



La educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socioeducativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA

Autor

Libia Isabel Vasquez Avendaño

Trabajo de Grado de Maestría

Para obtener al título de:

Magister en Pedagogía Social e Intervención Educativa en Contextos Sociales

Tutoras

Dra. Karla Villaseñor y Mg. Ana Zola

UNIVERSIDAD DEL NORTE

INSTITUTO DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN

Maestría en Pedagogía Social e Intervención Educativa en Contextos Sociales

Junio de 2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo está dedicado principalmente a Dios, por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi hija, por alentarme a tomar la decisión con su inmenso amor, manifestando que la edad no es un obstáculo cuando hay voluntad.

A mi familia por aceptar mis ausencias durante las reuniones familiares

Al SENA por haberme brindado la oportunidad de enriquecerme en conocimiento.

A mis docentes por transmitir con tanto amor su sapiencia y experiencia en este mundo maravilloso de la pedagogía social.

Y a todas las personas que me acompañaron en esta etapa posgradual, también les dedico y expreso mi inmensa gratitud.

CONTENIDO

Introducción	9
1. Justificación	12
2. Marco teórico y estado del arte	15
2.1 La Pedagogía Social en el fortalecimiento de la formación del Ser.....	15
2.2 Educación Integral, proceso de aprendizaje para desenvolverse en el mundo actual	19
2.3 Competencias laborales, habilidad primordial para el desempeño productivo ...	21
2.4 Competencias actitudinales: Saber ser- saber actuar.....	23
2.4.1 Honestidad, valor primordial en la Ética personal.....	25
2.4.2 Competencias Comunicativas (Asertividad).....	26
2.4.3 Trabajo en Equipo y liderazgo.....	27
2.4.4 Resolución de conflictos	27
3. Análisis del contexto y de la población	31
A) Contexto sociopolítico, territorial, socioeconómico, geográfico	31
B) Análisis de la población y sus familias (características principales).	32
b.1) Sociodemográficas	32
b.2) Educativas	33
b.3) Salud	33
b.4) Laborales.....	34
b.5) Sociales.....	35
C) Cultura organizacional de la agencia:	36
c.1) Nombre:.....	36
c.2) Misión:	37
c.3) Objetivos:.....	37
c.4) Historia:	38
c.5) Naturaleza de la entidad y población que atiende:	38

c 6.) Ubicación:.....	40
c.7) Organigrama:.....	40
4. Evaluación de necesidades y capacidades	41
a) Fase preevaluativa.....	41
b) Fase evaluativa	42
b.1) Evaluación de necesidades percibidas	45
b. 2) Evaluación de Necesidades expresadas	47
b. 3) Evaluación de Necesidades Comparadas.....	49
C) Fase post-evaluativa (priorización)	49
5. Diagnóstico final.....	52
6. Diseño De Las Acciones De Intervención Socioeducativa	55
a) Objetivo general	57
b) Objetivos específicos.	57
c) indicadores y criterios.....	57
d) Definición conceptual de la actividad.....	59
e) Metodología.	61
f) Cronograma.	62
g) Recursos (infraestructurales, equipamiento, fungibles)	63
h) Agentes.....	63
i) Personas destinatarias (Criterios y beneficiarios directos e indirectos).....	64
j) Mecanismos e instrumentos de evaluación	64
k) Presupuesto y financiación.....	64
7. Descripción De Las Actividades Y Eventos De La Intervención	66
b) Sondeo necesidades y expectativas.....	67
c) Seguimiento a los aprendices.....	67
d) Necesidades en educación integral por parte de los empresarios.	68
e) Encuesta preliminar.....	69
f) Intervención Socioeducativa.....	70
8. Conclusiones.	76

a) Principales Hallazgos.....	76
a.1) Nivel Teórico.....	76
a.2) Nivel Intervención.....	77
a.3) Nivel Profesional y Disciplinarios.....	77
b) Recomendaciones.....	79
c) Debilidades y Fortalezas.....	79
e) Futuras Investigaciones e Intervenciones.....	80

Listado de Tablas.

Tabla 1. Ruta de análisis de problemática en contexto comunitario	54
Tabla 2. Objetivos específicos e indicadores.	58
Tabla 3. Recursos Financieros.....	65

Resumen

En la actualidad el SENA en sus programas de formación técnica y tecnológica capacita a sus aprendices de tal forma que estos alcancen las competencias suficientes para desempeñarse adecuadamente en sus funciones, sin embargo, en su seccional ubicada en la ciudad de Barranquilla y específicamente en sus programas de formación en ellos sectores hotelero, turístico y gastronómico se ha detectado que, aunque los aprendices egresan en óptimas condiciones en cuanto a su apartado técnico, otras áreas de formación tienen algunas oportunidades de mejora.

En ese sentido se plantea la educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socioeducativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA bajo el objetivo principal de promover una educación integral de los aprendices de estos programas a través de talleres, conferencias y paneles de expertos.

Como resultado se desarrollaron actividades que permitieron extender la formación de estos aprendices hacia un plano integral y posibilitan responder al estudiante con falencias en su educación y desde allí mejorar a futuro las prácticas pedagógicas encaminadas a una educación integral que les sean útiles en su etapa productiva.

Abstrac.

Currently the SENA in its technical and technological training programmes trains its apprentices in such a way that they achieve sufficient competencies to perform adequately in their functions, however, in its branch located in the city of Barranquilla and specifically in its training programmes in the hotel, tourism and gastronomy sectors it has been detected that, although the apprentices graduate in optimal conditions in terms of their technical section, other areas of training have some opportunities for improvement.

In this sense, integral education is proposed as a teaching model for a socio-educational intervention strategy in a technical and technological training programme of the SENA with the main objective of promoting an integral education of the apprentices of these programmes through workshops, conferences and expert panels.

As a result, activities were developed that made it possible to extend the training of these apprentices to an integral level and make it possible to respond to the student with shortcomings in their education and from there to improve future pedagogical practices aimed at a comprehensive education that will be useful in their productive stage.

Introducción

La educación es considerada como un aspecto inherente del ser, debido a que este es curioso por naturaleza y la búsqueda de respuestas resulta algo habitual para una persona en la actualidad (Sánchez Reyes y Del Valle Cermeño Guaina, 2022). Desde su nacimiento, la educación está presente en el ser humano, siendo la familia esa primera organización para proporcionar herramientas básicas para entender el mundo. Con el paso de muchos años y sobre todo en la actualidad, la sociedad invita al individuo a introducir una educación formal que intenta capacitar a un ciudadano para satisfacer las necesidades recurrentes.

Por lo tanto, la educación está estrechamente relacionada con la humanidad (Caro González et al., 2016). En ese sentido, es precisamente la educación la que prepara al individuo para abordar uno de los principales problemas a los que se enfrenta en la sociedad actual, el ser útil para una tarea y desempeñarse productivamente en la sociedad. Al respecto, Bruner, (1989) sostiene que la educación es una importante encarnación de la forma de vida de una cultura, no simplemente una preparación para ella (p.31). En este contexto, la educación debe abordarse desde un enfoque integral; entendida desde Gervilla (1991, 1993, 2000) como una **educación integral** que incluye el concepto de totalidad, una **educación** del hombre completo, un desarrollo armónico de todas y cada una de sus facultades y dimensiones, así como de los valores que derivan de ellas.

En la actualidad aspectos como la globalización, la demanda de competencias tecnológicas, además de la fuerte competencia en el mercado laboral han hecho imprescindible que los individuos que ingresan en esos mercados demuestren habilidades que les permitan generar valor agregado para las empresas y destacarse de otros candidatos similares (Flores Ramos, 2018). Este es el panorama del mercado laboral de

los egresados de los centros de educación superior y en específico del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); en el cual estos deben demostrar que sus habilidades adquiridas en el proceso formativo corresponden a las necesidades y expectativas de las empresas que los están contratando, de tal manera que a partir de allí se generen ventajas competitivas para esa organización (Sánchez Reyes y Del Valle Cermeño Guaina, 2022).

Son precisamente las competencias adquiridas durante la formación superior las que les permitirían sobresalir y asegurar un puesto en las principales organizaciones productivas (Potes, 2019). De allí que el SENA en el programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla, forma auxiliares, técnicos y tecnólogos aptos para atender al cliente desde el perfil ocupacional con conciencia crítica y constructiva, con capacidad de resolver conflictos, buscar el bien para sí mismo y los demás, optimista, respetuoso, responsable, creativo, resiliente ante obstáculos y adversidades adaptándose a los cambios propios del diario vivir, guiado por sus valores y principios. Sin embargo, es necesario analizar el impacto de los egresados del programa en estudio con respecto a la aplicación de lo aprendido en el contexto laboral.

Por consiguiente, es necesario analizar el impacto de ciertas competencias de los egresados respecto a su situación laboral. Tomando en consideración lo anterior, diversos estudios de corte evaluativo como los de Estrada et al., (2018), Gómez Valencia, (2019) y Mendoza Guantiva, (2019) han concluido que en competencias cognitivas y procedimentales los egresados del SENA de diversos programas en el territorio nacional, han demostrado tener un nivel elevado de competencias en esas categorías, respondiendo así a las necesidades del mercado laboral para estos, sin embargo, también han hecho énfasis en que las competencias actitudinales requieren un refuerzo en la medida en que los egresados están capacitados en áreas técnicas y específicas, no obstante, ciertas

actitudes son necesarias para consolidar a los egresados en el mercado laboral y disminuir sus tasas de despido por estas causas.

La oferta educativa en el Sena está al alcance de todos, acomodándose a las necesidades de cada región y comprometiéndose con el desarrollo tecnológico (Tecno parques y Tecno academias). Hoy en día la institución recibe reconocimiento como formadora de recurso humano idóneo con competencias para el trabajo. Igualmente ha sido denominada el brazo operativo de la Economía Naranja por su presencia en todo el país a través de 33 regionales y 117 Centros.

Es por lo anterior que se propone una intervención socio educativa en la que se consideren las necesidades y capacidades en competencias actitudinales de aprendices del SENA en el programa de hotelería y turismo, seccional Barranquilla, de tal manera que se puedan aplicar los principios de la pedagogía social para responder a las necesidades de educación integral para esta población.

1. Justificación

Tomando en consideración que en la actualidad una educación integral demanda egresados con competencias actitudinales elevadas para desenvolverse adecuadamente en su etapa productiva, se hace necesario analizar desde lo socio pedagógico y revisar el proceso de enseñanza aprendizaje de estas. Y es en este sentido donde cobra gran importancia la Ética, palabra de origen griego que significa comportamiento o carácter, la cual estudia los principios que deben regir la conducta humana al intentar explicar las normas morales de manera racional, fundamentada, científica y teóricamente. Podría decirse que, en este sentido, la ética es una teorización de la moralidad, e incluso ayuda a definir nuestros propios estándares para lo que sucede a nuestro alrededor. Si bien la ética a menudo apoya o justifica las prácticas éticas, a veces parece contradecirlas. Es así, como (Cortina, 1990) en su libro *Ética sin moral*, afirma que la ética está relacionada fundamentalmente con la forja del carácter de las personas, aumentando la probabilidad de lograr una vida feliz y justa, teniendo en cuenta que la naturaleza nos ha predispuesto para el cuidado, para la cooperación, y no para el egoísmo, y para saber valorar aquello que vale por sí mismo. Un buen comportamiento ético le permitirá a un estudiante a establecer prioridades, a elegir los mejores valores, a cuyo servicio hay que poner técnicas y habilidades. Todos estos aspectos son fundamentales para que tenga una vida íntegramente humana.

Por su parte, la moral es definida como una expresión de comportamiento basado en los valores y tradiciones de una sociedad. En otras palabras, la moral es un conjunto de reglas que se aplican a la vida cotidiana y que todos los ciudadanos utilizan constantemente. Estas normas guían a todos, orientando su comportamiento y sus juicios sobre lo que está bien o mal, es decir, lo que está bien o mal dentro de los valores compartidos por los grupos sociales.

El Sena desde las funciones sustantivas de docencia, investigación, previsión social e internacionalización se centran en la formación profesional integral, sin embargo, hay que reconocer que no es fácil en esta época impartir valores, dado que en nuestra sociedad actual y en el núcleo familiar es recurrente la falta de estos y, por el contrario, imperan los antivalores como la injusticia, la intolerancia y el irrespeto, el maltrato. Actuaciones que contribuyen a un mundo donde prima el enojo al diálogo, el grito a la explicación, el golpe al pedido de aclaración, la pérdida y quiebra de principios en entornos familiares, sociales, políticos y laborales.

Estas acciones van en contra de la dignidad, la naturaleza humana y son dañinos, pero gracias a los discursos científicos la pedagogía ha tenido que replantearse sus concepciones cuando observa que en tales prácticas suceden otros hechos que el pensamiento sistematizado olvida reconocer “Éste es, o deberá ser”, el compromiso que la pedagogía social y la educación social han de establecer en su defensa radical de aspectos importantes tanto en un apartado cívico como ciudadano, incluyendo derechos y deberes fuertemente vinculados a la habilidad de elegir; coadyuvando a la posibilidad de contribuir a resolver conflictos, de ejercer la tolerancia y la solidaridad, de afirmar las convicciones éticas y morales, de vigorizar la democracia cultural y la participación social, de apreciar la paz, de ayudar a la formación así como de una inserción exitosa en el mercado laboral, inculcando el respeto al medio ambiente y la tolerancia a un ambiente cultural diverso (Caride, 2004), es por ello que esta intervención encuentra pertinencia en relación a como los estudiantes de Hotelería y turismo deben asumir una actitud coherente a la formación en valores que reciben en su formación para el campo laboral y social.

De esta manera, la intervención planteada en este estudio está orientada a conocer el estado de aprehensión de las competencias aptitudinales en los estudiantes, para determinar el panorama actual en términos de competencias actitudinales impartida a los

estudiantes, de los Programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla, de esta forma, el modelo pedagógico de Formación Profesional Integrada (MPFPI) con su carácter humanístico cognitivo, de desarrollo de capacidades y métodos de aprendizaje por proyectos, cumpliría con la estrategia metodológica del SENA, diseñada especialmente para la formación para el trabajo, orientada al desarrollo social de un recurso humano idóneo, capaz de satisfacer las necesidades del sector productivo y el desarrollo del país.

En virtud a lo anterior, la elaboración de propuestas que motiven la investigación y la implementación de estrategias para la formación Ética en el Sena se convierte en una prioridad para impulsar al estudiante a valorar la importancia de actuar correctamente frente a situaciones relacionadas con conflictos, dificultades de convivencias, problemas de adaptación, dilemas, falta de compromiso, inconvenientes para relacionarse o trabajar en grupo, en fin, muchas otras dificultades que se puedan presentar en el ámbito laboral y personal.

Un estudiante del Sena está obligado no solo a formarse como un profesional idóneo, capaz de demostrar sus habilidades técnicas para demostrar que está capacitado para un trabajo, sino también debe estar en condiciones de valorar la vida humana, respetar sus semejantes, tolerar y aceptar las diferencias de los demás, así como también debe tener un compromiso con hábitos saludables con el medio ambiente que lo rodea, y que dichos hábitos los ponga en práctica en todos los contextos en los que deba interactuar no solo como estudiante sino también como egresado.

Tomando en cuenta que el presente trabajo también examina las competencias de los estudiantes del Programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla, en términos de competencias actitudinales hace que cobre relevancia y pertinencia en el sentido que

permite ser un instrumento de evaluación de estos componentes; en otras palabras, con el resultado de esta investigación, se contribuiría por medio de una pedagogía social a la consecución de un ser humano integral, partiendo de su cotidianidad, aportando para sus vidas tanto a nivel social como educacional, además que se podrá indagar si los egresados están aportando valor desde su ética personal a las organizaciones donde están vinculados laboralmente.

