

**“LA GESTIÓN Y EL MEJORAMIENTO EN INSTITUCIONES PARA EL
TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO”.**

Monografía de investigación.

Presentada por:

**ANGÉLICA MILENA PUERTA GARCÍA
LEIDY NATALIA VALLEJO
PAULA ANDREA GIRALDO ARANGO**

ASESOR:

ANDRES FELIPE JIMENEZ

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA.
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES.
MEDELLÍN
2016**

Tabla de contenido.

Introducción	4
1.0 Capítulo 1	6
1.1 La Gestión educativa.....	6
2.0 Capítulo 2	11
2.1 De la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	11
3.0 Capítulo 3	19
3.1 El mejoramiento continuo para las instituciones de educación para el trabajo.	19
4.0 Conclusiones y recomendaciones.	29
5.0 Bibliografía.	31
6.0 Anexos	33
6.1 Fichas bibliográficas.	33

Introducción

En la siguiente monografía se presenta una relación entre la gestión educativa y el mejoramiento continuo de las instituciones educativas como acciones desde las cuales se puede fortalecer el trabajo y el desarrollo humano.

Se pretende entonces mostrar y dar a conocer las razones y la importancia que tienen para las instituciones educativas enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más globalizado, que requiere que el sistema educativo afronte nuevos retos y de respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades de la sociedad actual. Entre ellas educar para la competitividad y el emprendimiento.

En este sentido se requiere de una buena gestión donde predomine el diálogo y la escucha activa como una herramienta que facilita la participación, interacción, y socialización de los grupos de trabajo que están en busca de alcanzar las metas y objetivos propuestos en concordancia y pertinencia con las necesidades e intereses del Proyecto Educativo Institucional.

Por estas razones desarrollamos un trabajo pensado en el direccionamiento educativo desde tres categorías: gestión educativa, educación para el trabajo y el desarrollo humano y por último el mejoramiento continuo para las instituciones de educación para el trabajo.

Iniciamos describiendo la concepción actual de la gestión educativa, asimismo dentro de esta categoría exponemos las cualidades de un buen gerente educativo, buscando que exista una articulación en la educación formal y la educación para el trabajo de tal manera que los estudiantes tengan una visión clara y precisa de su profesión. Esto se logra a partir de una transformación de los modelos curriculares y el desarrollo de competencias que atiendan los intereses y necesidades de cada estudiante.

Dentro de la categoría educación para el trabajo y el desarrollo humano hacemos énfasis en las normas que se creen para dicha formación y su aplicabilidad dentro del contexto actual según la demanda laboral que se presenta para los jóvenes que terminan

Monografía de investigación.

satisfactoriamente la educación formal; presentamos la educación como un proceso integral dentro del cual se hace necesario incluir las competencias laborales que facilitan la empleabilidad de los estudiante los cuales mediante la unión de teoría-práctica adquieren un conocimiento específico que logra mejorar su calidad de vida. Durante la lectura de dicha categoría se logra observar como los cambios sociales, políticos y económicos afectan directamente a la población de escaso recursos, ya que estos son los más favorecidos con el servicio de educación público SENA; desde esta perspectiva se convierte en un reto la formación de un ser humano preparado para afrontar los desafíos del mundo laboral, donde se busca la coordinación y el trabajo en común del sector educativo y el sector empresarial.

Por ultimo encontramos la categoría el mejoramiento continuo para las instituciones de educación para el trabajo donde resaltamos la importancia de una buena formación a partir de la adquisición de competencias que favorezcan las necesidades más prevalentes del sector productivo, mediante la creación y gestión de modelos mentales que cualifiquen el accionar de la comunidad educativa donde prevalezca el trabajo en equipo y la participación activa de cada uno de los miembros. Desde esta lectura se propone un plan de mejoramiento continuo que logre dar soluciones a las diferente problemáticas que se presentan en cuanto a la articulación de la educación media y el SENA, logrando la efectividad en dicho proceso que es tan necesario para la transformación de comunidades educativas a organización que aprenden.

Consideramos que es fundamental entonces para el desarrollo humano propender por una educación donde se fortalezcan las competencias laborales como parte de la formación integral de la persona que le permita interactuar en el mundo global que requiere que se afronten los nuevos retos y desafíos del mercado laboral.

1.0 Capítulo 1

*"Donde hay una empresa de éxito,
Alguien tomó alguna vez una decisión valiente"
Peter Drucker*

1.1 La Gestión educativa.

Si bien la gestión educativa es uno de los elementos fundamentales para desplegar la dirección y el liderazgo en las diferentes organizaciones del campo educativo, es importante reconocer esta función dentro de las prácticas educativas que se viene realizando para generar mayor liderazgo y participación dentro del proceso de formación. La gestión educativa no solo lidera la planificación, la ejecución, la verificación y la evaluación; sino que también busca generar cambios dentro de un grupo de trabajo donde se promueva la participación, la autonomía y la toma de decisiones en cada uno de los objetivos o temas de interés de la comunidad educativa.

Es importante resaltar que la gestión no es un proceso individual, que requiere de la articulación de actores que generen cambios, transformaciones y productividad en el campo laboral, solo así se hará la evolución a organizaciones de calidad que promueva el alcance de competencias desde la perspectiva de hombre a formar y el uso de estrategias metodológicas que se han asertivas al contexto de aplicación.

Por lo anterior se hace necesario ampliar la información desde los aspectos de gestión educativa como un ámbito de mejoramiento continuo que busca la formación integral para cada uno de los estudiantes, las cuales desde su trayectoria de vida se enfrentaran a diferentes prácticas laborales que requieren de competencias para la vida.

“No solo se elaboran, adquieren, aprenden estrategias institucionales para abordar las situaciones problemáticas o conflictivas, sino que , durante el transcurso de estos procesos, se incrementa la participación, el establecimiento de vínculos productivos, los sistemas de distribución de la información resultan más permitentes, los vínculos comunicativos más profesionalizados y respetuosas de la diversidad y la diferencia, se moviliza la distribución de responsabilidades y la toma de decisiones” (Hart.2014).

Monografía de investigación.

Del anterior enunciado se podría mencionar que las metas compartidas permiten que se cumpla con el objetivo, por lo tanto las dinámicas de la institución deben apuntar a diferentes puntos de liderazgos que promuevan la constante evaluación y la retroalimentación de la práctica docente, estos se resume en la necesidad que el mismo sistema tiene de estar en constantemente retroalimentando desde aspectos internos y externos, a fin de analizar lo sucedido y de proyectar cambios y transformaciones dentro de un grupo de trabajo, el cual está enmarcado en la participación, la individualidad, la confianza y sobre todo el respeto por el otro.

Este mismo autor da claridad a los diferentes cambios que se tiene que generar dentro de las instituciones para lograr cambios, afrontando las dificultades que se presentan de forma colectiva y llegando al cumplimiento de las metas de forma colectiva. “La institución no es una entidad estática y permanente; esta en cambio constante, producto de su dinámica interna en conjunción con otros factores externos. La capacidad para hacer frente a las situaciones que se le presentan y poder aprovechar estas experiencias para crecer y modificarse es lo que se denomina inteligencia de las instituciones” (Hart.2014).

Hablar de una organización educativa y de formación para el trabajo no solo nos lleva a pensar en una entidad dinámica y en constante movimiento, sino que conlleva a la necesidad de pensar en el modo en que va resolviendo situaciones y en las estrategias que se utilizan, para avanzar constantemente a la exigencia del mundo actual, por lo tanto es necesario profundizar sobre el manejo actual de las instituciones educativas, frente a factores internos y externos, donde sus educandos están permeados por diversas problemáticas que influyen directamente en la deserción escolar; es pensar en instituciones inteligentes que puedan generar impacto no solo en los estudiantes, sino también en sus familias y por ende en la sociedad, transformando tradiciones, pensamientos y forma de actuar.

Es importante destacar que una de las condiciones fundamentales para lograr esta dinámica, orientada al mejoramiento de la calidad educativa, radica en la actitud que se tiene frente al cambio, la capacidad para ser receptivos frente a las demandas planteadas por sus contextos, la articulación de espacios y la vinculación de actores, a fin de establecer mecanismos de prevención y resolución de problemas para toda una comunidad.

Monografía de investigación.

Es necesario dar paso a administraciones educativas modernas, de puertas abiertas, democráticas, participativas, en donde tiene vigencia el consenso y la pluralidad, Es lógico que este nuevo tipo de organización, requiere, también de nuevos y mejores administradores educativos, que asuman con decisión y firmeza los desafíos que depara una educación moderna acorde con los acontecimientos sociales, económicos, políticos, y culturales de la nueva época.

“El gerente educativo como supervisor de la educación, cobra especial significado y por consiguiente tiene que ser redimensionado o reconceptualizado como producto también de esa praxis educativa cotidiana, que le permite aplicar y explicar nuevas experiencias pedagógicas, darles sentido, argumentarlas, hacerlas derivar entre otras propuestas pedagógicas y didácticas que se apliquen a las necesidades más prevalentes de la comunidad y establecimientos educativos”. (Hernández. 1998, p98). Un tema de gran interés que nos lleva a la reflexión de una reforma educativa, frente al acompañamiento que se hace al analizar, orientar, y evaluar, la aplicabilidad del currículo en una población específica, partiendo de las individualidades que caracterizan, las estrategias metodológicas en el proceso enseñanza-aprendizaje y la forma aplicabilidad de dicho conocimiento.

Entonces la gerencia educativa dentro de las instituciones para el trabajo cumplen con un papel fundamental frente a la forma como se lideran y se fortalecen los proceso de formación al ser, por lo tanto: “La organización educativa para el trabajo como toda organización, es una institución que lleva a cabo la coordinación de acciones de personas para la satisfacción del gobierno de los centros de formación. De este modo la autoridad o liderazgo se convierte en un sistema de colaboración, de trabajo conjunto y fecundo que permite la consecución de los fines más elevados” (Aguilar, J. Galves, L. 2004. p.24).

En la gestión educativa se hace necesario pensar en mejorar, respetar las individualidades, coordinar y liderar, logrando generar confianza y tranquilidad frente a cada una de las responsabilidades que se generan en un trabajo en equipo, no se trata solo de direccionar y obtener resultados, se busca es cumplir con los objetivos y aprender de cada una de las dificultades que se presentan en el camino. Conocimiento no es solo remitirse a la parte conceptual si no aun sin número de cualidades que debe tener una

Monografía de investigación.

persona para poder ser un buen líder, que tenga principios y sentido de pertenencia lo cual se verá reflejando en la efectividad de cada una de las acciones.

