evaluaciones estructuradas sobre normatividad escolar, protocolos de seguridad y primeros auxilios.
- **Evidencias de Desempeño:** Observación simulada o directa del personal en sus funciones (ej. simulación de evacuación, manejo de conflictos escolares).
- **Evidencias de Producto:** Portafolio documental donde se recopilen checklists de mantenimiento, reportes de novedades y el proyecto final de aplicación.

Igualmente, cada estudiante debe realizar un Proyecto Final de Certificación, o de Aplicación en Contexto, donde presente el diseño e implementación de una mejora funcional en su área de trabajo (logística, aseo, transporte, etc.), demostrando la apropiación de los conceptos andragógicos y la norma técnica.

Al culminar satisfactoriamente todos los ciclos y las evidencias de competencia, la institución educativa (debidamente licenciada para programas ETDH ante la Secretaría Distrital de Educación de Bogotá) expedirá una Certificación Técnica, con el título de: TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE.

Este proceso se rige estrictamente por la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 1075 de 2015, asegurando la validez del título para la vinculación laboral en el sector educativo formal y no formal.

Modelo pedagógico del Programa.

El modelo pedagógico adoptado se fundamenta en un enfoque por competencias laborales, concebido no solo como la adquisición de conocimientos, sino como la capacidad de articular saberes teóricos, habilidades procedimentales y actitudes en un contexto real de desempeño (Perrenoud, 2004). Este modelo reconoce y valora los saberes empíricos previos del

personal de apoyo escolar, transformándolos en capital humano certificado a través de procesos formativos sistemáticos.

El soporte teórico del modelo se estructura sobre tres pilares fundamentales:

- **Andragogía y Aprendizaje Experiencial (Knowles, 1980):** Al trabajar con adultos, el modelo se centra en la resolución de problemas inmediatos de su entorno laboral. Se valora la experiencia previa como el principal recurso de aprendizaje, facilitando la transición del saber empírico al saber técnico validado.
- **Aprendizaje Significativo y Crítico (Ausubel, 1968; Freire, 1970):** Se promueve la articulación de los nuevos conocimientos técnicos con la práctica cotidiana del personal, fomentando una reflexión crítica sobre su rol en la comunidad educativa. El estudiante es el protagonista de su proceso, construyendo conocimiento desde su propia realidad.
- **Aprendizaje Activo y Basado en Problemas - ABP (UNESCO, 2019):** Metodológicamente, se priorizan las estrategias que simulan escenarios reales de trabajo (ej. manejo de crisis en el comedor, protocolos de bioseguridad en aulas). El aprendizaje se da a través de la interacción colaborativa y la búsqueda de soluciones a situaciones concretas del quehacer escolar.

Para llevar a cabo este modelo, se implementarán como estrategias de enseñanza-aprendizaje, las siguientes:

- **Estudios de Caso:** Análisis de situaciones simuladas o reales para desarrollar el pensamiento crítico y la toma de decisiones basada en normas.
- **Talleres Prácticos (Simulaciones):** Ejercicios de desempeño en entornos controlados para validar competencias de aseo, seguridad y cocina.
- **Portafolio de Evidencias:** Herramienta donde el estudiante documenta la aplicación de los conocimientos adquiridos en su jornada laboral diaria, promoviendo la autorreflexión.

Aspectos curriculares.

El currículo está diseñado bajo el principio de integración entre teoría y práctica, con módulos organizados por competencias. De acuerdo con la Guía Iberoamericana de Evaluación

de la Calidad de la Educación a Distancia, un currículo pertinente debe garantizar coherencia entre objetivos, contenidos, actividades y evaluación (CALED, 2020).

Este currículo contempla:

- Módulos transversales: ética, comunicación, derechos humanos y ciudadanía.
- Módulos de profundización: según área de desempeño (transporte, cocina, mantenimiento, vigilancia).
- Módulos específicos: seguridad escolar, logística educativa, bioseguridad, acompañamiento estudiantil.

Los cuales se desarrollan así:

- **Módulos Transversales (Fundamentación Común):**

Estos módulos son obligatorios para todos los estudiantes, independientemente de su área de desempeño, y buscan fortalecer las habilidades blandas y principios éticos. Comprenden: Ética Profesional y Humanismo: Aborda la responsabilidad laboral, la confidencialidad, el trato digno a los estudiantes y la misión del personal de apoyo en la formación integral.

Comunicación Asertiva y Servicio al Cliente: Desarrolla habilidades para la comunicación verbal y no verbal con la comunidad educativa (padres, estudiantes y docentes) y la resolución pacífica de conflictos.

Derechos Humanos, Ciudadanía y Convivencia: Capacita en el reconocimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y en la aplicación de las normas de convivencia escolar.

- **Módulos Específicos (Competencias Técnicas Base)**

Estos módulos brindan los conocimientos técnicos fundamentales necesarios para operar de manera segura y eficiente dentro de una institución educativa.

Seguridad Escolar y Gestión del Riesgo: Protocolos de evacuación, prevención de accidentes, identificación de peligros en el entorno escolar y manejo de situaciones críticas. Logística Educativa y Gestión Operativa: Organización de espacios, gestión de inventarios básicos, apoyo en eventos escolares y optimización de recursos.