Por último, con las discusiones generadas y las conclusiones que arroje el desarrollo de este trabajo, se pretende sentar bases, y generar un precedente investigativo para que futuras indagaciones y estudios ahonden en esta temática.

2. Marco teórico y estado del arte

2.1

Los grandes filósofos de la antigüedad discutieron la importancia de la educación en el desarrollo de la sociedad, por ejemplo, Platón y Aristóteles discutieron la filosofía social a través de cuestiones éticas, políticas y pedagógicas. Sin embargo, no le dan demasiada importancia a la pobreza, el descontento social y el bienestar. Sólo la transición a la época moderna a través del Renacimiento, la Reforma y luego la Ilustración, cuando el pensamiento de progreso social comenzó a asociarse con la actividad humana, constituiría la premisa teórica para el desarrollo del La Pedagogía Social en el fortalecimiento de la formación del Ser pensamiento educativo y la educación social, en ese sentido, han surgido dos tipos de estrategias para resolver problemas sociales y promover el bienestar: la ciencia política y la pedagogía (Blatchford et al., 2003).

Es así, como según (Ucar, 2018) surge en América Latina la Pedagogía Social, con la finalidad de buscar estrategias para generar ideas y acciones en comunidad, en pro

de la resolución de las necesidades tanto en los contextos sociales, culturales, familiares y en este caso el educativo, fundamentado en la teoría y la práctica, abarcando principios tales como la coherencia entre valores, pensamiento, habilidades, y capacidades traducidos en aptitud y actitud.

La Pedagogía Social desde un principio se basó en la búsqueda de soluciones educativas a los problemas sociales, por lo tanto, los educadores que se ocupan de atender las distintas formas de malestar social, como Juan Luis Vives, Johann Amos Comenius, Johann Heinrich Pestalozzi, Friedrich Fröbel, no utilizan el término "pedagogía social" en un sentido crítico (Hämäläinen, 2003). Esta se centra en los procesos de desarrollo humano, que conectan a las personas con los sistemas, instituciones y comunidades que son importantes para la gestión de sus vidas. La idea básica de la Pedagogía Social es promover el funcionamiento social humano, la inclusión, la participación, la identidad y las competencias sociales como miembros de la sociedad; su ámbito específico de tareas se ocupa del problema de las personas que integran y gestionan sus vidas en diferentes etapas de la vida (Esta orientación se puede definir como el desarrollo de un enfoque pedagógico que aborde los problemas y necesidades sociales relacionados con el proceso de integración del individuo a la sociedad (Del Pozo Serrano, 2018).

Lo anterior significa que las acciones sociales que se realizan para integrarse a una comunidad son entendidas como aquellas que rigen la conducta de las personas, aportando sentido a quienes la realizan, estas, han de proyectarse en la defensa de lo cívico y de la ciudadanía, de los derechos y deberes inherentes a la capacidad de elegir, pero también, en la posibilidad de contribuir a resolver conflictos sociales ejerciendo los principios y valores éticos, promoviendo una educación y formación orientada a desarrollar tres capacidades fundamentales: pensamiento crítico, ciudadanía global y comprensión imaginativa, de esta manera se desarrollan tanto habilidades socio-

cognitivas, como actitudinales en pro de la sana convivencia, otorgando valor en las familias de cada joven quien con su actuar resiliente decide forjarse un futuro, aprovechando las oportunidades y esforzándose, tal como se evidencia en los ambientes de aprendizaje del Sena, lugar donde se visualiza la constancia y perseverancia de cada joven involucrado en el programa de formación para el trabajo.

De esta manera, podría decirse que los pedagogos sociales trabajan en sinergia con los docentes, familiares, y organizaciones entre otros, contribuyendo al desarrollo social del joven y de la comunidad, aportando positivamente al proceso educativo, así como la planeación e implementación de estrategias preventivas para la integración social y educativa de los estudiantes. (Manzanares, 2018).

No obstante, “La necesidad de pensar en una nueva educación que incluya, entre otros elementos, la educación a lo largo de la vida, la democratización del conocimiento, la inclusión social, los derechos humanos, el medio ambiente y la tecnología” (Del Pozo, 2020, pp. 12), permite formar un ethos personal y social, que busca justicia y dignidad, donde prime el ser humano como un ser libre y dignificado que plasma su vida en la cooperación y reciprocidad con los otros, asumiendo la pedagogía social como un todo, donde su fundamento son los seres sociales en pro de construir sociedad, partiendo de lo cotidiano, de lo común y llegando a un aprendizaje desde la misma cotidianidad.

Aunque en la actualidad, existen procesos complejos en el ser humano de índole personal, familiar, laboral, entre otros, que ponen a prueba valores, se hace necesario que por medio de una pedagogía social se vele por la construcción de un ser humano integral partiendo de su cotidianidad, como se ha planteado anteriormente en este escrito.

Esto significa que, en la tradición de la pedagogía social, el origen, la manifestación y el impacto de los problemas sociales se consideran en términos de

madurez y formación humana. Además, los métodos socio educativos se utilizan en estrategias para prevenir y corregir problemas sociales y participar en el malestar social. Es cierto que los principales teóricos modernos de la escuela alemana de pedagogía social académica sostienen que la pedagogía social ha roto -con razón- con su misión educativa original y se ha transformado en ciencia social (Del Pozo Serrano, 2018).

Ahora bien, es importante resaltar la importancia de la acción socioeducativa dentro de la Pedagogía Social en los procesos sociales como facilitador de la promoción y fortalecimiento de la democratización de elementos importantes entre los que resaltan la justicia, la equidad, los derechos humanos, la educación; implícita en ella los principios éticos, espiritual, cultural y actitudinal a la luz de sociedades en paz y en armonía con los demás y con la naturaleza, observando gente sana, alegre, viviendo en condiciones justas de educación, vivienda, trabajo, salud, recreación. Todo esto es una meta deseada por muchos, y una propuesta de trabajo para todas las personas que desean un mundo sin violencia. Es ir en busca de una sociedad en la que se practiquen la justicia, libertad, comunicación asertiva, principios éticos y morales en virtud de actitudes y comportamientos resolutivos, al margen de la promoción de intereses económicos que llevan a relaciones sociales injustas para una gran mayoría de las personas en nuestro país. Bolívar (2009), citando a Muñoz dice: ***“Construir ciudadanos iguales en derechos y reconocidos en sus diferencias, que tienen capacidad y responsabilidad para participar en el campo político y social, revitalizando el tejido social de la sociedad civil” (2005, p.1).***

En conclusión, la Pedagogía Social es la ciencia teórica y práctica que se ocupa y persigue que los sujetos tomados en su particularidad, pero ubicados en sus contextos sociales puedan relacionarse con otros libremente y participar activamente en su propio proceso educativo orientado hacia el cambio como señalan Kemmis y MacTaggart

(1988); citado por Bausela, E. (2010), se construye desde y para la práctica, pretende mejorar la práctica a través de su transformación, al mismo tiempo que procura comprenderla... (p. 2).

2.2 Educación Integral, proceso de aprendizaje para desenvolverse en el mundo actual

A pesar de las tendencias impuestas por el actual modelo de globalización económica y cultural, los sistemas educativos modernos deben continuar enfocándose en producir profesionales competitivos, pero profundamente conscientes de las humanidades.

Una de las principales vías para lograr este objetivo es la educación integral, entendida como un proceso de aprendizaje encaminado al desarrollo de personalidades críticas, autocríticas, éticas, estéticas, participativas, creativas, para crear, apoyar y rendir cuentas. Un proceso de formación en el que los individuos adquieren la capacidad de comprender e interactuar con el entorno, para que puedan construir su identidad cultural; promover el desarrollo humano a través de una visión multidimensional de las personas, sus dominios sociales, intelectuales y emocionales que desarrollan su personalidad. Esto significa que el proceso de enseñanza y aprendizaje no debe limitarse a la adquisición de conocimientos, habilidades y técnicas específicas requeridas para ejercer una carrera profesional, sino que también debe formar, desarrollar y fortalecer reforzar valores, actitudes y conductas que doten a los estudiantes de lo que necesitan. Lo cual los lleva a participar efectivamente en la transformación y perfeccionamiento de los instrumentos sociales, en los que las instituciones educativas juegan un papel protagónico. De esta manera, la educación integral es algo más que el desarrollo armonioso de las personas en todas las áreas de su vida, por lo que se centra en los aspectos racionales, personales, externos y el colectivo. La mayoría de los autores acuerdan afirmar que este tipo de

educación consiste en una base de cuatro direcciones: personal, cognoscitivo, espiritual y social.

Durante muchos años, los centros de enseñanzas técnicas y tecnológicas se han dibujado constantemente entre sus objetivos, ganando gran educación para diferentes rutas, incluido el desarrollo del currículo cada vez más adjunto para la relación necesaria entre la teoría y la práctica.

En concordancia con lo anterior, el Sena está comprometido con la formación integral, en la que se destaca la formación humana basada en valores y principios para que el estudiante no solo sea competente en el ámbito laboral sino también socialmente. La formación profesional integral en el SENA convoca a que todo proceso formativo, debe posibilitar, “el desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida” (Estatuto de la Formación Profesional Integral, pp. 1997). Por consiguiente, desde los procesos formativos de la entidad, podemos decir que el sujeto aprende y avanza constantemente a su pleno desarrollo humano integral, abriendo horizontes e iluminando su camino con la práctica y vivencia de cada una de las dimensiones o “universo personal” tal como hace referencia Mounier, E. (2007), destacandose entre ellas la existencia incorporada, la comunicación, la conversión íntima, el afrontamiento, la libertad condicionada, la eminente dignidad, y el compromiso entre otros.

De esta manera, es por lo que se propone en este trabajo implementar una intervención desde la pedagogía Social y desde una perspectiva de integralidad aspectos relacionados con la formación en valores éticos en el Sena y que esta se convierta en una prioridad para impulsar al estudiante a valorar la importancia de actuar correctamente

frente a situaciones que se le presenten consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en todos sus entornos.

2.3 Competencias laborales, habilidad primordial para el desempeño productivo

Para Herrera Nuñez (2016), actualmente las competencias laborales han tomado una especial relevancia en el acceso al mercado laboral colombiano; las empresas del sector productivo colombiano en su función de generación de empleo requieren de personal capacitado y por tal motivo realizan sus procesos selección de personal para ocupar sus vacantes, basados en competencias que el aspirante debe tener para el correcto desempeño en el cargo.

En el ámbito laboral, Elboj Saso et al., (2018) concluyen que las competencias se conciben como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que desarrollan las personas con la finalidad plantear una actividad laboral de calidad y conforme con los requerimientos que aseguran resultados eficientes y eficaces además de altos estándares de calidad en diferentes sitios de trabajo.

En cuanto a su origen, históricamente, el concepto de capacidad laboral se acuñó por primera vez en los países industrializados debido a la necesidad de formar personas para responder a los cambios organizacionales y tecnológicos, generalmente como respuesta a la necesidad de un trabajador integral: esto es; conocimiento, habilidades y actitudes, para desempeñar funciones productivas en los procesos y procedimientos comunes a todas las áreas ocupacionales, además del trasfondo económico de estas, en donde los empresarios muestran interés en que el empleado funcione mejor y genere más ganancias. En los países en vías de desarrollo, su aplicación pasa por mejorar el sistema de formación para conseguir un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto (Potes, 2019).

La competencia en una o más áreas de actividad es un signo de un empleado exitoso. Se dice que una persona es competente cuando puede realizar funciones productivas de manera eficiente y entregar buenos resultados. Asimismo, puede demostrar conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar su trabajo con eficacia (López Santos et al., 2018).

En este contexto Chiavenato (2000) expresa que Las competencias (en forma de conocimientos, habilidades, talentos, intereses, características, valores u otras cualidades personales) son cualidades personales requeridas para realizar una actividad y determinan cómo las personas realizan sus funciones. Todo empleado debe tener un conjunto de habilidades básicas y blandas para desempeñar las actividades en la empresa.

Tomando en consideración lo anterior, no resulta extraño que exista una gestión de recursos humanos por competencia, al respecto Garrote Rojas et al., (2018), considera que los recursos humanos y su gestión basada en competencias es un modelo que permite que el capital de conocimiento de una organización se alinee con la estrategia comercial mientras promueve el crecimiento profesional de los empleados. Por supuesto, cada organización tiene una estrategia diferente y también las capacidades de la organización, por lo que el modelo de capacidades debe basarse en los requisitos que deben tener los colegas para lograr la estrategia y la visión de la organización basada en la filosofía y la misión de la organización.

Durante la última década, el enfoque de competencias se ha convertido en la forma más útil y efectiva de lograr un alto desempeño y eficiencia en una organización. Sin embargo, es importante no caer en la tentación de adoptar el enfoque de competencias por capricho sin la debida preparación y comprensión de las diferentes aplicaciones y sus implicaciones (Daza, 2009)

2.4 Competencias actitudinales: Saber ser- saber actuar

Las competencias actitudinales de acuerdo con Yisela, y Sarria, (2021) son aquellas en las que los estudiantes solo se convertirá en protagonista de su aprendizaje si su rendimiento académico y su motivación en las clases logran desarrollarse, estas competencias se adaptan a los cambios constantes, sin embargo deben desarrollarse a medida de los cambios que se puedan presentar, lo importante de las competencias actitudinales es que suelen demostrar sus capacidades de forma tan natural que solo pueden ser notadas ante una observación minuciosa.

Adicionalmente, la formación actitudinal para las competencias se basa en procesos de educación formal (moral, razonamiento, actitud, valores, conducta, emociones y carácter) por ello es indispensable para la construcción de la personalidad el desarrollo de competencias que no solo se basa en el aprendizaje académico ya sea aprendido en sociedad o de forma autónoma, sino también en el desarrollo de competencias morales, crecimiento del razonamiento y generación de conductas sociales que ayuden e influyan en la formación de la personalidad (Izquierdo Moran et al., 2021).

De acuerdo con Mujica, y Orellana, (2019) los conceptos básicos de quienes somos y lo que tenemos no ha cambiado con el tiempo, como tampoco ha cambiado el significado de la palabra competencia, sin embargo, en un mundo globalizado la competencia en el que se requiere una educación integral, si ha tenido cambios fuertes a lo que obliga al ser adaptarse, y sobre todo a las universidades a aceptar que las competencias actitudinales son las más requeridas en la aldea global. Esto debe ser entendido por los dueños de muchas empresas que se han quedado en el pasado, como

también por las autoridades educativas de cada país quienes son responsables del crecimiento académico y personal de los estudiantes.

Rivadeneira (2015) indicó que las competencias actitudinales, se refieren al saber ser y saber actuar, donde destaca las relaciones interpersonales e intrapersonales buscando alcanzar valores actitudinales positivos como: confiabilidad, proactividad, flexibilidad, creatividad, resiliencia, confianza, empatía, comprensión, solidaridad, los que permitirán una mejora en las relaciones sociales, un clima favorable, dominio de aprendizaje y evitar los candados mentales. Las mencionadas barreras actitudinales por las cuales puede enfrentarse el individuo son colocadas en sociedad en su gran mayoría por personas que influyen en los centros educativos, que son los espacios más concurridos para la formación del ser en sociedad.

Se ha dicho que la actitud es una forma de pensar y configura la manera en que los individuos se relacionan con el mundo. La Enciclopedia Concisa afirma que, especialmente en el campo de la psicología, la actitud es una posición mental con respecto a un hecho o estado. Por parte de Angulo, (2017) la actitud significa la tendencia predominante de los individuos a responder favorable o desfavorablemente a un objeto (persona o grupo de personas), institución o eventos.