Por otro lado sería apropiado mencionar que “En la gestión educativa la garantía de calidad puede darse a través de tres aspectos básicos: los procesos a partir de los cuales se entrega un servicio, los productos de la formación y los desempeños de las personas que tienen a cargo el desarrollo de procesos” (p. 359)

El contexto que hoy enfrenta las instituciones de educación en cuanto a la formación para el trabajo exige ofrecer una calidad cada vez mayor, para lograrlo no bastan los esfuerzos meritorios y aislados de los directivos y docentes, se requieren gestiones fuertes que les den soporte a cada una de las practicas pedagógicas que se ejercen, maestros apropiados del conocimiento y capacidad para analizar y evaluar los procesos que se llevan a cabo, buscando así procesos de mejoramiento continuo que lleven a la excelencia. Es imperante, tanto un proceso como un agente que tenga en cuenta la formación de acuerdo a las necesidades de sus clientes, tener una clara organización de sus procesos, cuenta con el compromiso y la participación de su equipo de dirección y de los diferentes grupos de trabajo. Si mediante la gestión educativa se busca cumplir con los objetivos trazados, se podría afirmar que las normas, los procedimientos, las actividades los mecanismos de comunicación y las acciones directivas son efectivas para garantizar la calidad de los estudiantes, el buen servicio que pueden ofrecer a las diferentes empresas y la satisfacción de cumplir con las necesidades que se presentan en el sector productivo. La gestión educativa se debe entender como un ámbito de exploración en el que se piensan, buscan, ejecutan, evalúan y re-evalúan formas de gestar inteligentemente vínculos. En el caso particular de las instituciones enfocadas en el trabajo y desarrollo humano, estos vínculos son a grosso modo los elementos constitutivos de la gestión en sí misma.

Para concluir con los temas anteriormente analizados en dicha categoría es importante hacer énfasis en la transformación de la realidad social que se vive en cada uno de los procesos formativos, los cuales exige que la gestión educativa trascienda mediante la articulación de actores que hagan posible el tránsito de la educación formal a la educación para el trabajo y el desarrollo humano; desde la perspectiva de orientación y capacitación

Monografía de investigación.

constante que facilite la construcción de un proyecto de vida que garantice mejorar la calidad de vida de cada uno de los estudiantes.

Así la gestión debe preocuparse por establecer una rutina de tiempo que favorezcan una intervención eficaz y eficiente para lograr favorecer el aprendizaje por competencias, que genere actitudes flexibles y dispuestas al cambio, mediante la adquisición de habilidades que lo apropien de un saber para enfrentarse al ámbito laboral que ofrece la demanda del país. Por tanto se convierte en un reto para dicha gestión generar procesos organizados que permitan el alcance de objetivos y metas mediante una dirección y un liderazgo efectivo el cual conlleve a la formación integral de la personas de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral.

2.0 Capítulo 2

*“Tu trabajo va a llenar gran parte de tu vida y
La única forma de estar realmente satisfecho
Es hacer lo que consideras es un gran trabajo”.*
Steve Jobs

2.1 De la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

El desarrollo humano es un concepto fundamental que enumera un conjunto de dimensiones, facultades y capacidades que tiene el ser, las cuales se adquieren y fortalecen durante toda la vida; así mismo la educación para el trabajo favorece dichas dimensiones en la medida que busca formar personas responsables y competentes para afrontar el campo de la productividad, entonces desde este concepto se puede afirmar que la formación tiene un papel fundamental en el desarrollo de las personas, siendo este el punto de partida para la construcción de saberes y la aplicación de conocimientos en cada una de las actividades que se realizan en pro del progreso del país.

Si bien se retoma la educación en Colombia se puede evidenciar que hay varias formas y estilos de enseñanza desde la perspectiva de formación integral, es importante analizar varios aspectos que dan soporte a las prácticas pedagógicas que se aplican en cada una de las instituciones de carácter formal y no formal, así mismo hacer una reflexión desde la postura crítica que tiene el maestro como guía u orientador de los procesos de formación para el fortalecimiento del desarrollo humano y las competencias que se alcanzan desde una perspectiva de educación para el trabajo.

Es decir que se requiere de una educación de calidad y para lograrlo es necesario el desarrollo de competencias básicas, teniendo mayor relevancia la necesidad que tiene el ser humano de participar de manera crítica en la toma de decisiones frente a las actividades que se enfrentan en el diario vivir y en el contexto del que hace parte como ser social, esperando que desde sus habilidades aporte al desarrollo de la región y por ende al país donde habita.

Para dar claridad al tema de educación para el trabajo, desde una perspectiva de desarrollo humano se abordará el Decreto 4904 del 2009, este en sus postulados orienta y

Monografía de investigación.

establece los requisitos básicos para este tipo de formación y los objetivos que la regulan en busca de una formación por competencias para el ámbito laboral. “La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5º de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional” (MEN, 2009, p.1).

Si la educación es un derecho vale la pena retomarlo desde la complementariedad de formación de personas para una labor o profesión, este permitirá no solo que el estudiante cumpla con un nivel académico como es el Bachillerato, sino también amplíe su formación mediante el servicio público de formación para el trabajo, logrando el alcance de competencias y habilidades que le permitan desenvolverse en el medio laboral, demostrando su conocimiento desde el “Saber hacer” teniendo mayor posibilidad de adquirir un empleo formal.

Por lo tanto cuando hablamos de una educación integral es necesario remitirse a los saberes previos de las personas, los valores y costumbres que lo hacen único en la sociedad, partiendo desde allí se podría hablar de aprendizaje significativo como el medio para potencializar las habilidades de las personas y por tanto el agrado por el “Aprender hacer” “el cual se verá reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los estudiantes quienes a partir de una labor logran diseñar un proyecto de vida que esté al alcance de sus posibilidades.

“Los seres humanos que ingresan a un escenario educativo, vienen con su propia historia, con realidades que potencian su ser y que en muchos casos no requieren de metas de mejoramiento, sino de retos a los cuales se les pueda hacer lectura que genere motivaciones” (Hurtado, 2009, p.39). Desde esta perspectiva se puede mencionar que el ser humano tiene unos conocimientos al llegar a un espacio de educación o formación. La realidad es que los seres humanos necesitan de motivación y de retos para alcanzar un desarrollo que les permita medir sus avances y retrocesos. Con lo anterior se afirma que cuando se está convencido de lo que se quiere lograr y se tenga unas necesidades detectadas se llegará a realizar una autoevaluación clara, que suministrará como resultado un proceso

Monografía de investigación.

completo y con un sentido de análisis profundo que evidenciará las falencias y las posibles soluciones a una situación determinada que necesitará de sus experiencias y capacidades.

Entonces se retoman las habilidades que tiene las personas para desenvolverse en el medio social y laboral, pero también es de suma importancia remitirse a las creencias y valores que se tiene desde el seno familiar, aquellas que hacen parte de la moral y cuestionan nuestra forma de actuar y pensar en cada una de las actividades que se realizan, así como lo señala el siguiente autor al remitirse a las ideologías que pueden generar frustraciones o por lo contrario se convierte en un ideal de vida.

“En la educación para el trabajo cuando el devenir está marcado por la instauración de ideologías se generan esclavitudes en las ciudadanías, lo cual hace desaparecer la voluntad libre del individuo”. (Hurtado, 2009, p.41). En esta apartado se puede mencionar como la educación esta permeada por ideologías de tipo político o religiosa entre otras, las cuales llegan a demarcar la libertad del ser humano, colocándolo en un lugar que no permite ser un individuo pensante, investigador, innovador creativo, ya que toda creencia tiende a limitar. Es por tanto que las personas han tenido que retar a las sociedades para exponer sus pensamientos, ideas, necesidades e intereses, exponiéndose a ser señalados y excluidos por un colectivo que solo busca complacer un sistema, dirigido por personas que no comprenden la importancia de la libre expresión y la autonomía para decidir. Si esto lo reflejamos en la educación vemos como esta es vista como una empresa que produce seres humanos con uno conocimientos para desempeñar un rol en la sociedad; cuando la realidad es que los educandos necesitan de motivación, aprendizajes para la vida, donde logren ser útiles a su entorno y sus pares, con valores que les incrementen el amor por las relaciones sociales y la búsquedas de un mundo mejor, todo lo contrario a el solo hecho de generar recursos económicos para su beneficio particular.

Con esta claridad retomamos nuevamente el Decreto 4904 del 2009, el cual dentro de sus objetivos propone una educación para el trabajo bajo la demanda laboral que presente el país. “Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de

Monografía de investigación.

la cultura y el entorno”. (MEN, 2009, p.2). Con este objetivo es claro que no solo la formación radica en ámbito laboral, sino que también esta orienta a las necesidades que se presentan en el ámbito de empresarial, dando respuesta a la oferta de mercado, con profesionales competentes y capaces de asumir los diferentes retos que se presentan dentro del sector productivo.

Con esta la educación para el trabajo se promueve un cambio social desde la empleabilidad de las personas, la adquisición de competencias para la vida, el fortalecimiento en el desarrollo humano y la mejora continua de la calidad de vida de las familias colombianas, quienes recibirán mejores ingresos disminuyendo así la pobreza del contexto y por ende la pobreza del país.

También se debe tener en cuenta que no solo es necesario formar en contenidos, además se deben implementar estrategias metodológicas que transformen su forma de pensar y de actuar en el medio. Así lo mencionan Molerio, Otero & Nieves (2007) quienes afirman:

Existen varios tipos de aprendizajes para la vida y el desarrollo del sujeto, la escuela como institución está llamada a promover ese sistema de aprendizajes. El primer sistema se orienta a estimular el aprender a vivir consigo mismo, aprender a vivir con los demás, aprender a afrontar la vida, pensar, valorar, crear, en resumen vivir. Estos sistemas no pueden obviar el autocuidado, promover la salud integral, aprender a conocerse a sí mismo y mejorar la autoestima, desarrollar la voluntad, aprender a orientarse, formar una jerarquía de valores o sentidos de la vida, elaborar proyectos de vida.(p.4).

Se trata de aprender a socializar y expresarse correctamente, aprender a convivir con los demás mediante normas de convivencia que regulen sus actos y sobre todo aprender a tomar decisiones frente a cualquier dificultad que se presente, fortaleciendo procesos de resiliencia frente a cada una de las adversidades que se afrontan en la cotidianidad.

“La formación y la educación para el empleo son esenciales para desarrollar una cultura de la educación continua que respalde una economía y una sociedad basada en el conocimiento que vele para que todas las personas puedan acceder a un aprendizaje a lo largo de sus vidas”. (Oficina internacional del trabajo. 2002.p49). Las instituciones deben de fomentar el conocimiento y las capacidades de los individuos mediante procesos de

Monografía de investigación.

formación que no solo se fundamenten en un aprendizaje académico; sino también en la orientación continua de un proyecto de vida que sea efectivo dentro de la demanda laboral que presenta el país. Por lo tanto crear espacios de capacitación permanente que favorezcan la elección de una profesión u oficios, se convierte en una herramienta práctica que direcciona las habilidades y competencias del estudiante con la elección asertiva de la demanda laboral.

Es así como se debe vincular la educación formal y la no formal, mediante la orientación práctica del ámbito laboral, las necesidades del contexto y las competencias básicas que se adquieren mediante una formación para el trabajo, pensando en programas que estén al alcance de todos y se acomoden al mundo actual.

Teniendo en cuenta que los programas deben estar al alcance de todos vale la pena retomar desde aspectos económicos la financiación de la educación para el trabajo, así como lo mencionan (Oficina internacional del trabajo. 2002)

Las estrategias de educación y formación permanentes plantean nuevos desafíos a la coordinación de políticas y programas, y a la financiación y a las oportunidades que se ofrecen en materia de educación para todos. También necesitan disponer de nuevos sistemas de asignación de recursos, de nuevos incentivos, incluido el reconocimiento de la competencia, la certificación y orientación, a fin de motivar a las personas a aprender, así como de un cambio de comportamiento, tanto colectivo como individual” (p, 60)

En busca de una educación permanente se deben generar nuevas leyes y normas que garanticen el fácil acceso a la educación para el trabajo; con esto se contribuye a la generación de empleo productivo en especial a las personas de un extracto bajo que cuentan con los recursos necesarios para adquirir una educación de alto costo.