Bioseguridad y Manejo de Residuos: Protocolos de limpieza, desinfección, manejo seguro de productos químicos y separación de residuos sólidos según la normativa ambiental.

Acompañamiento Estudiantil y Primeros Auxilios: Técnicas de contención emocional, supervisión segura en espacios comunes y atención básica de primeros auxilios.

- **Módulos de Profundización (Rutas Diferenciadas)**

Estos módulos permiten al estudiante especializarse en su área de desempeño real dentro de la institución.

Ruta de Transporte Escolar: Normatividad de tránsito, seguridad vial, protocolo de abordaje y desembarque, y atención al usuario del transporte.

Ruta de Cocina y Nutrición: Manipulación higiénica de alimentos (HACCP), dietas escolares balanceadas, gestión de menús y mantenimiento de equipos de cocina.

Ruta de Mantenimiento de Infraestructura: Reparaciones locativas básicas (pintura, plomería, electricidad), mantenimiento preventivo y manejo de herramientas técnicas.

Ruta de Vigilancia y Seguridad Perimetral: Control de acceso, monitoreo de seguridad, protocolos de identificación y reporte de novedades de seguridad.

Competencias.

Los resultados de aprendizaje se formulan de manera medible y observable, siguiendo el Marco Nacional de Cualificaciones. Se desea que, al culminar satisfactoriamente el programa, los egresados sean capaces de:

- Aplicar protocolos de seguridad, higiene y convivencia escolar.
- Contribuir a la calidad institucional mediante la cooperación y el trabajo en equipo.
- Demostrar actitudes de respeto, inclusión y responsabilidad social.
- Utilizar herramientas tecnológicas básicas para la gestión educativa.

La definición precisa de los resultados de aprendizaje es fundamental para garantizar la transparencia y comparabilidad de la formación técnica, fortaleciendo así la empleabilidad de los egresados (UNESCO, 2015). En el contexto de este estudio, aplicar este enfoque significa traducir la experiencia empírica del personal de apoyo escolar en competencias laborales

verificables y reconocibles por el sector educativo. Esto permite que los saberes adquiridos en la práctica diaria sean homologables con estándares nacionales, facilitando la movilidad laboral y el ascenso profesional del trabajador no docente.

Resultados de Aprendizaje.

Los contenidos se organizan en módulos flexibles, que incluyen tanto formación presencial como virtual. De acuerdo con los estándares de CALED (CALED: 2020), los contenidos deben estar alineados con los objetivos formativos y contar con recursos accesibles y pertinentes.

Propuesta de formación y contenido Programático del Programa Técnico para Personal de Apoyo no Docente en un Colegio Privado de Bogotá y, estrategias didácticas:

El programa adopta un enfoque pedagógico basado en metodologías activas, donde el estudiante-trabajador es el protagonista de su propio proceso de aprendizaje. Estas estrategias buscan articular el saber empírico con el técnico-teórico a través de la experiencia. Entre ellas destacan:

- Aprendizaje basado en problemas (ABP): Esta metodología consiste en presentar al estudiante situaciones problemáticas reales o simuladas propias de su entorno laboral (ej. un conflicto de convivencia en el comedor, una falla de seguridad en el ingreso). Los estudiantes, en grupos colaborativos, deben investigar, analizar y proponer soluciones basadas en la normativa y los protocolos aprendidos.
- Evaluación formativa continua: No se limita a exámenes finales, sino que se centra en el seguimiento constante del progreso del estudiante a través de retroalimentación inmediata. Incluye listas de chequeo de desempeño, autoevaluación y coevaluación entre pares.
- Observación participante en contextos reales: Aunque el estudio es documental, la propuesta se basa en la transferencia directa de lo aprendido al puesto de trabajo actual

del estudiante. Se utilizan instrumentos como diarios de campo o portafolios de evidencias donde el trabajador documenta cómo aplica la teoría en su jornada diaria.

- Talleres prácticos y simulaciones: Espacios de formación presencial o virtual donde se recrean situaciones de trabajo específicas para practicar destrezas sin riesgos reales. Ejemplos incluyen simulacros de evacuación, talleres de manipulación higiénica de alimentos o prácticas de primeros auxilios con maniqués.
- Uso de recursos digitales e interacciones virtuales: Integración de plataformas de gestión de aprendizaje (LMS), videos interactivos, foros de discusión y simuladores virtuales para flexibilizar el aprendizaje y desarrollar competencias digitales básicas.

La UNESCO (UNESCO: 2019) recomienda el uso de estas metodologías en programas técnicos, al considerar que permiten desarrollar competencias transferibles y contextualizadas.

El desarrollo del programa se articula mediante una estructura curricular secuencial de **cuatro ciclos**, diseñada bajo los principios de la andragogía y el enfoque basado en competencias laborales. Esta organización permite la articulación progresiva entre los saberes empíricos previos y los estándares técnicos requeridos:

I. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA:

Tabla # 2. Presentación del Programa - Datos Generales

Programa:	TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE
Resolución:	Se escribirá aquí el número de acto administrativo que le asigne la Secretaría Distrital de Educación
Duración:	Un (1) año en cuatro ciclos, tres básicos y uno de intensificación.
Modalidad:	híbrida (presencial - virtual), según la definición del inciso 2 del Decreto 529 de 2024, ARTÍCULO 2.5.3.2.2.5. Definición de modalidad.
Intensidad horaria:	620 horas. Esta estructura permite flexibilidad según el perfil del estudiante y mantiene la coherencia con los estándares de formación técnica laboral exigidos por la normativa colombiana.