Por lo anterior, el Sena apunta al fortalecimiento de las habilidades blandas, no obstante, en algunos casos los estudiantes muestran actitudes desfavorables, afectando potenciar su comportamiento en el lugar donde han sido aceptados para realizar sus prácticas, este hecho motiva a investigar dichas causas e intervenir como docente de ética y maestrante en pedagogía social, de esta manera, lograr que el estudiante asuma actitudes adecuadas en todo contexto, motivándolo a que desarrolle características personales, como; madurez, seguridad emocional, autoestima, empatía, comunicación

asertiva, trabajo en equipo, manejo y resolución de conflictos, buenas relaciones interpersonales, ética personal, entre otras. Para ello es necesario que el equipo de docentes aporte a los estudiantes, entusiasmo, actitud positiva, coherencia y pertinencia, entre la enseñanza y la apropiación del conocimiento, puesto que esto les dará garantías de un aprendizaje integral.

Con base en lo anterior, se hace necesario aplicar una estrategia de intervención socio educativa, a través de actividades lúdico-pedagógicas para fortalecer en los estudiantes sus actitudes desfavorables y comportamentales del Ser, en su entorno laboral.

En consideración a lo expuesto, el estudiante debe fortalecer las habilidades blandas; saber ser, como complemento al saber y saber hacer para satisfacer las necesidades de recurso humano integral que demanda el sector productivo, en concordancia con los cambios del mundo actual.

Estas son algunas de las principales habilidades blandas que los empleadores requieren en sus colaboradores: Ética personal, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, motivación, paciencia, persuasión, capacidad de resolución de conflictos. Entre otras.

2.4.1 Honestidad, valor primordial en la Ética personal

Hablar de ética personal es hablar de normas, leyes y principios que cada individuo sigue en función de alcanzar el nivel de perfección humana al que aspira durante su proceso de ser y de realizar su ser, es un aspecto fundamental, en tanto que permite la reflexión, el razonamiento y el análisis objetivo de los comportamientos humanos y de su efecto en el individuo mismo en su cotidianidad.

De acuerdo con el documento titulado “El desarrollo de habilidades, valores y actitudes propuestos en la misión” del Tecnológico de Monterrey (2005) se expresa que

La honestidad está estrechamente relacionada con la verdad. La honestidad es la forma correcta de hacer las cosas de acuerdo con los valores y normas personales socialmente aceptados. La verdad en el sentido filosófico, como la honestidad en el sentido práctico, es una cualidad preciosa de la naturaleza humana. Las declaraciones de los sabios para comprender y comunicar la verdad son de gran valor para nosotros en este momento. La verdad debe pasar de amigo a amigo, de padre a hijo, de maestro a alumno. La cuestión es cómo lograrlo, qué pueden hacer los docentes para fomentarlo, en qué circunstancias, etc. Siempre hay que decir la verdad, ya que se basa en un conjunto de valores y actitudes.

Dentro de estas prácticas se encuentran aspectos como decir la verdad, No usar la propiedad o los recursos de otras personas sin permiso. Cumplir con las leyes y reglamentos, sin supervisión ni censura Actuar con integridad en todas las circunstancias y de acuerdo con sus valores y creencias personales. Aceptar cuando te equivocas, admítelo y afronta y acepta las consecuencias. No abuses de la confianza de los demás en ti mismo. No seas pasivo ante la deshonestidad de los demás. No aprovechar las oportunidades y no reconocer los logros de los demás.

2.4.2 Competencias Comunicativas (Asertividad)

Hay diversas formas de comunicación las cuales pueden expresar diferentes situaciones anímicas entre los seres humanos, destacándose la comunicación asertiva, esta consiste en saber transmitir de manera efectiva, clara franca, concisa y entendible un mensaje ante cualquier situación con inteligencia emocional. “Ser asertivos requiere el desarrollo de habilidades que permiten que el individuo se una persona directa, honesta y expresiva en sus comunicaciones; además de ser seguro, auto respetarse y tener la habilidad para hacer sentir valiosos a los demás. Comunicarse con asertividad permite transmitir las necesidades o deseos de forma madura y racional sin provocar el rechazo o malestar de la otra persona”. Villares, J (2009)

2.4.3 Trabajo en Equipo y liderazgo

El trabajo en equipo está directamente relacionado con los conceptos de cooperación, ayuda mutua y colaboración. Estos términos se refieren a un acto o efecto de colaboración o cooperación y ambos significan poner su parte en una tarea o actividad particular en la que otros están involucrados (Yisela, y Sarria, 2021). Trabajar juntos significa interdependencia para lograr objetivos e igualdad con todos los miembros. Lo anterior no significa que se suponga que sea una estructura homogénea, por el contrario, la misma heterogeneidad traerá más fortuna al trabajo del grupo. El aprendizaje cooperativo es una parte esencial del desarrollo de las habilidades de trabajo en equipo de los estudiantes (Ruano y Rosel, 2012). No solo mejora el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también estimula y fortalece sus habilidades intelectuales y sociales, principalmente debido al importante papel que juega la interacción con los demás, para la inteligencia. La inteligencia de aprendizaje crece a medida que los niños crecen. La llamada capacidad intelectual o competencia social.

2.4.4 Resolución de conflictos

El conflicto es inherente al ser humano; por las diversas formas del vivir la vida y las características de cada uno, por ello es normal las diferencias en pensamiento, carácter, posición ideológica entre otras en el desarrollo de toda actividad. En este sentido, la presencia de conflictos y su solución funcional y constructiva genera un aprendizaje personal, grupal y organizacional, pero, a su vez, es generador de dinamismo y cambio.

Una organización está compuesta por individuos, donde transcurre una gama de situaciones entre ellas algunas problemáticas por tanto se requiere recurso humano con las características ya señaladas para resolver de manera funcional y cooperativa las situaciones complejas propias de las relaciones interpersonales, de modo que se constituya una experiencia de aprendizaje. Por ello, según González (2010), en la

actualidad las empresas se desempeñan en un ambiente de competitividad y crecimiento acelerado, donde es imperativo satisfacer las necesidades de los clientes con eficiencia y productividad.

Ahora bien, los aportes acerca de las necesidades y capacidades en competencias actitudinales han sido abordados por diversos trabajos investigativos tanto a nivel nacional como internacional, se destacan, el papel de estas competencias en la situación laboral de muchos egresados, como se expone a continuación.

En el marco de las competencias actitudinales, Izquierdo Moran et al., (2021) consideran que los docentes deben prepararse tomando como base las necesidades y requerimientos de la sociedad, debido a que deben preparar sus alumnos para enfrentar las situaciones cotidianas que se le presentan en su ámbito laboral, es así que estos autores desarrollaron un estudio acerca del diseño de un programa de estrategia pedagógica para desarrollar habilidades académicas. Desde un enfoque cuantitativo y métodos analíticos como historia lógica y ecuaciones estructurales concluyeron el proceso de estrategias pedagógicas en los maestros como tema de estudios y herramienta útil para designar las necesidades de desarrollo de la capacidad de aprendizaje actuales de los estudiantes.

Por su parte, (Nuñez Lopez, 2014), apunta en su tesis doctoral que las relaciones profesionales entre los trabajadores sociales y los usuarios de los servicios se deben basar en la confianza. Esta relación de confianza se consigue a través de la utilización de procedimientos claros y explícitos; en donde los trabajadores sociales actúan de forma comprometida, a partir de valores como la confianza y empatía hacia los usuarios.

Asegura de esta manera que los valores y atributos entienden todas aquellas actitudes personales que ayuden en el desarrollo de las acciones comunitarias, y que en ocasiones son complejas, en el sentido de vehicularlas en acciones específicas de trabajo:

respeto hacia las personas; inclusividad; pasión; energía y optimismo. Se observa con este planteamiento que este autor se acerca más a la estrategia de intervención socioeducativa a los estudiantes que requieren el fortalecimiento de las habilidades blandas y que muestran actitudes favorables durante sus prácticas en el entorno laboral

Pérez Cruz y Pinto Pérez, (2020) analizaron los determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios mencionando que la diversidad de cambios económicos, tecnológicos y sociales que se han venido presentando recientemente, gracias a fenómenos como la globalización y el avance de la tecnología, afectando al mercado laboral y en específico en aspectos como la comprensión de la fuerza laboral, el empleo, las transiciones de regulaciones entre la educación y el trabajo, en las estrategias de capacitación, así como en ajustes avanzados. Es así como los resultados de este trabajo demuestran una visión general de una serie de elementos centrales en torno a la relación entre la educación superior y el mercado laboral para trabajar con los conceptos, prácticas y herramientas para políticas económicas y educativas. El objetivo fue evaluar estadísticamente qué variables integradas como niveles, elementos académicos, capacitación y habilidades personales se requiere para la inserción laboral de los egresados, concluyendo que son variables como la ética personal, la asertividad, la resolución de conflicto, el espíritu empresarial, el trabajo en equipo y el clima laboral con excelentes relaciones interpersonales sumado a ello la inteligencia emocional.

Bajo este marco y debido a la interacción entre personas y culturas, esto conduce a la construcción de identidad, y es importante que los programas de educación vigilen la salud emocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje, los docentes adoptan un enfoque holístico para promover el desarrollo de una buena actitud hacia el

contenido de aprendizaje, especialmente cuando hay factores que pueden afectar negativamente el compromiso y la motivación de los estudiantes. Además, la adquisición y el análisis de los triángulos de información que definen las experiencias familiares, recreativas y/o deportivas en el entorno sociocultural de un estudiante es fundamental para abordar cuestiones prácticas sobre la dimensión emocional de los estudiantes.

Por su parte, (Del Pozo, 2018) apunta desde la Animación sociocultural y desarrollo comunitario (Educación ética y valores humanos, educación para la paz, etnoeducación, educación popular, educación campesina, multiculturalidad, animación sociocultural, dinamización y participación juvenil, formación laboral para la inclusión, desarrollo comunitario, escuela, familia y sociedad, educación para la sostenibilidad, etc.) y la Educación de las personas adultas y mayores (Educación de adultos), (Educación permanente, educación para personas adultas, a valorar la importancia de actuar correctamente frente a situaciones relacionadas con conflictos, dificultades de convivencias, problemas de adaptación, dilemas éticos, falta de compromiso, sentido de pertenencia, inconvenientes para relacionarse y/o comunicarse de manera empática para trabajar en equipo, o simplemente respetar las diferencias de cada quien según su cultura y manera de pensar, en fin, y muchas otras dificultades que se puedan presentar en el ámbito personal, laboral y social; lo que amerita, una reflexión mediante la pedagogía del diálogo con una verdadera comunicación efectiva para así tomar conciencia de los mecanismos que se mueven cuando los individuos se interrelacionan verbalmente generando el pensamiento crítico y constructivo.

3. Análisis del contexto y de la población

A) Contexto sociopolítico, territorial, socioeconómico, geográfico

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- tiene como misión desempeñar funciones propias del Estado, estas son; invertir en el desarrollo social y tecnológico de los trabajadores colombianos, brindar e implementar una formación profesional integral que permita a todos participar, dedicarse y desarrollar actividades productivas que contribuyan al desarrollo de la sociedad, es así que su declaración de valor se compromete a actuar de buena fe y ser transparente en sus pretensiones para el cumplimiento de sus funciones, ser accesible sin ningún tipo de discriminación, facilitar el acceso a la información relacionada con los servicios que presta la unidad, brindar información oportuna, en un lenguaje claro, dentro del plazo establecido por la ley, promover paso a paso la disponibilidad de todos los canales de atención, comunicación a través de visitas, reclamos, consultas y canales de atención sugeridos.

En cuanto al SENA en su sede Atlántico, su ubicación convierte a la capital Barranquilla en una excelente opción para el desarrollo competitivo de la región y del país. Como uno de los puertos marítimos más importantes, conocido como el modelo nacional de procesos logísticos y de comercio internacional, desarrollando actividades en temas de calidad y ampliando el alcance de las actividades para satisfacer las necesidades del sector empresarial emergente, como resultado de los tratados de libre comercio con otros países que permitirán a la región y a este país cumplir con los estándares internacionales en todo su proceso productivo para ser identificado como un polo de desarrollo.

Con cuatro centros de formación profesional, cubre 23 municipios, brindando servicios de consultoría a través de proyectos y alianzas con empresas públicas y privadas. Presidió el Comité del Área de Tránsito Fluvial para aumentar la competitividad y

calificar al personal necesario, ofreciendo una amplia gama de programas de capacitación en ingeniería, diseño, mantenimiento de maquinaria y desarrollo de personal en los principales sectores como salud, turismo y otros. agronegocios etc.

B) Análisis de la población y sus familias (características principales).

b.1) Sociodemográficas

Las cifras de 2020 están extraídas del informe estadístico de la Oficina de Planificación del SENA Al 31 de octubre, en donde había 782,551 estudiantes en 2020. El 54% de ellos son mujeres que participan en programas de formación profesional y otros, El 46% son hombres. En cuanto a la ubicación geográfica, 6 regiones se concentran en un 52,7%. Entre los aprendices ocupados, estos son: Región Capital Regional (11,7%), Región Antioquia (11,1%), Regional Valle (9,0%), Regional Cundinamarca (9,0%), Regional Atlántico (6,3%), la cual es el foco de la población y Santander (5,6%).

En cuanto al grupo de edad, es claro que, para los diferentes niveles de formación de los estudiantes del SENA, el 48% de los cursos técnicos son aprendices de hasta 17 años y el 33% son aprendices de 18 a 24 años. Para los programas de educación superior predominan los de 18 a 24 años, con un 54% y un 20% de estudiantes de 25 a 30 años. Por el contrario, la tutoría privada se dividió en tres grupos principales, con un 30 % entre 18 y 24 años, luego entre 31 y 40 años (23 %) y entre 25 y 30 años (21 %).

De igual forma, cuando se trata de etnias, es claro que cuando se trata de pueblos indígenas, que en su mayoría se encuentran en las regiones Amazonas, Vaupés, Guainía, Vichada, Putumayo y Sucre. En contraste, las regiones de Nariño y Chocó presentaron el mayor porcentaje de aprendices afrocolombianos, al igual que Magdalena, Valle, Bolívar, Santander, Antioquia, Cundinamarca, Quindío, Región Capital, Boyacá y Región Atlántica.

b.2) Educativas

En relación con el nivel de formación de educación superior, 5 regionales concentran el 60% de los estudiantes matriculados, las cuales son: Regional Distrito Capital (25.0%), Regional Antioquia (16.4%), Regional Cundinamarca (7.3%), Regional Valle (6.1%) y Regional Atlántico (5.4%). En relación, con la participación por género, el 50.8% son mujeres y el 49.2% son hombres.

En cuanto al nivel educativo a nivel universitario, el 60% de la matrícula de formación profesional se concentra en 5 regiones: Región Capital (25,0%), Región de Antioquia (16,4%), Región Cundinamarca (7,3%), Región del Valle (6,1%) y Océano Atlántico. Región (5,4%). En cuanto a la participación de género, las mujeres representaron el 50,8% y los hombres el 49,2%.

b.3) Salud

En cuanto al tema de salud, El SENA, ante la emergencia sanitaria declarada a nivel mundial por la pandemia COVID 19, y acogiendo los lineamientos de medidas de bioseguridad del Gobierno Nacional, establecidos en la Resolución No. 666 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, la entidad suspendió la formación presencial en todos los centros de formación y sus respectivas sedes a nivel nacional. A partir de ese momento, atendió y atiende de manera virtual a todos los aprendices que se forman presencialmente a través de su plataforma virtual.

La entidad lidera protocolos de protección a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en el Decreto 1443 de 2014, para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los servidores públicos y colaboradores del SENA.

El retorno ha sido paulatino y por turnos en cada una de las sedes, teniendo en cuenta que, como entidad pública, procura una responsabilidad social con la comunidad,

es por ello que aún se siguen exigiendo los elementos de protección adecuados durante el tiempo que permanezcan dentro de las instalaciones de la Entidad, donde presten sus servicios o ambientes de formación y cumplir las medidas generales de bioseguridad como: lavado de manos, aislamiento, distanciamiento, autocuidado, desinfección y tapabocas, entre otros.

