Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar
Septiembre- Octubre, 2023, Volumen 7, Número 5.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7930

Evaluación de Competencias Laborales en los Programas de Formación SENA, Percepciones de los Aprendices e Instructores

Sandra Milena Gelvez Botello[1]
sgelvezbote@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0009-0003-2400-6271
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Yaneth Consuelo Martínez Vera
ymarti51@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0009-0002-0716-2697
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Diego Ramiro Castro Castro
diego.castro.ca@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0000-0001-9261-906X
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

RESUMEN

La formación por competencias laborales aplicada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, implica el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación dentro de unas características particulares que finalizan con un egresado preparado para entornos laborales. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo desde la perspectiva fenomenológica con el objetivo de analizar las percepciones de la evaluación por competencias laborales en los instructores y aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional del SENA centro CEDRUM, Cúcuta Norte de Santander. La muestra fue de 88 aprendices y 4 instructores del programa de formación objeto de estudio; los instrumentos para la recolección de la información fueron lista de chequeo, entrevista estructurada, encuestas y observación participante. Como resultado de la investigación se resaltan los siguientes: El programa de formación objeto de estudio dentro de su estructura contiene competencias que están asociadas a las Normas Sectoriales de Competencia Laboral, lo cual determina la pertinencia del programa frente a las necesidades de los entornos laborales de acuerdo con los lineamientos institucionales. Los métodos de evaluación aplicados por los instructores son la evaluación individual y la evaluación grupal y los mismos acercan al aprendiz a responder en posibles casos de contextos laborales. Finalmente, aunque el trabajo colaborativo es importante para el proceso de aprendizaje no es aplicado por los aprendices en la evaluación, ya que en las evidencias grupales opera más el trabajo cooperativo; además de que se presentan confusiones en los momentos que existe la evaluación formativa y la evaluación sumativa dentro del proceso.

Palabras claves: Competencias laborales, evaluación, trabajo grupal, SENA

[1] Autor principal
Correspondencia: sgelvezbote@uniminuto.edu.co

Evaluation of Job Competencies in SENA Training Programs, Perceptions of Apprentices and Instructors

ABSTRACT

Training for work skills applied by the National Learning Service – SENA, involves the development of the teaching-learning-evaluation process within particular characteristics that end with a graduate prepared for work environments. The research was developed under the qualitative approach from the phenomenological perspective with the objective of analyzing the perceptions of the evaluation by work competencies in the instructors and apprentices of the Technologist in Integrated Management of Quality, Environment, Safety and Occupational Health program of the SENA center CEDRUM, Cúcuta Norte de Santander. The sample was 88 trainees and 4 instructors from the training program under study; The instruments for collecting information were checklist, structured interview, surveys and participant observation. As a result of the research, the following are highlighted: The training program under study within its structure contains competencies that are associated with the Sectoral Labor Competence Standards, which determines the relevance of the program to the needs of the work environments of in accordance with institutional guidelines. The evaluation methods applied by the instructors are individual evaluation and group evaluation and they bring the learner closer to responding in possible cases of work contexts. Finally, although collaborative work is important for the learning process, it is not applied by the learners in the evaluation, since in group evidence cooperative work operates more; In addition, confusion arises when there is formative evaluation and summative evaluation within the process.