Aunque la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo de Colombia, vale resaltar que el SENA tiene poca capacidad de atención para los estudiantes según la demanda educativa que tiene el país; por lo tanto se hace necesario aumentar los recursos económicos que se destinan para la educación, reduciendo así la problemática que se presenta por la falta de oportunidades de formación

Monografía de investigación.

profesional.

De acuerdo con lo anterior vale la pena resaltar la opinión del siguiente autor que retoma un tema esencial como la norma y la calidad, este la asume como: “Las normas de educación para el trabajo y el desarrollo humano especifican los requisitos de calidad que deben cumplir los programas que se orienten a desarrollar competencias comunicativas de comprensión, expresión e interacción en el medio” (Aranguren. 2008. p 18). Desde este punto de vista se logra evidenciar la aplicabilidad de la norma en todos los programas de formación para el trabajo, logrando que se establezcan las competencias laborales que mejoren las diferentes situaciones laborales que se presentan en el país; por ello no solo es función de la educación, sino también de la posibilidad que brindan el ámbito empresarial para la vinculación de personal capacitado y calificado que logre desempeñar una función específica, por ello es necesario generar estrategias que se materialicen a través de la aplicación de diferentes dispositivos de acciones que estén encaminadas a posibilitar la inserción de los jóvenes al mundo laboral.

No obstante las normas son claras en cuanto a la adquisición de competencias y destrezas para desempeñar un oficio, con ello se permite estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje el cual tiene como finalidad proporcionar al sistema productivo mano de obra con capacidad de adaptarse a las exigencias ocupacionales, logrando una transferencia de conocimiento teóricos y prácticos en miras a la realización de actividades productivas que faciliten la innovación del conocimiento.

Es necesario que la educación para el trabajo brinde la posibilidad de pensar, recrear y ampliar el contexto, mediante estrategias que incorporen nuevas tecnologías, teorías y saberes que desde un punto de vista de innovación logrando mejorar el sistema educativo, social y económico. Entonces se podría afirmar que deben adaptarse los modelos curriculares en cuanto a la educación y mejorar el tránsito exitoso de los jóvenes que adquieren competencias en el ámbito laboral mediante oportunidades efectivas de parte de los empresarios.

Así mismo “La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente

Monografía de investigación.

principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.” (OEI. 2003.p.8)
De esta forma las competencias laborales surgen de la necesidad de formar estudiantes que logren responder a los cambios que se presentan en el mercado laboral, buscando tener un equilibrio entre las personas, las empresas y la sociedad. Para llegar a ello se hace necesario hacer un análisis entre las diferentes dimensiones que facilitan dicha capacidad, estas son:



Las competencias básicas: Son aquellas que están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático, las habilidades del lenguaje y la aplicación del conocimiento científico previsto por las distintas disciplinas.

Las competencias ciudadanas: son el acumulado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Las competencias laborales: Es la capacidad que tiene las personas de ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender de cada una de las experiencias que se le presentan en el ámbito laboral.

Dando cierre a dicha categoría en termino de síntesis se puede analizar la normatividad que tiene el país en cuanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, logrando vislumbrar las posibilidades que se presentan para la población de bajos recursos que quieren dar continuar a su formación; mediante la adquisición de competencias para desempeñarse en una labor; así se reconoce el SENA como una entidad de servicio público educativo encargada a nivel nacional de la ejecución de programas de

Monografía de investigación.

formación para el empleo, la cual mediante la unión de teoría y práctica la brinda al sector productivo talento humano calificado, comprometido y capaz de resolver problemas en cada uno de los ámbitos a los cuales se enfrenta; no obstante también se hacen visibles varios factores que obstruyen el fácil acceso a dicha formación uno de estos es la baja cobertura que se presentan dicha entidad, la demanda educativa es muy alta para la capacidad de atención del sistema público educativo, otro sería la articulación entre la educación formal y la educación para el trabajo ya que no es efectiva y por último la escases de recurso económicos en las familias hacen que el estudiante opte por vincularse a empleos formales e informales cuya característica es el bajo costo de la mano de obra.

3.0 Capítulo 3

*“Las empresas excelente no solo creen en la excelencia,
También en la mejora continua y el cambio constante”
Tom Peters*

3.1 El mejoramiento continuo para las instituciones de educación para el trabajo.

Los avances de la ciencia y la tecnología en el mundo moderno, han generado nuevas necesidades en el ámbito educativo, exigiendo mayor profundidad y eficacia en los métodos de la enseñanza; por tanto se convierte en un desafío para las instituciones de educación no formal contar con un equipo de profesionales íntegros y comprometidos que generen a través de sus estrategias metodológicas impacto en sus estudiantes, que promuevan el agrado por el saber y que fortalezcan las competencias académicas, laborales e intelectuales que permita cambiar y transformar la sociedad a través del uso del conocimiento.

El desafío para el mejoramiento de las instituciones es orientar la formación de personas integras que sean capaces de evolucionar en la sociedad, a través de la construcción y aplicación del conocimiento y la resolución de problemas que conlleve a un mundo mejor, por lo tanto esta se convierte en una categoría de investigación que busca ampliar conocimientos y verificar la asertividad de las instrucciones presentes para la educación del trabajo y el desarrollo humano en Colombia.

En esta medida cabe resaltar que una buena formación para el trabajo, se da a partir de la adquisición de competencias que favorezcan las necesidades más prevalentes del sector productivo, mediante la creación y gestión de modelos mentales que cualifiquen el accionar de la comunidad educativa; a través del trabajo en equipo y la participación activa de cada uno de los miembros; así se pueda construir una organización de aprendizaje clara y coherente que dirija una misión y visión acorde al contexto en la que se proyecta. Solo así serán competitivas en el campo laboral mediante la asertividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje que promueva la producción intelectual y el quehacer investigativo.

Monografía de investigación.

“Si queremos incidir en un mejoramiento de la calidad educativa debemos considerar los cambios, las transformaciones y las innovaciones como un elemento integrante decisivo. Los cambios no pueden ser vistos como obstáculos para la concreción de lo planificado, muy por el contrario, la planificación es una planificación para y por los cambios y transformaciones”. (Harf, 2014. p.809.) Para nadie es un secreto que los cambios traen consigo una serie de modificaciones que hacen sentir temor e inseguridad a quienes están en un estado de confort, pero también es cierto que los cambios son necesarios para transformar situaciones que no han funcionado de la mejor manera; puesto que los resultados así lo demuestran. Cuando se habla de una planificación se hace alusión a una dinámica que gira entorno a todas aquellas situaciones que se hacen evidentes en una institución educativa, por ello se hace necesario que el mejoramiento sea continuo para así poder realizar un seguimiento de calidad, mediante diversas acciones y estrategias para corregir a tiempo lo que no funcione adecuadamente. Por último cabe anotar que la información registrada durante la planificación y el seguimiento a este deben ser registrados para conocer de primera mano los avances y dificultades por los integrantes de la comunidad educativa.

Así mismo “La puesta en marcha de procesos de mejoramiento escolar requiere que el equipo de gestión – conformado por diversos integrantes de la comunidad educativa y liderado por el rector o director – se organice para realizar cada una de las actividades previstas. Esta tarea tiene que ver tanto con la conformación de grupos de trabajo y la definición de responsables, como con el ordenamiento de las tareas y el establecimiento de tiempos y plazos para realizarlas”. (Harf, 2014. p.32.). Según lo citado anteriormente cuando una institución educativa pone en marcha un proceso de mejoramiento requiere de un líder que organice y dirija un grupo de trabajo con unos objetivos claros y unas responsabilidades definidas para lograr unos resultados que lleven a solucionar problemáticas detectadas en el ámbito de la institución. Teniendo en cuenta que el proceso de mejoramiento deberá contar con un líder, es allí donde aparece el rector el cual tendrá un papel importante en la organización y distribución de funciones, donde coloque toda su experiencia, creatividad para construir un plan de trabajo que reúna todos los requerimientos para desarrollar un plan acorde con las necesidades de la población. Cabe anotar que toda la comunidad educativa debe hacer parte del plan de mejoramiento,

Monografía de investigación.

ya que con la participación de todos y todas, se lograrán resultados precisos que apunten a una verdadera identificación de fortalezas y debilidades, con lo cual se podrá acercarse a una implementación rápida y eficaz de acciones en pro de un progreso institucional.

La búsqueda del mejoramiento continuo en las instituciones para el trabajo se convirtió en un tema de interés para la educación desde hace ya varios años, uno de los textos que lo afirma es Silveira, S. (1998) quien afirma:

Las estrategias de concertación y cooperación y la búsqueda de espacios de acción común, son la norma que ha venido a sustituir la tradicional preocupación por la definición de ámbitos de competencia excluyentes entre actores públicos y privados, entre los distintos Ministerios, organismos e instituciones. Esta actitud - que deberá conducir a la superación de la yuxtaposición (educación y trabajo)- para reemplazarla por la complementariedad y concatenación es la que busca expresar la actual concepción de “Educación para el trabajo” que revaloriza al trabajo humano desde la perspectiva de la educación, la formación y el desarrollo de la fuerza laboral y lo concibe como la herramienta a través de la cual los hombres y mujeres recrean y transforman la realidad, en una relación mutuamente transformadora”. (p. 10)

Desde la perspectiva de educación para el trabajo, la educación ha sido vista como la que se imparte en un lugar fijo y determinado; inamovible escuela, aula, mientras que el trabajo es relacionado con formación capacitación en un oficio específico que servirá para una futura labor formal, dejando a un lado la educación integral y el desarrollo de competencias que le servirán al estudiante para la vida.

Ahora en día se da una mirada más amplia al concepto de educación para el trabajo donde se han adaptado currículos donde se fortalezca no solo la parte de productividad de un individuo; sino también esas competencias que le harán ser una persona humanizada y con una conciencia sobre lo que es y lo que desea.

La educación no formal brinda una educación flexible que da la oportunidad de trabajar y terminar estudios, donde el gran desafío de esta educación fue adecuar plan de estudios para que los participantes se formarán en las competencias básicas y además lograrán mirar

Monografía de investigación.

más allá para obtener una articulación entre estos conceptos (educación-trabajo) que llevarán a un mejoramiento en la calidad de vida de la población que se educa para transformar sus situaciones futuras. Esto no ha sido fácil porque los requerimientos de la industria se modifican y exigen más cualificación pero al mismo tiempo el trabajador se ve en desventaja puesto que esto no se ve reflejado en sus ingresos los saberes adquiridos para cierta labor. Por ello es vital la relación entre educación y formación donde no se reduzca la educación por la formación para el empleo, puesto que estos deben llegar a una función donde se complementen desde el desarrollo personal y social donde sea un ser autónomo, libre, con valores, conocedor de su cultura necesarios para desenvolverse en el mundo que lo rodea.

Para culminar es preciso mencionar que la educación para el trabajo se debe implementar desde la escuela donde de manera transversalizada se incorpore en las áreas de conocimiento para que los estudiantes no la vean como una obligación o como algo aislado de su aprendizaje; sino que sea habitual para que los resultados sean exitosos en cuanto a su preparación y futura adiestramiento para una labor determinada, donde coloque en práctica sus años de instrucción y este en la capacidad de solucionar problemas de manera creativa e ingeniosa.