	• Ciclo I – Formación Básica (156 horas). • Ciclo II– Gestión institucional (156 horas). • Ciclo III– Apoyo escolar especializado (156 horas). • Ciclo IV Intensificación (152 horas).
Título otorgado:	TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE

Nota: Creación propia.

II. DESARROLLO DEL PROGRAMA:

Tabla # 3. Desarrollo del Programa

Objetivo general:	El Programa TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE, busca incentivar y desarrollar talentos para el apoyo en las instituciones educativas, fomentando la mejora de sus competencias laborales, con la satisfacción de un título.
Justificación:	El apoyo escolar no docente es un servicio muy valorado en el ámbito educativo, pues es la cara amable que recibe en la ruta a los estudiantes, lo recibe en la institución educativa a través de múltiples tareas -a veces invisibles- y lo acompaña de regreso al hogar. El técnico tendrá la responsabilidad de cumplir en el tiempo y forma dispuesta con los objetivos que se le indiquen y deberá encontrar las formas más prácticas y adecuadas para lograr su trabajo individual o en equipo, coordinando estrategias y recepcionando indicaciones, para la buena marcha de una institución educativa.

	Esta formación de carácter técnico brinda distintos conceptos para que el/la/los estudiantes/s estén capacitados y obtengan las herramientas y fundamentos necesarios para desempeñarse en distintos ámbitos de trabajo de apoyo escolar no docente y puedan cumplir satisfactoriamente con las metas, misiones y tareas asignadas en su trabajo.
Descripción del Programa:	El/La TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE tendrá una formación en competencias laborales que le permitirán desempeñarse adecuadamente en el proceso de apoyo escolar no docente, principalmente en todas las áreas de transporte, mantenimiento, servicios, que cumplen diferentes empleos no docentes como personal de apoyo en una institución educativa.
Competencias laborales:	1. Atención y acompañamiento al estudiante en el entorno escolar ○ Acompañar y orientar a los estudiantes en aspectos logísticos y operativos de la institución, garantizando su bienestar y seguridad. ○ Brindar atención respetuosa, empática y oportuna a los estudiantes durante su ingreso, permanencia y salida del plantel educativo. 2. Comunicación efectiva y asertiva ○ Establecer una comunicación clara, cordial y respetuosa con los miembros de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y otros). ○ Interpretar y transmitir instrucciones de forma precisa, promoviendo la fluidez en los procesos escolares. 3. Apoyo en logística y operación institucional

	○ Apoyar en el manejo y coordinación de rutas escolares, vigilancia de ingresos y salidas, y recepción de estudiantes. ○ Participar en la preparación, distribución y organización de materiales, vehículos, equipos y espacios requeridos para el desarrollo de actividades escolares y extracurriculares. 4. Trabajo en equipo y cooperación institucional ○ Contribuir al cumplimiento de metas institucionales mediante una actitud proactiva y colaborativa. ○ Integrarse activamente a los equipos de trabajo no docentes, fomentando el compañerismo, la colaboración y la solución conjunta de problemas. 5. Gestión básica de mantenimiento y servicios generales ○ Aplicar normas básicas de seguridad, higiene y manejo de herramientas en su entorno laboral. ○ Identificar necesidades básicas de mantenimiento y limpieza en las áreas escolares y colaborar con el equipo correspondiente para garantizar condiciones óptimas en la infraestructura institucional. 6. Organización y cumplimiento de tareas asignadas ○ Planificar y ejecutar eficientemente sus labores diarias, cumpliendo con los tiempos establecidos y adaptándose a los requerimientos de la institución. ○ Seguir instrucciones y protocolos establecidos para el desarrollo de actividades escolares no docentes. 7. Ética, responsabilidad y sentido de pertenencia ○ Actuar con honestidad, responsabilidad y confidencialidad en todas sus funciones. ○ Demostrar compromiso con los valores institucionales y contribuir al buen clima escolar.
--	---

Perfil ocupacional del egresado:	El/La TÉCNICO LABORAL EN APOYO ESCOLAR NO DOCENTE se encontrará capacitado para realizar apoyo en diferentes tareas no docentes que se realizan en una institución educativa, lo cual le permitirá desempeñarse en las áreas donde su experticia calificada lo permita.
---	---

Nota: Creación propia.

III. CICLO UNO – Formación Básica (156 horas).

Tabla # 4. Ciclo Uno - Formación Básica.

