



Universidad[®]
Católica
de Manizales

Maestría en Pedagogía

Dialéctica de la enseñanza de la
contabilidad pública

"Lo que el profesional de hoy debe de saber para
enfrentar su quehacer en el medio laboral"





***“LO QUE EL PROFESIONAL DE HOY DEBE DE SABER PARA ENFRENTAR SU
QUEHACER EN EL MEDIO LABORAL”***

ALFREDO VARGAS

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
FACULTAD DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
MANIZALES, COLOMBIA**

2016



DIALÉCTICA DE LA ENSEÑANZA DE LA CONTABILIDAD PÚBLICA

***“LO QUE EL PROFESIONAL DE HOY DEBE DE SABER PARA ENFRENTAR SU
QUEHACER EN EL MEDIO LABORAL”***

ALFREDO VARGAS

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Pedagogía

Asesor

MG. JHON FREDY ORREGO NOREÑA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

FACULTAD DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

MANIZALES, COLOMBIA

2017



Universidad
Católica
de Manizales

4

Educación a
Distancia





DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a toda la comunidad SENA, que han hecho parte de esta investigación y han contribuido a la

formación profesional integral de los aprendices del tecnólogo de contabilidad y finanzas en el Valle del Cauca.

A ustedes, esposa e hija, a quienes adoro y quienes me han apoyado, aconsejado y que con su presencia me dan ánimo

para continuar adelante superando cada obstáculo que se presenta, y con su amor me impulsan para que todo llegue a

feliz término, describiendo lo que hoy soy.

A mis queridos hermanos a quienes amo y les adeudo parte de mis logros; siento que soy muy afortunado al contar con ellos, y que están presente en todo momento de mi vida, para

acompañarme y darme todo su cariño, consejo y

comprensión.



A mis compañeros del SENA y amigos que compartieron su conocimiento y experiencias para fortalecer los lazos de amistad.



AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por permitir que este trabajo de grado llegara a buen término, gracias por ser mí escudo y mi fortaleza, porque gracias a ti tengo esta familia tan especial y cuento con amigos que son pilares de la formación, como personas de bien y con grandes valores.

Al profesor Jhon Fredy Orrego Noreña, quien por medio de su asesoría y sabiduría hizo posible el feliz término de esta investigación. Gracias por estar siempre atento a escucharme, colaborar y contribuir con sus conocimientos en mi proceso formativo.

A todos los docentes de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Católica de Manizales que nos compartieron sus conocimientos, su experiencia, su vivencia y parte de su vida con nosotros, mil gracias.



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
Descripción del Problema	16
Formulación del Problema	22
OBJETIVOS	23
General	23
Específicos	23
JUSTIFICACIÓN	24
ANTECEDENTES	26
Locales	26
Nacionales	28
Internacionales	32
MARCO TEÓRICO	35
Educación	35
Formación Técnica y Tecnológica	39
Pedagogía y Currículo	44



Pedagogía	44
Currículo	46
Contabilidad y Finanzas	47
METODOLOGÍA	51
Tipo de Investigación	51
Método de investigación	52
Fuentes de Información	53
Unidad de Análisis	54
Unidad de Trabajo	54
Criterios de Selección	55
Técnicas e Instrumentos	55
Análisis Documental	55
Entrevista Semiestructurada	57
Procedimiento de Investigación	58
ANÁLISIS DE RESULTADOS	60
Prácticas exitosas y/o con novedades de los Aprendices en etapa productiva del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM.	60
Cargo del practicante	62
Caracterización de las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva	70
Concertación del plan de trabajo de la etapa productiva	74
Relaciones interpersonales de los aprendices en el contexto laboral	76



Factores técnicos	76
Observaciones del responsable coformador	80
Observaciones del aprendiz	81.
Coherencia de lo aprendido en la etapa lectiva con lo aplicado en la etapa productiva	82
Utilidad de aprendizajes	83
Pertinencia en el acompañamiento de los instructores	86
Asignación de funciones para la etapa productiva	91
Coherencia entre las funciones asignadas y el perfil del aprendiz	94
Pertinencia de la formación SENA según los instructores	95
Pertinencia en la formación en el SENA según el coformador	104
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	115
Utilidad de aprendizajes	116
Pertinencia del aprendizaje	116
Asignación de funciones por los coformadores	117
Coherencia de conocimientos entre la formación académica y laboral	118
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES	124
BIBLIOGRAFÍA	126



LISTADO DE CUADROS

Tabla 1. Demanda de practicantes con competencias que no pertenecen al perfil del programa de contabilidad y finanzas, según el currículo de formación SENA	52
Tabla 2. Demanda de practicantes con competencias que si pertenecen al programa.	55
Tabla 3. Demanda de practicantes que no aprobaron su etapa productiva.	59
Tabla 4. Alternativa para el desarrollo de la etapa productiva de aprendices	62
Tabla 5. Factores técnicos y características de evaluación etapa productiva.	65

LISTA DE DIAGRAMAS

Diagrama 1. Concertación del plan de trabajo de la etapa productiva	64
---	----



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la dialéctica de la enseñanza de la contabilidad (lo que el profesional de hoy debe saber para enfrentar su quehacer en el medio laboral), que se puede definir como los conocimientos en materia contable que los aprendices SENA CLEM deben aplicar en el medio laboral, al momento de realizar las prácticas como requisito para optar al título de tecnólogo en contabilidad y finanzas.

La característica principal de esta investigación es la ausencia de conocimientos contables (actitudinal y aptitudinal) en algunos aprendices al momento realizar sus prácticas en las empresas, según percepciones de algunos coformadores en la etapa productiva, en el desarrollo del tecnólogo de contabilidad y finanzas del SENA CLEM TULUA.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, entre ellas se identifican: la ausencia de conocimientos contables, la motivación aptitudinal de los aprendices y la falta de confianza depositada por los coformadores en los aprendices al momento de asignar las funciones en la etapa productiva del programa de formación.

El investigador percibe que la ausencia de conocimientos contables es debido a que el programa de formación del tecnólogo de contabilidad y finanzas (currículo del SENA), se encuentra desactualizado, referente a los contenidos en materia de procesos y



procedimientos contables e impuestos; en los últimos cinco años el estado colombiano ha tenido dos reformas tributarias, una con la ley 1607 de 2012 y otra con la ley 1819 de 2016, donde en materia contable, laboral y financiera ha cambiado. De igual manera la ley 1314 de 2009 implementa la norma internacional de información financiera (NIIF) dejando el decreto reglamentario 2649 de 1993 de los principios de contabilidad generalmente aceptados en materia contable, norma con que aún se sigue formando a los aprendices SENA, como lo especifica el programa de formación del tecnólogo en sus contenidos.

La investigación refleja una desmotivación por parte de los aprendices; los coformadores que son las personas encargadas de terminar el proceso formativo de ellos, los ponen a realizar tareas diferentes a su perfil vocacional. Esto debido a que el coformador desconoce su rol en el proceso de formación y cree que el practicante SENA es un empleado que ha llegado a la empresa como mano de obra Barata, desconociendo su potencial en cuanto a conocimientos, habilidades y destrezas contables. Se puede percibir que no todos los aprendices realizan sus prácticas en las áreas funcionales de su perfil para el que se formó, causando un traumatismo en la formación de los aprendices, que en última estos terminan desmotivados y realizando funciones en el mundo laboral diferentes de la contabilidad y las finanzas, y posiblemente van hacer profesionales frustrados con título de tecnólogo.

Esta problemática de investigación nace con el interés de profundizar en las causas del por qué, la ausencia de conocimientos (dialéctica contable), la desmotivación en los aprendices (aptitud) y la falta de confianza del coformador en los aprendices practicantes

SENA CLEM, al momento de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo. Por otro lado, el interés de esta investigación es solicitar a las mesas sectoriales (sector productivo, gubernamental y entidades académicas), la actualización del currículo de los tecnólogos de contabilidad y finanzas y sus programas a fines con la contabilidad.

En el marco de la dialéctica de la contabilidad en los aprendices SENA CLEM, la investigación se realizó con una serie de entrevistas a aprendices, instructores y cofomadores, que hacen parte del equipo ejecutor del programa de formación. En la conversación con los diferentes autores, se entrevistaron a diez (10) aprendices, nueve (9) instructores y ocho (8) cofomadores; perfilando las preguntas en tópicos sobre la dialéctica de la contabilidad en los aprendices SENA CLEM.

La metodología para esta investigación es cualitativa, utilizando la recolección de los datos por medio de entrevistas a un grupo de personas que proporciono la información detallada sobre el problema investigado, utilizando el método etnográfico orientado por el problema de investigación, esto para pretender dar cuenta de la vivencia de los aprendices en etapa productiva.

Durante la investigación de campo uno de los obstáculos percibido por el investigador en la aplicación del instrumento de recolección de datos, fue el temor de algunos autores para dar respuestas a las preguntas formuladas.