Keywords: Job skills, evaluation, group work, SENA

Artículo recibido 13 agosto 2023

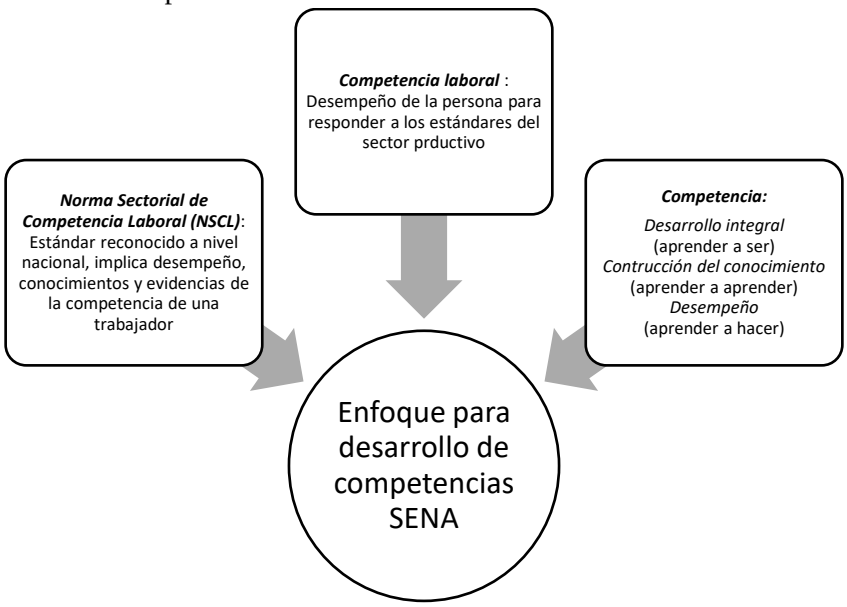
Aceptado para publicación: 19 septiembre 2023

INTRODUCCIÓN

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un organismo público del orden nacional en Colombia que ofrece programas de formación gratuita para la población, en diferentes niveles dentro de los cuales se encuentran los programas tecnológicos que se rigen con los lineamientos para los programas de educación superior (Ley 30, 1992).

De acuerdo con el SENA, se establece un enfoque para el desarrollo de competencias como se observa en la figura 1; este enfoque parte de la Norma Sectorial de la Competencia Laboral que define las competencias laborales para un trabajador y finalmente las competencias que son estructuradas en el programa de formación.

Figura 1.
Enfoque desarrollo de competencias SENA



De acuerdo con lo anterior el diseño curricular de los programas de formación SENA tienen como base fundamental las Normas Sectoriales de Competencia Laboral (SENA, 2021, p.4), por lo cual el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación deberá finalizar con un egresado preparado con conocimientos y desempeños acordes con las necesidades del mundo laboral. Por consiguiente, dentro del proceso de evaluación en el marco del enfoque por competencias laborales se deben determinar métodos y acciones evaluativas que permitan al instructor identificar los logros de los aprendices frente a lo solicitado en el programa de formación (SENA, 2017, p.13); es por esto que, al cumplir con lo establecido en el programa de formación, se

evidenciará el conocimiento y desempeño del aprendiz frente a la NSCL. Para el SENA la evaluación formativa es la evaluación fundamental dentro de la formación profesional integral para ir determinando de manera constante el desarrollo del aprendiz y la evaluación sumativa aplica para los aspectos de emisión de los juicios evaluativos que determinan el logro de los resultados de aprendizaje y por tanto el cumplimiento de lo establecido en el programa de formación para la certificación. La evaluación formativa permite que el proceso sea dinámico y que su valoración sea integral; sin embargo, también se pierden los límites entre cada una de las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación; además, los aprendices SENA en su mayoría provienen de la educación básica y media en donde su sistema de evaluación es de carácter cuantitativo y se mantienen los límites entre la evaluación formativa y la sumativa en donde la evaluación sumativa de acuerdo con Escalante, et al. (2020) es la evaluación que permite evaluar la calidad educativa. Estos modelos de evaluación difieren del modelo de evaluación SENA; lo cual puede generar posibles confusiones tanto para instructores y aprendices para determinar el logro del resultado de aprendizaje. Es por todo esto, que dentro del proceso de evaluación se deben establecer métodos que permitan determinar de manera efectiva los logros de los aprendices frente al programa de formación y a los objetivos institucionales.