Asignatura	Competencias
Orientación a la empleabilidad, 24 horas.	- Empleabilidad y mercado laboral. - Competencias laborales. - Estrategia laboral. - Hoja de vida y construcción de un perfil profesional. - Entrevista laboral. - Tipos de contratación laboral en Colombia.
Normas de tránsito, 24 horas.	- Reconocer las señales de tránsito, normas y reglamentaciones vigentes para conductores y peatones, con énfasis en el entorno escolar. - Aplicar los principios de seguridad vial en los procesos de acompañamiento y transporte de estudiantes. - Propiciar el cumplimiento de normas de tránsito al interior y en cercanía de la institución donde se labore, promoviendo una cultura de prevención. - Identificar infracciones comunes y rutas seguras, con base en la legislación nacional vigente.
Primeros Auxilios Básicos, 24 horas.	- Aplicar protocolos básicos de primeros auxilios en situaciones de emergencia escolar como caídas, heridas menores, quemaduras o desmayos.

	- Identificar signos vitales y estados de alerta que requieran atención médica inmediata. - Utilizar correctamente los elementos de un botiquín escolar según las necesidades y tipo de urgencia. - Actuar con calma, ética y responsabilidad frente a situaciones de crisis que afecten a estudiantes o personal de la institución. - Aplicar los Primeros Auxilios Psicológicos.
Herramientas informáticas, 36 horas.	- Conceptos de informática. - Microsoft Office. - Sistema operativo. - Almacenamiento de contenido en la nube. - Microsoft Excel. - Control de inventarios. - Tablas dinámicas. - Redes y seguridad informática. - Bases de datos. - Software estadístico. - Análisis de datos. - Software de gestión. - Software de facturación electrónica. - Marketing empresarial.
Basic English (Inglés Básico), 24 horas.	- Alphabet. - Numbers. - Countries and flags. - Family members. - Personal pronouns. - Possesive adjectives. - Parts of the body. - Free time activities. - Food vocabulary.

	- Places in town. - Prepositions of place. - Countable and uncountable nouns. - Daily routines. - Frequency adverbs. - School subjects. - Sports and games. - Personal pronouns. - Gerund. - Present continuous. - Simple present.
--	--

Nota: Creación propia.

IV. CICLO DOS – Gestión institucional (156 horas).

Tabla # 5. Ciclo Dos - Gestión Institucional

Asignatura	Competencias
Legislación laboral, 36 horas.	- Historia de la legislación laboral en Colombia. - Aspectos claves de la legislación de carácter laboral. - Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo. - Contrato laboral verbal y contrato laboral escrito. - Modalidades de contratación laboral y alcances. - Modalidades de contratación y alcances. - Remuneración y jornada de trabajo. - Pagos constitutivos de salario. - Sistema General de Seguridad Social.

	- Conceptos asociados al Sistema General de Seguridad Social. - Prestaciones sociales. - Formulación de las prestaciones sociales. - Vacaciones. - Prima. - Cesantías. - Licencias laborales y permisos. - Acoso laboral.
Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo, 36 horas.	- Salud ocupacional en oposición a la Seguridad y Salud en el trabajo. - Definición de SGSST y sus componentes. - Matriz legal. - Responsabilidades. - Riesgos biológicos. - Riesgos químicos. - Riesgos físicos. - Riesgos biomecánicos. - Riesgos psicosociales. - Riesgos naturales. - Condiciones de seguridad. - GTC 45 Identificación de los peligros, clasificación y evaluación de los riesgos. - Jerarquización de controles, medidas preventivas y correctivas. - Trabajo de altura. - Trabajo seguro en tareas de alto riesgo. - Auditoría.
Organización de eventos institucionales, 24 horas.	- Protocolo, ceremonial y etiqueta. - Netiqueta - Precedencia institucional.

	- Escudos y banderas. - Imagen profesional. - Comunicación verbal y no verbal. - Protocolo institucional: Grados, conmemoraciones, celebraciones. - Acciones que realizar dentro de los eventos institucionales. - Trato y atención. - Reuniones de trabajo e institucionales. - Servicio a la mesa. - Cocteles y pasabocas.
Gestión documental, 24 horas.	- Tratamiento de la documentación en una institución educativa. - Ortografía, gramática y redacción. - Circulares, notas internas, memorandos, actas, certificados, constancias y diplomas. - Digitalización de documentos - Tablas de retención de archivos - Ley General de archivos.
Fundamentos de contabilidad, 36 horas.	- Persona natural y Persona jurídica. - La empresa como ente económico. - Tipos de empresas legales en Colombia. - La contabilidad. - La cuenta contable y sus componentes. - Activos y tipos de activos. - Cuentas y dinámicas contables de los activos. - Pasivos y tipos de pasivos. - Cuentas y dinámicas contables de los pasivos. - Naturaleza de las cuentas reales o las de balance. - Asiento contable.

	- Libros: Mayor, menor, de caja. - Cuentas nominales o de resultados. - Impuestos, tasas y contribuciones. - Impuestos directos e indirectos. - IVA, ICA y Retefuente. - Responsabilidad penal del agente retenedor.
--	---

Nota: Creación propia.

V. CICLO TRES – Apoyo escolar especializado (156 horas).

Tabla # 6. Ciclo Tres - Apoyo escolar especializado.