Por otro lado, a través de la oficina de bienestar al aprendiz y funcionario, la entidad contribuye a la salud física y emocional tanto para estudiantes, docentes y administrativos con jornadas recreativas, pausas activas, asesorías psicológicas entre otros.

b.4) Laborales

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito esencial que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política Institucional de gestión del Talento humano, para que el SENA cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos con el fin de que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad. Para hacer operativo el proceso del capital humano en el SENA es necesario iniciar con el levantamiento del diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales. Los resultados del ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal para ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias, como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, bien sea con la CNSC, cazatalentos, universidades, etc.). Para atender dichas insuficiencias de personal.

Los Decretos 1424 de 19981, 250 de 20042, 2989 de 20083 y 4591 de 20114, 5955 de 2016 y 5526 de 2017, establecen la planta de empleos en 9.225 empleos públicos. (sin contar con el personal contratado)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales y contratistas. En consecuencia y mediante los decretos antes citados se estableció la actual Planta de Empleos del SENA a los cuales se les aplica la Ley 909 de 2004 distribuida de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo, Asesor, Instructor, Profesional, Técnico y Asistencial. Las profesiones son clasificadas de acuerdo con la necesidad del servicio, perfiles, experiencia, tales como Administrativas, jurídicas, humanistas, ingenierías, Pedagógicas entre otras.

Por otro lado, El SENA cuenta con la plataforma de la Agencia Pública de Empleo (APE), donde cualquier persona puede acceder a este aplicativo para participar de una oportunidad de trabajo y los empresarios encuentran el talento humano que necesitan.

Además, es un operador autorizado por el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral en Colombia y en el exterior.

b.5) Sociales

El SENA aporta formación profesional integral a la fuerza laboral del sector productivo con el uso y apropiación de tecnología e innovación para el servicio de personas y empresas; contribuyendo decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de:

-Los relevantes aportes a la productividad de las empresas.

-La contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.

-El aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y regiones.

-La integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.

-La calidad y los estándares internacionales de su formación profesional integral.

-La incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.

-Su estrecha relación con el sector educativo (media y superior).

-La excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos, financieros) (PES 2020, p. 12).

-La Ruta de atención con enfoque diferencial parra la atención de poblaciones vulnerables tales como víctimas de violencia, población con discapacidad, Población indígena, Población Afrocolombiana, comunidades negras, Palenqueras, Raizales, Población Privados de la Libertad, Población de Trata de personas, Tercera Edad, Población de Adolescentes y Jóvenes vulnerables, Adolescentes en conflicto con la Ley Penal, Mujer cabeza de Hogar, Población en Proceso de reincorporación, Reintegración, Población víctimas de ataques con agentes químicos, LGTB, población Rrom.

C) Cultura organizacional de la agencia:

c.1) Nombre:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un organismo estatal en Colombia que desde su fundación en 1957 brinda formación para el trabajo con cursos gratuitos de capacitación técnicos y tecnológicos, contribuye al desarrollo económico, y

social del país. Depende del Ministerio de Trabajo de Colombia, aunque tiene autonomía administrativa.

c.2) Misión:

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994)

c.3) Objetivos:

- Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.
- Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
- Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.
- Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.
- Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.

- Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

c.4) Historia:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) fue creado en 1957 por Decreto No. 118 del 21 de junio de 1957 por iniciativa conjunta de trabajadores, empresarios organizados, la Iglesia Católica y la Fundación Internacional del Trabajo. Es una organización pública del orden estatal, con personalidad jurídica, propiedad independiente y autonomía administrativa, a cargo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia. Durante la década de 1990, la internacionalización de la economía aumentó la competencia en los negocios. En consecuencia, se promulgó la Ley Núm. 119 de 1994 para reestructurar esta organización a fin de brindar un programa integral de formación profesional en todos los sectores de la economía. A partir de ese periodo la institución ha hecho grandes aportes en el desarrollo económico y social del país.

c.5) Naturaleza de la entidad y población que atiende:

:El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA - Es un establecimiento público del orden nacional, es una entidad tripartita (Gobierno, empresarios y trabajadores) que contribuye a la competitividad de Colombia, incrementando la productividad de las empresas y cumpliendo con la función de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, brindando una formación profesional integral en los niveles auxiliar, operario, técnico, profundización técnica, tecnólogo, especialización tecnológica y complementarios de manera gratuita a todas aquellas personas que deseen engrosar las actividades productivas de las empresas que luchen por obtener una mayor productividad y competitividad en el mercado global sin dejar de un lado la inclusión social, generando proyectos de responsabilidad social, por tanto, se desarrollan permanentemente

programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

El Sena ha venido ampliando su concepción sobre la población destinataria, desde el sujeto individual, hasta todas aquellas agrupaciones, bien sea sociales, económicas, gremiales, sindicales o comunitarias con las que interactúa para la generación, desarrollo y puesta en marcha de una amplia gama de opciones formativas. De acuerdo con la Ley 119 de 1994, la población destinataria son "los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva".

La oferta educativa está al alcance de todos, acomodándose a las necesidades de cada región y comprometiéndose con el desarrollo tecnológico (Tecno parques y Tecno academias). Hoy en día el SENA ha sido denominado el brazo operativo de la Economía Naranja por su presencia en todo el país a través de 33 regionales y 117 Centros.

Por otro lado, cuenta con La Gestión Integral del Talento Humano, esta tiene como propósito esencial que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política Institucional de gestión del Talento humano, para que el SENA cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos con el fin de que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad. Para hacer operativo el proceso del capital humano en el SENA es necesario iniciar con el levantamiento del diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales. Los resultados del ejercicio se contrastan

con la disponibilidad y necesidades de personal para ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias, como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, bien sea con la CNSC, cazatalentos, universidades, etc.). Para atender dichas insuficiencias de personal.

Los Decretos 1424 de 19981, 250 de 20042, 2989 de 20083 y 4591 de 20114, 5955 de 2016 y 5526 de 2017, establecen la planta de empleos en 9.225 empleos públicos. (sin contar con el personal contratado)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales y contratistas. En consecuencia y mediante los decretos antes citados se estableció la actual Planta de Empleos del SENA a los cuales se les aplica la Ley 909 de 2004 distribuida de acuerdo con los siguientes niveles: Directivo, Asesor, Instructor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Las profesiones son clasificadas de acuerdo con la necesidad del servicio, perfiles, experiencia, tales como Administrativas, jurídicas, humanistas, ingenierías, Pedagógicas entre otras.

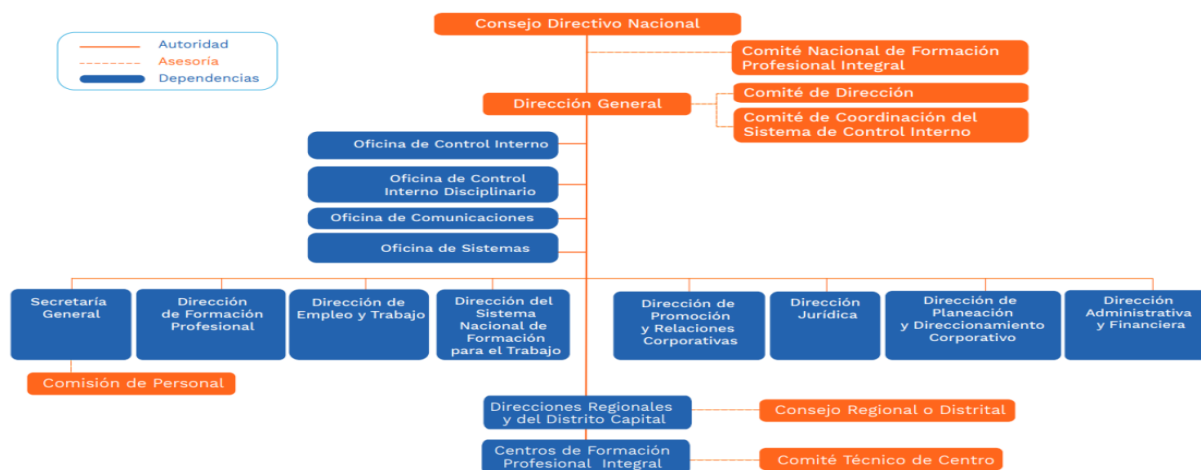
c 6.) Ubicación:

Dirección Regional **Sena Barranquilla**: Carrera 43 ° 42-40, piso 11

teléfono: (5) 3514196.

c.7) Organigrama:

El organigrama se puede observar en la siguiente gráfica:



Grafica 1. Organigrama SENA

4. Evaluación de necesidades y capacidades

En el siguiente apartado presentamos la evaluación de necesidades y capacidades a partir de la participación de 10 estudiantes inscritos en el programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla en su proceso de educación integral.

a) Fase preevaluativa

Esta Fase la destinamos para conocer la realidad en cuanto a las necesidades y capacidades de la población diversa del programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla en donde laboro como docente, impartiendo formación en el área de humanidades, específicamente la competencia de Ética, también participo como practicante del Máster en Pedagogía Social. Esta posición me da la oportunidad de realizar un acercamiento para analizar los procesos de educación integral de la población perteneciente al centro académico, sus necesidades y capacidades, con una perspectiva objetiva y neutral a la investigación que aportará a las acciones interdisciplinarias en los procesos académicos y operativos integrales, para abrir más las puertas para una formación más preparada de la realidad laboral y social.

Para fortalecer la formación Ética se desarrolla la competencia o asignatura “Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los

contextos laboral y social”, y entre sus resultados de aprendizaje propone, interactuar en los contextos productivos y sociales en función de los principios y valores universales. Asimismo, busca desarrollar procesos comunicativos eficaces y asertivos dentro de criterios de racionalidad que posibiliten la convivencia, el establecimiento de acuerdos, la construcción colectiva del conocimiento y la resolución de problemas de carácter productivo y social.

Viendo reflejado a diario en algunos estudiantes actitudes y comportamientos desfavorables, como la intolerancia, el irrespeto, el maltrato y la deshonestidad entre otros, han sido detonantes motivacionales para realizar e implementar estrategias socio pedagógicas para valorar la importancia de actuar correctamente frente a situaciones relacionadas con conflictos, dificultades de convivencias, problemas de adaptación, dilemas, falta de compromiso, inconvenientes para relacionarse o trabajar en grupo, en fin, muchas otras dificultades que se puedan presentar en el ámbito laboral y personal.

Por todo lo anterior, y basado en una revisión teórica de las temáticas abordadas desde la mirada de la Pedagogía Social, como las competencias actitudinales. Recordando que estas competencias actitudinales de acuerdo con Yisela y Sarria (2021) son aquellas en las que los estudiantes solo se convertirán en protagonista de su aprendizaje si su rendimiento académico y su motivación en las clases logran desarrollarse, estas competencias se adaptan a los cambios constantes, sin embargo deben desarrollarse a medida de los cambios que se puedan presentar, lo importante de las competencias actitudinales es que suelen demostrar sus capacidades de forma tan natural que solo pueden ser notadas ante una observación minuciosa.

b) Fase evaluativa

Antes de iniciar con la intervención socioeducativa, es necesario clarificar las demandas del contexto y priorizar las necesidades de la población. Con el apoyo del

centro de educación superior, según Anijovich et al., (2021) la institución corresponde a una visión pedagógica de su proceso de desarrollo, desde la capacidad analítica (interpretar e interpretar la realidad social que pretende “actuar”) hasta organizar, expresar y evaluar sus logros, en especial sus derechos y necesidades socioculturales que los motivan en términos de satisfacción.”.

Teniendo siempre en consideración que, este proceso de intervención se aborda desde el marco de atención a la educación integral; con miras al ofrecimiento de una educación de calidad y que responda a las necesidades actuales. Este fundamento teórico nos permite realizar una adecuada construcción pedagógica del contexto y sus fenómenos sociales para la transformación del mismo, como lo expresa Pineda et al., (2019) haciendo énfasis en que esta base teórica es efectivamente la esencia del modelo de enseñanza y la esencia de la acción, en la construcción de la enseñanza (planificación, ejecución y evaluación; periodicidad y cooperación) que busca la calidad y pertinencia de la transformación social, la profesionalización del proceso es decisiva. Esta sustantividad para la acción como lo manifiestan los anteriores autores, siendo una de las cualidades del pedagogo y el educador social, que la desarrolla en todos estos ámbitos, y colabora en la formación de equipos multidisciplinares.

De acuerdo con García Cantillo (2021), para una adecuada identificación, análisis y clasificación de las necesidades en contexto, el modelo de Bradshaw es una propuesta precisa y práctica para el campo de la investigación de las necesidades humanas, muy relevante para dicha investigación, y proporciona un conjunto de criterios para evaluar cómo el modelo es útil para sociedad, Un punto de referencia para categorizar los requisitos. De conformidad con el modelo en mención, a continuación, se presentarán más adelante las necesidades y capacidades.

El contexto antes expuesto, se ha abordado con el apoyo de la Comisión o equipo ejecutor de Profesores y Estudiantes del SENA en su programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla quienes velan por la ejecución de todos los procesos educativo que desde su competencia se derivan, articulando con otras instancias institucionales para la implementación de la ruta de acompañamiento a la educación integral, a través de la cual han focalizado sus servicios a la población estudiantil y que, se validan a partir de las categorías empleadas para la evaluación de las necesidades que a continuación se describen. Dichas necesidades se exploraron en las voces de los estudiantes, docentes, coordinadores y administrativos, a través de las siguiente técnicas e instrumentos: Entrevistas y cuestionarios, transcripciones de entrevistas.

Se tuvieron en cuenta cuatro categorías generales para poder establecer las necesidades que establece el modelo de Bradshaw.

✓ **Resolución de conflictos:** Los aprendices entrevistados mencionan que se les dificulta negociar aspectos fundamentales al interior de sus hogares y en sus actividades académicas, por momentos, quieren proponer alternativas ante las problemáticas que se presentan, pero debido a que quieren evitar conflictos y discusiones prefieren desistir y simplemente acatar las órdenes sin importar si esto pueda ir en contra de sus interés o necesidades.

✓ **Competencias comunicativas (asertividad)** El aprendiz en general se expresa bien tanto en la comunicación verbal como escrita en cuanto a la parte técnica o relativa al desempeño de sus funciones, sin embargo, se requieren reforzar las habilidades enfocadas a la expresión de opiniones, creencias y pensamientos, dado que los aprendices no saben específicamente como decir lo que sienten o lo que opinan o tienen algunas dificultades para hablar de temas diferentes al desarrollo de su ámbito técnico y profesional.

✓ **Ética personal** En muchos casos los aprendices demuestran ser honestos y cumplir cabalmente con las reglas tanto al interior de las aulas como afuera de ellas, sin embargo, en algunos casos se presentan actos de deshonestidad, de forma específica, copias de tareas, actividades académicas y/o exámenes, presentar documentos de otras fuentes como propios, incumplimiento de horarios, dificultad para seguir reglas, entre, otros.

✓ **Trabajo en Equipo** De acuerdo con los aprendices los trabajos individuales les parecen mejor que los grupos, debido a que la dependencia de otros para el logro de los objetivos provoca que algunos aprendices trabajen o se esfuercen menos que otros, hecho que provoca un descontento por las actividades de grupo.

b.1) Evaluación de necesidades percibidas

Para el servicio de formación del SENA a nivel nacional, la formación profesional integral tiene como objetivo satisfacer la demanda de talento que labora en el sector manufacturero e industrial, y así lograr una mayor calidad de vida de los egresados y que la práctica les permita desarrollarse familiar, social y culturalmente. El mercado laboral actual es más competitivo y requiere altos niveles de habilidades y formación. Es fundamental hacer referencia a los cambios en la educación integral para este talento, y cómo responder de manera efectiva e inmediata a estos nuevos desafíos en la formación de egresados del SENA. (Lopez Ospina, 2021).