Los resultados se plantean en tres partes:



1. En la primera parte, se identifica las prácticas exitosas y/o con novedades de los aprendices utilizando como instrumento de medición el formato de planeación, seguimiento y evaluación de etapa productiva, instrumento que fue suministrado por el SENA. El instrumento identifica que las prácticas de los aprendices son exitosas pero que en algunos casos se presenta traumatismo en el proceso de formación debido a que el coformador en la etapa productiva no asignó funciones relacionadas en el perfil de los aprendices practicantes, esto por el desconocimiento de su rol en el proceso de formación.
 2. En la segunda parte, los aprendices reconocen los conocimientos apropiados en la etapa lectiva y que van a ser de utilidad en la etapa productiva. Desde la percepción de los aprendices, los conocimientos adquiridos son pertinentes para seguir la cadena de formación en las empresas según requerimiento de los coformadores que así lo han solicitado al SENA, por medio de las mesas sectoriales.
 3. En la tercera parte, los coformadores reconocen los conocimientos que el contexto laboral requiere de los aprendices, contextualizando en que estos son los que requiere el sector productivo, pero se percibe la ausencia de algunos temas propios de la contabilidad y que hay la necesidad de reforzar desde la etapa lectiva de los aprendices, según el programa de formación.
-



PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Descripción del Problema

En los últimos 10 años el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, ha entrado en un proceso de transformación y evolución donde ha venido adaptándose y nivelándose a las necesidades y expectativas de los niveles formativos y de investigación de las instituciones no sólo de nivel local y nacional sino también del orden internacional; es por ello que, para poder dar respuestas a todas estas exigencias de tipo formativo, sino también de tipo empresarial e investigativo. (CID, 2003).

El país necesita fortalecer una entidad de formación profesional y para el trabajo y debe mantener el crecimiento y la cobertura alcanzada, con garantías de impacto en la competitividad del sector productivo. El Sena a través de sus 116 centros de formación y sus más de 3.700 alianzas con empresas, comunidades y gobiernos locales, regionales y nacionales e internacionales, requiere para el buen desarrollo de un modelo eficiente, debe operar en un marco de funciones descentralizadas, donde los centros de formación y sus centros aliados respondan a las necesidades del entorno y le brinden a la población, un



institución confiable, responsable y cumplidora de sus compromisos con la sociedad.

(SENA, 2010).

“El Sena se proyecta como una empresa de clase mundial y tiene reconocimiento por la calidad de la formación profesional a nivel nacional e internacional”. (SENA, 2016) pero se ve amenazada en su imagen corporativa por el nivel de desempeño actitudinal y aptitudinal de sus Aprendices en el mercado laboral.

El Sena tiene como objeto brindar formación profesional dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano. Comprende actividades de formación, entrenamiento y re-entrenamiento; para este deber se hace necesario convertir este modelo en acciones de capacitación que permitan la actualización y el desarrollo de competencias que respondan a las demandas del sector productivo y cuyo aval sea tanto local, como regional e internacional, y mejor aún, que estén verdaderamente articuladas con el objeto institucional para brindar formación regional con contexto internacional. (SENA, 2016).

Ahora bien, es muy importante proponer estrategias que cambien la relación SENA – sector Empresarial, donde el vínculo no se limite a ver la institución como “La bolsa de empleo del sector” o en la “entidad pública” escenario en el cual las empresas encuentran personal formado, económico y abundante, sino donde se ilustre un portafolio de servicios desde el cual las instituciones públicas y privadas desarrollen procesos de investigación, innovación y desarrollo (con aval nacional e internacional) que generen impacto y evolución en las organizaciones y en el entorno.



Los tecnólogos de contabilidad y finanzas recién egresados del SENA en el Centro Latinoamericano de Especies Menores, (CLEM) de la ciudad de Tuluá (Valle del Cauca), se han formado y/o capacitado para ocupar la oferta laboral relacionada con la contabilidad y las finanzas del centro del Departamento. Para ello, se forman en los ambientes de aprendizaje en dos etapas, la primera etapa se llama “*Etapa Lectiva*”, formando a los Aprendices desde lo contextual, es decir desde los ambientes de formación (aulas de clase, ambientes virtuales) y la segunda etapa se llama “*Etapa Productiva*” donde el empresario es **coformador** en el proceso de aprendizaje de los Aprendices a su cargo, esta es la fase donde el aprendiz se forma desde las empresas en la observación de la aplicación de los conocimientos que fueron impartidos en las aulas de aprendizaje por los diferentes instructores que participaron en la Etapa Lectiva como equipo ejecutor de la formación. (SENA, 1997).

Coformadores de la región han afirmado que los tecnólogos de Contabilidad y Finanzas egresados del Centro de Formación SENA CLEM presentan inseguridad y se sienten temerosos de desarrollar roles en el quehacer contable de las empresas, ante lo cual, si los Aprendices del SENA CLEM se han formado para ocupar la oferta laboral en la profesión de la Contabilidad y las Finanzas, cabe preguntarnos ¿por qué temen afrontar su práctica laboral en aspectos contables?

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario identificar los procesos que se ejecutan en el quehacer del proceso contable de los entes económicos. Un proceso contable se resume en el registro secuencial de procedimientos contables que se inicia con el



seguimiento de los hechos económicos y termina con la elaboración de los estados financieros (Estado de Resultados, Balance General, Flujo de Caja, Estado de Cambio en la Situación Patrimonial del periodo y Estado de Cambio en la Situación Financiera del periodo) suministrando información financiera de un ente económico a las personas encargadas de la administración para la planeación control y toma de decisiones en aspectos tributarios y laborales de la empresa.

De igual manera, otra respuesta la podemos hallar en los contenidos utilizados por el equipo ejecutor del programa de formación de Contabilidad y Finanzas en la Etapa Lectiva de formación, también puede ser de los Aprendices o de los instructores, y el problema puede ser en la calidad de los contenidos usados en la ejecución del proyecto de formación, en la actitud de los Aprendices o en las capacidades de los instructores de formar individuos útiles a la sociedad o por lo contrario el problema puede estar en el reclutamiento del personal al momento de la inscripción de los programas de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas dejando un problema de tipo institucional.

Los Aprendices del SENA CLEM se forman por competencias y proyectos en el “saber-saber”, “saber-hacer” y “saber-ser”. Estas competencias están relacionadas con esos conocimientos de Contabilidad y Finanzas que los individuos deben aplicar a una determinada tarea o labor para la cual se ha capacitado (saber - saber), y demostrar esos saberes competentes frente a otros individuos de forma individual, identificándose frente a otras personas, por los conocimientos sobre la competencia de la Contabilidad y las Finanzas dentro de su quehacer profesional (SENA, 1997)



El (saber-hacer) está relacionado con la aplicación de los saberes que cada individuo posee de forma personal, en el desarrollo y/o la ejecución de forma personalizada de una tarea o una labor para la cual se ha formado (SENA, 1997).

El (saber-ser), es la relación existente entre la formación en el ser de un individuo y la formación intelectual del mismo, que ambas combinadas es la que caracteriza a las personas como seres racionales capaces de sostener una situación social en comunidad.

La formación por competencias mide la capacidad de los estudiantes para aplicar los conocimientos, habilidades aptitudes y actitudes necesarias para alcanzar resultados pretendidos en la ejecución de una tarea o labor en el contexto de la contabilidad y las finanzas de forma productiva y eficaz; implicando la capacidad de actuar, decidir e intervenir con sus conocimientos en el dominio de su profesión.

En ese sentido, las competencias laborales son las capacidades que debe tener una persona para desarrollar una tarea aplicando sus conocimientos habilidades y destrezas en su desempeño laboral según su perfil vocacional para el que fue formado por una institución o por la sociedad. La ausencia de conocimientos y saberes en los Aprendices del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas causa insatisfacción a los empresarios al momento de realizar contrato de aprendizaje con los practicantes.

Estos saberes, se encuentran de manera transversal en el proceso de formación de los aprendices, para quienes su proceso completo tiene una duración de 24 meses en cinco fases, a saber:



1. **Inducción:** este periodo está comprendido por tres (3) semanas, cuyo propósito es de identidad institucional donde se capacita al aprendiz SENA, como ciudadano institucional del CLEM, y los contenidos de estudio en esta fase se relaciona únicamente al SENA, es un periodo de reconocimiento institucional.
2. **Análisis:** fase en la que el instructor identifica en el aprendiz sus conocimientos previos, identificando en el estudiante habilidades y destrezas en cuanto a los saberes contables y financieros que trae consigo identificando los problemas que el aprendiz tendrá que resolver en el mundo laboral, de igual forma el aprendiz analiza la situación presentada en el proyecto de formación según su programa de formación, analice el contexto laboral, productivo y social, este conocimiento inicial se debe de identificar para determinar la planeación.
3. **Planeación:** Se determina los contenidos y el material que requiere el Aprendiz para su formación profesional integral como Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas, se realiza la planeación y el alistamiento de los instructores (Docentes perfilados para formar a los Aprendices), materiales y ambientes de aprendizaje (Plantel educativo, plataforma blackboard y Sofía Plus educativo). Se diseña cada una de las actividades de aprendizaje a través de técnicas didácticas activas, para el logro de los resultados de aprendizaje de cada competencia.
4. **Ejecución:** se pone en marcha la fase de planeación y se inicia la ejecución del proyecto formativo, se forma a los Aprendices en los conocimientos necesarios para su desempeño profesional integral por proyectos o por competencias



laborales; en esta fase el aprendiz apropia los conocimientos impartidos que han sido planeados previamente según las necesidades de formación, trabajando con los estudiantes no sólo en la parte académica sino también en lo disciplinario.

5. **Evaluación:** se identifica la real apropiación de todos los conocimientos necesarios para desempeñarse en el campo laboral y/o en la capacidad de generar empleo a través del desarrollo de un proyecto productivo donde se verifica que la propuesta aporta soluciones eficaces a los problemas identificados en el planteamiento del proyecto productivo o la puesta en práctica de la formación por competencias laborales, donde el Aprendiz pone sus conocimientos al servicio de las empresas o usuarios internos y externos del sector laboral para el cual se formó.