Asignatura	Competencias
Prevención y atención de desastres, 36 horas.	- Conceptos básicos. - Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. - Gestión del riesgo de desastres en Colombia. - Brigadas de emergencia. - Componentes del plan de promoción, prevención, preparación y respuesta frente a emergencias. - Creación de un plan de promoción, prevención, preparación y respuesta frente a emergencias. - Plan de prevención, preparación y respuesta frente a emergencias. - Análisis de vulnerabilidad. - Extintores. - Botiquines. - Planos de evacuación. - Números de emergencia. - Redes de apoyo. - Primeros auxilios.

	- Atención de heridos.
Proyecto de Vida, 24 horas.	- ¿Qué es un proyecto de vida?, ¿Cómo se elabora un Proyecto de vida y cuál es su importancia? - Objetivos Vs. Metas. - Establecer objetivos y metas personales. - Planificación y planeación. - Plan de acción. - Mapa de sueños. - Retroalimentación y foro participativo.
Diseño y adecuación de espacios, 24 horas.	- Definición de "Espacio". - Fases para diseñar un espacio. - Espacio interior. - Espacios pequeños y cerrados. - Espacios abiertos. - Diseño modular. - Iluminación de espacios. - Visuales ininterrumpidas. - Mobiliario. - Confort. - Teoría del color. - Imagen de la marca. - Estrategias para impulsar la marca.
Higiene y seguridad industrial, 36 horas.	- Generalidades de la Higiene Industrial. - Ramas de la Higiene Empresarial o Industrial. - Siglas y terminología. - Ruido. - Iluminación. - Temperatura. - Radiación. - Equipos de medición.

Atención al cliente, 36 horas.	- Introducción a la experiencia con el cliente. - El servicio y su valor. - Teoría del servicio. - Tipología de los clientes. - Ética en la gerencia del servicio. - El triángulo del servicio. - El asesor en el servicio al cliente. - Experiencia del cliente: Customer centricity. - Creatividad e innovación en la experiencia con el cliente. - Resolución de problemáticas. - Estrategias y técnicas de negociación. - Evaluación del servicio.
---------------------------------------	---

Nota: Creación propia.

VI. CICLO CUATRO - Intensificación (152 horas).

1. Ciclo de intensificación para personal de cocina y aseo.

Tabla # 7. Ciclo cuatro - Ciclo de intensificación para personal de cocina y aseo.

Asignatura	Competencias
Manipulación de alimentos, 36 horas.	- Aplicar normas básicas de higiene, inocuidad y seguridad alimentaria en la preparación, distribución y almacenamiento de alimentos en entornos escolares. - Identificar prácticas inadecuadas que pongan en riesgo la salud alimentaria y adoptar correctivos inmediatos. - Reconocer los principios de conservación y rotación de alimentos conforme a su clasificación y fecha de vencimiento.

	- Cumplir con los protocolos sanitarios exigidos por las autoridades competentes para servicios de alimentación escolar.
Inventarios, 36 horas.	- Aplicar técnicas básicas de control, clasificación y registro de inventarios en entornos escolares (útiles, mobiliario, elementos de limpieza o cocina). - Utilizar herramientas físicas o digitales para el seguimiento de entradas, salidas y existencias de insumos institucionales. - Identificar procedimientos para prevenir pérdidas, deterioro o mal uso de los bienes institucionales. - Generar reportes básicos de inventario que respalden la gestión logística y administrativa.
Técnicas de ventas, 24 horas.	- Conceptos de mercadeo y ventas. - Técnicas básicas. - Variables de mercadeo. - Conocimiento y perfil del producto. - Estrategia comercial. - Estrategia y contexto digital. - Ética del servicio de ventas. - Estatuto del Consumidor. - Tipología de los clientes. - Comunicación efectiva y asertiva. - Argumentación y persuasión. - Canales de conexión emocional con el cliente. - Fidelización y seguimiento.
Electiva, 24 horas. - Bioseguridad y Buenas Prácticas de Aseo Institucional.	- Aplicar protocolos de bioseguridad en la manipulación de insumos, residuos y superficies escolares.

	- Reconocer productos de limpieza y desinfección según su uso específico y normatividad vigente. - Establecer rutinas de limpieza institucional eficientes, seguras y sostenibles. - Identificar riesgos asociados a prácticas de aseo inadecuadas y proponer mejoras.
Proyecto de Grado, 32 horas.	- Diseñar un proyecto de intervención o mejora que refleje las competencias adquiridas durante la formación, aplicadas a un contexto real de apoyo escolar no docente. - Formular objetivos claros, plan de trabajo y estrategias de ejecución para el desarrollo del proyecto. - Recoger evidencia y sistematizar experiencias prácticas relacionadas con el área de desempeño técnico. - Presentar y sustentar el proyecto de forma clara y estructurada, aplicando criterios de evaluación técnica, ética y comunicativa.

Nota: Creación propia.