“La preocupación por el logro y por la consecución de resultados siempre constituyó un objetivo de la formación pero lo que hay aporta no tanto el concepto como el significado que el nuevo paradigma le otorga es que abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador en el que el individuo debe poner en juego, desde su ser, todo su saber y su saber-hacer. (Silveira, S. 1998. p.18) La educación estará siempre en constante cambio, pues aprendemos de cada situación, dificultad o aprendizaje, la vida misma es una educadora constante en su ir y venir, día tras día propicia experiencias al ser humano; por ello la educación plantea que se aprende desde el nacimiento hasta la muerte, ósea que abarca toda la existencia de un individuo y transcurre en diversos escenarios (el hogar, la escuela, el trabajo, la calle...) por ello no hay diferencia entre la educación formal y la no formal, estas se complementan y brinda herramientas para tomar decisiones que le permitan alcanzar sus expectativas y sueños de un mundo cambiante y desafiante.

Monografía de investigación.

En esta misma perspectiva la educación secundaria está tomando en cuenta las necesidades, gustos e intereses de los jóvenes, donde favorecen aprendizajes y capacitación en nuevas tecnologías que les permiten la motivación para acceder a una educación superior y por ende a un empleo de calidad. Pero en contraparte está el hecho que esta población deserta de sus estudios para dedicarse a un trabajo informal el cual no les proporciona estabilidad y la continuidad en sus estudios lo que genera un incremento en el subempleo y a la sobrecalificación, es en este sentido que se deben tomar medidas para que los estudiantes se eduquen pero sean preparados para el trabajo desde enfoques integradores que fortalezcan sus habilidades y desarrollen todas sus capacidades y propicien nuevas demandas en sectores como las ciencias, las matemáticas y las tecnologías para que ellos sean líderes y autogestores de empresas basadas innovación y valoración de los recursos naturales.

Como es de conocimiento el ser humano tiene una tarea de aprender constantemente que implica La capacidad de aprender de todo lo que le rodea desde su curiosidad por saber y comprender los sucesos que hacen parte de su vida, donde toma decisiones y fortalece sus capacidades físicas, comunicativas y sociales; igualmente esta la capacidad de Aprender a hacer, donde este halla el conocimiento y lo pone en práctica, cultiva su cultura y costumbres, así como la adquisición de habilidades técnicas para desarrollar un oficio y por ultimo esta Aprender a ser, este involucra el desarrollo de la personalidad, la autoestima, y las habilidades interpersonales para trabajar en equipo y mantener una comunicación asertiva con quienes le rodean. Con estos cuatro conceptos adquiridos y manejados se puede llegar a decir que la educación para el trabajo no resuelve problemas, pero lo que sí se puede afirmar es que instrumenta y potencializa las capacidades y posibilidades de personas para conocer, aprender y lograr satisfacer sus necesidades desde un empleo digno y de calidad.

Otro ítem importante en esta categoría es la práctica de la ciudadanía con esta se abre un espacio para que el estudiante aparezca en el ámbito productivo donde desde sus capacidades y espíritu de vocación le permitan satisfacer las necesidades de su entorno y de su individualidad, es por ello que las instituciones educativas deben de crear espacios para la participación del alumnado que le permitan ejercer la democracia como un mecanismo

Monografía de investigación.

para ser parte activa de la transformación de realidades que ocurren en la sociedad. Es en este sentido que la formación laboral es la llamada a formar ciudadanos que no solo respondan a las necesidades actuales; sino que también estén en la capacidad de liderar y construir una cultura de justicia y equidad, desde una mirada crítica y reflexiva que conlleve a un ciudadano autónomo y consiente de su rol en los diversos espacios que participe. Por lo tanto la educación para el trabajo no solo debe verse con el imaginario que tan solo enseña un oficio, es la oportunidad para vislumbrar su verdadero sentido el de formar sujetos pensantes, libres y comprometidos en que su labor fortalecerá aspectos sociales e individuales. Por tanto

“La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es entonces, un lugar en el que la competencia laboral y la práctica de la formación ciudadana se encuentran, ya que en ella deben existir espacios no solo para pensar y reflexionar en torno a cómo se debe lograr la formación del trabajador de acuerdo a sus características contextuales; sino también para poner en práctica la formación ciudadana, la cual debe estar contemplada en los planes de formación, en las políticas institucionales, en las metodologías formativas, en las mismas estructuras de las instituciones, lo que permite abrir espacios de participación”. (Quiroz. Q. (2009) p. 44).

En esta misma perspectiva cabe mencionar como la educación debe ir avanzando en una formación ciudadana donde la inclusión en los currículos sobre esta abarque componentes, sobre lineamientos para la educación para el trabajo y el desarrollo humano donde se impulse una educación liberadora que busque unos fundamentos morales acorde con el entorno y el desarrollo de competencias desde lo científico, tecnológico y estos sean tomados en cuenta como un recurso para elevar los niveles de formación; y que estos a su vez sirvan para la inserción al ámbito laboral con facilidad y se establezca una articulación entre la persona, el saber y la ciudadanía.

Entonces se hace necesario fortalecer la formación en lo ciudadano en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, puesto que su relación construye lo social, político y personal; es en esta medida promover acciones encaminadas a formar desde la ciudadanía es educar para conocer los derechos y deberes de los estudiantes, la participación, la gestión, la democracia para garantizar las relaciones humanas en un mundo diverso y

Monografía de investigación.

cambiante que día a día propone retos. Entonces para cumplir en su totalidad con dicha postura se tendrá que cambiar estructuras para lograr llegar a una articulación entre formación de la ciudadanía y educación para el trabajo y el desarrollo humano, que mejorará la calidad de vida sin lugar a dudas de los estudiantes y futuros profesionales. Es en esta medida que se hace necesario mencionar: “La cumbre social de las Naciones Unidas celebrada en Copenhague en 1995 y la declaración de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de 2001, pedían el compromiso de formular y aplicar estrategias a favor de un trabajo decente y productivo para los-as jóvenes, reconociendo que es un problema significativo en el mundo los altos índices de desempleo, lo cual influye en la persistencia de la pobreza, la inestabilidad laboral y la exclusión social.” (P. 248).

Con las conclusiones formuladas en esta dos cumbre quedo en evidencia que a nivel mundial se presentaban unas necesidades acerca de la insuficiencia de garantías de los estados para favorecer el trabajo en los y las jóvenes, donde la necesidad clara está en invertir en planes y programas que llevarán a la formación para el empleo y la creación o reformación de instituciones que trabaran desde la educación para el trabajo. En esta perspectiva Colombia implemento estrategias y fortaleció algunos programas ya existentes como es el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la entidad encargada de la capacitación y formación para el empleo, esta ha sido una respuesta en cuanto a desarrollo económico y social del país, desde su creación en la década de los cincuenta, esta ha pasado por varios proceso de cambio y actualización convirtiéndose en la entidad de orden público que forma para el trabajo a los jóvenes y adultos de la nación, por cuanto esta prioriza el emprendimiento, la innovación, el desarrollo en la tecnología de punta y la apropiación de competencias laborales; en donde la apuesta está en dar respuestas a la exigencias del mundo. Igualmente la entidad se encuentra comprometida con la educación para el trabajo desde la articulación de procesos que unen las exigencias del medio y su relación con lo exterior que va más allá de las fronteras del país, posicionando a sus egresados como personas calificadas, competentes con criterios de equidad y competitividad. Cabe anotar que los programas con el SENA cuentan con articulación con el sector empresarial los cuales ofrecen a los jóvenes una inserción laboral, lo que les brinda experiencia y colocar todas su capacidades en pro de una labor que el generará una remuneración económica que le llevará a satisfacer y cubrir necesidades básicas.

Monografía de investigación.

Por tanto las instituciones educativas deben apuntar como se ha venido mencionando a un mejoramiento de calidad y pertinente, donde la construcción que responda a apoyar las acciones para transformar espacios de aprendizaje, es en esta media que se debe autoevaluar cada aspecto para así, observar que se está fallado, las oportunidades y fortalezas del equipo y como esta pueden aportar para realizar un plan de mejoramiento, actualizado que ofrezca al ruta a seguir, con una metas trazadas y personas encargadas de cada gestión. El mejoramiento continuo busca cambios significativo donde lo actores están enfocados a mejorar prácticas educativas y una cultura institucional que promueva la calidad, la autonomía y el conocimiento, es por ello que es necesario fortalecer las instituciones educativas para el trabajo como espacios naturales, que generarán transformaciones en aquellos estudiantes que acuden a estos lugares para aprender, conocer y adquirir herramientas para desenvolverse en la vida laboral. El mejoramiento continuo no reside solamente en detectar las falencias en un centro educativo, es también aplicar o fortalecer las gestiones, en la formulación, seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento, los cuales están especificados y definidos por: La Cartilla 34, MEN. La cual proporciona a las instituciones educativas como realizar un plan de mejoramiento eficaz y eficiente, acompañado por un desarrollo de planes para el mejoramiento institucional, así como el seguimiento de los mismos, para lograr los objetivos y metas trazadas. Es evidente que para alcanzar dichos objetivos y horizontes se debe tener en cuenta las cuatro áreas de gestión y su articulación para garantizar el adecuado funcionamiento de una institución educativa. “Los establecimientos educativos han evolucionado: han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas. Esto significa que requieren nuevas formas de gestión para cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades para articular sus procesos internos y consolidar su PEI. La gestión institucional debe dar cuenta de cuatro áreas de gestión, las cuales son: Gestión Directiva, Gestión Académica, Gestión Administrativa y Financiera, Gestión De La Comunidad”. MEN, (2008) Guía para el mejoramiento institucional la autoevaluación al plan de mejoramiento. (p. 27).

Estas cuatro áreas fueron diseñadas para interactuar interestructuradamente, permitiendo a las instituciones funcionar como comunidades de aprendizaje abiertas, autónomas y creativas, que permitan identificar avances y retrocesos, al igual de acciones

Monografía de investigación.

para el mejoramiento continuo de las instituciones educativas. En esta misma idea las estas gestiones se apoyan y se articulan en una Institución Educativa, para dar cumplimiento a estas, existen mecanismos para su autoevaluación; ya que esto permite una identificación de dificultades y progresos para ir corrigiendo en la marcha y realizar acciones en busca de un mejoramiento continuo que por ende llevará a alcanzar las metas propuestas.

Con todo lo estudiado en esta categoría se podría mencionar que en las instituciones educativas no solo se adquiere un determinado saber, también es el espacio para la formación de personas que buscan satisfacer sus necesidades de comunicarse y participar de su propio aprendizaje, donde no solo analice y comprenda matemáticas, ciencias o humanidades; igualmente desarrolle su personalidad, conviva con los demás y conozca de su cultura en un ejercicio desde la ciudadanía que conllevará a la construcción de seres humanizados y libres, esto se realizará con la acompañaría y direccionamiento de directivas consientes de los nuevos cambios del mundo y por consiguiente de las juventudes, los cuales esta abiertos al cambio pero con un afán por aprender lo que desconoce o le genera curiosidad y en esta medida la tecnología juega un papel importante en la educación, puesto que los estudiantes muestran motivación por estas herramientas, las cuales han introducido en su diario vivir. De ahí que las instituciones deben proveer de herramientas para consolidar el conocimiento- aprendizaje a través de lo que motiva a sus beneficiarios.