El problema de los Aprendices al momento de aplicar conocimientos en un escenario de práctica real, es que se ve empañado por la falta de confianza e indecisión que demuestra al momento de aplicar esos conocimientos contables en el registro de las operaciones contables de la ejecución de su labor; esto es lo que se ha podido evidenciar por parte de los empresarios en los Tecnólogos de Contabilidad y Finanzas.

Formulación del problema

¿Cuál es la coherencia entre los conocimientos adquiridos en la formación de los Aprendices del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM con los conocimientos exigidos en su contexto productivo (empresarial)?



OBJETIVOS

General

Comprender la coherencia entre los conocimientos adquiridos en la formación de los Aprendices del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM con los conocimientos exigidos en su contexto productivo (empresarial)

Específicos

Identificar las prácticas exitosas y/o con novedades de los Aprendices en etapa productiva del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM.

Reconocer los conocimientos adquiridos por los Aprendices en su etapa lectiva.

Reconocer los conocimientos que el contexto productivo (empresarial) requiere de los Aprendices para cubrir la oferta laboral.



JUSTIFICACIÓN

El conocimiento contable y financiero y su aplicación desde el quehacer del Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas y del Contador Público tienen como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o los individuos.

Este proyecto se realiza con la necesidad de identificar las causas del por qué, la ausencia de conocimientos en los egresados del SENA de los estudiantes al momento de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo.

Con esta investigación se pretende motivar a los aprendices a la apropiación de los conocimientos y saberes necesarios para la ejecución contable de sus operaciones del diario vivir de las empresas; con lo cual se van a beneficiar de forma directa los aprendices de contabilidad y finanzas del SENA CLEM Tuluá junto con los instructores que participan en la ejecución de su formación tanto académica como disciplinaria, y toda la comunidad estudiantil del SENA a nivel nacional de forma indirecta.

La investigación sobre la dialéctica de la enseñanza de la contabilidad pública no presenta registros de investigación dentro de la institución ni otras entidades, lo que, a nivel



contextual, otorga novedad y pertinencia para toda la comunidad educativa y empresarial del sector del centro del Valle del Cauca.





ANTECEDENTES

Para efectos del presente análisis se han tomado como referentes los siguientes estudios y trabajos académicos los cuales encierran todo el contenido consultado que refiere al tema de investigación Dialéctica de la enseñanza de la Contabilidad Pública desde distintos puntos de vista y marcos aplicativos, logrando una mirada más amplia de la temática por abordar. Es necesario anotar que en el ámbito local solo se tiene conocimiento de un trabajo, y no se encontraron investigaciones o algún artículo de naturaleza científica que se encuentre relacionado al anterior del tema citado, después de un arduo y exhaustivo proceso de revisión bibliográfica se encontró solo un antecedente, lo que podría suponer que esta investigación es pionera en el campo vinculado a la misma.

Locales

Alexander Ortiz Ocaña en su investigación didáctica de la contabilidad hace relevancia de la importancia de las instituciones de educación incluyendo las empresas como conformadores en el proceso de formación profesional, las empresas no solo es vista como



unidad productiva sino como entes importantes encargados de la formación del aprendiz en la superación profesional del trabajador y de la preparación adecuada del estudiante.

El SENA es la entidad que prepara a los trabajadores y sus hijos a través de la formación por competencias en dos etapas, una lectiva y otra productiva, la formación en la etapa productiva está relacionada con el aprendizaje que realiza el estudiante en las empresas, donde el estudiante pone en práctica los saberes apropiados en la etapa lectiva. Ortiz afirma que las instituciones no solo son entidades de formación sino a la vez una empresa con la misión de formar a un estudiante altamente calificado, competente y competitivo con conocimientos profesionales y de capacidad de atender requerimientos laboras de las empresas.

El objeto de estudio es el proceso de enseñanza aprendizaje de la contaduría en la Corporación Universitaria de la Costa (C.U.C). El campo de acción se limita a los métodos en el proceso enseñanza aprendizaje de la contaduría.

La metodología de investigación utilizada por el autor en la utilización de los métodos problémica de enseñanza es la variable independiente y el grado de construcción y de apropiación creativa de los conocimientos contables y financieros es la variable independiente.

Conclusiones de investigación: el autor en su investigación ha llegado a la conclusión que los estudiantes de la contaduría aprenden desde su propia experiencia en las empresas como autores conformadores del conocimiento y saberes en los futuros trabajadores. Todo esto parece confirmar que en el proceso enseñanza-aprendizaje la



relación entre las instituciones de educación y las empresas se conviertan de imperativa relación entre ellas para la formación profesional de los aprendices, esto con el fin de garantizar que los instructores aprovechen las potencialidades de las prácticas para la construcción de nuevas estrategias pedagógicas de enseñanza.

Nacionales

Espinosa (2015) presenta los resultados de la investigación titulada “*Evaluación de instrumentos aplicados en la etapa práctica, que realizan los aprendices de tecnología de contabilidad y finanzas en el SENA de Girardot – CDTP*”, trabajo de investigación de la Universidad del Tolima, tiene como objetivo principal evaluar la pertinencia de los instrumentos que se aplican en la etapa práctica de los aprendices de la tecnología Contabilidad y Finanzas, en la formación de los futuros profesionales del CTDPE (Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial), en la ciudad de Girardot y su zona de influencia.

Presentó como diseño metodológico, un tipo de investigación descriptiva en la cual se utilizó la observación y la descripción de los contenidos presentes en los instrumentos de evaluación utilizados en la etapa práctica de la formación profesional integral que ofrece el SENA, al mismo tiempo se realizó la recopilación de los las apreciaciones y percepciones de los actores involucrados en el proceso, por medio de una entrevista estructurada y reunión de grupos de expertos.



Como resultados se encontró que la bitácora es el instrumento de menos impacto en el proceso de evaluación debido a que no es coherente con la formación por competencias, además se plantea que es necesario que los coformadores contribuyan activamente en los procesos de formación de los aprendices en la etapa práctica y por último, se encuentra la necesidad de establecer espacios en los instrumentos utilizados para que los aprendices manifiesten sus dificultades, aportes y experiencias positivas a la etapa práctica en relación a su desarrollo humano que pretende el SENA.

Borrero y Rodríguez (2014) en su investigación “*Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de Contaduría Pública en la CUL*”, buscaron medir el impacto laboral y las competencias de los graduados del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Latinoamericana -CUL-.

En lo relacionado al diseño metodológico utilizado, se presenta el paradigma de Investigación Cuantitativa de tipo descriptiva y como herramienta para la recolección de la información se utilizó una encuesta la cual fue construida con información de la herramienta de Seguimiento a Graduados (HSG), manejada por Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional.

Sobre los resultados de esta investigación, se identifica la necesidad de actualizar el currículo para que responda al grado de pertinencia de los perfiles ocupacionales los cuales se encuentran en constante crecimiento y se direccionan al saber, saber ser y el saber en contexto. Además, este proceso de actualización es el resultado de los aspectos a los cuales



los empleadores consideran una debilidad en el conocimiento en áreas como el marco jurídico y comercial, la gestión de recursos financieros, la gestión contable y la toma de decisiones de inversión.

Gómez Villegas (2011) en su investigación *“Dinámica de la concepción y la enseñanza de la teoría contable en Colombia (1970-2000): una exploración institucional”*, indagó sobre las relaciones “institucionales” en la Universidad Nacional de Colombia que delimitan la dinámica de incorporación, difusión, recreación y enseñanza de la Teoría Contable en Colombia, teniendo en cuenta el concepto de “ relaciones institucionales” desde la perspectiva de las escuelas neo-institucionales de la sociología organizacional. Presenta como cuestionamiento principal ¿Qué se ha entendido por Teoría Contable en el país? , y utilizando como herramientas entrevistas semiestructuradas y la sistematización bibliográfica de las fuentes de mayor relevancia se analizó los referentes vinculados al programa de Teoría Contable de seis representativas universidades del país, identificando así algunos rasgos distintivos de la concepción, significado e implementación de la teoría Contable en Colombia y sus procesos de enseñanza, durante el periodo 1970 – 2000.

Roncancio, Mojica y Villamil presentan la investigación titulada *“Las competencias de formación en Contabilidad, el caso de Colombia”*; el objetivo de este estudio es describir los enfoques y perspectivas relacionadas a las competencias de formación en los



últimos 10 años en los contextos colombiano y regional por medio de la identificación de las áreas disciplinarias de mayor importancia en estos estudios, para posteriormente analizar igualmente los marcos normativos y las disposiciones técnicas sobre la contabilidad que han sido utilizadas en las instituciones educativas.

En lo relacionado a la metodología, se utilizó el tipo exploratorio a su vez que se utilizaron cinco bases de datos cada uno con sus criterios de búsqueda definidos para identificar de manera más fácil en el interior de las bases de datos. Es necesario anotar que los documentos utilizados contienen información del periodo comprendido entre los años 2000 y 2014.

Este estudio tiene como resultado la identificación de los factores que determinan la formación por competencias en contabilidad, destacándose la normatividad contable, las dinámicas del mercado, la reglamentación de la profesión en Colombia, los estándares fijados por el Ministerio de Educación Nacional al igual que por organismos internacionales y multinacionales vinculados a la profesión contable.

A pesar de que en el país este tipo de estudios se encuentra en estado embrionario, la revisión documental de los antecedentes ayuda a concluir que la educación contable representa un quehacer más práctico que teórico que se encuentra orientado a la satisfacción de las dinámicas de los mercados, las demandas técnicas de las organizaciones económicas, las exigencias de control fiscal, entre otros aspectos en las cuales se encuentra incluidas las prácticas cotidianas desarrolladas por comerciantes y propietarios de negocios.