Por todo lo anterior, la investigación permite conocer las percepciones de los aprendices e instructores frente a los aspectos fundamentales de la evaluación por competencias laborales y su aplicación en el modelo pedagógico SENA; y tiene como objetivo general analizar estas percepciones como contribución con la mejora los procesos de evaluación.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo fenomenológico que permitió conocer la realidad a partir de las percepciones de los instructores y aprendices. Su diseño descriptivo a través de la observación participante, lo cual permitió la recolección de la información a partir de las diferentes perspectivas en los ambientes de formación. La muestra para el estudio es de 88 aprendices y 4 instructores del Programa Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional que llevan en formación lectiva más de 6 meses; el tipo de muestreo fue no probabilístico e intencionado y se realizó por conveniencia casual; teniendo en

cuenta la participación directa de los investigadores. La recolección de la información se realizó con la aplicación de encuestas estructuradas a los aprendices y entrevistas estructuradas a los instructores; así mismo se realizó una revisión de las competencias del programa de formación frente a las Normas de competencia laboral a través de una lista de chequeo que permitió establecer la pertinencia del programa con estas normas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los programas de formación Titulada del SENA tienen como base fundamental las normas sectoriales de competencia laboral que son normas desarrolladas en conjunto por el gobierno nacional, el sector productivo y la academia en mesas sectoriales (SENA, s.f.); esto permite que los egresados de cada formación cuenten con los conocimientos, desempeños y habilidades pertinentes a las necesidades del mundo laboral.

En el diseño curricular del programa de formación las competencias se estructuran a través de resultados de aprendizaje que finalmente serán los parámetros para la evaluación sumativa dentro del proceso evaluativo. Para cada resultado de aprendizaje se definen conocimientos y desempeños que el aprendiz debe desarrollar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y finalmente se evaluarán a través de unos criterios de evaluación. Por otro lado, la Norma Sectorial de Competencia Laboral contiene dentro de su estructura criterios de desempeño, conocimientos esenciales y evidencias distribuidas entre evidencias de desempeño y evidencias de conocimiento.

En la revisión realizada aplicando una lista de chequeo al programa de formación frente a la Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL), se comprobó que tres de las cuatro competencias técnicas del programa incluyen dentro de su estructura los aspectos que se establecen por la NSCL; en lo referente a la competencia que no está relacionada "Garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente" (SENA, 2010, p. 2) con una NSCL, se consultó la guía de elementos de entrada para el desarrollo curricular y se establece que cuando no existe una NSCL, para el caso de creación y/o actualización de programa, se conforma una mesa de trabajo con el metodólogo de normalización. Lo anterior evidenció que el SENA aplica de manera articulada su enfoque por competencias y se desarrolla de manera eficaz a través de sus programas de formación ya que garantiza la presencia de un experto en caso de no existir la

NSCL; sin embargo, al no existir una NSCL, no se podrían establecer de manera correcta la relación entre la NSCL y por lo tanto se perdería el enfoque. Así mismo, dada la importancia de este enfoque para el SENA se preguntó a los aprendices e instructores si reconocen sobre la estructura del programa; el 75% de los instructores y el 42% de los aprendices reconocen que el programa se estructura con base en competencias a partir de la NSCL. Aunque el porcentaje en instructores debería ser de un 100% tiene validez en cuanto a que un instructor no tuvo la respectiva inducción a los procesos institucionales y de acuerdo con la experiencia de los demás instructores es normal ingresar de lleno a formación sin una inducción previa.

Por otro lado, el modelo pedagógico del SENA y su proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación difiere de las instituciones educativas por su enfoque por competencias y porque la evaluación formativa es parte fundamental del proceso; esto implica la necesidad de que se realicen procesos de inducción al modelo pedagógico más eficaces y de esta forma mejorar su aplicación por parte de los instructores.

Paralelamente, la competencia laboral es la capacidad que tiene el trabajador para cumplir los requerimientos en cuanto a conocimiento, desempeño y habilidades para una labor o función; es por tanto que dentro de las características que debe cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, es que se acerque a contextos reales que le permitan al aprendiz e instructor evaluar el logro de los resultados de aprendizaje a través de la realidad laboral y de esta manera el egresado pueda demostrar su competencia en cuanto a los conocimientos y desempeño para cumplir con las necesidades del mundo laboral. Ante esta relación, el 72% contestó que las acciones de evaluación los acercan a contextos laborales; evidenciando la pertinencia de estas acciones con las necesidades del proceso.