Así el gerente educativo incide, puesto que este conoce lo que ocurre dentro y fuera de la escuela y además posee las capacidades para desarrollar propuestas que beneficien a la comunidad educativa, contribuir al mejoramiento de situaciones que necesitan de su visión e intervención transformadora para direccionar procesos de gestión tendientes al logro de la calidad educativa, es por tanto necesario la formación de líderes que deseen el cambio y la transformación de su entorno, porque lo que se ambiciona es educar personas humanizadas que aporten la sociedad y se sientan con aptitudes resolver cualquier vicisitud de la vida

Continuando con esta misma perspectiva sea hace necesario mencionar la gestión como un elemento clave para desarrollar una iniciativa en cualquier ámbito, ya que desde el conocimiento y apropiación de la idea se logra la confianza de los demás estamentos involucrados, buscando el desarrollo y progreso de la comunidad desde la estructuración

Monografía de investigación.

de planes de mejora que permitan visualizar las diferentes problemática, buscar alternativas y ponerlas en práctica en busca de trasformar la comunidad educativa en organización que aprenden.

4.0 Conclusiones y recomendaciones.

- ✓ La gestión educativa en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, será inteligente en la medida en que el liderazgo y la participación permiten la toma de decisiones y la autonomía del equipo de trabajo, teniendo claro que “la calidad” es la meta o ideal que se busca para la transformación de dichas instituciones; las cuales deben modificar e integrar contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos, económicos y de infraestructura que permitan la movilidad educativa de los jóvenes las cuales a partir de la construcción de un proyecto de vida puede lograr tener una la inserción laboral efectiva. Esto se logra mediante la retroalimentación, el mejoramiento constante, las críticas curriculares y las estrategias institucionales que les permitan abordar los problemas contextuales que se presentan en cuanto a la articulación de la educación formal con la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

- ✓ Conviene mencionar que la creación de programas de educación para el trabajo han sido utilizados para atender las demandas de la comunidad, lo cual ha sido insuficiente puesto que no se puede afirmar que los jóvenes o adultos que se capacitan para un empleo, puedan establecerse en una empresa o que todo los jóvenes accedan a programas de educación para el trabajo; igualmente es necesario la articulación y formulación de políticas y programas para el fomento del empleo, desde el orden municipal, departamental y nacional que aumenten el empleabilidad y por ende con una sostenibilidad continua, donde se tome en cuenta la necesidad de implementar esquemas de educación basados en las competencias y que estas a su vez se compenetren con la demanda actual.

- ✓ Crear espacios de orientación, capacitación y formación para los estudiantes de educación media, con cursos y técnicas que realmente correspondan a la demanda laboral del país; los cuales conduzcan al fomento de actividades relacionadas con el aprendizaje de un oficio desde las necesidades y gustos del joven y no se conviertan

Monografía de investigación.

en temas de relleno que no tienen buena demanda a nivel departamental y por tanto son llevados a las instituciones de educación formal para dar cumplimiento al “Programa de articulación educación media y SENA”.

- ✓ La empresa privada como facilitador del desarrollo económico de las regiones, no tiene una lectura asertiva de los jóvenes, que permita la comprensión de sus dinámicas, transformaciones, capacidades y limitaciones; de allí las altas exigencias en los perfiles ocupacionales y en la experiencia laboral, que son aspectos que obstaculizan la inserción de los jóvenes al campo productivo.
- ✓ El mejoramiento continuo es un llamado para que diariamente se realicen acciones en pro de la excelencia, la cobertura, la calidad, equidad, por el bien de un conglomerado y en el caso de la educación para el trabajo es no escatimar en los esfuerzos para que los estudiantes no solo adquieren un conocimiento técnico; sino además adquieran una competencias para la vida que los lleven a realizarse como profesionales éticos y productivos para su país.
- ✓ Es necesario fortalecer la construcción de competencias básicas, competencias ciudadanas y competencias laborales, para lograr que el estudiante no solo tenga la posibilidad de insertarse al mundo laboral, sino también de mantenerse en él, logrando ser productivo y estable en el lugar de trabajo que se convierte en su centro de experimentación e investigación constante.

5.0 Bibliografía.

Hart, R, Azzerboni, D.(2014). La gestión y su deseo de ser inteligente. Buenos Aires: Editorial Novedades Educativas.

Hurtado, J.G. (2009) La gestión educativa de cara al desarrollo humano. Revista QUID. Volumen 12. P35-40.

Hernandez.H.P.(1998). La supervisión educativa: Invitación al Cambio. Colombia: Editorial El Poirá, S.A

Harf, R. & Azzerboni, D. (2014). Construcción de liderazgo en la gestión educativa. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

MEN. (2009). Decreto 4904. República de Colombia.

Morelio, O., Otero, I., & Nieves, Z. (2007). Aprendizaje y desarrollo humano. Revista Iberoamericana de Educación.

Correa, S., Correa, A., & Alvarez, A. (2009). Gestión educativa áreas, procesos y componentes. Editorial: Fundación universitaria Luis Amigo.

Silveira, S. (1998). Centro Internacional de Investigación y Desarrollo sobre Formación Profesional CINTERFOR/OIT. Ciudad de Panamá.

Oficina internacional del trabajo (2002). Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Ginebra

Aguilar, J. & Galves, L. (2004). La gestión educativa desde una perspectiva humanista. Santiago: RIL editores.

Aranguren, E. (2008) Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Revista de colección. Normas y calidad. Volumen 77, P14-18

Organización de Estados Iberoamericanos. (2003). Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Volumen 68.

Monografía de investigación.

Quiroz. Q. A. (2009) la formación ciudadana en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Revista QUID. Volumen 11. P43-48.

Suescun. P., & Macías. J. (2011).La formación para el empleo de jóvenes en la ciudad de Medellín. Alemania: Editorial Académica Española Educativas.

Peinado, H., & Rodríguez, J. (2013).Manual de gestión educativa. Bogotá: Editorial Magisterio.

MEN. (2008). Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Revolución educativa Colombia aprende, Primera edición.

6.0 Anexos

6.1 Fichas bibliográficas.

Especialización en Gerencia Educativa			
Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”			
Elaborada por:			
Paula Andrea Giraldo Arango.			
Angélica Milena Puerta García.			
Leidy Natalia Vallejo.			
Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	1	Fecha de elaboración	21 Marzo 2015.

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.
-----------------------	------------

Monografía de investigación.

CATEGORÍA CONCEPTUAL	Gestión educativa.	
BIBLIOGRAFÍA	Hart. R, & Azzerboni. D.(2014). La gestión y su deseo de ser inteligente. Buenos Aires: Editorial Novedades Educativas.	
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES
<p>“La institución no es una entidad estática y permanente; esta en cambio constante, producto de su dinámica interna en conjunción con otros factores externos. La capacidad para hacer frente a las situaciones que se le presentan y poder aprovechar estas experiencias para crecer y modificarse es lo que se denomina inteligencia de las instituciones” (p.59)(1).</p> <p>“No solo se elaboran, adquieren, aprenden estrategias institucionales de abordar y resolución de situaciones problemáticas o conflictivas”, sino que , durante el transcurso de estos procesos, se incrementa la participación, el establecimiento de vínculos productivos, los sistemas de distribución de la información resultan mas permitentes, los vínculos comunicativos más profesionalizados y respetuosas de la diversidad y la diferencia, se moviliza la distribución de responsabilidades y la toma de decisiones, por todo ello se reduda en un enmarcado aumento de lo que se denomina “Las ganas de..” las personas son motivadas, se sienten más seguras, más respetadas y ayudan a que los demás se presenten como más confiables. (p.71) (2).</p>		<p>Instituciones inteligentes, Cambio y Experiencias.</p> <p>Resolución de problemas, Participación, Responsabilidades y toma de decisiones.</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR		
(1)Hablar de una organización que aprende u organizaciones inteligentes no solo nos lleva a pensar en una entidad dinámica y en		

Monografía de investigación.

constante movimiento, sino que conlleva a la necesidad de pensar en el modo en que va resolviendo situaciones y en las estrategias que se utilizan, para avanzar constantemente a la exigencia del mundo actual, por lo tanto es necesario profundizar sobre el manejo actual de las instituciones educativas, frente a factores internos y externos, donde sus educandos están permeados por diversas problemáticas que influyen directamente en la deserción escolar; es pensar en instituciones inteligentes que puedan generar impacto no solo en los estudiantes, sino también en sus familias y por ende en la sociedad, transformando tradiciones, pensamientos y forma de actuar.

Nos parece importante destacar que una de las condiciones fundamentales para lograr esta dinámica, orientada al mejoramiento de la calidad educativa, radica en la actitud que se tiene frente al cambio, la capacidad para ser receptivos frente a las demandas planteadas por sus contextos, la articulación de espacios y la vinculación de actores, a fin de establecer mecanismos de prevención y resolución de problemas para toda una comunidad.

(2) Las metas compartidas permiten que se cumpla con el objetivo, por lo tanto las dinámicas de la institución deben apuntar a diferentes puntos de liderazgos que promuevan la constante evaluación y la retroalimentación de la práctica docente, Estos se resume en la necesidad que el mismo sistema tiene de estar constantemente retroalimentando desde aspectos internos y externos, a fin de analizar lo sucedido y de proyectar cambios y transformaciones dentro de un grupo de trabajo, el cual estar enmarcado en la participación, la individualidad, la confianza y sobre todo el respeto por el otro.

Nos parece muy interesante ver como una buena actitud apoyada en la mentalidad de generar competencias de autoaprendizaje, se convierten en un proceso de formación integral que promueve la iniciativa y la socialización de diferentes temáticas; las cuales son abordadas desde el punto de vista de investigación e innovación educativa como acciones contextualizadas que reflejan la verdadera realidad de la institución.

Monografía de investigación.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	2	Fecha de elaboración	21 de marzo de 2015.
----------	---	----------------------	----------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Mejoramiento continuo.

Monografía de investigación.

BIBLIOGRAFÍA	Harf, R. Azzerboni, D. (2014). Construcción de liderazgo en la gestión educativa. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.	
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES
<p>“Si queremos incidir en un mejoramiento de la calidad educativa debemos considerar los cambios, las transformaciones y las innovaciones como un elemento integrante decisivo. Los cambios no pueden ser vistos como obstáculos para la concreción de lo planificado, muy por el contrario, la planificación es una planificación para y por los cambios y trasformaciones”. (P.809. (1).</p> <p>“La puesta en marcha de procesos de mejoramiento escolar requiere que el equipo de gestión – conformado por diversos integrantes de la comunidad educativa y liderado por el rector o director – se organice para realizar cada una de las actividades previstas. Esta tarea tiene que ver tanto con la conformación de grupos de trabajo y la definición de responsables, como con el ordenamiento de las tareas y el establecimiento de tiempos y plazos para realizarlas”. (p.32) (2).</p>		<p>Cambio, transformación y planificación.</p> <p>Mejoramiento, grupos de trabajo y resultados.</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR		
<p>(1) Para nadie es un secreto que los cambios traen consigo una serie de modificaciones que hacen sentir temor e inseguridad a quienes están en un estado de confort, pero también es cierto que los cambios son necesarios para transformar situaciones que no han funcionado de la mejor manera; puesto que los resultados así lo demuestran. Cuando se habla de una planificación se hace alusión a una dinámica que gira entorno a todas aquellas situaciones que se hacen evidentes en una institución educativa, por ello se hace</p>		

Monografía de investigación.

necesario que el mejoramiento sea continuo para así poder realizar un seguimiento de calidad, mediante diversas acciones y estrategias para corregir a tiempo lo que no funcione adecuadamente. Por ultimo cabe anotar que la información registrada durante la planificación y el seguimiento a este deben ser registrados para conocer de primera mano los avances y dificultades por los integrantes de la comunidad educativa.

