



Percepción del impacto del contrato de aprendizaje como estrategia de apoyo a procesos administrativos educativos

Perception of the impact of the learning contract as a support strategy for educational administrative processes

Dahiana Estrada Salazar

destrada208@misena.edu.co, Semillero de Investigación Plantando Ideas (SPLAI), Complejo Tecnológico Minero y Agroempresarial, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Yulys Mariana Paternina

ympaternina26@misena.edu.co, Semillero de Investigación Plantando Ideas (SPLAI), Complejo Tecnológico Minero y Agroempresarial, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Osman Ayala

orayala3@misena.edu.co, Semillero de Investigación Plantando Ideas (SPLAI), Complejo Tecnológico Minero y Agroempresarial, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Resumen

A través de la metodología de estudio de caso (cualitativo y cuantitativo) se indagó la percepción de 23 aprendices de la cohorte I-2022 del CTMAE bajo la figura de contrato de aprendizaje apoyando procesos administrativos del Centro de Formación (CF). La percepción del impacto en la mayor parte de las actividades de apoyo realizadas por los aprendices es alta y correlacionable con: (a) el constante aprendizaje, (b) la profundización en las competencias técnicas y (c) el fortalecimiento del perfil de salida del programa Tecnólogo en Gestión Administrativa. La oportuna gestión de contratos de aprendizaje con grandes empresas para ulteriormente ser cedidos a los CF permite a los aprendices el proseguir con su cualificación a través del desarrollo de funciones laborales en etapa productiva, así como ser actores claves de los procesos de mejora continua al interior de los CF.

Palabras clave: Contrato de aprendizaje, etapa productiva, competencias laborales, aprendizaje continuo, mejora continua, percepción crítica, autoevaluación.

Abstract

Through the case study methodology (qualitative and quantitative), the perception of 23 apprentices from the I-2022 cohort of the CTMAE was investigated under the figure of an apprenticeship contract supporting administrative processes of the Training Center (CF). The perception of the impact in most of the support activities carried out by the apprentices is high and correlated with: (a) constant learning, (b) the deepening of technical skills and (c) the strengthening of the exit profile of the Technologist in Administrative Management program. The opportune management of apprenticeship contracts with large companies to be subsequently transferred to the CFs allows the apprentices to continue with their qualification through the development of labor functions in the productive stage as well as being key players in the processes of continuous improvement within the CFs.

Keywords: Learning contract, productive stage, job skills, continuous learning, continuous improvement, critical perception, self-assessment.

Introducción

El contrato de aprendizaje es una figura contractual especial definida hace casi dos décadas dentro de la Ley 789 surgida como respuesta gubernamental para promover la formación teórico-práctica en entidades autorizadas, y para CF del SENA localizados en contextos rurales con procesos históricamente conexos con la violencia es una de esas alternativas más buscadas por sus aprendices en etapa productiva ya que constituye su primera oportunidad de generación de ingresos a partir del desarrollo de algunas de las funciones laborales definidas como desempeños en el programa de formación y encaminadas dentro de un contexto productivo real.

El CTMAE en su compromiso estratégico de mejorar continuamente ha articulado el laboratorio empresarial como una línea de investigación SENNOVA para responder a las necesidades de: (1) las empresas del contexto socioeconómico de confluencia del CF y (2) del mismo CF en la optimización, la parametrización y la innovación en sus procesos y la generación de valor en sus servicios prestados. La primera investigación desarrollada en vigencia 2022 consistió en un estudio de caso apoyado con metodológica cuantitativa y

cualitativa y utilizando dos instrumentos metodológicos diversos (cuestionario de percepción en escala likert y sesión de grupo focal) a través de los cuales se obtuvieron elementos de información científica para responder a la pregunta: ¿Cuál es la percepción del impacto de las funciones laborales desarrolladas por 23 aprendices de la cohorte I-2022 bajo la figura de contrato de aprendizaje como apoyo a los procesos administrativos del CF?

Materiales y métodos

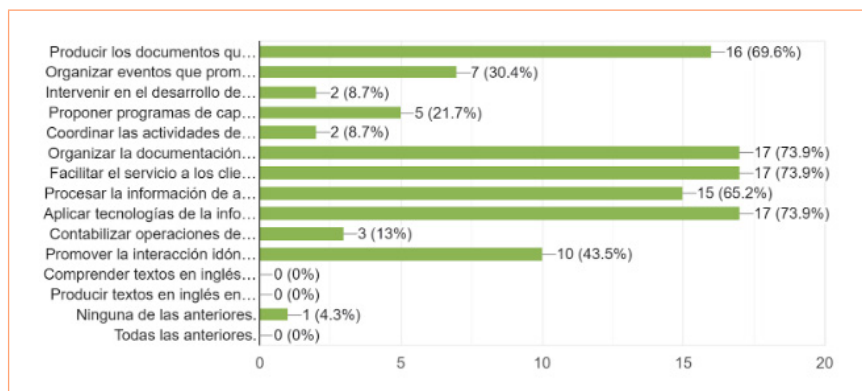
Se diseñó un estudio de caso utilizando los siguientes instrumentos y estrategias de investigación. En primer momento se aplicó una encuesta de 9 preguntas, a treinta aprendices en etapa práctica dentro de los procesos administrativos del Complejo Tecnológico Minero Agroempresarial con una tasa efectiva de respuesta del 77% (n=23).

Luego de realizar la encuesta, en segundo momento 14 días después, con los 23 respondientes efectivos y de acuerdo a las diferentes dependencias del CTMA se realizó un grupo focal con actividades de sondeo participativo para así obtener información más personalizada focalizada por puntos de fortaleza o debilidad manifestada por los aprendices en contrato de aprendizaje.