2. Ciclo de intensificación para personal de transporte (conductores y monitoras), vigilancia, jardinería y logística.

Tabla # 8. Ciclo cuatro - Ciclo de intensificación para personal de transporte (conductores y monitoras), vigilancia, jardinería y logística

Asignatura	Competencias
Control de incidentes y accidentes, 24 horas.	- Accidente e incidente de trabajo - Marco legal - Gestión del accidente e incidente de trabajo

	- Identificación de riesgos y peligros - Metodologías que permiten la investigación de accidentes de trabajo - Equipo investigador, conformación y funciones. - Procedimiento e investigación de un accidente de trabajo - Causas básicas e inmediatas - Tips para la prevención de accidentes laborales - Diligenciamiento FURAT y casos ARL - Prestaciones económicas y relación con accidente de trabajo. - Estadísticas de accidentes de trabajo.
Mecánica básica, 36 horas.	- Identificar los componentes fundamentales de los sistemas mecánicos de transporte escolar (vehículos, bicicletas, equipos menores). - Realizar mantenimiento preventivo básico y correctivo de elementos mecánicos, conforme a los protocolos de seguridad. - Aplicar procedimientos estandarizados en el diagnóstico y solución de fallas mecánicas menores, bajo supervisión. - Utilizar adecuadamente herramientas mecánicas manuales y eléctricas, promoviendo el cuidado del equipo y la prevención de riesgos.
Electrónica básica, 36 horas.	- Conceptos básicos - Códigos de colores de resistencias - Ley de Ohm - Circuitos con resistencia en serie y en paralelo - Uso del multímetro - Componentes electrónicos y simbología - Diodo LED

	- El condensador - Fundamentos de electrónica analógica - Electrónica digital - Fundamentos de electrónica digital - Microcontrolador y Microprocesador - Proyecto
Electiva, 24 horas. Atención Escolar Inclusiva y Diversidad Funcional.	- Identificar los principios básicos de inclusión escolar en el acompañamiento y traslado de estudiantes con discapacidad, habilidades diferentes o necesidades específicas. - Aplicar estrategias de trato respetuoso y adaptativo a estudiantes con diversidad funcional durante actividades logísticas y de transporte. - Reconocer señales de riesgo o barreras físicas que afecten la movilidad o seguridad de estudiantes con discapacidades. - Apoyar con sensibilidad e iniciativa la participación de los estudiantes en la vida institucional.
Proyecto de Grado, 32 horas.	- Diseñar un proyecto de intervención o mejora que refleje las competencias adquiridas durante la formación, aplicadas a un contexto real de apoyo escolar no docente. - Formular objetivos claros, plan de trabajo y estrategias de ejecución para el desarrollo del proyecto. - Recoger evidencia y sistematizar experiencias prácticas relacionadas con el área de desempeño técnico. - Presentar y sustentar el proyecto de forma clara y estructurada, aplicando criterios de evaluación técnica, ética y comunicativa.

Nota: Creación propia.

3.14. Recursos Pedagógicos:

El programa incorpora recursos pedagógicos accesibles, variados y adaptados a la modalidad híbrida. Estos incluyen:

- Acompañamiento tutorial presencial y en línea.
- Bibliotecas virtuales y recursos audiovisuales.
- Guías de aprendizaje impresas y digitales.
- Plataformas virtuales de apoyo y repositorios digitales.
- Simuladores (por ejemplo, de transporte escolar o primeros auxilios).

De acuerdo con CALED (2020), los recursos pedagógicos deben garantizar accesibilidad, pertinencia y calidad, asegurando que un gran número de estudiantes puedan acceder a dichos recursos en condiciones de equidad.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

Se concluye que la certificación de competencias para el personal de apoyo escolar no docente en un colegio privado de Bogotá constituye una acción transformadora de la gestión del talento humano. Al fundamentar el modelo en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y la Ley 1064 de 2006, se garantiza que el programa técnico tenga una validez legal y social que trasciende la frontera de la institución de referencia. El análisis documental demostró que el mercado laboral educativo en Colombia demanda perfiles polifuncionales y certificados, por lo que profesionalizar estos roles no solo dignifica al trabajador, sino que eleva los estándares de seguridad, higiene y logística del establecimiento educativo.

Asimismo, la investigación ratifica que el aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning) es el paradigma idóneo para este grupo poblacional, ya que permite que la experiencia empírica —previamente analizada en los manuales de funciones— sea homologada con criterios de excelencia internacional sugeridos por la OCDE y la UNESCO. El programa técnico diseñado no es, por tanto, un gasto administrativo, sino una inversión en el fortalecimiento del ecosistema escolar y una respuesta técnica a la brecha de formalidad laboral que afecta al personal no docente en el país.

El análisis documental permitió establecer una conexión intrínseca entre la caracterización de las competencias y la determinación de las necesidades formativas. Al contrastar los perfiles de cargo con los estándares de la ETDH, se evidenció que el personal de apoyo escolar no docente posee un capital de saberes empíricos de alto valor funcional que, sin embargo, permanece invisible ante el sistema educativo formal por la ausencia de mecanismos de certificación. Esta desarticulación entre el desempeño técnico diario y los marcos de cualificación nacional genera una subutilización de capacidades que impacta directamente en la gestión institucional. La triangulación de los datos normativos y ocupacionales demuestra que la certificación no es solo una meta administrativa, sino el engranaje necesario para convertir el saber práctico en un activo formalmente validado, elevando así la dignidad profesional del trabajador.