(2) según lo citado anteriormente cuando una institución educativa pone en marcha un proceso de mejoramiento requiere de un líder que organice y dirija un grupo de trabajo con unos objetivos claros y unas responsabilidades definidas para lograr unos resultados que lleven a solucionar problemáticas detectadas en el ámbito de la institución. Teniendo en cuenta que el proceso de mejoramiento deberá contar con un líder, es allí donde aparece el rector el cual tendrá un papel importante en la organización y distribución de funciones, donde coloque toda su experiencia, creatividad para construir un plan de trabajo que reúna todos los requerimientos para desarrollar un plan acorde con las necesidades de la población. Cabe anotar que toda la comunidad educativa debe hacer parte del plan de mejoramiento, ya que con la participación de todos y todas, se lograrán resultados precisos que apunten a una verdadera identificación de fortalezas y debilidades, con lo cual se podrá acercar a una implementación rápida y eficaz de acciones en pro de un progreso institucional.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo

Monografía de investigación.

humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	3	Fecha de elaboración	21 de marzo de 2015.
----------	---	----------------------	----------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.	
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Desarrollo humano.	
BIBLIOGRAFÍA	Hurtado. J.G. (2009) La gestión educativa de cara al desarrollo humano. Revista QUID. Volumen 12. P35-40.	
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES

Monografía de investigación.

<p>“Los seres humanos que ingresan a un escenario educativo, vienen con su propia historia, con realidades que potencian su ser y que en muchos casos no requieren de metas de mejoramiento, sino de retos a los cuales se les pueda hacer lectura que genere motivaciones”. (p. 39) (1).</p> <p>“En educación cuando el devenir está marcado por la instauración de ideologías se generan esclavitudes en las ciudadanías, lo cual hace desaparecer la voluntad libre del individuo”. (p.40) (2).</p>	<p>Ser humano, mejoramiento y motivación.</p> <p>Educación, ideología e individuo.</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR	
<p>(1) Desde esta perspectiva se puede mencionar que el ser humano tiene unos conocimientos previos al llegar a un espacio de educación o formación. La realidad es, según el autor y en consecuencia compartida por nosotras los seres humanos necesitan de motivación y de retos para alcanzar un desarrollo que les permita medir sus avances y retrocesos. Con lo anterior se afirma que cuando se está convencido de lo que se quiere lograr y se tenga unas necesidades detectadas se llegará a realizar una autoevaluación clara, que suministrará como resultado un proceso completo y con un sentido de análisis profundo que evidenciará las falencias y las posibles soluciones a una situación determinada que necesitará de sus experiencias y capacidades.</p> <p>(2) En esta cita podemos mencionar como la educación esta permeada por ideologías de tipo político o religiosa entre otras, las cuales llegan a demarcar la libertad del ser humano, colocándolo en un lugar que no permite ser un individuo pensante, investigador, innovador creativo, ya que toda creencia tiende a limitar o ir más allá de donde se puede seguir. Es por tanto que las personas han</p>	

Monografía de investigación.

tenido que retar a las sociedades para exponer sus pensamientos, ideas, necesidades e intereses, exponiéndose a ser señalados y excluidos por un colectivo que solo busca complacer un sistema, dirigido por personas que no comprenden la importancia de la libre expresión y la autonomía para decidir. Si esto lo reflejamos en la educación vemos como esta es vista como una empresa que produce seres humanos con unos conocimientos para desempeñar un rol en la sociedad; cuando la realidad es que los educandos necesitan de motivación, aprendizajes para la vida, donde logren ser útiles a su entorno y sus pares, con valores que les incrementen el amor por las relaciones sociales y la búsqueda de un mundo mejor, todo lo contrario a el solo hecho de generar recursos económicos para su beneficio particular.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Monografía de investigación.

Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	4	Fecha de elaboración	24 Mayo 2015

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Gestión educativa		
BIBLIOGRAFÍA	Hernandez.H.P.(1998). La supervisión educativa: Invitación al Cambio. Colombia: Editorial El Poirá, S.A		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
<p>Es necesario dar paso a administraciones educativas modernas, horizontales y planas, de puertas abiertas, democráticas, participativas, en donde tiene vigencia el consenso y la pluralidad, Es lógico que este nuevo tipo de organización escolar, requiere, también de nuevos y mejores administradores educativos, que asuman con decisión y firmeza los desafíos que depara una educación moderna acorde con los acontecimientos sociales, económicos, políticos, y culturales de la nueva época. (p98)(1)</p> <p>El gerente educativo como supervisor de la educación, cobra especial significado y por consiguiente tiene que ser redimensionado o reconceptualizado como producto también de esa praxis educativa cotidiana, que le permite aplicar y explicar nuevas experiencias pedagógicas, darles sentido, argumentarlas, hacerlas derivar entre otras propuestas pedagógicas y didácticas que se apliquen a las</p>		<p>Administración educativa, desafíos y educación moderna.</p> <p>Supervisor de la educación y praxis educativa.</p>	

Monografía de investigación.

necesidades más prevalentes de la comunidad y establecimientos educativos. (p98)(2).

Los conocimientos del supervisor educativo deben abarcar más allá del sistemas escolar para comprenderlo en detalle, ya que le interesan todos los fenómenos sociales, un componente importante de cualquier establecimiento educativo, es el estudio y conocimiento de su entorno, su filosofía, interés, cultura, economía, población, leyes, ya que este permite planificar mejor y tener una visión concreta del tipo de persona que se desea educar. (p99)(3)

Sistema escolar y Planificación.

OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR

- (1) Desde esta perspectiva el gerente educativo debe ser un investigador incansable que busca el mejoramiento continuo de la institución educativas desde procesos modernos que brinden nuevos paradigmas en el campo de la educación, así se hace necesario repensar el concepto de gerente actualizado, que aplique funciones como: planear, hacer, verificar y actuar, pero desde un concepto de investigación, asumiendo con compromiso las diferentes tendencias educativas y su aplicabilidad en el entorno donde se aplican, siendo objetivo, íntegro y flexible frente a los constantes cambios que exige el ámbito educativo.
- (2) Un tema muy importante que nos lleva a la reflexión de una reforma educativa, frente al acompañamiento que se hace al analizar, orientar, y evaluar, la aplicabilidad del currículo en una población específica, partiendo de las individualidades que caracterizan, las estrategias metodológicas en el proceso enseñanza-aprendizaje y la forma aplicabilidad de dicho conocimiento.
- (3) La institución educativa debe lograr transformar no solo la institución educativa, sino también que desde allí se contribuya el mejoramiento del contexto, teniendo una proyección y posicionamiento frente a las diversas teorías del desarrollo humano, desarrollo integral, ambiental, cultural económico y político, que logre mitigar y reducir la problemáticas de la población y por

Monografía de investigación.

ende el contexto cercano de la institución educativa.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	5	Fecha de elaboración	24 de Mayo 2015
----------	---	----------------------	-----------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación
-----------------------	-----------

Monografía de investigación.

CATEGORÍA CONCEPTUAL	Educación para el trabajo y el desarrollo humano.	
BIBLIOGRAFÍA	MEN. (2009). Decreto 4904. República de Colombia.	
CITAS		PALABRAS CLAVES
<p>“La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional” (p.1) (1)</p> <p>“Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno”. (p.2) (2)</p>		<p>Educación para el trabajo.</p> <p>Formación integral.</p> <p>Competencias.</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR		
<p>(1) Si la educación es un derecho vale la pena retomarlo desde la complementariedad de formación de personas para una labor o profesión, este permitirá no solo que el estudiante cumpla con un nivel académico como es el Bachillerato, sino también amplíe su formación mediante el servicio público de formación para el trabajo, logrando el alcance de competencias y habilidades que le permitan desenvolverse en el medio laboral, demostrando su conocimiento desde el “Saber hacer” teniendo mayor posibilidad de adquirir un empleo formal.</p>		

Monografía de investigación.

(2) Con este objetivo es claro que no solo la formación radica en ámbito laboral, sino que también esta orienta a las necesidades que se presentan el ámbito de empresarial, dando respuesta a la oferta de mercado, con profesionales competentes y capaces de asumir los diferentes retos que se presentan dentro del sector productivo.

Con esta formación se promueve un cambio social desde la empleabilidad de las personas, la adquisición de competencias para la vida, el fortalecimiento en el desarrollo humano y la mejora continua de la calidad de vida de las familias colombianas, quienes recibirán mejores ingreso disminuyendo así la pobreza del contexto y por ende la pobreza del país.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Monografía de investigación.

Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	6	Fecha de elaboración	24 de mayo 2015.

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Educación para el trabajo y el desarrollo humano.		
BIBLIOGRAFÍA	Morelio, O., Otero, I., & Nieves, Z. (2007). Aprendizaje y desarrollo humano. Revista Iberoamericana de Educación.		
CITAS CLAVES			PALABRAS CLAVES
<p>“Existen varios tipos de aprendizajes para la vida y el desarrollo del sujeto, la escuela como institución está llamada a promover ese sistema de aprendizajes. El primer sistema se orienta a estimular el aprender a vivir consigo mismo, aprender a vivir con los demás, aprender a afrontar la vida, pensar, valorar, crear, en resumen vivir. Estos sistemas no pueden obviar el autocuidado, promover la salud integral, aprender a conocerse a sí mismo y mejorar la autoestima, desarrollar la voluntad, aprender a orientarse, formar una jerarquía de valores o sentidos de la vida, elaborar proyectos de vida”.(p.4). (1)</p>			<p>Valores</p> <p>Salud integral</p> <p>Proyecto de vida.</p>

OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR

(1) Se trata también de aprender a socializarse en medio donde se desenvuelve, expresarse correctamente, aprender a vivir con los demás mediante normas de convivencia que regulen sus actos y sobre todo aprender a tomar decisiones frente a cualquier dificultad que se presente, fortaleciendo procesos de Resiliencia frente a cada una de las adversidades que se afrontan en el diario vivir.

Otro aspecto para tener en cuenta es la formación en valores, donde no solo prime la necesidad de contenidos; ni la suma de aprendizajes básicos, sino también una formación significativa que busque formar el ser desde aspectos esenciales para la convivencia, darle un nuevo sentido a la vida, constituyendo la naturaleza del desarrollo humano y sobre todo llevar al estudiante para que asuma los desafíos de forma asertiva, que sea responsable en la toma de decisiones y altamente competitivo al momento de ejercer sus habilidades, conocimientos y tecnologías en el contexto de aplicación.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Monografía de investigación.