Internacionales

Pino (2013) propone la investigación “*La dimensión social de la Universidad del siglo XXI, creación del programa de aprendizaje servicio en la Universidad Técnica de Ambato*”; se centró en el aprendizaje servicio entendido este como formación para el ámbito laboral, expuesto como herramienta educativa que permite el desarrollo holístico del estudiante como persona completa. Se basa en un discernimiento conceptual, académico integrado, basado en los procesos de pensamiento, en el desarrollo emocional, social y el carácter moral, fomenta destrezas para la vida, la comprensión, el respeto, fortalece el desarrollo de una conciencia profunda y de la afectividad.

La investigación se analizó de manera cualitativa y cuantitativa teniendo en cuenta actividades de influencia social en la Universidad Técnica de Ambato específicamente en las Facultades de Ciencias Humanas, de la Educación, Ciencias de la Salud y Jurisprudencia y Ciencias Sociales, para establecer y conocer como el conocimiento y la experiencia obtenida a través de acciones de servicio comunitario coadyuva a l formación holística de los estudiantes y a la solución de problemas del entorno.

El estudio indagó sobre las expectativas de los estudiantes y docentes, sobre las competencias desarrolladas, la oferta académica, los contenidos curriculares, la metodología, los procesos de aprendizaje, los modelos de evaluación y las dificultades encontradas en el proceso para la formación social y moral, para la transformación de la realidad generando un



impacto en el modelo educativo de la Universidad Técnica expresada en la intervención social que mejora condiciones de vida de la población beneficiaria, y de esta manera determinar si el aprendizaje-servicio es una herramienta que promueve la educación transformadora.

Como conclusión se evidenció que los resultados revelaron un gran porcentaje de los participantes del estudio comprenden el desarrollo de las actividades como parte de su compromiso académico, que existe un endeble compromiso social, aunque consideran que la formación para el trabajo es uno de los objetivos de las actividades de proyección social en la Institución Educativa, enfocándose principalmente en la construcción de un perfil profesional orientado a lo intelectual, en menor proporción en lo social y personal, sin profundizar en su formación para el desenvolvimiento laboral.

Se desarrolló una propuesta que involucró el desarrollo de una política institucional de aprendizaje servicio, enfocada en la responsabilidad social, cuyas líneas estratégicas de acción están la formación Deontológica que consiste en el desarrollo completo de inteligencias, así como cambiar creencias y transformar imaginarios y desarrollar competencias cognitivas, emocionales, existenciales y comunicativas para vivir en sociedad.

Liendo y Lúquez (2007) en su investigación *“Eje transversal valores: epistemología y fundamentos curriculares en la práctica pedagógica de educación básica”*, tuvo como objetivo central realizar un análisis de las prácticas pedagógicas de educación básica bajo los lineamientos epistemológicos y los fundamentos del currículo nacional y la



operacionalización del eje transversal valores. El marco referencial del documento se basó en la epistemología y los fundamentos del currículo, la concepción conductista, la transición epistemológica hacia la pedagogía para la educación en valores, la importancia de diseñar el currículo como Modelo Pedagógico Social. La orientación metodológica se desarrolló bajo el enfoque fenomenológico y en el tipo de investigación cualitativa, se hizo uso de herramientas como la observación participante para la recolección de la información pormenorizada, a fin de ser analizada para su interpretación y categorización, así mismo se valió de un panel de expertos profesionales, quienes validaron la pertinencia del instrumento con el objetivo y marco operacional investigativo.

Como resultado se evidenció en las escuelas estudiadas una práctica curricular que restringe la impregnación del Eje Transversal Valores; promoción en el aprendizaje desde humanístico hasta tecnológico, esto simboliza una debilidad en el fortalecimiento de los valores que promueve el Currículo del país (Venezuela) hacia el desarrollo del individuo para integrarse a una vida social activa, democratizadora y responsable dentro de la



MARCO TEÓRICO

Educación

La educación es una responsabilidad que nos corresponde a todos, relacionada con los primeros cuidados, la protección prestada a los individuos y con los primeros aprendizajes que ocurren en la socialización primaria desde el momento del nacimiento, contribuyendo al pleno desarrollo del individuo en lo personal y lo social tal como lo expresa Durkheim (1975): “*La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social*” (p. 53).

La educación hace parte de los primeros cuidados hacia los nuevos ciudadanos; se pueden observar en las relaciones sociales que se producen en el seno familiar o con los grupos de amigos o la asistencia a la escuela; allí se presentan algunas experiencias que van configurando de algún modo la forma de ser de los individuos.

Desde un enfoque más general, la educación se refiere a todo un universo de significados, no solo a la actividad de intervención sobre los aprendizajes del otro, su comprensión va mucho más allá, se dirige la complejidad del ser humano y su adaptación,



encuentro y transformación del mundo; así el término “educación” entraña diversidad de significaciones, y por ello, es necesario analizar la postura de diferentes autores para definirlo.

En la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), en su artículo 1° define la educación como un “...*proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes*”.

La ley 115 de 1994 especifica la educación como el derecho que tienen todas las personas de estudiar de forma permanente, durante la cadena de formación, fundamentado en una educación integral como un proceso educativo haciendo parte del servicio público educativo rigiéndose por los principios y fines de la educación, señalados en esta ley; la cual le da principal importancia a la educación de los colombianos, por medio de tres disposiciones, la primera por ser un derecho fundamental, la segunda por contemplarse como un servicio público y la tercera por considerarse como formación profesional integral de los colombianos para la incorporación y desarrollo social de las personas, orientada en una educación de inclusión cultural de sus habitantes.

La cultura y la educación se orientan hacia un mismo objetivo, hacia la mejora del ser humano, la cultura lo hace a través de patrones de significados transmitidos históricamente, y que incluyen las normas, los valores, las creencias, las ceremonias, los rituales, las tradiciones y los mitos comprendidos quizás en distinto grado, por los miembros



de la comunidad escolar (Stolp y Smith, 1994), cada cultura se refleja en los individuos la forma como piensa y actúa.

Desde lo anterior la educación actúa en el individuo sobre los aspectos sociales, como los valores éticos, los sentimientos y emociones de las personas, según Piaget (1972, p 51), educar es adaptar al niño al medio social adulto, la educación es utilizada para modelar a las personas y para transmitir valores sociales colectivos, el objetivo de una verdadera educación no es solo la transmisión de conocimientos técnicos o científicos, es la transmisión de valores morales permitiendo que el individuo conquiste un cierto saber a través de investigaciones libres y de un esfuerzo espontaneo permitiendo construir su propio razonamiento.

“La principal meta de la educación es crear hombres capaces de hacer cosas nuevas y no simplemente de repetir lo que han hecho otras generaciones: hombres creadores, inventores y descubridores” (Piaget, 1981, p. 78), las personas quieren formarse con nuevos conceptos y los docentes debemos prepararnos para enseñar cosas nuevas ya que somos el medio para transmitir esos conocimientos, el conocimiento y el aprendizaje no constituye una copia de la realidad, es una construcción activa del sujeto en interacción sociocultural de forma individual y social.

Para Vygotsky (1979) la educación indica que el desarrollo del ser humano está íntimamente ligado con su interacción en contexto socio-histórico cultural, el conocimiento no es un objeto, que se pasa de persona a persona. El conocimiento son series de conceptos que se construyen por medio de la práctica y habilidades cognitivas que los individuos



desarrollan en interacción en sociedad desde el ambiente donde se rodea por medio de un aprendizaje colaborativo, el desarrollo intelectual de las personas no se da de forma independiente del medio social en la que se educa la persona, “*el desarrollo de las funciones psicológicas superiores se da primero en el plano social y después en el nivel individual*” (Vygotsky, 1979, p. 94), para este autor la educación de los estudiantes se daba por estados de estudio, el individuo en su formación recibía una educación básica sin importar niveles de escolaridad, si este demostraba tener una capacidad cognitiva para avanzar en sus estudios, este lo podía hacer teniendo un avance significativo en comparación con sus compañeros de aula, identificando lo que ya eran capaces de hacer por si solos de forma autónoma desde su propia experiencia y a los que aún no lo podían hacer.

Por otra parte, la educación para Pablo Freire (1971) se da por medio de la dialéctica y la socialización entre los hombres de situaciones concretas de orden sociocultural, económico y político, de experiencias vivenciadas entre los educadores y los educandos, siendo la educación el arma contra el atraso y la pobreza. “*la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo*” (Freire, 1971, p. 1), la educación es una práctica que inicia en el momento del nacimiento del individuo hasta el trasegar de la vida de las personas, recogiendo sentimientos, vivencias y problemas de la educación.

La educación es la evolución del pensamiento del hombre desde su nacimiento hasta su deceso, de allí entonces que un individuo nunca va estar completamente educado, pues la educación es de toda la vida, todos los días se aprende algo nuevo, se innova algo nuevo, se



encuentra con nuevas situaciones, y se educa a través del propio esfuerzo, la educación se logra no de forma singular, se requiere de la ayuda de las personas que hacen parte de la ejecución de la formación profesional integral, en una serie de secuencias lógicas en el trasegar de la vida de cada individuo; el propósito del estado es la de educar a la población bajo la promesa de una formación profesional integral (educación no formal) de sus habitantes, y para ello el SENA, ha sido la institución encargada de ofrecer y ejecutar la formación técnica y tecnológica en el país, a través de programas de que sirvan para el desarrollo de la economía nacional y el intelecto de las personas.