Además de lo anterior, a partir del diseño de la propuesta técnica realizado en esta investigación, se concluye lo siguiente:

1. **Caracterización del Perfil:** El análisis de los documentos institucionales permitió caracterizar al personal de apoyo escolar no docente como un componente estratégico del ecosistema educativo, cuyo rol es decisivo para la gestión administrativa y la convivencia comunitaria, a pesar de la persistencia de una mirada tradicional que invisibiliza su impacto pedagógico indirecto.
2. **Identificación de Brechas:** Se identificó una brecha estructural entre los saberes empíricos adquiridos por el personal y los estándares de competencia laboral establecidos por el SENA. Esta desarticulación limita la formalización laboral, el reconocimiento profesional y la actualización en protocolos de seguridad y bioseguridad necesarios en el sector educativo.
3. **Viabilidad del Modelo de Certificación:** Se diseñó un modelo de certificación de competencias laborales basado en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), el cual se fundamenta en la andragogía y el aprendizaje experiencial. Este modelo se demostró viable documentalmente al articular la validación de la experiencia previa con las exigencias normativas del Ministerio de Educación Nacional (MEN).
4. **Estructura de la Propuesta:** La estructura curricular por ciclos (Fundamentación, Gestión, Especialización e Intensificación) propuesta en el estudio constituye una herramienta técnica pertinente para la dignificación y profesionalización del personal, garantizando una ruta formativa flexible y contextualizada a la realidad laboral de las instituciones educativas.

Las conclusiones de la investigación trascienden la mera descripción de funciones para ofrecer una interpretación del estado actual de la fuerza laboral no docente en el sector educativo privado. Se concluye que la brecha detectada responde a un fenómeno de invisibilización estructural del Capital Humano. Siguiendo a McClelland (1973) y Boyatzis (1982), se interpreta que el personal de apoyo posee las características subyacentes y comportamientos específicos para un desempeño superior; no obstante, la carencia de un título técnico genera una "desincronía" entre su experticia práctica y su reconocimiento social y económico. Esta falta de validación simbólica y funcional limita las oportunidades de ascenso y perpetúa condiciones laborales que no reflejan la importancia real de sus funciones en el clima escolar.

Asimismo, se concluye que la implementación de un modelo de certificación bajo el enfoque de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (Lifelong Learning) es una imperativa de justicia social y competitividad. La alineación con los lineamientos de la UNESCO y la OCDE permite entender que la educación de adultos debe ser un proceso de reconocimiento de trayectorias, donde el trabajador no es una "página en blanco", sino un experto empírico que requiere un marco institucional para formalizar su saber. El modelo diseñado responde así a la necesidad de profesionalizar roles tradicionalmente subvalorados, integrando al personal no docente como actores activos en la formación integral de los estudiantes y el mejoramiento de la calidad educativa.

Recomendaciones:

Como consecuencia del estudio realizado y con el objetivo de fomentar y fortalecer el desarrollo de futuras investigaciones y la implementación de la propuesta, se sugieren las siguientes acciones:

1. **Socialización e Impacto Institucional:** Se recomienda divulgar los hallazgos de este estudio entre directivos, docentes y autoridades educativas para transformar la mirada institucional, promoviendo el reconocimiento del personal de apoyo como agentes activos en la formación integral y la convivencia escolar.
2. **Alianzas Estratégicas y Pertinencia:** Es necesario gestionar convenios entre las instituciones educativas, los centros de formación para el trabajo (ETDH) y las secretarías de educación para implementar programas técnicos que garanticen altos estándares de pertinencia, calidad y certificación oficial de saberes.
3. **Integración en Planes de Mejora y Cultura Escolar:** Se sugiere incorporar en los planes de mejora institucional espacios permanentes de formación, participación y evaluación del personal de apoyo, fomentando su sentido de pertenencia y corresponsabilidad en el clima escolar.
4. **Seguimiento y Evaluación de Impacto:** Se recomienda establecer mecanismos rigurosos de seguimiento para evaluar no solo los resultados académicos del programa,

sino también su impacto directo en la empleabilidad, la dignificación laboral y la calidad del servicio educativo de los egresados.

5. **Escalabilidad y Equidad Laboral:** Con miras a futuras investigaciones, se sugiere ampliar esta iniciativa a otras instituciones educativas, tanto públicas como privadas a nivel regional, evaluando la potencialidad de este modelo como estrategia nacional de inclusión educativa y equidad laboral.

Es fundamental reconocer que la presente investigación se encuentra delimitada por su alcance estrictamente documental. Al no haber realizado una validación empírica en campo con muestras humanas o intervenciones directas en colegios específicos, los resultados se basan exclusivamente en la interpretación analítica de las fuentes que componen el corpus documental seleccionado. Si bien esta metodología garantiza una base técnica y legal sólida para el diseño del programa técnico, se sugiere que futuras investigaciones desarrollen fases empíricas o estudios de caso mixtos para evaluar el impacto del modelo una vez sea implementado en contextos reales, midiendo variables como la motivación laboral, el clima escolar y la movilidad socioeconómica de los egresados.

Bibliografía:

Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación Distrital. Laboratorio de Economía de la Educación – LEE. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP (2022). Informe de caracterización y diagnóstico de los colegios privados de Bogotá [Informe de investigación]. Bogotá, Colombia. Recuperado de https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/Informe-colegios.pdf

Alfonso, I. (1995). Técnicas de investigación documental. Contexto Ediciones.