Angélica Milena Puerta García. Leidy Natalia Vallejo. Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	7	Fecha de elaboración	19 de Julio 2015

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Gestión educativa		
BIBLIOGRAFÍA	Aguilar, J. Galves, L. (2004). La gestión educativa desde una perspectiva humanista. Santiago: RIL editores.		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
“La organización educativa para el trabajo como toda organización, es una institución que lleva a cabo “la coordinación de acciones de personas para la satisfacción del gobierno de los centros de formación. De este modo la autoridad o liderazgo se convierte en un sistema de colaboración, de trabajo conjunto y fecundo que permite la consecución de los fines más elevados” (p.24)(1)		Liderazgo Comunicación	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			

Monografía de investigación.

(1) En la gestión educativa se hace necesario pensar en mejorar, respetar las individualidades, coordinar y liderar, logrando generar confianza y tranquilidad frente a cada una de las responsabilidades que se generan en un trabajo en equipo, no se trata solo de direccionar y obtener resultados, se busca es cumplir con los objetivos y aprender de cada una de las dificultades que se presentan en el camino. Conocimiento no es solo remitirse a la parte conceptual si no aun sin número de cualidades que debe tener una persona para poder ser un buen líder, que tenga principios y sentido de pertenencia lo cual se verá reflejando en la efectividad de cada una de las acciones.

Dentro de ese sin número de responsabilidades está la de tener principios, comprender que en los espacios no se puede ver al otro como un objeto que solo arroja resultados, es más bien resultados acompañados de valores, porque finalmente todo lo bueno que se hace parte de una buena motivación que permite descubrir diferentes habilidades, recordemos que no todas las personas son buenas para todo, pero si es una realidad que todas siempre van a tener algo que aportar.

Finalmente cuando ya se ha conformado una organización educativa se puede dar inicio al trabajo colaborativo donde todas las personas aportaran y del mismo modo darán buenos resultados.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Monografía de investigación.

Angélica Milena Puerta García. Leidy Natalia Vallejo. Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	8	Fecha de elaboración	19 de julio 2015

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Educación para el trabajo y el desarrollo humano.		
BIBLIOGRAFÍA	Oficina internacional del trabajo (2002). Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Ginebra		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
“La formación y la educación para el empleo son esenciales para desarrollar una cultura de la educación continua que respalde una economía y una sociedad basada en el conocimiento que vele para que todas las personas puedan acceder a un aprendizaje a lo largo de sus vidas”. (P49)(1) “Las estrategias de educación y formación permanentes plantean nuevos desafíos a la coordinación de políticas y programas, y a la financiación y a las oportunidades que se ofrecen en materia de educación para todos. También necesitan disponer de nuevos sistemas de asignación de recursos, de nuevos incentivos, incluido el reconocimiento de la competencia, la certificación y orientación, a fin de motivar a las personas a aprender, así como de un cambio de comportamiento, tanto colectivo como individual”(p,60)(2)		Productividad. Políticas. Oportunidades Estado.	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
(1)Las instituciones deben de fomentar el conocimiento y las capacidades de los individuos mediante procesos de formación que no			

Monografía de investigación.

solo se fundamenten en un aprendizaje académico; sino también en la orientación continua de un proyecto de vida que sea efectivo dentro de la demanda laboral que presenta el país. Por lo tanto crear espacios de capacitación permanente que favorezcan la elección de una profesión u oficios, se convierte en una herramienta práctica que direcciona las habilidades y competencias del estudiante con la elección asertiva de la demanda laboral.

Es así como se debe vincular la educación formal y la no formal, mediante la orientación práctica del ámbito laboral, las necesidades del contexto y las competencias básicas que se adquieren mediante una formación para el trabajo, pensando en programas que estén al alcance de todos y se acomoden al mundo actual.

(2) En busca de una educación permanente se deben generar nuevas leyes y normas que garanticen el acceso gratuito a la educación para el trabajo, (ya que la mayor oferta la realizan las instituciones del sector privado); con esto se contribuye a la generación de empleo productivo en especial a las personas de un extracto bajo que cuentan con los recursos necesarios para adquirir dicha educación.

Aunque la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo de Colombia, vale resaltar que son muy pocas las instituciones destinadas para ello, sumado a esto se tiene poca capacidad de atención para los estudiantes según la demanda educativa que tiene el país; por lo tanto se hace necesario aumentar los recursos económicos que se destinan para la educación, reduciendo así la problemática que se presenta por la falta de oportunidades de formación profesional.

Monografía de investigación.

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”			
Elaborada por:			
Paula Andrea Giraldo Arango.			
Angélica Milena Puerta García.			
Leidy Natalia Vallejo.			
Ficha Bibliográfica			
Ficha N°	8	Fecha de elaboración	19 de junio de 2015.

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.
CATEGORÍA CONCEPTUAL	El mejoramiento continuo de las instituciones de educación para el trabajo.
BIBLIOGRAFÍA	Silveira, S. (1998). Centro Internacional de Investigación y Desarrollo sobre Formación Profesional CINTERFOR/OIT. Ciudad de Panamá.

Monografía de investigación.

CITAS CLAVES	PALABRAS CLAVES
<p>“Las estrategias de concertación y cooperación y la búsqueda de espacios de acción común, son la norma que ha venido a sustituir la tradicional preocupación por la definición de ámbitos de competencia excluyentes entre actores públicos y privados, entre los distintos Ministerios, organismos e instituciones. Esta actitud - que deberá conducir a la superación de la yuxtaposición (educación y trabajo)- para reemplazarla por la complementariedad y concatenación es la que busca expresar la actual concepción de “Educación para el trabajo” que revaloriza al trabajo humano desde la perspectiva de la educación, la formación y el desarrollo de la fuerza laboral y lo concibe como la herramienta a través de la cual los hombres y mujeres recrean y transforman la realidad, en una relación mutuamente transformadora”.</p> <p>(p. 10) (1)</p> <p>“La preocupación por el logro y por la consecución de resultados siempre constituyó un objetivo de la formación pero lo que hay aporta no tanto el concepto como el significado que el nuevo paradigma le otorga es que abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador en el que el individuo debe poner en juego, desde su ser, todo su saber y su saber-hacer. (p.18) (2)</p>	<p>Trabajo humano, transformación.</p> <p>Actitudes, individuo, pilares.</p>

OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR

(1) Desde la perspectiva de educación para el trabajo, la educación ha sido vista como la que se imparte en un lugar fijo y determinado; inamovible escuela, aula, mientras que el trabajo es relacionado con formación capacitación en un oficio específico que servirá para una futura labor formal, dejando a un lado la educación integral y el desarrollo de competencias que le servirán al estudiante para la vida.

Ahora en día se da una mirada más amplia al concepto de educación para el trabajo donde se han adaptado currículos donde se fortalezca no solo la parte de productividad de un individuo; sino también esas competencias que le harán ser una persona humanizada y con una conciencia sobre lo que es y lo que desea.

La educación no formal brinda una educación flexible que da la oportunidad de trabajar y terminar estudios, donde el gran desafío de esta educación fue adecuar plan de estudios para que los participantes se formarán en las competencias básicas y además lograrán mirar más allá para obtener una articulación entre estos conceptos (educación-trabajo) que llevarán a un mejoramiento en la calidad de vida de la población que se educa para transformar sus situaciones futuras. Esto no ha sido fácil porque los requerimientos de la industria se modifican y exigen más cualificación pero al mismo tiempo el trabajador se ve en desventaja puesto que esto no se ve reflejado en sus ingresos los saberes adquiridos para cierta labor. Por ello es vital la relación entre educación y formación donde no se reduzca la educación por la formación para el empleo, puesto que estos deben llegar a una función donde se complementen desde el desarrollo personal y social donde sea un ser autónomo, libre, con valores, conocedor de su cultural necesarios para desenvolverse en el mundo que lo rodea.

Para culminar es preciso mencionar que la educación para el trabajo se debe implementar desde la escuela donde de manera

Monografía de investigación.

transversalizada se incorpore en las áreas de conocimiento para que los estudiantes no la vean como una obligación o como algo aislado de su aprendizaje; sino que sea habitual para que los resultados sean exitosos en cuanto a su preparación y futura adiestramiento para una labor determinada, donde coloque en práctica sus años de instrucción y este en la capacidad de solucionar problemas de manera creativa e ingeniosa.

- (2) La educación estará siempre en constante cambio, pues aprendemos de cada situación, dificultad o aprendizaje, la vida misma es una educadora constante en su ir y venir, día tras día propicia experiencias al ser humano; por ello la educación plantea que se aprende desde el nacimiento hasta la muerte, ósea que abarca toda la existencia de un individuo y transcurre el diversos escenarios (el hogar, la escuela, el trabajo, la calle...) por ello no hay diferencia entre la educación formal y la no formal, estas se complementan y brinda herramientas para tomar decisiones que le permitan alcanzar su expectativas y sueños de un mundo cambiante y desafiante.

En esta misma perspectiva la educación secundaria está tomando en cuenta las necesidades, gustos e intereses de los jóvenes, donde favorecen aprendizajes y capacitación en nuevas tecnologías que les permiten la motivación para acceder a una educación superior y por ende a un empleo de calidad. Pero en contraparte está el hecho que esta población deserta de sus estudios para dedicarse a un trabajo informal el cual no les proporciona estabilidad y la continuidad en sus estudios lo que genera un incremento en el subempleo y a la sobrecalificación, es en este sentido que se deben tomar medidas para que los estudiantes se eduquen pero sean preparados para el trabajo desde enfoques integradores que fortalezcan sus habilidades y desarrollen todas sus capacidades y propicien nuevas demandas en sectores como las ciencias, las matemáticas y las tecnologías para que ellos sean líderes y autogestores de empresas basadas innovación y valoración de los recursos naturales.

Monografía de investigación.

Como es de conocimiento el ser humano tiene una tarea de aprender constantemente que implica La capacidad **de aprender** de todo lo que le rodea desde su curiosidad por saber y comprender los sucesos que hacen parte de su vida, donde toma decisiones y fortalece sus capacidades físicas, comunicativas y sociales; igualmente esta la capacidad de **Aprender a hacer**, donde este halla el conocimiento y lo pone en práctica, cultiva su cultura y costumbres, así como la adquisición de habilidades técnicas para desarrollar un oficio y por ultimo esta **Aprender a ser**, este involucra el desarrollo de la personalidad, la autoestima, y las habilidades interpersonales para trabajar en equipo y mantener una comunicación asertiva con quienes le rodean. Con estos cuatro conceptos adquiridos y manejados se puede llegar a decir que la educación para el trabajo no resuelve problemas, pero lo que sí se puede afirmar es que instrumenta y potencializa las capacidades y posibilidades de personas para conocer, aprender y lograr satisfacer sus necesidades desde un empleo digno y de calidad.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Monografía de investigación.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	9	Fecha de elaboración	9 de diciembre 2015
----------	---	----------------------	---------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	La educación para el trabajo y el desarrollo humano.		
BIBLIOGRAFÍA	Aranguren, E. (2008) Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Revista de colección. Normas y calidad. Volumen 77, P14-18		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
“La normas de educación para el trabajo y el desarrollo humano especifican los requisitos de calidad que deben cumplir los programas que se orienten a desarrollar competencias comunicativas de comprensión, expresión e interacción en el medio” (p. 18) (1)		Competencias Calidad	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
(1)Desde este punto de vista se logra evidenciar la aplicabilidad de la norma en todos los programas de formación para el trabajo, logrando que se establezcan las competencias laborales que mejoren las diferentes situaciones laborales que se presentan en el país;			

Monografía de investigación.

por ello no solo es función de la educación, sino también de la posibilidad que brindan el ámbito empresarial para la vinculación de personal capacitado y calificado que logre desempeñar una función específica, es necesario generar estrategias que se materialicen a través de la aplicación de diferentes dispositivos de acciones que estén encaminadas a posibilitar la inserción de los jóvenes al mundo laboral.