En ese sentido el SENA brinda oportunidades de capacitación que son relevantes para el contexto laboral actual en el que se requiere que los empleados innoven constantemente, para luchar por la mejora continua. Esto redundará ahora en una mejora de sus competencias y por tanto de su productividad y ciertamente en una mejora de su diseño de vida y desarrollo humano, con un enfoque fundamental del conjunto del proceso

de aprendizaje. Es por lo que a continuación se exponen las principales necesidades percibidas del programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla.

✓ **Coordinadores de programa**

Tomando en consideración las entrevistas realizadas a estudiantes, coordinadores y docentes, desde la coordinación del programa son muchos los retos y desafíos que asumen sus funcionarios debido a que deben velar por el funcionamiento adecuado de todos los aspectos de los procesos de formación de sus respectivos programas, en ese sentido, estos tienen una gran cantidad de aspectos por atender y enfocarse en aquellos que requiere de máxima atención debido a su complejidad y su importancia para el desarrollo normal de los procesos formativos.

En ese contexto una de las necesidades que se perciben en este aspecto es que en muchos casos los coordinadores, desde su posición, no les es posible observar de cerca los procesos formativos y los requerimientos de educación integral debido a muchas responsabilidades. Lo anterior o claramente es responsabilidad del docente, pero muchos funcionarios de nivel superior que no están involucrados directamente con los alumnos no saben que necesidades además de las técnicas y cognoscitivas tienen los alumnos, y mucho menos las características de las problemáticas que pueden enfrentar a nivel de competencias aptitudinales no solamente en el ámbito académico si no en su formación integral como individuos.

✓ **Docentes**

Los docentes dentro del SENA desempeñan un papel clave en la educación integral debido a su impacto en la vida de los alumnos, por lo que se necesitan docentes

dedicados e integrales que puedan fomentar la transversalidad en el proceso para que todos sus aprendices puedan lograr los resultados de aprendizaje que desean.

En este contexto, uno de sus problemas es que en las situaciones presenciales pueden relacionarse directamente con las situaciones que ocurren en el aula, valorando las actitudes de los alumnos y las señales conductuales y físicas que indican si están aprendiendo o no. Sin embargo, debido al aislamiento a causa de la Covid 19 y las aulas virtuales, sus cargas de trabajo han aumentado, y el tiempo que les toma preparar guías de aprendizaje, materiales didácticos y tutoriales para introducirlos en su enseñanza, procesar evaluaciones de calidad del trabajo virtual y reuniones de aprendizaje extensas ha aumentado, saturando a los docentes. Sin embargo, y con la vuelta de la presencialidad a la educación superior son otras las necesidades de los docentes.

En ese orden de ideas los docentes han manifestado que requieren de más herramientas transversales en el ambiente de aprendizaje, es decir, instrumentos que les permitan incrementar los procesos de enseñanza con enfoque en una educación integral más allá de lo estrictamente académico.

b. 2) Evaluación de Necesidades expresadas

Una vez que se han recogido los testimonios de los actores dentro del sistema, se procede a identificar en que medidas las necesidades expresadas recopiladas están consistentes con la realidad a la que se enfrentan estos actores y se muestran a continuación.

✓ Estudiantes:

La mayoría de estudiantes entrevistados manifestó la necesidad de contar con una educación integral para desempeñarse en mejor medidas en su etapa productiva, esto implica que los propios aprendices sienten que, aunque los conocimientos adquiridos son

relevantes para su formación, todavía requieren mayor atención a la parte integral, debido a que mucho de estos aprendices vienen de contextos familiares y personales difíciles, haciendo que cuestiones como la resolución de conflictos, comunicación, ética y valores además de trabajo en equipo son aspectos en los que ellos reconocen que necesitan un mayor refuerzo.

✓ **Docentes:**

Desde los docentes las preocupaciones respecto a una educación integral para los aprendices radican en dos aspectos; En primera instancia, los docentes se sentían bastante presionados durante las épocas de confinamiento en donde la carga laboral aumentaba debido a que debían preparar sus clases en la modalidad virtual y junto a sus demás obligaciones esto demandaba mucho más tiempo comparado con las clases presenciales. Sin embargo, y luego de que poco a poco se retornara a la presencialidad, esta presión fue mitigándose, no obstante, con esta época muchos docentes se dieron cuenta que quizás las herramientas que estaban utilizando no eran tan eficaces como las que se aborda a continuación.

En segunda instancia, los docentes expresaron que se requieren nuevas herramientas para llegar de forma más eficaz a sus aprendices enfocándose en enseñanza integral, es decir, aquella vinculada con valores y otras habilidades. De forma específica, los docentes declararon que requieren herramientas más didácticas para enseñar aspectos como resolución de conflictos y valores, adicionalmente, otras habilidades también pueden ser abordada con estas nuevas herramientas.

b. 3) Evaluación de Necesidades Comparadas

Luego de la evaluación de necesidades expresadas por parte de los docentes y aprendices, esta requiere ser comparada de tal manera que se evalué si los actores involucrados no poseen los recursos y servicios.

Desde el punto de vistas de los aprendices, estos requieren de un enfoque integral en su proceso de aprendizaje, es decir, que aunque consideran que en la parte técnica y operativa se encuentran en un procesos de formación constante, otras habilidades que también requieren se están quedando de lado, por ejemplo, la intensificación en la formación en habilidades blandas debido a que vienen de contextos familiares y personales difíciles en donde se enfrentan a situaciones complejas, con creencias arraigadas y aprendizajes desfavorables en cuanto a actitudes y comportamiento, requiriendo desaprender y volver a aprender con la práctica y vivencia de valores.

Por su parte, comparativamente los docentes tienen la necesidad de abordar el proceso de aprendizaje integral con herramientas que les permita llegar de forma más eficaz ante los aprendices, esto es, por medio de videos, charlas, reuniones, conversatorios y otros espacios que muchos docentes no tienen en clase y que si bien podrían ocupar algo de tiempo en ello es posible que se descuide la parte técnica.

En síntesis, se presentaron las necesidades y capacidades de los actores involucrados en la temática, demostrando que tanto los docentes como aprendices tienen ciertas necesidades en educación integral que se pueden mejorar con la finalidad de formar un egresado con valores y virtudes que se inserte con éxito en el mercado laboral.

C) 4) Fase post-evaluativa (priorización)

Luego del análisis de la realidad elaborada a partir de las entrevistas realizadas a diferentes actores de la comunidad del programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla, desde el marco normativo de las políticas de educación integral se abre un

panorama para seguir construyendo caminos que permitan comprender, valorar y atender la educación integral, estableciendo orientaciones socioeducativas que deben realizarse en el aula, con y para los aprendices, facilitando, potenciando y estimulando sus procesos de aprendizaje. Esto de acuerdo con Uría Salvador (2022) los participantes apoyados aprenden a identificar recursos y adquieren habilidades para enfrentar y manejar sus desafíos y problemas.

Toda esta información anterior recogida, es muy importante, debido a que permite evaluar a la población, según sus necesidades y las del contextos que, redireccionan algunos de los pasos en la intervención, como señala Loayza Medina (2018), respecto al uso de escalas, cuestionarios y listas de verificación puede ayudar a la investigación y la práctica y permitir la evaluación de una gran cantidad de temas en un período de tiempo relativamente corto, ahorrando tiempo y esfuerzo significativos además de explorar múltiples comportamientos.

Aunque se han identificado muchas temática u opciones de ruta de abordajes por la cantidad de necesidades en la población y el contexto, esta evaluación del análisis de la realidad lleva una convergencia y es en la práctica del docente, por lo tanto, la priorización del abordaje y todas la necesidades irá enfocada a la formación profesoral hacia la educación integral, desde el punto de vista sociocultural, político, epistemológico y socioeducativo, que tendrá positivas y exitosas repercusiones en unas clases más integrales, evaluaciones pertinentes y seguimientos precisos desde lo individual como desde lo colectivo, que ayude a la realización personal del aprendiz, el desarrollo de habilidades para la vida y el alcance efectivo de los objetivos de aprendizajes en toda su formación. Al respecto, Ríos & Palma (2018) expresan que, entre las múltiples tareas y fines de la pedagogía social, existe la necesidad o el imperativo de promover el desarrollo

de actividades individuales con responsabilidad colectiva. Es así como se debe educar de tal manera que las personas puedan elegir y así utilizar sus capacidades.

Dándole también la oportunidad a los profesores de crecer profesionalmente y que puedan aprender, comprender y apoyar la educación integral, no solo dentro del campus, sino desde su cotidianidad. En esta misma línea, García Cantillo (2021) expresa que se debe estar listo para funcionar, teniendo en cuenta no solo el problema individual, sino también todas las variables del contexto social y social que lo determinan.

La propuesta de validación de atención y acompañamiento a la educación integral del programa de Hotelería y turismo, seccional Barranquilla pretende constituirse en una acción institucional que permite fortalecer los programas de formación de profesores frente a la innovación, desarrollo de evaluaciones equitativas, recursos y metodologías que propicien clases integrales.

5. Diagnóstico final

La Educación es un derecho humano fundamental que ocupa el centro mismo de la misión de la UNESCO, y está indisolublemente ligado a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y a muchos otros instrumentos internacionales en derechos humanos.

Las luchas por el reconocimiento de los derechos humanos, y en particular del derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes han generado cambios constantes en lo que se concibe directamente a las formas como las sociedades se han organizado en lo político y económico, teniendo en cuenta las dimensiones educativas, morales, religiosas y socio-culturales que en general han implicado transformaciones en las pautas de crianza de cada familia, del sistema educativo, y que son producto de una legislación que da cuenta de los intereses políticos de cada nación en un determinado momento, así como también de hacer efectivo el reconocimiento de este sector de la población como sujetos sociales de derecho.

Por su parte, la institución Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que es un establecimiento público del orden nacional, responde a las necesidades del sector productivo, capacitando recurso humano integral; contribuye a la competitividad de Colombia, incrementando la productividad de las empresas y cumpliendo con la función de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, brindando formación profesional en los niveles auxiliar, operario, técnico, profundización técnica, tecnológica, especialización tecnológica y complementarios de manera gratuita a todos los sectores de la población. Cada uno de estos programas matricula aproximadamente 50 personas entre jóvenes y adultos para recibir formación, en la cual el estudiante debe asistir a su centro de formación durante 6 meses, técnicos y 14 meses Tecnólogos. La segunda etapa comprende 6 meses de práctica en donde el estudiante pone a prueba los conocimientos adquiridos en un entorno laboral.

El joven que se matricula en esta institución en su gran mayoría arrastra consigo el drama de los factores socioculturales, en donde debe decidir si estudiar o buscar el sustento de manera informal para sí mismo y su familia. Los rezagos históricos derivados primordialmente de la pobreza en la que está sumergida una mayor parte de nuestra Nación hacen que un selecto grupo de niños, niñas y adolescentes enfrenten problemas emergentes como los cánceres de las distintas adicciones, maltrato, violencia intrafamiliar, víctimas de conflicto armado, entre otros, por tanto, en medio de la supervivencia los antivalores imperan. No obstante, el joven ve al SENA como una tabla de salvación, encuentra la oportunidad de capacitarse en esta institución para cualificarse y conseguir un empleo y así de esta manera vivir dignamente con sus familiares.

El estudiante aún esfuerzos con la certeza de que a su egreso podrá desempeñarse con técnicas y conocimiento en el entorno laboral. Para el equipo ejecutor de docentes es un reto maravilloso lograr conseguir que estos jóvenes alcancen sus metas, no es fácil para algunos adaptarse a las exigencias académicas y comportamentales propias de la formación para el trabajo impartidas en el SENA.

Por lo anterior en el ejercicio de la práctica encontramos aprendices que, aunque se forman integralmente en la institución muestran actitudes desfavorables en el entorno laboral, es por ello la razón de este proyecto; atender la problemática desde dos principios importantes para lograr una adecuada intervención socio educativa: Corresponsabilidad y transversalidad. La corresponsabilidad, es uno de los principios básicos, ya que holísticamente el ser humano abarca una serie de participaciones imperiosas para su correcto desarrollo y proceso en su recuperación social, como lo es la familia, la escuela y el entorno. Y la transversalidad como una oportunidad de aprendizaje integral entre las dimensiones cognitiva, éticas, estéticas y culturales.

Tabla 1. Ruta de análisis de problemática en contexto comunitario

Aspecto	Describa el problema señalando los posibles elementos, sus relaciones y consecuencias en el desarrollo y calidad de vida.	Describa las posibles causas del problema.
<p>Fortalecimiento de habilidades blandas para la mejora del desempeño actitudinal en el entorno laboral</p>	<p>La problemática se presenta en las actitudes desfavorables de algunos estudiantes en el entorno laboral, trayendo consigo consecuencias de despido y/ o cancelación de la etapa practica por parte de los empleadores.</p> <p>Otra de las consecuencias apunta a la no contratación a futuro. De esta manera se aborda la problemática desde la reeducación integral hacia el estudiante de vista sociocultural y socioeducativo, y que tendrá positivas y exitosas repercusiones a partir de los talleres integrales en habilidades blandas para vida.</p>	<p>Una comunidad carente de justicia social, y desvalorizada a partir de las etiquetas excluyentes propiciando con esto casos de niños, jóvenes y adolescentes desescolarizados, inmersos en la vorágine de eventos colaterales como los canceres de la sociedad: maltrato, violencia intrafamiliar sumado a ello observar la práctica de antivalores como algo natural.</p> <p>Es así como encontramos jóvenes con comportamientos y actitudes desfavorables en sus relaciones interpersonales, y para lograr individuos formados de manera integral es necesario el acompañamiento hasta finalizar su proceso educativo a fin de preparar al individuo para vivir en sociedad (Manzanares 2018).</p>

6. Diseño de las acciones de Intervención Socioeducativa

El SENA a través de sus programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo seccional Barranquilla, capacita aprendices para que estos respondan a las necesidades de personal de los sectores hotelero, turístico y gastronómico, la formación que reciben es integral, esto es: un proceso educativo teórico-práctico, orientado hacia el desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológico y de actitudes- valores para el desarrollo humano y la convivencia social, que le permiten actuar crítica y creativamente en los contextos productivo y social.

Los aprendices se encuentran bien formados en su apartado técnico, en todo lo relacionado con el adecuado manejo de sus competencias disciplinares, así como en habilidades blandas, no obstante, en algunos casos estas competencias no son aprehendidas dado a los antecedentes socioculturales señalados anteriormente, por lo tanto se hace necesario que el aprendiz con voluntad férrea y disciplina se redirija en su aspecto actitudinal, es por ello que desde la intervención socioeducativa que se plantea en este proyecto se espera lograr formar aprendices más integrales que no solo se desenvuelvan en sus aspectos técnicos si no también en otros apartados como el actitudinal.

Bajo este contexto y considerando las búsquedas bibliográficas previas, revisiones de diferentes autores, postulados teóricos analizados y la reflexión crítica sobre la educación integral en los entornos de educación técnica y tecnológica, se realizó un proceso cognitivo para interpretar y analizar estrategias en relación con las poblaciones referenciadas, en este caso, 10 estudiantes de los programas técnicos y tecnólogos de

Hotelería y Turismo del SENA en el Distrito de Barranquilla recibiendo una formación integral.

Las acciones de esta intervención se basarán en los principios de López y Ramírez (2021) de implementar herramientas de instrucción respaldadas por las estrategias integrales de capacitación del SENA. Al enfocar esta población, dará oportunidades de avanzar en la creación de eventos y cursos formativos complementarios que brinden información sobre las prácticas laborales y el perfil del aprendiz necesario para una educación integral.