Aparicio, O.; Ostos, O. (Editores académicos) (2020). Innovación educativa y gestión del conocimiento.

Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6.^a ed.). Editorial Episteme.

Armstrong, T. (2010). El poder de la neurodiversidad.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). Aprender mejor: Políticas públicas para el desarrollo de habilidades. BID. <https://doi.org/10.18235/0001173>

Bardin, L. (1996). Análisis de contenido. Akal.

Blatchford, P., Russell, A., & Webster, R. (2012). Reassessing the impact of teaching assistants: How research challenges practice and policy. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203155282>

Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Harvard University Press.

Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446251063>

CALED. (2020). Guía Iberoamericana de Evaluación de la Calidad de la Educación a Distancia. Centro Latinoamericano de Calidad en Educación a Distancia.

Cárdenas, J.C., et al (2021). De cómo la educación en Colombia agudiza las desigualdades en lugar de remediarlas.

Centers for Disease Control and Prevention. (2020). School health guidelines to prevent infectious diseases. U.S. Department of Health and Human Services. <https://www.cdc.gov/healthyschools>

Child Development, 82(1), 405–432.

Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley General de Educación.

Correa, P. (2017). Rodolfo Llinás. La pregunta difícil.

DANE. (2025), <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

Decreto 1075 de 2015 (2015, 26 de mayo). Presidencia de la República. (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>)

Decreto 4904 de 2009 (2009, 16 de diciembre). Presidencia de la República. Diario Oficial 47567 de diciembre 18 de 2009. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38477>

Decreto 529 de 2024 (2024, 29 de abril). Presidencia de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=238936>

Dimaté, C., et. al. (2017). Hacia la construcción de una política pública sobre formación de maestros.

DOI: 10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x

Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011).

Freire, P. (2005). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI. (Obra original publicada en 1968).

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/237704:Documentos-de-Interes>, consultada el 21 de octubre de 2025.

Jarvis, P. (2010). Adult education and lifelong learning: Theory and practice (4.^a ed.). Routledge.

Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica. Paidós.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Elsevier.

Ley 1064 de 2006. (2006, 26 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial 46341 de julio 26 de 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>

Ley 115 de 1994. (1994, 8 de febrero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 41.214. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292&dt=S>

Ley 30 de 1992. (1992, 28 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial 40.700 de diciembre 29 de 1992. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

Ministerio de Educación Nacional. (2006, 29 de julio). Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Diario Oficial No. 46.344.

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento. MEN.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos para la gestión del talento humano en establecimientos educativos. MEN.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos para la gestión del talento humano en establecimientos educativos. MEN.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2016) Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET). <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/357154:El-Sistema-Nacional-de-Educacion-Terciaria-SNET-es-el-camino-para-una-Colombia-mas-incluyente-competitiva-y-equitativa-Gina-Parody>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Normas sobre EDTH. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/237704:Documentos-de-Interes>, consultada el 21 de octubre de 2025.

Mloninow, L. (2019). Elástico. El poder del pensamiento flexible.

Morocho, 2020. Factores asociados al envejecimiento cerebral patológico en adultos mayores (AM). Centro de atención de enfermería (CAE). Universidad de Guayaquil (UG), <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/818>

Morocho, M. (2020). Creación de programas semi presenciales y virtuales. UNESCO-IESALC/CALED.

OCDE. (2019). Estrategia de Destrezas de la OCDE 2019: Competencias para construir mejores vidas. Fundación Santillana.

OECD. (2019). PISA 2018 results (Volume III): What school life means for students' lives. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/acd78851-en>

Olano, H. A. (2024). Insumos para el documento maestro de renovación del programa de derecho de Unicoc.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), <https://www.ilo.org/es>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Nutrition in school-age children and adolescents. World Health Organization. <https://www.who.int>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), <https://www.oecd.org/en/about.html>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2007). Sistema de Cualificaciones: puente de aprendizaje a lo largo de la vida. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2007/04/qualifications-systems_g1gh7ef6/9789264063495-es.pdf

Peirce, C. S. (1878). How to make our ideas clear. Popular Science Monthly, 12, 286-302.

Quintana, J.; Aparicio, O. (Editores) (2017). Temas emergentes en educación.

Rubio, B. (2021). Educación para la paz.

SENA. (2024). Manual de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Servicio Nacional de Aprendizaje.

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. Review of Educational Research, 83(3), 357-385. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385.
<https://doi.org/10.3102/0034654313483907>

The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions.

UNESCO. (1990). Declaración Mundial sobre Educación para Todos. Jomtien.

UNESCO. (2015). Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial? París: UNESCO.

UNESCO. (2015). School violence and bullying: Global status report. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org>

UNESCO. (2019). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. París: UNESCO.

UNESCO. (2024). Lo que hay que saber sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
<https://www.unesco.org/es/lifelong-learning/need-know>

Von Feigenblatt, O., et. al. (2022). Aprendizaje personalizado y education maker. Nuevos paradigmas didácticos y otras aproximaciones.

Wasserman, M. (2021). La Educación en Colombia.