No obstante las normas son claras en cuanto a la adquisición de competencias y destrezas para desempeñar un oficio, con ello se permite estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje el cual tiene como finalidad proporcionar al sistema productivo mano de obra con capacidad de adaptarse a las exigencias ocupacionales, logrando una transferencia de conocimiento teóricos y prácticos en miras a las realización de actividades productivas que faciliten la innovación del conocimiento.

Es necesario que la educación para el trabajo brinde la posibilidad de pensar, recrear y ampliar el contexto, mediante estrategias que incorporen nuevas tecnologías, teorías y saberes que desde un punto de vista de innovación logran mejorar el sistema educativo, social y económico. Entonces se podría afirmar que deben adaptarse los modelos curriculares en cuanto a la educación y mejorar el tránsito exitoso de los jóvenes que adquieren competencias en el ámbito laboral mediante oportunidades efectivas de parte de los empresarios.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Monografía de investigación.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	10	Fecha de elaboración	9 de diciembre 2015
----------	----	----------------------	---------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación		
CATEGORÍA CONCEPTUAL	La educación para el trabajo y el desarrollo humano.		
BIBLIOGRAFÍA	Organización de Estados Iberoamericanos. (2003). Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Volumen 68.		
CITAS CLAVES		PALABRAS CLAVES	
<p>“La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.” (p.8) (1)</p>		Competencia laboral	
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR			
(1)De esta forma las competencias laborales surgen de la necesidad de formar estudiantes que logren responder a los cambios que se presentan en el mercado laboral, buscando tener un equilibrio entre las personas, las empresas y la sociedad. Para llegar a ello			

Monografía de investigación.

se hace necesario hacer un análisis entre las diferentes dimensiones que facilitan dicha capacidad, estas son:

Las competencias básicas: Son aquellas que están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático, las habilidades del lenguaje y la aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas.

Las competencias ciudadanas: son el acumulado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Las competencias laborales: Es la capacidad que tiene las personas de ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender de cada una de las experiencias que se le presentan en el ámbito laboral.

Dichas competencias de forma homogénea se convierten en dimensiones que favorecen el desarrollo integral, es por ello que el SENA promueve la adquisición de estas para brindar al sector productivo talento humano calificado, comprometido y capaz de resolver problemas en cada uno de los ámbitos a los cuales se enfrenta; brinda credibilidad a los empresarios que requieren un producto de calidad que logre ser competitivo en el mercado actual. Entonces vale la pena resaltar que para que se logre un aprendizaje significativo se debe integrar la teoría y la práctica, mediante la metodología de dicha entidad que busca que mediante la modularización, la practica laboral y la adquisición de competencias para un oficio favorezcan fuertemente los diferentes demandas laborales que presenta el país.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo

Monografía de investigación.

humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	12	Fecha de elaboración	9 de diciembre de 2015. .
----------	----	----------------------	---------------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Mejoramiento continuo y las instituciones para el trabajo.
BIBLIOGRAFÍA	Quiroz. Q. A. (2009) la formación ciudadana en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Revista QUID. Volumen 11. P43-48.
CITAS CLAVES	
PALABRAS CLAVES	

Monografía de investigación.

<p>“La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es entonces, un lugar en el que la competencia laboral y la práctica de la formación ciudadana se encuentran, ya que en ella deben existir espacios no solo para pensar y reflexionar en torno a cómo se debe lograr la formación del trabajador de acuerdo a sus características contextuales; sino también para poner en practica la formación ciudadana, la cual debe estar contemplada en los planes de formación, en las políticas institucionales, en las metodologías formativas, en las mismas estructuras de las instituciones, lo que permite abrir espacios de participación”. (p. 44). (1).</p>	<p>Formación ciudadana, estudiante, trabajo.</p>
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR	
<p>(1) Con la práctica de la ciudadanía se abre un espacio para que el estudiante aparezca en el ámbito productivo donde desde sus capacidades y espíritu de vocación le permitan satisfacer las necesidades de su entorno y de su individualidad, es por ello que las instituciones educativas deben de crear espacios para la participación del alumnado que le permitan ejercer la democracia como un mecanismo para ser parte activa de la transformación de realidades que ocurren en la sociedad. Es en este sentido que la formación laboral es la llamada a formar ciudadanos que no solo respondan a las necesidades actuales; sino que también estén en la capacidad de liderar y construir una cultura de justicia y equidad, desde una mirada crítica y reflexiva que conlleve a un ciudadano autónomo y consiente de su rol en los diversos espacios que participe. Por lo tanto la educación para el trabajo no solo debe verse con el imaginario que tan solo enseña un oficio, es la oportunidad para vislumbrar su verdadero sentido el de formar sujetos pensantes, libres y comprometidos en que su labor fortalecerá aspectos sociales e individuales.</p> <p>En esta misma perspectiva cabe mencionar como la educación debe ir avanzando en una formación ciudadana donde la</p>	

Monografía de investigación.

inclusión en los currículos sobre esta abarque componentes, sobre lineamientos para la educación para el trabajo y el desarrollo humano donde se impulse una educación liberadora que busque unos fundamentos morales acorde con el entorno y el desarrollo de competencias desde lo científico, tecnológico y estos sean tomados en cuenta como un recurso para elevar los niveles de formación; y que estos a su vez sirvan para la inserción al ámbito laboral con facilidad y se establezca una articulación entre la persona, el saber y la ciudadanía.

Por último se hace necesario fortalecer la formación en lo ciudadano en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, puesto que su relación construye lo social, político y personal; es en esta medida promover acciones encaminadas a formar desde la ciudadanía es educar para conocer los derechos y deberes de los estudiantes, la participación, la gestión, la democracia para garantizar las relaciones humanas en un mundo diverso y cambiante que día a día propone retos. Entonces para cumplir en su totalidad con dicha postura se tendrá que cambiar estructuras para lograr llegar a una articulación entre formación de la ciudadanía y educación para el trabajo y el desarrollo humano, que mejorará la calidad de vida sin lugar a dudas de los estudiantes y futuros profesionales.

Especialización en Gerencia Educativa

Nombre de la monografía: Nombre de la monografía: “La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo

Monografía de investigación.

humano.”

Elaborada por:

Paula Andrea Giraldo Arango.

Angélica Milena Puerta García.

Leidy Natalia Vallejo.

Ficha Bibliográfica

Ficha N°	13	Fecha de elaboración	9 de diciembre de 2015.
----------	----	----------------------	-------------------------

CAMPO DE CONOCIMIENTO	Educación.
CATEGORÍA CONCEPTUAL	Mejoramiento continuo y las instituciones para el trabajo.
BIBLIOGRAFÍA	Suescun. P., & Macías. J. (2011).La formación para el empleo de jóvenes en la ciudad de Medellín. Alemania: Editorial Académica Española Educativas.
CITAS CLAVES	
PALABRAS CLAVES	

Monografía de investigación.

<p>La cumbre social de las Naciones Unidas celebrada en Copenhague en 1995 y la declaración de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de 2001, pedían el compromiso de formular y aplicar estrategias a favor de un trabajo decente y productivo para los-as jóvenes, reconociendo que es un problema significativo en el mundo los altos índices de desempleo, lo cual influye en la persistencia de la pobreza, la inestabilidad laboral y la exclusión social.” (P. 248) (1).</p>	<p>Instituciones para el trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR</p>	
<p>(1) Con las conclusiones formuladas en esta dos cumbre quedo en evidencia que a nivel mundial se presentaban unas necesidades acerca de la insuficiencia de garantías de los estados para favorecer el trabajo en los y las jóvenes, donde la necesidad clara está en invertir en planes y programas que llevarán a la formación para el empleo y la creación o reformación de instituciones que trabaran desde la educación para el trabajo. En esta perspectiva Colombia implemento estrategias y fortaleció algunos programas ya existentes como es el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la entidad encargada de la capacitación y formación para el empleo, esta ha sido una respuesta en cuanto a desarrollo económico y social del país, desde su creación en la década de los cincuenta, esta ha pasado por varios proceso de cambio y actualización convirtiéndose en la entidad de orden público que forma para el trabajo a los jóvenes y adultos de la nación, por cuanto esta prioriza el emprendimiento, la innovación, el desarrollo en la tecnología de punta y la apropiación de competencias laborales; en donde la apuesta está en dar respuestas a la exigencias del mundo. Igualmente la entidad se encentra comprometida con la educación para el trabajo desde la articulación de procesos que unen las exigencias del medio y su relación con lo exterior que va más allá de las fronteras del país, posicionando a sus egresados como personas calificadas, competentes con criterios de equidad y competitividad. Cabe anotar que los programas con el SENA cuentan con articulación con el sector empresarial los cuales ofrecen a los jóvenes una inserción laboral, lo que les brinda experiencia y colocar todas su capacidades en pro de una labor que el generará una remuneración económica que le llevará a</p>	

Monografía de investigación.

satisfacer y cubrir necesidades básicas.

Por otro lado también han existido programas como lo son: Programa Colombia Joven, Plan Colombia, Jóvenes en acción, dichos programas han sido planificados y ejecutados con el fin de lograr una participación activa de los beneficiarios para la formación en un oficio, donde vincule la educación con el fortalecimiento del desarrollo social, político y económico del país, razón por la cual los jóvenes tiene prelación, pues son quienes están expuestos a la delincuencia, drogadicción y otros vejámenes, y desde esta premisa la educación es la mejor herramienta para vincular a los jóvenes al mundo productivo. Cabe anotar que las ONG, cajas de compensación familiar entre otras, también han hecho parte de las instituciones para el trabajo, puesto que gracias a convenios, alianzas y programas propios establecidos con la educación no formal (decreto 114 del 15 de enero de 1994) donde se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de instituciones de educación para la formación para el empleo, por la cual la capacitación se masificó para contemplar una cobertura en jóvenes que necesitan aprender un oficio y obtener el acceso a un trabajo digno.

Por último, conviene mencionar que la creación de dichos programas y la implementación de ortos por parte de la entidades privadas han sido utilizadas para atender las demandas de la comunidad, lo cual ha sido insuficiente puesto que no se puede afirmar que los jóvenes o adultos que se capacitan para un empleo, puedan establecerse en una empresa o que todo los jóvenes accedan a programas de educación para el trabajo; la verdad es que se está lejos de alcanzar un modelo donde los estudiantes desde la básica secundaria tomen cursos y capacitaciones que los conduzcan a un fomento de actividades relacionadas con el aprendizaje de un oficio desde las necesidades y gustos del joven, igualmente es necesario la articulación y formulación de políticas y programas para el fomento del empleo, políticas desde el orden municipal, departamental y nacional que aumenten el empleo y por ende con una sostenibilidad continua, donde se tome en cuenta la necesidad de implementar esquemas de educación basados en las competencias y

Monografía de investigación.

que estas a su vez se compenetren con la demanda actual.