Resultados y discusión

De la encuesta realizada es posible visualizar que las competencias de mayor aplicación en la etapa productiva son: organizar la documentación, facilitar el servicio a los clientes y aplicar tecnologías de la información, cada una con un 73,9% de respuesta en la encuesta.

Figura 1. Porcentaje de respuestas para las competencias de mayor aplicación por parte de los aprendices del programa TGO en gestión administrativa en las funciones laborales asociadas con sus contratos de aprendizaje.



Lo anterior nos da cuenta clara que el CTMAE del SENA como CF para el trabajo y el desarrollo humano orienta su portafolio empresarial principalmente al sector de servicios en su sede de Puerto Berrío impactando positivamente la economía del entorno productivo ya que diversos egresados emprenden con pequeños negocios.

En lo referente a la flexibilidad al cambio y las estrategias que se adoptan en el espacio laboral ofertado dentro del contrato de aprendizaje el 56,5% de los 23 aprendices está dedicando al menos dos horas semanales para buscar información con la cual pueda complementar sus funciones laborales en su contrato de aprendizaje. En el reconocimiento institucional-importancia de la labor se visualiza que los aprendices están trabajando de manera concertada y clara en el desarrollo de sus funciones asignadas con calidad y pertinencia y así, contribuyen al cumplimiento de la misión institucional.

También se encuentra evidencia que en cuanto a la autoevaluación - actitudinal el 60,9% de las actitudes de los aprendices es valorada como excelente, el 8,7% valora una actitud aceptable y por último el 30,4% con una actitud buena en las actividades que realizan en sus procesos de aprendizaje.

Las expectativas que los aprendices poseen al finalizar la etapa productiva son obtener un buen empleo, tener una mínima experiencia en el campo laboral, adquirir nuevos conocimientos, conocer cómo se mueve la industria administrativa y proseguir con estudios universitarios.

En cuanto a la percepción del estilo de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos en los procesos administrativos del CF, se obtuvo como resultados que el 60,9% de los líderes de proceso tienen un estilo de liderazgo valorado como excelente, un 26,1% tienen un estilo de liderazgo muy bueno, y por último el 13% tiene un estilo de liderazgo bueno - aceptable.

Al indagar sobre cómo se sienten desempeñando sus funciones en sus puestos de trabajo los aprendices respondieron que el 65,2% se encuentran muy satisfechos y el 34,8% se encuentra satisfecho.

Al indagar cómo se sienten los aprendices con su equipo de trabajo, el 52,2% respondió que se sienten muy satisfechos, el 43,5% satisfecho y el 4,3% se encuentra indiferente con su equipo de trabajo. Por último en relación al aporte que ellos consideran han ofrecido en su etapa productiva al complejo tecnológico minero agroempresarial se obtuvo que el 60,9% es alto, el 30,4% muy alto y el 8,7% ha sido medio.

La identificación de fortalezas y debilidades generada durante el grupo focal se presenta en tabla 1.

Tabla 1. Identificación de fortalezas y debilidades por los aprendices según la dependencia en la cual realizan sus funciones laborales en su contrato de aprendizaje.

DEPENDENCIA	FORTALEZA	DEBILIDAD
Administración educativa	Comunicación	Aplicativo sofía plus
Agencia pública de empleo	Agilidad	Conectividad
Bienestar al aprendiz	Liderazgo	Agilización
Almacén	Unidos	Conectividad
Seguridad y salud en el trabajo - Gestión ambiental	Eficacia	Compromiso
Contratación	Eficiente	Comunicación
Registro calificado	Adaptabilidad	Introvertido
Biblioteca	Orden	Aislamiento
Archivo	Liderazgo	Inseguridad
Administración	Agilidad	Aplicativo
Población vulnerable	Eficiencia	Ninguna

En concomitancia por lo reportado previamente por Tinoco y Zuluaga (2019) todas las prácticas promueven el liderazgo en las diferentes áreas de desempeño laboral y a su vez permiten evidenciar estrategias creativas e innovadoras como las identificadas en la cohorte I-2022 de 23 aprendices pertenecientes al programa TGO en gestión administrativa en el CTMAE en su sede de Puerto Berrío, y lo cual en término final mejora decisivamente cada uno de los procesos de la entidad.

Conclusiones

Los 23 aprendices participantes de esta investigación valoraron su percepción del impacto de las funciones laborales desarrolladas como positivo con algunos aspectos por fortalecer especialmente en lo referente a organización de proceso y comunicación con los líderes de

estos para generar mayor valor en la propuesta de servicios brindados por el CTMAE. Los procesos de autoevaluación por desarrollar en el CTMAE deberán incluir nuevas evaluaciones de otras cohortes en diversos municipios para brindar una perspectiva mucho más profunda y amplia del impacto general de los aprendices en contrato de aprendizaje como primera oportunidad laboral para otros jóvenes en contextos rurales.

Agradecimientos

Las autoras del presente artículo agradecen a: la Fundación Universidad de Antioquia (Estrada D) y a la Hacienda El Retaque y Cia LTDA (Paternina Y) por sus contratos de aprendizaje con los cuales pudieron desarrollar las actividades de investigación aquí presentadas. Agradecen al Laboratorio Empresarial del Grupo CICAS por la oportunidad de participar en la línea de mejoramiento institucional del Complejo Tecnológico Minero y Agroempresarial (CTMAE) en su sede de Puerto Berrío (Antioquia).

Bibliografía

Tinoco, H. & Zuluaga, J.I. (2019). Evaluación de la percepción del impacto de las prácticas académicas: una mirada desde los escenarios de aprendizaje. *Lúmina*, (20): 30-53. DOI: 10.30554/lúmina.20.3371.2019