Formación Técnica y Tecnológica

El Sistema Educativo Colombiano se estructura por niveles o etapas en formación, estos niveles están organizados por ciclos según la ley 115 de 1994, agregando grados en el ciclo educativo, con objetivos específicos iguales. Cada grado tiene una duración de un año lectivo y objetivos específicos para este periodo de tiempo que aplica para la educación formal, informal y no formal, como el objeto de investigación esta direccionado al sistema de educación no formal, es decir hacia la formación profesional integral según la ley 119 de 1994, nos vamos a enfocar en el sistema de educación técnica y tecnológica desde el tipo de formación del SENA, pues es necesario definir el tipo de educación superior que el SENA utiliza para la formación de sus aprendices, y según el objeto social de la entidad indica que la institución forma los bajo la modalidad de educación no formal.

La formación profesional que imparte el SENA, se constituye en un proceso formativo técnico y tecnológico de educación teórico-práctico de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y de valores para la convivencia social, que le permita a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida (SENA, 1997, p. 13).

La educación técnica. Está contemplada en la ley 30 de 1992, como el primer nivel de educación superior; la educación técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores productivos o de servicios, siguiendo cadena de formación hacia la educación tecnológica y la educación superior, incorporando en su formación la técnica y la práctica con ayuda de la ciencia y las herramientas tecnológicas, adaptando a los estudiantes al sector productivo.

Como objetivos para este nivel de formación se definen: (a) La capacitación básica inicial para el trabajo; (b) la preparación para vincularse al sector productivo y a las posibilidades de formación que este ofrece, y (c) la formación adecuada a los objetivos de educación media académica, que permita al educando el ingreso a la educación superior.

La educación tecnológica. Está relacionada con la formación profesional integral (FPI), direccionando las acciones de formación profesional hacia el trabajo con la colaboración del sector productivo (coformador de aprendices en la etapa productiva), en la autorrealización de los aprendices en equilibrio con el medio ambiente, con la sociedad y consigo mismo, en relación con el trabajo. La educación tecnológica corresponde a uno de los cuatro niveles de formación superior, reconociendo competencias laborales en el



quehacer de los aprendices, permitiendo su certificación tecnológica mediante un currículo ajustado a tiempos de estudios y a la prestación de una etapa productiva en las empresas según el perfil de cada aprendiz, abriendo las puertas del sector productivo a los egresados mediante una certificación que fue obtenida, evidenciada en las competencias laborales apropiadas en la formación.

Formación profesional y desarrollo tecnológico. La unión de la ciencia y la tecnología son necesarios en el proceso productivo, al momento de realizar las practicas productivas, en la necesidad de la formación para la polivalencia y la multifuncionalidad en la que se desempeñan los egresados de tecnólogo, sin embargo para que la formación profesional y el tecnólogo se materialicen es necesario articular el servicio educativo con el trabajo, la educación y la tecnología, para preparar a los tecnólogos no solo para el trabajo sino también para la sociedad en valores éticos y morales. “*La FPI se expresa en la apropiación de conocimientos, habilidades y destrezas, procedimientos, métodos de trabajo, operaciones y tareas, orientando el aprendizaje a la innovación, la creatividad, la reflexión y la capacidad de expresarse y comunicarse*” (SENA, 1997, p. 19) , la finalidad de la FPI, es lograr que los aprendices apropien los conocimientos requeridos de las empresas, utilizando la ciencia y la tecnología, para la ocupación polivalente y multifuncional requeridas en la prestación de servicios laborales y que estos sirvan para la construcción de nuevos conocimientos del hacer de las empresas; siendo competente para responder a los cambios en la estructura ocupacional, generando confianza en el egresado para prestar un mejor servicio, de calidad productiva y comunicación con sus compañeros.



Formación profesional y mercado de trabajo. La FPI en relación con el sector productivo, simplifica la comprensión de los cambios del mercado laboral, cambios que en materia de direccionamiento institucional son versátiles cada vez que los sectores productivos cambian sus políticas institucionales debido a la exigencia de nuevas leyes, promovidas por los dirigentes gubernamentales y la aprobación de leyes en beneficio de la estabilidad del gobierno, de los empleados y de las empresas.

La FPI se articula con los componentes tecnológicos y sociales para atender el desequilibrio que presentan los diferentes grupos empresariales y sociales, en la aplicación de la normatividad legal vigente y ajusta los niveles de formación con el grado de preparación necesarios para ejecutar las tareas que necesite el mercado laboral, teniendo en cuenta los conocimientos, la complejidad del oficio y la autonomía en la ejecución del trabajo. Cada tecnólogo se compone de áreas del conocimiento con oficios afines, para la aplicación a tareas similares que requieren de conocimientos, habilidades, destrezas y la comprensión de los procesos productivos y el entorno laboral, así como valores éticos y morales enseñados en el proceso de formación profesional integral.

La formación profesional y el servicio público educativo. El artículo 67 de la Constitución Política de Colombia (1991) establece que “*la educación es un derecho y un servicio público que tiene una función social*” (Ar. 67), por tratarse de una función social es deber del estado colombiano suministrar directamente, o por intermedio de particulares la educación a sus habitantes, bajo el control y la vigilancia de autoridades gubernamentales. Garantizando, la búsqueda del acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y demás



bienes y valores de la cultura. El estado ha delegado al SENA a través de su misión, la de educar a sus habitantes, mediante la Ley 119 de 1994.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Art. 2).

La FPI que ofrece el SENA hace parte del servicio público educativo, capacitando a las personas bajo el sistema de educación **no formal** para el trabajo, en tareas relacionadas a las necesidades del sector productivo, tanto en la formación teórica como lo racional en lo operativo, de forma que el estudiante logre la apropiación de conocimientos en el hacer de las empresas, para realizar sus prácticas laborales y productivas de la formación. La educación básica técnica según la ley 115 de 1994 tiene como uno de sus objetivos la capacitación básica inicial para el trabajo, aspecto que el SENA, tiene alta experiencia en capacitación de los colombianos, en educación técnica y tecnológica. La educación formal prepara a los estudiantes en aspectos referentes a conocimientos de las ciencias y herramientas fundamentales para el desarrollo de las actividades humanas, de modo que la FPI complemente el desarrollo de los estudios para la apropiación de competencias laborales en armonía con conocimientos culturales y ambientales.



Pedagogía y Currículo

Pedagogía

La palabra pedagogía proviene del griego “*paidos*” que significa niño, y “*agein*” que significa guiar o conducir. Para algunos autores la pedagogía se configura en la escuela, lugar donde se realizan las comprensiones sobre la educación; para ellos, la pedagogía trata la reflexión sobre la educación; no obstante, determinar una única definición sobre pedagogía es una tarea difícil, pues hay diferentes autores que relación la pedagogía con: educación, formación, cultura, enseñanza y aprendizaje, para dar una definición sobre pedagogía, no es posible prescindir de ninguno de estos conceptos.

La pedagogía ha sido parte fundamental en el desarrollo de la humanidad, creando una conciencia educativa en el individuo y la necesidad de educarse como medio de formación intelectual, utilizando diferentes métodos de enseñanza o sistemas de aprendizaje como un proceso de construcción del conocimiento individual de cada persona, según la necesidad y la capacidad de su intelecto para su educación, y su disposición para aprender las ciencias y habilidades según las necesidades ocupacionales de las competencias sociales y actitudinales para la formación de un ser humano demasidamente humano al servicio de la sociedad que sea integralmente competitivo y productivo, de esta forma educamos para el



ser, basados en una Transversalidad de conocimientos específicos de una profesión en su quehacer.

Lo propio de la pedagogía es la teorización de los componentes de la educación, o de las posibilidades que surgen de la relación de los mismos. En síntesis, se podría decir que la Pedagogía teoriza sobre la particularidad, las articulaciones y/o conjunciones posibles de los componentes de la educación. (Ubal y Piriz, 2009, 13).

Estos autores identifican una fuerte relación entre los representantes de la educación y las herramientas necesarias que faciliten el proceso de educación, relacionando la pedagogía en diferentes campos del conocimiento, dándole un estatus epistémico sobre educación, y donde se construya un modelo pedagógico que cumpla con el proceso de enseñanza aprendizaje, con una didáctica definida entre los partícipes de la formación, profesor, alumno y contenidos.

La pedagogía según Lemus (1973), es “...*el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo; como el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación y como la disciplina que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo*” (p. 30).

Por su parte para Flórez (2005) la pedagogía es una ciencia que “...*estudia y propone estrategias para lograr la transición del niño del estado natural al estado humano, hasta su mayoría de edad como ser racional, auto consiente y libre*”; está relacionada con las ciencias y el arte de enseñar, su objeto de estudio es la educación y la formación del ser humano desde las áreas de las ciencias hasta la ética y la moral de las personas, la pedagogía



sin la educación no tendría razón de estudio, porque el objeto de la pedagogía es el estudio de la educación, y la educación por su parte en relación con la pedagogía no podría tener significación científica porque no tendría una disciplina de estudio.

Currículo

La palabra "curriculum" es una voz latina que deriva del verbo "curro" y que quiere decir carrera. En términos operativos, lo que se debe hacer para lograr algo; por lo que hay que pasar para llegar a una meta prevista (Hamilton, 2014). Según el Ministerio de Educación Nacional el Currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

Se define en términos generales como la totalidad de las experiencias de los estudiantes que se producen en el proceso educativo. El término generalmente se refiere específicamente a una secuencia planificada de instrucción, o para una vista de las experiencias de los estudiantes en cuanto al ente educador y sus objetivos (Kelly, 2009).