El diagnóstico previamente planteado permite concebir desde una visión objetiva del trabajo institucional educativo realizado por el SENA y sus estudiantes, además de vincularlo con la base teórica de la pedagogía social. De esta forma la intervención propuesta nos permite enriquecer el trabajo pedagógico- docente y contribuir con acciones socioeducativas pertinentes para el proceso formativo, favoreciendo sus actitudes frente a su entorno laboral, aportando técnicas y herramientas comportamentales idóneas, formando técnicos y tecnólogos plenamente capacitados (teórico y habilidades blandas) para ejercer su labor, como dice Arenas Viveros (2021), acerca de lo fundamental que son estos procesos para construir una formación integral con calidad, pertinentes e incluyentes, pero también, reiterando la necesidad de iniciar su aplicación con procesos de capacitación, sensibilización y caracterización de la población.

Esta búsqueda de formar aprendices integrales dentro de los programas técnicos y tecnológicos de Hotelería y Turismo del SENA en el Distrito de Barranquilla permite preparar el entorno para brindar el apoyo académico pertinente, para responder al estudiante con falencias en su educación y desde allí mejorar a futuro las prácticas pedagógicas encaminadas a una educación integral que les sean útiles en su etapa productiva. En este sentido Caride, (2018) expresa que la misión de las intervenciones

tiene implicación en amplios campos pedagógicos y sociales, en los que cobra especial importancia la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para que todos se conviertan en participantes activos del desarrollo sostenible de la sociedad.

a) Objetivo general

Promover una educación integral de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla a través de talleres, conferencias y paneles de expertos.

b) Objetivos específicos.

- Describir el contenido conceptual y teórico para la realización de eventos que permitan una formación integral de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla.
- Proponer eventos como talleres, conferencias y paneles de expertos para que se tome conciencia respecto a elementos de la educación integral de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla.
- Sensibilizar a los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla para destacar la formación integral como punto de interés en su educación.

c) indicadores y criterios

En la siguiente tabla se muestra los indicadores y criterios de la intervención propuesta.

Tabla 2. Objetivos específicos e indicadores.

Objetivos Específicos	Indicadores
<p>Objetivo 1</p> <p>Describir el contenido conceptual y teórico para la realización de eventos que permitan una formación integral de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de contenidos que incluyan capacitaciones en educación integral • Elaboración de una campaña comunicativa para motivar a los aprendices a interesarse por la formación integral.
<p>Objetivo 2</p> <p>Proponer eventos como talleres, conferencias y paneles de expertos para que se tome conciencia respecto a elementos de la educación integral de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de talleres, conferencias y paneles de expertos que logren el afianzamiento de las habilidades de crítica constructiva y reflexión analítica de los aprendices en los cines foros a través de la educomunicacion • Realización de actividades lúdicas para fortalecer elementos identificados de educación integral
<p>Objetivo 3</p> <p>Sensibilizar a los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla para destacar la formación integral como punto de interés en su educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de los aprendices acerca de la importancia de ser formados en educación integral en las aulas.

d) Definición conceptual de la actividad.

Teniendo en cuenta que el modelo pedagógico del SENA está basado en sus características propias en donde el proceso enseñanza- aprendizaje- evaluación se articula con la participación activa, empoderamiento, control y responsabilidad por parte de los aprendices, unido a ello, la orientación por parte del instructor quien dirige, instruye y actúa como enlace entre los conocimientos previos y los nuevos adquiridos por parte del estudiante, confluye en sinergia el instructor con su experiencia, conocimiento y las herramientas metodológicas utilizadas para la apropiación del conocimiento de manera integral.

En este marco se propone un evento que incluya talleres, conferencias y paneles de expertos que logren el afianzamiento de las habilidades de crítica constructiva y reflexión analítica de los aprendices en los cines foros a través de la educomunicación

Así las cosas, el evento se realizaría en la sala de video conferencia de la Sede de Hotelería y Turismo del Sena Barranquilla, con la atención y participación directa de los aprendices de esta Coordinación con sus programas: Mesa y Bar, Cocina. Operación de eventos, Recepción, Aeroportuaria, Guianza Turística entre otros. Además de participar en la estrategia pedagógica elaborarían sus productos como cocteles, postres y demás exquisiteces para ofrecer a los asistentes mediante producción de centro. Por otro lado, también se hace necesario la participación de las comunidades y todas las fuerzas vivas de la población, lo cual se refleja en la construcción de una ciudadanía integral, aportando a los procesos sociales con el propósito de lograr sentido de pertenencia por el desarrollo de sus habitantes. En ese sentido, desde la animación sociocultural se promueve el desarrollo comunitario donde el individuo es protagonista de los procesos sociales, políticos y culturales, promoviendo valores y derechos humanos en pro de una convivencia sana y pacífica.

En ese orden de ideas, encontramos necesario acudir a la animación sociocultural para generar lazos de comunicación asertiva, empatía, solidaridad, trabajo comunitario, capacidad de resiliencia, habilidades blandas, actitudes y aptitudes positivas y de esta manera lograr que los estudiantes necesitados se transformen en gestores de diversidad y embajadores de la hibridación cultural que requiere de la interacción constante y permanente, para que pueda materializarse el desarrollo, y no percibirlo solo como una simple meta.

Con lo anterior se pretende que los estudiantes con habilidades comunicativas asertivas y respetuosas, no solo de sí mismo sino también al interactuar con los demás desde cualquier contexto, vivan una experiencia constructiva a través de los juegos de roles, con la finalidad de enfrentarse a hablar en público sin miedo a contar sus historias, compartir sus sueños sin ser criticados y sus gustos sin ser juzgados, logrando con esto un aporte a la sana convivencia, así como el cambio de actitudes de algunos jóvenes, permitiéndoles interacción con los demás con modales sin distinción de edad, sexo, raza, condición social entre otros.

Por lo anterior, con la realización de las estrategias propuestas en el apartado anterior, el aprendiz aportará a la cultura ciudadana con actos cívicos y sociales; logrando ser crítico, constructivo, reflexivo ante las decisiones que tomaría como ciudadano de manera democrática para luego ser agente multiplicador en sus comunidades promoviendo el diálogo y la participación apoyándose con las distintas habilidades blandas de manera objetiva, equilibrada y ajustadas a la nueva realidad.

Todo lo anterior demuestra que la Pedagogía Social tiene en cuenta la variedad de saberes, siendo incluyente en los procesos de aprendizaje social desde los lineamientos y estándares de las políticas socioeducativas destacándose también la educación Social, incidiendo e impactando en la paz y bienestar social de toda una comunidad, en este caso

de los aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla

e) Metodología.

La presente propuesta se desarrolla a partir de la identificación de competencias que propone la teoría de Nussbaum, la cual involucra oportunidades en las cuales un aprendiz requiere una formación integral en sus competencias en donde no solamente se ocupe de su educación técnica sino también de otros aspectos complementarios (Di Marco, 2020).

A partir de investigaciones previas sobre necesidades de la población realizadas por Bernal Romero (2017) para el diseño de estrategias de intervención socioeducativa, la identificación de necesidades constituye en el primer paso de un proceso más amplio en el que la comunidad de aprendices del SENA son el agente determinante de la participación. La necesidad de plantear estudios asociados con la educación integral resulta en un trabajo articulado por la comunidad educativa en cada etapa de intervención como lo son el análisis, planeación, ejecución y evaluación de este grupo de aprendices de programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA seccional Barranquilla, por lo tanto, de acuerdo con la información señalada, se requiere de 4 fases para su ejecución y puesta en marcha a saber:

El primer paso corresponde al análisis, el cual se refiere a el abordaje de un diagnóstico de las habilidades reflexivas y críticas en torno a las situaciones de la vida y que se deben afianzar para mayor interacción social de los aprendices en su área laboral, social y familiar, para estos fines se realizaron entrevistas a los aprendices con el objetivo de conocer sus necesidad y oportunidades en términos de educación integral.

Posteriormente, el segundo paso corresponde a la planeación, en el cual se utiliza la información recabada anteriormente para plantear el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento de las habilidades críticas y reflexivas requeridas en el área laboral en los aprendices, tomando en consideración sus necesidades y expectativas específicas, de tal manera que la intervención responda en forma concreta a aquellos aspectos que fueron analizados anteriormente.

El tercer paso corresponde a la ejecución en donde se plantee una implementación de estrategias basadas en el afianzamiento de las habilidades de crítica constructiva y reflexión analítica de los aprendices por medio de actividades como pedagogía dialogante, cines/foros a través de la educomunicación con la finalidad de llevar a cabo la intervención socioeducativa.

Por último, la cuarta fase corresponde a la evaluación, en donde se pretende validar los avances y afianzamiento en las estrategias implementadas para el logro de los objetivos en los aprendices para su desempeño en el área laboral, social y personal.

f) Cronograma.

Fecha	Taller	Tiempo	Estrategia
20 de abril de 2022	Actividad 1: Conferencia acerca de Resolución de conflictos	Teoría: 2 horas Práctica: 1 hora	Un experto ofrecerá a los aprendices una conferencia.
	Actividad 2: Panel de expertos acerca de las competencias	3 horas Práctica: 1 hora	Un panel de expertos debatirá acerca de la

	comunicativas y asertividad,		temática tratada.
	Actividad 3: conferencia sobre Valores y Ética.	3 horas Practica: 1 hora	Un experto ofrecerá a los aprendices una conferencia.
	Actividad 4: Conferencia sobre Trabajo en Equipo.	3 horas Practica: 1 hora	Un experto ofrecerá a los aprendices una conferencia.

Fuente: Elaboración propia.

g) Recursos (infraestructurales, equipamiento, fungibles)

Para desarrollar la metodología planteada se requiere una PC con conexión a internet, además de plataformas digitales de apoyo a módulos, programas de diseño y animación, materiales de referencia para actividades.

Para las actividades de conferencia se utilizará la sala de video conferencia de la Sede de Hotelería y Turismo del Sena Barranquilla, con la atención y participación directa de los aprendices de esta Coordinación con sus programas: Mesa y Bar, Cocina. Operación de eventos, Recepción, Aeroportuaria, Guianza Turística entre otros.

h) Agentes.

El abordaje de la propuesta se llevará cabo por la maestrante en pedagogía social e intervención educativa en contextos sociales Libia Vásquez bajo la asesoría de las doctoras Karla Villaseñor y Mg. Ana Zola. Así mismo, contará con el apoyo de la Coordinadora Misional del SENA Nataly Romero y el equipo de investigación para la

validación de los programas técnicos y tecnológicos de Hotelería y Turismo del SENA en el departamento de Barranquilla

i) Personas destinatarias (Criterios y beneficiarios directos e indirectos)

La propuesta está destinada en cuanto a su componente directo, a los aprendices del SENA de los programas técnicos y tecnológicos de Hotelería y Turismo del SENA en el departamento de Barranquilla y como población indirecta al resto de la comunidad que se podría beneficiar de la actividad.

j) Mecanismos e instrumentos de evaluación.

Por medio del control de las actividades se podrá observar: El ingreso, la participación y el desarrollo de los eventos desarrollados dentro del mismo por el/la docente.

Mecanismos E Instrumentos De Evaluación.	
Actividades/Acciones	Instrumento
Asistencia a los eventos	Ingreso a los eventos
Participación en los eventos	Encuesta virtual
Relatos de éxito de aprendices y docentes.	Cuestionario abierto virtual

k) Presupuesto y financiación

Recursos Materiales: equipos de Computación, Dispositivos móviles, Papelería, Libros, Revistas online, etc.

Recursos Humanos: investigador de este proyecto.

Recursos financieros: se relacionan a través del siguiente presupuesto:

Tabla 3. Recursos Financieros.

RUBROS	TOTAL
MATERIALES BIBLIOGRÁFICOS Y PUBLICACIONES	180,000
ALQUILER EQUIPOS DE COMPUTO	150,000
ÚTILES Y PAPELERÍA	200,000
IMPRESIONES Y FOTOCOPIAS	100,000
TRANSPORTE	150,000
SERVICIO DE LLAMADAS E INTERNET	100,000
ALIMENTACION	250,000
TOTAL	1'130,000

Fuente: Elaboración propia.

Este trabajo de grado será financiado en su totalidad por la investigadora

7. Descripción de las actividades y eventos de la intervención

a) Actividad previa

En la primera actividad previa me reuní presencialmente con la subdirectora de Centro del Sena Regional Atlántico Doctora Elizabet Tuberquia y la Coordinadora misional Doctora Nathaly Romero, con la finalidad de solicitar autorización para la realización de mis prácticas en mi entorno laboral.

Se inicio con una breve descripción de la fundamentación de la maestría en Pedagogía Social, su enfoque y área de aplicación con la finalidad de ubicar en el contexto del programa a las doctoras que con mucha disposición y empatía estuvieron atentas.

Acto seguido expuse el plan de prácticas a desarrollar por mí, el cual se enmarca en la intervención socioeducativa en el ámbito de la animación sociocultural y desarrollo comunitario desde la Pedagogía Social desarrollando un proceso de formación docente para el abordaje de las problemáticas sociales actuales que puedan ser desarrolladas a través de estrategias de animación sociocultural que insten a la apropiación de actitudes comportamentales en habilidades blandas de los jóvenes aprendices en los entornos laborales y sociales.

Las asistentes a la reunión celebraron que una de las funcionarias estuviese capacitándose en esta maestría ya que la entidad desde su misión está al alcance de toda la población sin discriminación, y se acomoda a las necesidades de cada región con inclusión social.

La subdirectora delego a la Doctora Nathaly Romero para que ejerciera la tutoría por parte de la institución, asignación que acepto diligentemente.

Recibí sugerencias y aportes para la temática a tratar durante la práctica, coincidieron en la viabilidad de la puesta en escena de la investigación acción aun después de finalizar la intervención.

Recibí aprobación para solicitar a quien corresponda información necesaria, al igual, que se autoriza el manejo de datos suministrados por las áreas que tengan incidencia para el desarrollo de la investigación e intervención del proyecto mencionado.

El propósito de la reunión se cumplió, recibiendo total respaldo por parte de las directivas para la ejecución de la investigación- acción en la sede de turismo del Sena.

Solicite una próxima reunión en lo posible con las docentes asesoras de practica de la Universidad, una vez la coordine y programe con todos los actores intervinientes.

b) Sondeo necesidades y expectativas.

El 25 de febrero sostuve una reunión via meet con la instructora de seguimiento al aprendiz Consuelo Maldonado, quien tiene asignada la responsabilidad de realizar visitas a las empresas donde están realizando las practicas los aprendices del programa de Hotelería y Turismo.

Durante la reunión recibí información de manera general sobre situaciones actitudinales presentadas por algunos aprendices en la etapa productiva.

Se hizo entrega de listado de aprendices con datos personales para agendar un próximo encuentro con ellos y de esta manera realizar un conversatorio sobre experiencias vividas desde su entorno laboral.

En articulación con la Agencia pública del Empleo SENA, países europeos están convocando egresados de la institución por su alto perfil ocupacional.

Se logro el propósito de la reunión, acordamos un encuentro presencial en una o varias de las empresas para observar al aprendiz en su entorno laboral. (se ciñe a la autorización de mi ingreso a la empresa por parte de esta)

c) Seguimiento a los aprendices.

Tal como se acordó en el evento anterior, la instructora de seguimiento al aprendiz Consuelo Maldonado, agendo un encuentro con el Administrador del restaurante El Prudente, ubicado en un sector exclusivo de la ciudad de Barranquilla, Cra 52 N°76-188, en este sitio 3 estudiantes están realizando prácticas de cocina (programa de Hotelería y Turismo). El objeto de la reunión consistió en indagar con los directos supervisores de los aprendices el desempeño laboral de estos, especialmente el actitudinal.