Del mismo modo, el enfoque pedagógico institucional del SENA se orienta hacia el aprendizaje colaborativo y la evaluación formativa es parte fundamental del proceso; es así como se tiene presente que las técnicas didácticas deberán contener acciones de participación grupal para su desarrollo permitiendo así en el aprendiz desarrollo de habilidades importantes a nivel organizacional como lo es el trabajo en equipo, la comunicación asertiva entre otras. Sin embargo, al preguntar a los aprendices si les agradaba ser evaluados de manera grupal, el 53,4% de los

aprendices consideran que no siempre deberían ser evaluados de manera grupal, sumado a lo anterior el 19,3% considera que en lo posible no se evalúe de manera grupal. Dentro de la experiencia de los instructores se ha observado que esta opinión es debido a que el trabajo grupal en oportunidades permite que algunos aprendices se apropien de la responsabilidad y que otros aprendices simplemente sean espectadores del proceso. Inclusive esta situación se ve reforzada con la pregunta realizada sobre los planes de mejoramiento; el 57,4% de los aprendices manifestó realizar planes de mejoramiento en actividades evaluativas individuales y el restante en las actividades evaluativas grupales; también se cuestionó a los instructores al respecto y el 100% de los instructores manifestó que los planes de mejoramiento se presentan en las actividades evaluativa individuales. Lo anterior indica que las actividades evaluativas individuales, en donde cada aprendiz es responsable de su resultado de manera independiente hay mayor probabilidad de llegar a un plan de mejoramiento. Estos resultados resaltan la necesidad de establecer las acciones de evaluación pertinentes en lo referente a la evaluación sumativa ya que, aunque para el SENA los límites entre la evaluación formativa y sumativa son muy estrechos y en oportunidades se pierden; la evaluación sumativa finalmente determinará la certificación del aprendiz y por lo tanto es la que aportará la evidencia de que el egresado cumple con las competencias establecidas en el programa de formación.

Así mismo, es importante establecer cuáles son las estrategias utilizadas por los aprendices en el desarrollo de las actividades evaluativas grupales ya que las actividades evaluativas individuales sí definen el conocimiento y desempeño del aprendiz frente al resultado de aprendizaje, mientras que las grupales en algunos casos establecen el resultado de un grupo más no el desempeño individual. Dentro del desarrollo de la investigación se incluyeron tres modalidades de trabajo grupal; los cuales son el trabajo cooperativo, el trabajo colaborativo y el trabajo grupal tradicional. Al preguntar a los instructores sobre la estrategia grupal más utilizada por los aprendices se obtuvo que un 50% considera que es la grupal tradicional y el 50% el trabajo grupal cooperativo dejando a un lado el trabajo colaborativo que es importante para el SENA. Así mismo, en los aprendices un 63,6% reconoce cuando la actividad evaluativa se desarrolla con otros compañeros, se dividen el trabajo y finalmente unen los aportes; el 62,5 % de los aprendices encuestados consideran que

siempre realizan la entrega de las actividades evaluativas grupales entre todos los integrantes y se revisan los aportes realizados para ratificar o hacer mejoras a cada aporte; finalmente el 70,5% de los aprendices encuestados reconocen que entre los integrantes del grupo tienen en cuenta las habilidades de cada uno cuando se dividen el trabajo en actividades evaluativas grupales. Estos resultados demuestran que los aprendices enfatizan en estrategias grupales hacia el trabajo grupal tradicional donde se reconocen las habilidades de cada integrante del grupo, pero se distribuyen tareas sin hacer retroalimentación de estas; también son características del trabajo cooperativo ya que realizan una distribución y finalmente se apoyan para realizar las mejoras. Aunque los resultados no indican que este tipo de mecanismos utilizados por los aprendices inciden en la evaluación, los instructores han manifestado que en trabajos grupales hay aprendices buscan de manera ventajosa aprovechar el proceso y no asumir responsabilidades.