En un estudio realizado por Reyes y Wasman (2003) se entiende el currículo como plan de estudios y como un conjunto de metas articuladas entre los distintos grados que resumen los contenidos y procesos objetivos destinados a determinados puntos en el tiempo durante todo el programa de formación y aprendizaje. El currículo puede incorporar la



interacción planificada de los alumnos con instrucción de contenido, materiales, recursos y procesos para evaluar el logro de los objetivos educativos. Es un plan de estudios que se divide en varias categorías, lo explícito, lo implícito (incluyendo el oculto), los excluidos y el extracurricular.

Según Smith (2000), hay cuatro tipos de currículo:

Los explícitos en el plan de estudios. Temas que se van a impartir, la identificación de la “misión” de la IE, y los conocimientos y habilidades que la IE espera que los estudiantes adquieran exitosamente.

Implícitos del plan de estudios. Son las lecciones que surgen de la cultura de la Institución Educativa y los comportamientos, actitudes y expectativas que caracterizan a la cultura, el plan de estudios no deseado.

Curriculum oculto. Lo que los estudiantes aprenden, debido a la forma en la que está previsto el trabajo de la Institución Educativa y organizado, pero que no son en sí mismos abiertamente incluido en la planificación o incluso en la conciencia de los responsables de los arreglos de la escuela (Kelly, 2009).

Plan de estudios excluidos. Los temas o perspectivas que están específicamente excluidos del plan de estudios.



La Teoría Contable, es importante para desarrollar mejores prácticas de contabilidad y adaptarse a nuevos desafíos. Todas las empresas están de alguna forma afectadas por el impacto de las discusiones teóricas en la contabilidad, se utilizan generalmente los principios de contabilidad aceptados para mantener un registro de sus finanzas.

Para Villareal (2009), la teorización Contable tuvo como enfoque inicial la explicación del funcionamiento de las cuentas, un elemento que vale la pena destacar con respecto al desarrollo de la teoría contable, en su incipiente nivel de abstracción, debido a que adopta los hechos a la teoría. La abstracción es el elemento esencial de la ciencia y sin la cual esta no puede sustentar su existencia.

Jorge Tua Pereda (citado por los Bongianino, y Vásquez, 2008) define la teoría contable como:

Un conjunto de hipótesis sobre lo que tienen en común todos los Sistemas Contables. En definitiva, es una teoría sobre lo que es la Contabilidad. Sirve para explicarla, para descartar sistemas que no son contables, para desarrollar otros que sí lo son y para predecir el comportamiento de los sistemas contables (p. 17).

La contabilidad representa la parte fundamental del subsistema de información de la empresa. Por su parte, según Julia y Server (1998) la información contable continúa caracterizándose por tres objetivos fundamentales:

- Facilitar información sobre la situación económica-financiera de la empresa.
- Obtener el resultado (beneficios o pérdidas) de la misma.



- Determinar el momento y las acciones que han generado los resultados obtenidos.

La finalidad de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera de la entidad (activos, pasivos y patrimonio neto), de su rendimiento financiero (ingresos, gastos, pérdidas y ganancias) y de sus flujos de efectivo, de tal forma que resulte de utilidad a una amplia variedad de usuarios al tomar sus decisiones económicas.

Teniendo en cuenta estas características, el Contador Público tiene distintos campos de acción, de modo que puede desempeñarse en diferentes áreas como la contabilidad general, administrativa y financiera, contabilidad de costos, auditoría y revisoría fiscal, jurídica y tributaria.

Consecuentemente, el contador desarrolla un papel de especial importancia al interior de las organizaciones, en la medida que genera información trascendental para la toma de decisiones en el ámbito empresarial por parte de todos aquellos usuarios que de un modo u otro hacen uso de los flujos de información generados por la contabilidad.

Según Lara Bueno (2001), la contabilidad, que durante mucho tiempo fue considerada exclusivamente como un medio de registro y rendición de cuentas, en su proceso de evolución y desarrollo asume criterios de utilidad y se orienta hacia el usuario. Por lo tanto, la disciplina contable y el papel del Contador Público se dirige a satisfacer las necesidades de los distintos usuarios de la información contable, quienes, al disponer de información adecuada, reducen parte de la incertidumbre que conlleva la toma de decisiones.



Universidad
Católica
de Manizales

50

Educación a
Distancia





METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó para el desarrollo de la investigación se sitúa en un enfoque cualitativo, este se guía por áreas o temas significativos de investigación. Este tipo de estudio generalmente es más flexible que el cuantitativo, lo que permite más naturalidad y aclimatación para la interacción y la colaboración entre el investigador y el participante. Enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008: 7).

Ahora bien, la investigación cualitativa es exploratoria, sobre todo, su uso radica en la comprensión de las razones subyacentes, opiniones y motivaciones de un grupo determinado, se proporciona información detallada sobre el problema y ayuda a desarrollar las ideas pre establecidas sobre el problema de investigación. Esta permite descubrir tendencias en el pensamiento y opiniones y de esta manera sumergirse más profundamente en el problema.



De acuerdo a lo anterior se pretende dar cuenta de la realidad que vivencian los practicantes en etapa productiva de la Tecnología Contabilidad y Finanzas del Sena Clem Tuluá, acercándose a sus contextos y su desenvolvimiento en el campo laboral y productivo en los entes económico del Municipio de Tuluá que han permitido desarrollar actividades directamente relacionadas con el programa de formación, como lo definen (Bonilla, Castro y Rodríguez, 1997) al mencionar que la investigación en este sentido es una acercamiento general a los sujetos-objetos para describirlas, estudiarlas, comprenderlas y caracterizarlas, desde los significados de los propios actores.

Método de investigación: Etnografía

Como método de investigación se hizo uso de la etnografía; la cual describe detalladamente situaciones, eventos, interacciones, personas y comportamientos plenamente observables, además interpreta los patrones culturales y sociales de una comunidad, incorporando experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, aquí el investigador convive con la comunidad (Bonilla, Castro y Rodríguez, 1997).

El método de investigación etnográfico exige una estructura definida de lo que se quiere buscar, de lo contrario no existiría un orden que justifique la recolección de la información y como resultado crea una narración que incluya de forma coherente la interpretación de la vida social y cultural de la comunidad. Así mismo es definida como:



...un diálogo formal orientado por un problema de investigación. La entrevista como técnica de investigación no se puede confundir con las charlas que espontáneamente se adelantan con las personas durante el trabajo de campo, las charlas informales o espontáneas no son una fuente crucial para la investigación etnográfica, pero es a través de estas que los investigadores sociales se adentran en la comprensión de las precepciones, prácticas e interacciones de las personas sobre el problema de investigación. Aunque las charlas son de gran importancia, constituyen una técnica de investigación en sí que no se pueden confundir con las entrevistas etnográficas (Clifford, 1991: 56).

Esta investigación implica la utilización y recolección de una gran variedad de materiales suministrados por el Sena Clem Tuluá que describieron la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de la población analizada. Así el investigador delimitó el objeto de estudio, los acontecimientos y características del grupo a analizar, haciendo uso de fuentes para su respectiva interpretación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Fuentes de Información

Las fuentes de información son aquellas que correspondieron a la información oral y escrita que recopiló directamente el investigador a través de relatos y escritos transmitidos por los participantes (aprendices, instructores y empresarios).

Unidad de Análisis

Como unidad de análisis se cuenta con una población estudiantil de 10.507 aprendices y 242 empresarios del municipio de Tuluá que hacen parte de la demanda de estudiantes del Sena, ya sea en su fase lectiva para patrocinarlos como monetización de acuerdo a la legislación laboral o para realizar su fase productiva, siendo miembro activo del ente económico en su programa de formación particularmente.

Unidad de Trabajo

La unidad de trabajo está compuesta por 112 estudiantes matriculados en el programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas, tecnología que tiene una duración de 2 años., el egresado como tecnólogo de contabilidad y finanzas podrá: Contabilizar recursos de operación y financiación, preparar y presentar informes contables y financieros, definir objetivos financieros, analizar resultados contables y financieros entre otros.

De los 112 estudiantes matriculados en la Tecnología. 60 son de fase lectiva y 49 en etapa productiva, 3 estudiantes se encuentran en la categoría definida por el Sena como NO ACTIVO, entendiéndose esto como aquel estudiante que aún no ha podido iniciar su fase



productiva por no haber empresa para su colocación bajo la modalidad de contrato de aprendizaje o porque presenta otro tipo de problema.

De igual manera, la población de empresarios registrada para el municipio de Tuluá que hace parte del proceso son 20 de acuerdo al informe entregado por el Sena Clem.

Criterios de Selección.

El criterio de selección son los 49 aprendices de la fase productiva que están desarrollando sus actividades en empresas del municipio de Tuluá, pero solo a 10 aprendices se le realizara la entrevista para dar respuesta a los objetivos específicos de esta investigación.

Los criterios de selección para los empresarios son tomados de la base de datos de la etapa productiva, según seguimiento por el comité de evaluación y seguimiento, documentos que reposan en la carpeta de historia de cada aprendiz; se le realizara la entrevista a 8 conformadores para dar respuesta a los objetivos específicos de esta investigación.

Técnicas e Instrumentos

Análisis documental

Los documentos contienen información materializada que no siempre aparece en papel, sino que toma vida en cualquier objeto o figura que represente o contenga un significado social o personal. (Lerma, 2009). Así mismo el investigador debe enfocarse en



adquirir el mayor número de documentos que tengan relación con el tema investigado y que le permitan relacionarlo con otros datos recogidos durante el proceso.

Para la investigación comprendió el procesamiento analítico- sintético de los documentos de seguimiento y evaluación de la Etapa productiva, diseñado por el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, en su Sistema Integrado de Gestión, el cual da evidencia en su primera etapa de: Datos del aprendiz, Ente Coformador (Razón Social, dirección, cédula o Nit, nombre del coformador responsable, cargo, teléfono, e-mail).