El administrador del restaurante celebro que se esté realizando esta intervención por parte del Sena, considera que es importante el seguimiento al aprendiz no solo en la parte técnica sino también en la actitudinal.

Por tratarse de un restaurante exclusivo, la exigencia en la atención es mayor.

Reciben capacitación adicional por parte del restaurante por tratarse de comida de autor.

Seleccionan aprendices mayores, consideran que asumen responsabilidades autónomamente.

El SENA capacita para el trabajo sin ningún tipo de exclusión, no obstante, los aprendices que pasan los 30 años piensan que ningún empresario los tendría en cuenta para realizar las practicas. Es grato encontrar empleadores que les interesa contratar seres humanos integrales sin ningún tipo de exclusión.

Se acordó un próximo encuentro con la presencia de los aprendices.

d) Necesidades en educación integral por parte de los empresarios.

Luego de la presentación, explicación de la razón del trabajo de grado y la relevancia de este, para futuros aprendices contratados para la realización de prácticas en este restaurante, la gerente señora..., intervino, e informo sobre el desgaste que ha tenido con un practicante de mesa y bar, quien no atiende los protocolos de servicio al cliente propios del restaurante, solicito a la instructora de seguimiento cambio de aprendiz.

Manifestó agrado por la visita, sostiene que es importante el apoyo de parte del Sena también en la etapa productiva del aprendiz, especialmente con el refuerzo de las habilidades blandas.

El restaurante solicita frecuentemente practicantes para tener personal suficiente por el flujo de comensales, atiende hasta las 2 de la madrugada

Se recogió insumos para la intervención socioeducativa

La instructora de seguimiento Consuelo Maldonado solicito permiso para que los practicantes pudiesen asistir a los talleres programados para esta intervención, previo aviso de fechas a realizar, solicitud aceptada por parte de la propietaria del restaurante.

e) Encuesta preliminar

Previo al evento, se organizó la encuesta que diligenciarían los 10 aprendices del Sena que fueron visitados en su entorno laboral y que se reportó en el primer informe del diario de campo, esta encuesta tenía por finalidad construir la cartografía social de la población, a continuación, se comparte el enlace:

https://docs.google.com/forms/d/1eePvpcteJ1KMTWF1hFriCCFzpFQ9b_FMvhKt1N6za6c/edit?hl=ES

También se creó de manera digital el formato de consentimiento informado el cual fue remitido a los correos de los estudiantes, a quienes asistieron al grupo focal.

En el siguiente enlace se puede observar el link creado para la finalidad. En la misma jornada se diseñaron los contenidos para los talleres en educación integral para el afianzamiento de las habilidades crítica constructiva, reflexiva y analítica de los aprendices. También se eligieron las actividades lúdicas que se realizarían en los talleres señalados anteriormente.

De igual forma, se envió invitación al correo electrónico recordando el primer encuentro para la realización de los talleres programados según cronograma.

Ese mismo día, se realizó un encuentro vía meet con la psicóloga de bienestar a la aprendiz asignada al Nodo de Hotelería y Turismo, la entrevista que rindió de manera voluntaria tuvo por finalidad conocer desde el contexto administrativo la ruta de atención, caracterización, apoyos, empatía, e incentivos, también como ven desde esta oficina el proceso de materialización de la integralidad en los aprendices.

La oficina de bienestar al aprendiz realiza acompañamiento en temas relacionados con la cultura, las prácticas de prevención de enfermedades, el consumo saludable, el desarrollo de habilidades blandas, programa de estímulos, deporte, actividad física, el

aprovechamiento del tiempo libre, el arte y administra las ayudas gubernamentales de acuerdo a estudio socio económico.

Los Aprendices del SENA tienen un gran número de beneficios como complemento de la formación integral.

f) Intervención Socioeducativa

El día designado para llevar a cabo la intervención fue el 20 de abril de 2022 se realizó en un ambiente de formación de la sede Hotelería y Turismo del Sena Barranquilla, las actividades 1 y 2: Conferencia acerca de Resolución de conflictos y las competencias comunicativas asertivas, con la participación de la instructora Damaris Orozco, experta en derechos Fundamentales para el trabajo, y además comunicadora Social Periodista.

Solo asistieron 5 de los 10 aprendices invitados y que están en etapa productiva, no obstante, se involucraron a los aprendices que están recibiendo formación en la etapa lectiva; en primera instancia se hizo la presentación de la experta y de la responsable de la investigación, luego la socialización del proyecto de intervención socioeducativa y posterior a ello se inició la conferencia, la cual fue muy nutrida y ajustada a los requerimientos de la intervención socioeducativa; esto es instar a los presentes a la apropiación de habilidades para la resolución de problemas tanto personales, sociales y laborales y que puedan desde las actitudes comportamentales aportar a la sana convivencia desde una comunicación asertiva y efectiva.

Respecto al grupo focal de los 10 solo participaron 5 estudiantes de manera presencial y a través llamada telefónica se excusaron 3 por estar en turno en su lugar de trabajo y no lograron autorización de salida para asistir al evento, el resto no se pronunció.

Se resalta la metodología y la empatía de los docentes que se involucraron en el desarrollo de la actividad.

Los aprendices que asistieron de manera voluntaria y autónoma compartieron las ventajas de permitir espacios como el creado, para poder reforzar y afianzar las habilidades blandas para la mejora del proceso educativo el cual se vería reflejado en su crecimiento personal.

Por su parte, el 28 de mayo de 2022, se realizó en un ambiente de formación de la sede Hotelería y Turismo del Sena Barranquilla, la actividad 3: conferencia sobre Valores y Ética, programada para el desarrollo de esta práctica profesional, con la participación directa de los 10

aprendices en etapa productiva, vinculados a esta intervención y pertenecientes a los programas: Mesa y Bar, Cocina. Operación de eventos, Recepción, Coordinación Hotelera, Aeroportuaria, Guianza Turística entre otros.

La conferencia se da en el marco de la semana de la democracia, organizado por la instructora de ética Libia Isabel Vasquez Avendaño, teniendo en cuenta las próximas elecciones en el país.

Previo al evento, por grupos se dirigieron a la sala de informática a investigar los diferentes programas o propuestas de los distintos candidatos a la presidencia de la república ya sea por curiosidad y/o simpatía y que les podría permitir tomar una decisión para ejercer el deber ciudadano con fundamentos críticos, constructivos y reflexivo de manera democrática.

Se inicio la conferencia sobre la importancia de la democracia y el compromiso de ejercer el sufragio, el cual es un mecanismo electoral aprobado constitucionalmente

como un derecho y una obligación ciudadana, estableciendo el deber de concurrir a los centros de votación para cumplir ese derecho y obligación. En nuestro país es voluntario.

Posterior a la participación de la experta, y tomando la exploración en la web se generó un debate reflexivo con la pregunta:

¿Por qué la pérdida y quiebra de valores en Colombia?

Uno a uno hizo sus aportes desde sus vivencias con respuestas tales como:

-Es normal, siempre he visto que en mi barrio compran y venden el voto

-mi hermana le dio el voto al cuñado porque el novio le dijo que le ayudara

-En elecciones los políticos llegan con ron, y nos hacen un baile en el barrio

-Yo les recibo el dinero y voto por el que me dé la gana

-Mi papa debe llevar una lista de los que le darán el voto “pa que no lo echen del trabajo”

Y en cuanto a otros aspectos éticos y morales señalaron:

-A mi barrio, llego un “man” ofreciendo cursos del Sena y nos pidió 100 mil barras y cuando comencé las clases me enteré de que era gratis la formación.

-Para mí es normal comer y pagar en el supermercado, desde niño lo he hecho y nunca ha pasado nada.

-El chofer del bus me dio vueltas de mas y me quede callado

-Compre un celular robado porque me lo dieron a buen precio.

Si bien es cierto que el individuo nace libre de prejuicios, tabúes y creencias, a través de su desarrollo y mediante la transmisión de los conceptos que recibe de su entorno (familia y sociedad), conforma su sistema de creencias y valores, siendo capaz de desarrollar y reflexionar sobre ellas, no siendo nada fácil, pero sí la única manera de promover realmente un verdadero autoconocimiento y cambio. Es lo que realmente nos

mueve y, por lo tanto, debemos trabajar para lograr un cambio positivo y transmitir un código sano y armónico a las generaciones venideras. Hecho que los apéndices tienen claro.

El taller condujo a la reflexión colectiva, consiguiendo el compromiso de su accionar social frente a la defensa de lo cívico y de la ciudadanía, de los derechos y deberes inherentes a la capacidad de elegir, pero también, en la posibilidad de contribuir a resolver conflictos sociales ejerciendo los principios y valores éticos.

Se comprometen a actuar frente a este evento democrático de forma responsable, honesta y con criterio propio.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que, en todo el mundo hay pérdida y quiebra de valores, pero a Colombia se le sumó la extrema corrupción, la violencia y la quiebra de la justicia. Desde 1960 la justificación de la violencia fue acogida por algunos intelectuales, con el argumento del cambio revolucionario: si la sociedad es injusta, la violencia armada se justifica. Esto se extendió a las autoridades mismas: desde 1978 se hizo común en la Policía o el Ejército la tortura y el asesinato de dirigentes populares. Y después, la sociedad civil rural encabezada por los narcotraficantes, pero con apoyo de agentes del gobierno, adoptó la misma lógica guerrillera: ante la injusticia, el derecho a la autodefensa es ilimitado, y autoriza el asesinato y la corrupción. Finalmente, en el marco de la Constitución de 1991, los paramilitares dominaron la política de muchos sitios, a punta de violencia y con recursos de los impuestos de todos.

Así las cosas, se hace necesario seguir promoviendo una educación y formación orientada a desarrollar tres capacidades fundamentales, pensamiento crítico, ciudadanía global y comprensión imaginativa, de esta manera se desarrollan tanto habilidades sociocognitivas, como actitudinales en pro de la sana convivencia, otorgando valor en de cada joven y por supuesto reflejado en la familia.

Pretendemos con este ejercicio que los aprendices SENA se apropien y fomenten la conformación de valores morales y éticos para hacer de ellos un ser humano nuevo capaz de ejemplarizar con sus actos la práctica de hábitos positivos, que propendan por la integralidad de su ser, aportando a la construcción de un país en Paz.

Para el 29 de mayo de 2022 se contó con la participación del experto en Recursos Humanos el psicólogo e instructor de ética Jimmy Ahumada, se desarrolló la actividad 4: Conferencia sobre Trabajo en Equipo

Desde su experticia y conocimiento realizó la conferencia apoyada con actividades lúdicas y creativas, logrando una participación entusiasta por parte de los aprendices, de este modo se evidenció la importancia de estos espacios extracurriculares donde la interacción con pares motiva a salir de la zona de confort.

Por su parte el experto señaló que para lograr el establecimiento de los equipos de trabajo es necesario cumplir con cada una de las etapas para su conformación, esto es desde el inicio los integrantes se conocen, intercambian ideas, definen las metas a alcanzar, establecen los procedimientos que se deben desarrollar, identifican los roles de cada uno de los participantes. Algunos de los miembros no se unen en su totalidad si no que mantienen cierta distancia entre todos los integrantes hasta que se sienten verdaderamente como parte del equipo de trabajo, en este punto se reconocen los valores y estilos de cada uno.

Es indispensable establecer normas, reglas de juego, es decir cómo funcionará el equipo, donde y cuando se reunirán, como operarán. Es necesario que todos los integrantes demuestren cooperación y responsabilidad compartida.

Cuando aparecen los conflictos, situación normal en los equipos de trabajo dada la variedad de caracteres, pensamientos y sentimientos entre otros, se desarrolla la lucha por el poder, se forman alianzas y algunas personas se muestran con más poder, en donde el que ha tomado el rol de líder se le da una autoridad especial, bajo la vigilancia de todos

los miembros del equipo; en este punto se hace necesario que todos los integrantes establezcan comunicación abierta y tomar decisiones que ayuden a avanzar hacia la meta sin dificultad. Esto es, empezar a funcionar y a trabajar con energía, aprender para mejorar el desempeño, a resolver los problemas, respetándose mutuamente, desarrollando lazos de amistad y camaradería, estar dispuestos a ayudar a los demás compartiendo valores con mentalidad abierta y franca.

Durante el encuentro, los aprendices tanto de etapa productiva como los de etapa lectiva, dialogaron y compartieron experiencias, recuerdos, ideas y actitudes frente al compromiso consigo mismo y con los demás.

Se pudo percibir con ocasión a los grupos focales, la necesidad de incrementar este ejercicio pedagógico durante la etapa productiva, se sintieron según sus comentarios atendidos y no olvidados en su segunda etapa de formación para optar el título de técnico o tecnólogo en su especialidad.

8. Conclusiones

a) Principales Hallazgos.

Tomando en consideración la evaluación de las necesidades percibidas, expresadas y comparada además de la fase post-evaluativa y el diagnóstico final sugieren que los aprendices del SENA en el programa de hotelería y turismo, seccional Barranquilla requieren una formación que abarque más allá de lo técnico, estos son aspectos como honestidad, competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos, por lo que finalizada la experiencia de intervención se obtuvieron las siguientes conclusiones.

a.1) Nivel Teórico.

Es posible confirmar que, de acuerdo con los autores consultados, la educación integral es fundamental para entender el contexto laboral de los egresados de programas en educación superior, por tanto, obviar ciertas competencias que no se había trabajado anteriormente podría ser negativo para los aprendices en su etapa productiva, así como su etapa laboral.

Aspectos como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos son características que un colaborador debe tener para poder desarrollar plenamente su desempeño en el mercado laboral, más allá de los aspectos técnicos y cognoscitivos, que si bien son importantes, se deben complementar para llegar a esa educación integral.

Los aprendices del SENA en el programa de hotelería y turismo, seccional Barranquilla demuestran falencias en las dimensiones de la educación integral durante el desarrollo de su etapa productiva y laboral, entre las que sobresalen honestidad, competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

La estrategia educativa propuesta está conformada por acciones que permiten ofrecer soluciones interdisciplinarias, transdisciplinarias y multidisciplinarias al problema que se presenta; constituye un instrumento factible para potenciar la educación

integral a través de la práctica laboral investigativa en los diferentes años de la carrera ingeniería forestal.

a.2) Nivel Intervención.

Las actividades planteadas permitieron que los aprendices de los programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, seccional Barranquilla fuera posible a través de talleres, conferencias y paneles de expertos sobre temas como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos

En el diseño de programas socioeducativos destinados a la integralidad de la formación de los aprendices se debe fortalecer más que componentes técnicos, el desarrollo de aspectos como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos para que este se desempeñe en mejor medida en su etapa productiva y laboral.

a.3) Nivel Profesional y Disciplinarios

Este estudio presentó a la educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socioeducativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA,

al permitir identificar un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de la población. El total de participantes corresponde a 10 aprendices SENA del programa de hotelería y turismo de la sucursal Barranquilla. El estudio demuestra los resultados de un proceso de diagnóstico que identifica carencias en la formación integral que requieren capacitación mediante la aplicación de técnicas de grupos focales, priorizando las siguientes habilidades: honestidad, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas y conflictos.

Por lo tanto, el hecho de que la institución busque desarrollar programas para potenciar a sus aprendices tiene importantes beneficios para toda la comunidad educativa, lo que puede verse reflejado en cada acción, función y proceso organizacional. Ahora

bien, cabe mencionar que, para desarrollar un plan de formación y cualificación del aprendizaje, se debe realizar un diagnóstico con el fin de identificar las necesidades para que los métodos estén alineados con los requerimientos, tal como se propone en este estudio; a partir del plan, se desarrollaron actividades, para cada habilidad, se debe realizar en una actividad formativa, y una vez finalizado el programa, se debe evaluar su efectividad teniendo en cuenta el formato.