CONCLUSIONES

Se analizaron las percepciones que tienen los aprendices frente a la evaluación de competencias laborales del programa de formación en el SENA; evidenciando que hay una estructura fundamentada en normas, guías y procedimientos para el desarrollo del modelo pedagógico. Los aprendices e instructores son conscientes de esa estructuración, aunque la adaptación al modelo implica una mayor inclusión en inducciones que permitan su entendimiento ya que hay un contraste con el desarrollo frente a otras instituciones educativas. Esto también implica que los métodos de evaluación sean pertinentes ya que cuando el aprendiz se convierte en un egresado certificado por el SENA; este certificado implica que el aprendiz ha logrado las competencias del programa que están estructuradas a partir de una NSCL y por lo tanto responde a las necesidades del mundo laboral con sus conocimientos y desempeños. Finalmente, dentro de los métodos de evaluación grupal se debe mejorar la estructuración de estas actividades de tal forma que se presente una participación de todos los aprendices en su ejecución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo 08 de 1997. Por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Marzo 20 de 1994.

Black, P., y Wiliam, D. (1998). Evaluación y aprendizaje en el aula. Evaluación en Educación: Principios, Política y Práctica, 5(1), 7-74.

Escalante, E., Borjas, M., Bohorquez, M., Antury, M. (2020). Evaluación del éxito escolar: análisis de Colombia frente al derecho a la equidad. *Revista de Derecho*. *Edición 53, 59-84.*

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. (1994). Aprendiendo juntos y solos: Aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista (4ª ed.). Allyn and Bacon

Ley 30 de 1992. Por la Cual se Organiza el Servicio Público de Educación Superior. 29 de Diciembre de 1992. C.O. No. 40.700

Ley 115 de 1994. Por la cual se Expide la Ley General de Educación. Febrero 8 de 1994. D.O. 41.214

Ley 119 de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. 9 de febrero de 1994. D.O. No. 41.216

Ley 1188 de 2008. Por la Cual se Regula el Registro Calificado de Programa de Educación Superior y se Dictan otras Disposiciones. 25 de abril de 2008. D.O. No. 46.971

Rothwell, W., y Lindholm, J. E. (1999). Identificación, modelado y evaluación de competencias en los Estados Unidos. Revista Internacional de Formación y Desarrollo, 3(2), 90-105.

SENA (s.f.). *Mesas Sectoriales-Conectando Sectores.* https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/mesasSectoriales.aspx

SENA (2010). Programa de Formación Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional [Archivo PDF].

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

SENA. (23 de febrero, 2017). Guía para desarrollar los procesos formativos [Guías]. Recuperado de https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=1309

SENA. (03 de Marzo, 2017). Procedimiento ejecución de la formación profesional integral [Procedimiento]. Recuperado de https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=1340

SENA. (03 de Agosto, 2020). Guía desarrollo curricular [Guías]. Recuperado de https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=2825

SENA. (15 de Abril, 2021). Guía diseño curricular [Guías]. Recuperado de https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=3470

SENA. (16 de Julio, 2021). Guía análisis elementos entrada diseño curricular [Guías]. Recuperado de https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=3635

Slavin, R. E. (2014). Aprendizaje cooperativo y rendimiento académico: ¿Por qué funciona el trabajo en grupo? Anales de Psicología/Anales de Psicología, 30(3), 785-791.

Taras, M. (2005). Evaluación: sumativa y formativa: algunas reflexiones teóricas. Revista Británica de Estudios Educativos, 53(4), 466-478.

Zabalza, M., y Lodeiro, L. (2019). Experiencia de la evaluación por competencias en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra de República Dominicana. Revista Mendive, 18(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000300499