En la segunda etapa del documento se consigna información sobre la planeación de la etapa productiva el cual entrega la alternativa para el desarrollo de la etapa productiva como: (Contrato de Aprendizaje, vinculación laboral o contractual, participación en un proyecto productivo en Sena, empresa, en Sena proveedor o en producción de centros, monitorias, apoyo a una institución estatal, nacional, territorial, a una ONG o a una entidad sin ánimo de lucro, pasantías). Además de la concertación del plan de trabajo de la etapa productiva en donde se relacionan las funciones o actividades que responden al resultado de aprendizaje de la etapa productiva y al perfil del egresado establecido en el programa de formación.

Finalmente, en la tercera etapa se lleva a cabo el seguimiento y evaluación de la etapa la cual incluye la calificación de factores actitudinales y comportamentales y factores técnicos, finalmente la valoración de la etapa productiva con el juicio de evaluación aprobado, no aprobado, con necesidad de plan de mejoramiento o reconocimiento especial sobre el desempeño.



Entrevista semiestructurada

La entrevista semiestructurada bajo el método etnográfico, permite un abordaje profundo de la situación en pro de un análisis cercano a la realidad; la entrevista permitirá una interacción directa con los actores, contrarrestando y ampliando la información recolectada. La entrevista como lo sugiere consiste en una serie de intercambios discursivos entre alguien que interroga y alguien que responde, mientras que los temas abordados en estos encuentros suelen definirse como referidos no a la entrevista, sino a hechos externos a ella. Así mismo es definida como:

...un diálogo formal orientado por un problema de investigación. La entrevista como técnica de investigación no se puede confundir con las charlas que espontáneamente se adelantan con las personas durante el trabajo de campo, las charlas informales o espontáneas no son una fuente crucial para la investigación etnográfica, pero es a través de estas que los investigadores sociales se adentran en la comprensión de las precepciones, prácticas e interacciones de las personas sobre el problema de investigación. Aunque las charlas son de gran importancia, constituyen una técnica de investigación en sí que no se pueden confundir con las entrevistas etnográficas (Mejía, 2003: 20-27).

Es necesario tener claro que las entrevistas son diferentes a los cuestionarios, las encuestas o los censos; puesto que estos se constituyen como técnicas de investigación que,



ligados a preguntas cerradas, aquellos de un solo tipo de respuesta o repuesta múltiple o puntual.

La entrevista semiestructurada en la investigación estuvo enfocada al objetivo de estudio, aprendices, instructores y empresarios.

La entrevista se desarrolló con la finalidad de indagar acerca de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, solución de problemas, cumplimiento, organización, transferencia de conocimiento, mejora continua, fortalecimiento ocupacional, oportunidad y calidad, responsabilidad ambiental, administración de recursos, seguridad ocupacional e industrial entre otras como: Estrés laboral. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Procedimiento de investigación

La investigación se inició con el uso de los paradigmas cualitativos en los ambientes de aprendizaje del SENA CLEM en un periodo de ocho meses, iniciando en la primera semana del mes de febrero de 2016, (periodo donde inician los nuevos Tecnólogos de Contabilidad y Finanzas objeto de investigación) realizando una serie de observaciones en el desarrollo de la formación académica para medir el paradigma cualitativo.

La información se recolectará los días lunes y viernes aprovechando que son los días donde el investigador interactúa con los estudiantes para evitar posibles olvidos, se registra



las grabaciones en el diario de investigación y se transcribirán las notas a la libreta de campo organizando los datos obtenidos. De esta manera se determina una unidad de registro, mediante una palabra, frase o clave para su identificación.



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Prácticas exitosas y/o con novedades de los aprendices en etapa productiva del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM”

Para dar respuesta al primer objetivo específico de la investigación: “*Identificar las prácticas exitosas y/o con novedades de los aprendices en etapa productiva del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM*” es necesario comprender las competencias y los resultados de aprendizaje con que los aprendices van a realizar las practicas productivas en las empresas. Competencias con las que el ente coformador relaciona los conocimientos que el aprendiz SENA podrá desempeñar con las funciones de las diferentes dependencias de la empresa, y con las que la persona a cargo del aprendiz cree necesario para complementar su formación según necesidades del ente económico. El coformador de una empresa no es el señor gerente de la compañía, el coformador de un aprendiz SENA es la persona del que él dependa como jefe inmediato.

Para realizar el análisis se identifican las siguientes actividades correspondientes a la formación del ente coformador, según el documento utilizado por comité de evaluación y seguimiento de etapa productiva “planeación, seguimiento y evaluación etapa productiva”.



Identificar los cargos del practicante en la etapa productiva y la demanda de las empresas según la necesidad de cada uno de los departamentos para el cual los aprendices se perfilaron en la etapa lectiva, para la etapa productiva, diagnosticando los cargos con mayor necesidad de la empresa según sus funciones operacionales de la profesión contable.

1. Analizar las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva de los aprendices SENA, y la caracterización de sus términos.
2. Concertar el plan de trabajo de la etapa productiva en las empresas, optimizando las funciones por categorías y las necesidades de los departamentos.
3. Analizar las relaciones interpersonales de los aprendices en el ambiente de formación laboral, identificando las aptitudes satisfactorias e insatisfactorias de los estudiantes practicantes en la empresa, manifestando la motivación del aprendiz para seguir su proceso de formación o su desmotivación para seguir con su proceso, y el porqué de las posibles deserciones o cancelación de matrícula por parte del aprendiz o el ente coformador.
4. Identificar los factores técnicos, y puestos de saberes con cargos y funciones asignadas según las necesidades de la empresa.
5. Analizar las observaciones del jefe inmediato (coformador) como responsable del aprendizaje en la etapa productiva.
6. Analizar las Observaciones del aprendiz, acerca de la apreciación de lo que es la formación en la etapa productiva, y su proceso de formación por parte de los



coformadores como responsable de la terminación de su proceso de formación profesional integral (FPI)

Cargo Del Practicante: Demanda De Las Empresas, Cargos Con Mayor Necesidad

En el análisis detallado de los instrumentos de evaluación de la etapa productiva, se debe de tener en cuenta que todos los practicantes son estudiantes del Programa de Tecnología de Contabilidad y Finanzas del SENA CLEM Tuluá. Sin embargo, se evidenció que las demandas y los cargos en algunas de estas no cumplen con el perfil de los Aprendices del SENA. Entre las demandas y cargos que no cumplen con el perfil, se encuentran las siguientes (Tabla 1).

Tabla 1. Demanda de practicantes con competencias que no pertenecen al perfil del programa de contabilidad y finanzas, según el currículo de formación SENA.

TIPO DE EMPRESA	DEMANDAS	CARGOS
Producción de artículos	<ul style="list-style-type: none">Control de calidad de los productos.	<ul style="list-style-type: none">Asistente en producción (Ingeniera)



<p>para mercadeo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de la producción. • Archivo. • Elaboración de oficios de devolución de mercancía • Verificación de hojas de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar en Secretaría • Asistente en recursos humanos. • Asistente en gestión documental.
<p>Clínica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diligenciar tecnología NO POS • Manejo de archivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Administradora en Salud • Asistente en gestión documental.
<p>Ventas de productos y/o servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ensamblados de ofertas • Archivo • Atención al cliente. • Ventas. • Precios. • Proveedores. • Asesoría comercial, clientes y proveedores. • Control de labores técnicas • Responsabilidad social. • Entrega manual de suministros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente en mercadeo y ventas • Tecnólogo en Gestión documental • Asistente administrativo u operativo. • Asistente en Recursos Humanos.



Colegios	<ul style="list-style-type: none">• Auxiliar en secretaria• Atención al cliente• Archivo	<ul style="list-style-type: none">• Secretariado gerencial
Secretarías de Alcaldía	<ul style="list-style-type: none">• Atención al público• Archivo• Informes en Excel y Word• Gestión documental• Selección de personal	<ul style="list-style-type: none">• Asistente en Secretariado Gerencial• Asistente en recursos humanos• Asistente en gestión documental
SENA	<ul style="list-style-type: none">• Gestión documental	<ul style="list-style-type: none">• Tecnólogo en gestión documental
Cooperativas	<ul style="list-style-type: none">• Archivo• Atención al público• Clasificación de documentos	<ul style="list-style-type: none">• Tecnólogo en gestión documental• Asistente en mercadeo y ventas
Trapiche	<ul style="list-style-type: none">• Archivar documentos	<ul style="list-style-type: none">• Tecnólogo en gestión documental
Entidades bancarias	<ul style="list-style-type: none">• Atención al cliente• Oferta de productos• Servicio al cliente	<ul style="list-style-type: none">• Asistente en mercadeo y ventas



	<ul style="list-style-type: none">• Manejo del MDP	<ul style="list-style-type: none">• Asistente administrativo u operativo.
Parroquias	<ul style="list-style-type: none">• Apoyo administrativo en general• Archivos documentación• Digitalización de documentos	<ul style="list-style-type: none">• Tecnólogo en gestión documental• Asistente administrativo u operativo.• Asistente en secretariado gerencial

En el cuadro anterior, se puede evidenciar que entre las demandas que no cumplen con el perfil para la etapa productiva de los aprendices podemos encontrar a: Producción, Archivo, Atención al público, Gestión Documental, Ensamble de ofertas, Apoyo administrativo, entre otros. Lo anterior supone falencias en el proceso de concertación del plan de trabajo de parte del Instructor y los cofomadores.