Cabe mencionar que, en el transcurso de la intervención socioeducativa, con base en la observación del encuentro, se puede encontrar que para los aprendices en la institución, el espacio de capacitación es lo más importante, lo cual se refleja en las actitudes que mantienen, participación y recogida de datos e información general sobre las actividades. Continuando con el análisis, se observa que los resultados de este proyecto servirán como insumo fundamental para que las instituciones educativas similares o sedes en otras zonas del país desarrollen estrategias que sin duda contribuirán al logro de metas y objetivos de calidad para convertirse a los aprendices en líderes organizacionales, así como desarrollar a sus aprendices, quienes son comprometidos y dispuestos a recibir habilidades integrales en educación y capacitación,

Finalmente, se enfatiza la importancia de iniciar un proceso de intervención comunitaria que apunte a mejorar, fortalecer o desarrollar habilidades interpersonales en diferentes sectores y poblaciones. En este contexto, es importante entender que cada individuo es un ser único y, por tanto, el programa debe adaptarse a su estructura de personalidad y situación social. Este tema continuará apoyando los enfoques de intervención comunitaria en las disciplinas de humanidades, contribuyendo al desarrollo de elementos de programas innovadores diseñados para generar aprendizaje a largo plazo.

Como docente del SENA, se sugiere una confirmación a la hipótesis inicial de que no solo lo técnico o lo cognoscitivo debe ser tenido en cuenta para la formación del aprendiz, si no que se debe trabajar de manera simultánea aspectos como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos en post de formar un colaborador que destaque frente a otros.

Es bien sabido que este proceso de cambio propuesto hacia una formación integral requiere una revisión de parte de toda la comunidad académica, estas transformaciones hacia un egresado integral deben estar desarrollado en las actividades diarias en donde docentes y aprendices aprendan competencias complementarias para lograr esa formación integral en la institución.

b) Recomendaciones.

Se hace necesario crear espacios y actividades que permitan la formación integral de aprendices de los programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA, incluyendo habilidades como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Se sugiere la creación de nuevos eventos y actividades que permitan una formación integral de los aprendices que habilidades como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

c) Debilidades y Fortalezas

Si bien los aprendices de los programas técnicos y tecnólogos de Hotelería y Turismo del SENA egresan de la institución con un alto grado de competencias técnicas, estos presentan debilidades en cuanto a otros aspectos de la misma, de forma específica, son categorías como la honestidad, las competencias comunicativas, trabajo en equipo y resolución de conflictos detectadas como aquellas debilidades.

Las debilidades encontradas en el estudio radican en el deseo de que el aprendiz responda más rápidamente y con mayor interés a las actividades planteadas. Asimismo, necesitan más tiempo y preparación para participar en los talleres propuestos. Las actividades lograrán mejores resultados si se aplican en horarios en los que los participantes tengan el tiempo necesario hasta que sus talleres estén realmente llenos. Es importante aplicar técnicas de recopilación de información a los aprendices para que puedan comprender mejor sus expectativas y necesidades, con la capacidad de orientar el programa a poblaciones específicas

Otra debilidad radica en el hecho de que los aprendices solo se analizan en el espacio académico, por lo que el análisis de otras áreas de desarrollo puede contribuir a construir un aprendiz completo.

e) Futuras Investigaciones e Intervenciones

Se proyecta replicar las actividades de formación integral en otros contextos, programas en el SENA, así como en otras regiones del país, con el propósito de crear un grupo de estudio e intervención en educación social aborde temas de formación integral con el fin de realizar un análisis comparativo a partir de los resultados obtenidos, como insumo para la elaboración de materiales científicos (publicaciones, foros, seminarios, etc.) que contribuyan al fortalecimiento de la educación social y pedagogía social.

Además, futuros estudios interesados en este tema pueden estudiarlo desde otras metodologías para realizar estudios comparativos con la investigación presente.

Anexos

24/6/22, 22:05

Encuesta como insumo para el proyecto de intervención socio-educativo: La educación integral como modelo de enseñanza para un...

Encuesta como insumo para el proyecto de intervención socio-educativo: La educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socio-educativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA.

Apreciados aprendices, dentro de la búsqueda de procesos óptimos para la ejecución de la Formación Profesional Integral del Sena, le solicitamos elaborar el cuestionario que aquí presentamos, con el propósito de recolectar información acerca de las principales características de su familia, tales como: socio-demográficos, educativos, salud, laborales, y sociales. No hay preguntas ni respuestas correctas o incorrectas, sólo tiene que contestar de acuerdo con lo que considere que mejor refleja su opinión sobre lo preguntado a lo largo de este cuestionario. Toda información que nos facilite, así como los resultados que a través de este cuestionario se obtengan, serán tratados confidencialmente.

Agradecemos su interés y apoyo en este proyecto.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

***Obligatorio**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Nombre completo *

Tu respuesta

Ficha de matrícula *

Tu respuesta

 [Solicitar acceso de edición](#)

Tipo de Documento *

- Cedula Ciudadania
- Tarjeta de Identidad
- Registro Civil
- Otros:

Numero de Documento *

Tu respuesta

Programa de formación al que perteneces *

- Técnico en Cocina
- Técnico en Mesa y Bar
- Técnico en Recepción Hotelera
- Tecnólogo en Operación de eventos
- Tecnólogo en Alimentos y Bebidas
- Otros:



 Solicitar acceso de edición

Consentimiento informado participación en el proyecto "La educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socioeducativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA."

Declaro que he sido informado (a) e invitado (a) a participar en el proyecto "La educación integral como modelo de enseñanza para una estrategia de intervención socioeducativa en un programa de formación técnica y tecnológica del SENA." Es un proyecto de intervención socioeducativo para el Fortalecimiento de habilidades blandas para la mejora del desempeño actitudinal en el entorno laboral de los aprendices del Sena. Este proyecto cuenta con el respaldo del Servicio nacional de aprendizaje Sena a través del centro de Comercio y Servicios seccional Barranquilla. Entiendo que este estudio busca la participación de los estudiantes para conocer las necesidades educativas a intervenir y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se que mi participación se llevará a cabo en las instalaciones del Sena en los horarios de disponibilidad. La participación consistirá en hacer parte de grupos focales y responder encuestas, participar y asistir a los seminarios programados. Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos me serán socializado al finalizar el proyecto, pero no habrá retribución por la participación en este estudio, pero la información brindada podrá contribuir de manera directa o indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la comunidad académica. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa del proyecto, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Se que en caso de dudas o inquietudes me puedo comunicar con la docente líder del proyecto Libia Isabel Vasquez Avendaño al correo libiavasquez@misena.edu.co

libiavasquez@misena.edu.co [Cambiar cuenta](#)



Se registrará tu correo electrónico cuando envíes este formulario

***Obligatorio**

Programa de Formacion y Ficha *

Tu respuesta



¿Autorizas tu participación, libre, voluntaria y autónoma en el proyecto Fortalecimiento de habilidades Blandas en aprendices Sena?

Si autorizo

No autorizo

Una copia de tus respuestas se enviará por correo electrónico a libiavasquez@misena.edu.co.

Enviar

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

El formulario se creó en Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios



Referencias.

- Aguado Hernández, J. A. (2019). La relación entre el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo y desarrollo local en el País Valenciano (1997-2017): un estudio en curso. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 42, 149–177. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21137>
- Angulo, R. (2017). Gestion del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral 4 Rosalba Angulo Rincón Palabras clave. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53–70. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Anijovich, R., Cappelletti, G., Sabelli, M. J., & Mora, S. (2021). *Transitar la formación pedagógica: dispositivos y estrategias*. Tilde editora.
- Arenas Viveros, S. R. (2021). *El Enfoque Diferencial, Una Mirada desde la Formación Profesional Integral del Centro Agropecuario de Buga-Sena*.
- Bernal Romero, T. B. (2017). Proyecto de vida de jóvenes en el sistema de protección colombiano. Una perspectiva desde las intervenciones socioeducativas. *Revista Metamorfosis: Revista del Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud*, (6), 28-47.
- Blatchford, P., Kutnick, P., Baines, E., y Galton, M. (2003). Toward a social pedagogy of classroom group work. *International Journal of Educational Research*, 39(1–2), 153–172. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(03\)00078-8](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(03)00078-8)
- Bruner, J. (2015). *La educación, puerta de la cultura (Vol. 3)*. Antonio Machado Libros.

- C. Daza, P. Rodas, A. Rozo, M. Silva. (2009). Estado del arte de las políticas de calidad de la educación superior a través de los conceptos de pertinencia, evaluación, competencia y cobertura, a partir de la ley 30 de 1992 y hasta el 2008. (Carlos Daza et.al. 2009). 202.
- Caride, J. A. (2018). *Las fronteras de la Pedagogía Social: perspectivas científica e histórica* (Vol. 6). Editorial Gedisa.
- Caro González, F. J., Sánchez Torné, I., y Romero Benabent, H. A. (2016). Impacto de la formación en emprendimiento en estudiantes sin formación empresarial. 2011, 23–37. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/43279>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (3era. ed). McGraw-Hil.
- Damián Simón, J. (2020). Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018. *Diálogos Sobre Educación*, 0(21), 1–30. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.640>
- Del Pozo Serrano, F. (2018). *Pedagogía social en Iberoamérica* (E. U. del Norte. (ed.)). <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-pedagogia-social-en-iberoamerica.html>.
- Di Marco, M. E. D. (2020). El sentido de la educación desde lo humano: Apuntes a partir de Martha Nussbaum y Francisco Ruiz Sánchez. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 274-291.
- Elboj Saso, C., Valero Errazu, D., Iñiguez Berrozpe, T., y Gómez Bahillo, C. (2018). La competencia intercultural en las organizaciones: una aproximación teórica. *Revista Internacional de Organizaciones*, 19, 75. <https://doi.org/10.17345/rio19.75-92>

- Estrada, S., Guerrero, L. F., y Miranda, M. Á. (2018). Evaluación de Impacto de la gestión en la formación profesional integral - Etapa Productiva del Centro de Comercio, Regional Antioquia SENA. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9690/1/EstradaSantiago_2018_GestionProfesionalProductiva.pdf
- Flores Ramos, J. O. (2018). Identificación y análisis de la experiencia lograda por el personal aerotécnico en la Fuerza Aérea del Perú como generadora de competencias para su reinserción laboral ante un posible caso de pasar al retiro por renovación. In Flores ramos jesús otoniel. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO.
- Gamero, H., y Ostos, J. (2020). Revisión sistemática de literatura sobre factores clave en la identificación de oportunidades de negocio. *Retos*, 10(20), 307–327. <https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.07>
- García Cantillo, I. (2021). Acompañamiento psico socioeducativo sobre pautas de crianza y cuidado con las familias en proceso de separación y conciliación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Regional Atlántico Centro Zonal Sur Oriente.
- Garrote Rojas, D., Arenas Cattlejo, J. Á., y Jiménez-Fernández, S. (2018). Las Tic Como Herramientas Para El Desarrollo De La Competencia Intercultural. *Edmetic*, 7(2), 166. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i2.10533>
- Gil-León, J. M., Casas-Herrera, J. A., y Lemus-Vergara, A. Y. (2020). ¿Es rentable la formación universitaria en Colombia?: una estimación. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(2), 249–265. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10723>

Gómez Valencia, G. D. P. (2019). valuación del programa de articulación de la educación media, con la educación técnica y educación para el trabajo desarrollada por SENA, en la ciudad de Cartago, Valle del Cauca. UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP, 3, 1–9.

Hämäläinen, J. (2003). The Concept of Social Pedagogy in the Field of Social Work. *Journal of Social Work*, 3(1), 69–80.
<https://doi.org/10.1177/1468017303003001005>

Izquierdo Moran, A. M., Alvarez Gomez, L. K., Baque Villanueva, L. K., y Viteri Intriago, D. A. (2021). Pedagogical Strategies in the Development of Academic Competences in University Teachers. *Revista Conrado*, 17(81), 196–202.
<https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/WOS:000670231700024%0Ahttps://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1886/1847>

López Ospina, J. (2021). Proceso del desarrollo humano integral y profesional en el egresado Sena del centro de diseño e innovación tecnológica industrial desde el año 2015 en el área metropolitana Centro occidente.

López Santos, Y., Arvizu Barrón, E., Asiain Hoyos, A., Mayett Moreno, Y., y Martínez Flores, J. L. (2018). Análisis competitivo de la actividad productiva de la malanga: un enfoque basado en la teoría de Michael Porter / Competitive analysis of the taro productive activity: an approach based on the Michael Porter's theory. In *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (Vol. 8, Issue 16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.366>

- López, F. G., & Ramírez, D. C. (2021). Diseño de prototipos y herramientas didácticas apoyadas en estrategias de investigación desde la formación profesional integral del SENA. *Rutas de formación: Prácticas y Experiencias*, (12), 122-133
- Mendoza Guantiva, D. P. (2019). Evaluación de la pertinencia del programa análisis y desarrollo de sistemas de información del SENA Centro de Servicios Financieros. In Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia (Vol. 3).
- Mujica, F. N., y Orellana, N. del C. (2019). Emociones en educación física desde la perspectiva constructivista: análisis de los currículos de España y Chile. *Praxis y Saber*, 10(24), 297–319. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8468>
- Ohaka, N., y Akpomi, M. (2020). Information and communication technology (ICT): A potent-tool for problem-solving in Business Education Program. 6(September), 9–11.
- Okeke, B. O., Oluwatosin, W. L., y Mojekwu, J. N. (2021). Assessment of Skills and Attitude Competencies Required of Business Education Teachers in Secondary Schools , South-West Nigeria. 6(1), 277–284.
- Pabón Guevara, G. C. (2021). Competencias científicas en estudiantes de grado 4to. y 5to. de primaria. *Revista Boliviana de Educación*, 2(3), 69–79. <https://doi.org/10.33996/rebe.v2i3.267>
- Pérez Cruz, O. A., y Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>

- Pineda Martínez, E. O., Orozco Pineda, P. A., Rodríguez Díaz, R., Ospina Sogamoso, J. V., Granados, A., Achincoque Zorro, C. P., ... & Vega Barbosa, J. (2019). Voces, vivencias y saberes de docentes universitarios. Sistematización de experiencias educativas.
- Potes, Y. (2019). Competencias genéricas adquiridas por los estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Colombia [Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75737/1102822956.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas Navarro, M. (2008). Procesos cognitivos y aprendizaje significativo. Comunidad de Madrid. Consejería de Educación. Viceconsejería de Organización Educativa.
- Ruano, B., y Rosel, M. (2012). La cultura de aprendizaje de las organizaciones educativas. Instrumentos de diagnóstico y evaluación. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 10(1), 143–162.
- Sánchez Reyes, M. T., y Del Valle Cermeño Guaina, D. (2022). Servir solidariamente, un rasgo esencial del aprendizaje para el desarrollo sostenible desde el compromiso social. *Didac*, 79(79 ENE-JUN), 29–38. https://doi.org/10.48102/didac.2022..79_ene-jun.97
- Tobón, S. (2013). Los Proyectos Formativos: Transversalidad Y Desarrollo De Competencias Para La Sociedad Del Conocimiento. México D.F.: Instituto CIFE. www.cife.org.mx
- Uría Salvador, M. L. (2022). Diseño de un programa de aprendizaje experiencial enfocado en el desarrollo de competencias para la empresa Tim Consulting en la

ciudad de Quito (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Yisela, L., y Sarria, P. (2021). La experimentación para promover competencias científicas actitudinales desde el concepto mezcla en la educación básica . La experimentación para promover competencias científicas actitudinales desde el concepto mezcla en la educación básica .

Zaragoza, M. C., Díaz-Gibson, J., Caparrós, A. F., y Solé, S. L. (2021). The teacher of the 21st century: professional competencies in Catalonia today. *Educational Studies*, 47(2), 217–237. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1686697>