Por otro lado, en la tabla 2 se presentan las demandas y los cargos, que si cumplen con la formación y el perfil de los Aprendices. Estas son:

Tabla 2. Demanda de practicantes con competencias que si pertenecen al programa

TIPO DE EMPRESA	DEMANDAS	CARGOS
-----------------	----------	--------



Producción de artículos para mercadeo	<ul style="list-style-type: none">• Inventarios de productos.• Cartera• Contratación• Control de activos fijos• Facturación• Verificación de cuentas de clientes para retención del IVA.	<ul style="list-style-type: none">• Analista Contable - Inventarios• Asistente Contabilidad• Analista de Nómina• Asistente Nómina• Asistente Costos• Asistente Auditoria
Clínica	<ul style="list-style-type: none">• Cartera	<ul style="list-style-type: none">• Analista de Nómina• Asistente Nómina• Asistente Costos• Asistente Contabilidad
Ventas de productos y/o servicios.	<ul style="list-style-type: none">• Contabilidad sistemática• Consignaciones bancarias• Cartera• Contratación• Inventarios• Manejo de software Contable• Causación• Comisiones	<ul style="list-style-type: none">• Analista Contabilidad• Analista Contable - Inventarios• Analista de Cuentas• Analista de Costos• Analista de Nómina• Asistente Nómina• Asistente Financiero



	<ul style="list-style-type: none">• Cobranzas• Clasificación y control de gastos.• Seguimiento al flujo de caja• Facturación• Fletes.• Manejo de costos.• Nómina.	<ul style="list-style-type: none">• Asistente Cuentas• Asistente Costos• Asistente Contabilidad• Asistente Presupuesto• Asistente Contable• Tesorero – analista
Colegios	<ul style="list-style-type: none">• Archivo• Cartera	<ul style="list-style-type: none">• Asistente Cuentas• Analista de Cuentas• Asistente Auditoria• Asistente Contabilidad• Asistente Contable• Asistente Tesorería
Secretarías de Alcaldía	<ul style="list-style-type: none">• No aplica.	<ul style="list-style-type: none">• No aplica.
SENA	<ul style="list-style-type: none">• Inventarios• Compras• Contabilidad	<ul style="list-style-type: none">• Analista Contable - Inventarios• Asistente Contabilidad• Asistente Contable



<p>Cooperativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de crédito • Manejo de software contable • Inventario • Contabilidad • Recaudo • Manejo de Cg1 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente Contable y Financiero • Asistente Financiero • Asistente inventarios • Asistente Cuentas • Asistente Costos • Asistente Contabilidad • Asistente Contable
<p>Trapiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facturas de contabilidad • Nomina • Inventarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Analista Contabilidad • Analista Contable - Inventarios • Analista de Cuentas • Analista de Costos • Analista de Nómina • Asistente Nómina • Asistente Contabilidad • Asistente Presupuesto • Asistente Contable
<p>Entidades Bancarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No aplica. 	<ul style="list-style-type: none"> • No aplica.



Parroquias	<ul style="list-style-type: none">• Inventarios• Apoyo en facturación• Liquidación de nómina•	<ul style="list-style-type: none">• Analista Contabilidad• Analista Contable - Inventarios• Analista de Nómina• Asistente Nómina• Asistente Contabilidad• Asistente Contable
-------------------	--	---

Como se puede observar, solo dos tipos de empresas no cuentan con demandas acordes al perfil del Aprendiz, siendo estas la Alcaldía de Tuluá y una Entidad Bancaria, razón por la cual se debe tener en cuenta este tipo de entidades al momento de realizar la concertación del plan de trabajo de la etapa productiva.

De todo lo anterior, podemos deducir que es necesario establecer las funciones acordes al perfil del Aprendiz de Tecnología en Contabilidad y Finanzas, porque se considera innecesario que el Aprendiz desarrolle funciones ajenas a su perfil, y así a pesar de que tenga una excelente calificación de parte de los coformadores, su proceso de fortalecimiento y profundización podría verse afectado.

Así mismo, es necesario anotar que la anterior información de los dos cuadros presentados es relacionada a los Aprendices que Aprobaron su periodo de Etapa Productiva. Sin embargo, en lo concerniente a los Aprendices que no Aprobaron su etapa productiva, solo se encontró uno, sobre el cual se presenta la siguiente información) Tabla 3:

Tabla 3. Demanda de practicantes que no aprobaron su etapa productiva

TIPO DE EMPRESA	FUNCIONES	CARGO
Producción de artículos para mercadeo.	<ul style="list-style-type: none"> Administración de uniformes de dotación: recibo, inventario y despacho. 	<ul style="list-style-type: none"> Asistente operativo. Asistente logístico.

En el anterior cuadro se puede apreciar que ninguna de las funciones asignadas, cumplen con el perfil del Aprendiz, esta podría ser la razón por la cual el Aprendiz se desmotivó y esta situación se conformó en una Etapa Productiva no aprobada, de parte del coformador.

Caracterización de las Alternativas para el Desarrollo de la Etapa Productiva

Antes de caracterizar cada una de las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva, se considera importante definir este concepto para mayor comprensión de las alternativas.

- **Contrato de aprendizaje.** Hace referencia al desempeño en una empresa por medio de un Contrato de Aprendizaje, en empresas voluntarias u obligadas a pagar cuota moderadora, entre las cuales se incluye el SENA. La constancia de certificación es expedida por las mismas empresas en las cuales se desarrolla el proceso.



- **Vinculación laboral o contractual.** Se refiere al desempeño por medio de una vinculación contractual o laboral enfocada a actividades vinculadas con el programa de formación conforme con la normatividad creada para contratos de aprendizaje. El certificado de cumplimiento es expedido por la respectiva empresa.
- **Participación en un proceso productivo en SENA, Empresa, en SENA Proveedor o en producción de Centros.** Cuando existen proyectos emergentes en un marco de un programa de formación y estos ayudan a la creación de entornos productivos reales como al mismo tiempo la aplicación de destrezas, conocimientos y habilidades correspondientes a las competencias del programa para así poder cumplir con el objetivo de la etapa de práctica. El certificado del cumplimiento lo expide el subdirector del Centro.
- **Apoyo a una unidad productiva familiar.** En este caso el aprendiz puede poner en práctica y aplicar las competencias adquiridas en un sitio en el cual el realiza su propia concertación con la unidad productiva estableciendo las condiciones de su estadía, concretando el pago de un auxilio económico o en especie, al igual que el certificado del cumplimiento del proceso de pasantía lo expide el responsable del proceso del aprendiz en la unidad de producción.
- **Monitorias:** Teniendo en cuenta la reglamentación del SENA, los desarrollos de las Monitorias se deben de hacer exclusivamente en las especialidades con afinidad tecnológica al programa de formación del Aprendiz, ya sea en un Centro de Formación del SENA, en una institución educativa o en un Tecnoparque o en una



Tecnoacademia, serán contempladas como alternativa para la etapa práctica. El certificado de práctica en este caso lo expide el subdirector del Centro.

- **Apoyo a una institución estatal, nacional, territorial, a una ONG o a una entidad sin ánimo de lucro.** Este concierne el desarrollo de las actividades prácticas relacionadas a su programa de formación o el realizar un proyecto de producción en un ambiente brindado por la institución en donde el aprendiz establece con la institución sobre las condiciones de su estadía. El pago puede ser un auxilio económico o en especie. El certificado lo expide el directivo o responsable del procedo del aprendiz en la institución.
- **Pasantías.** Estas comprenden las asesorías a las Mipymes en su mayoría, más no en forma exclusiva, para los aprendices que tienen como característica ser beneficiarios de apoyos de sostenimiento, de cualquier programa de formación, para el apoyo en los temas de comercio electrónico, logística y gestión de talento humano. Para acceder a este apoyo, se deben de inscribir en el Centro de Formación para contar con el apoyo del asesor encargado del área de fortalecimiento empresarial del Centro en la definición de la solución para la Mipyme. El certificado lo expide la Mipyme siempre y cuando el Aprendiz cumpla con los objetivos y productos asociados a la asistencia a la Mipyme.

De esta manera como Etapa Productiva se podría entender como el proceso en el cual el Aprendiz SENA complementa, aplica, consolida y fortalece sus competencias, en términos de valores, destrezas, conocimientos, actitudes y habilidades. En este periodo, el

Aprendiz debe atender y resolver problemas de naturaleza real en el sector productivo, las destrezas, los conocimientos y las habilidades apropiadas a las competencias del programa de formación, al tiempo debe de asumir metodologías y estrategias de autogestión. Es necesario enfatizar que la etapa de la práctica es un requisito de obligatoriedad para la certificación y debe hacerse en un periodo máximo de 2 años, una vez terminada la etapa lectiva.

Tabla 4: Alternativa para el Desarrollo de la Etapa Productiva de aprendices

ÍTEM	CANTIDAD	PORCENTAJE
Apoyo a una institución estatal	2	4%
Apoyo a unidad productiva	1	2%
Contrato de aprendizaje	24	49%
Monitorias	12	25%
Participación de un proceso productivo	2	4%
Pasantías	8	16%
Vinculación laboral	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Elaborado por el investigador

El Contrato de Aprendizaje se muestra como el de mayor incidencia al momento de desarrollo de la Etapa Productiva, a consecuencia de su naturaleza fortalecedora de los



procesos de aprendizaje y conocimientos adquiridos por los Aprendices a pesar de que en ocasiones las funciones no sean acordes a sus perfiles. Por otro lado, se muestra la Pasantía como la segunda opción al momento de establecer esta Etapa, podría ser a consecuencia de la cantidad significativas de Mipymes que se encuentran en el municipio de Tuluá, y al deseo de estas de fortalecer sus procesos contables o financieros.

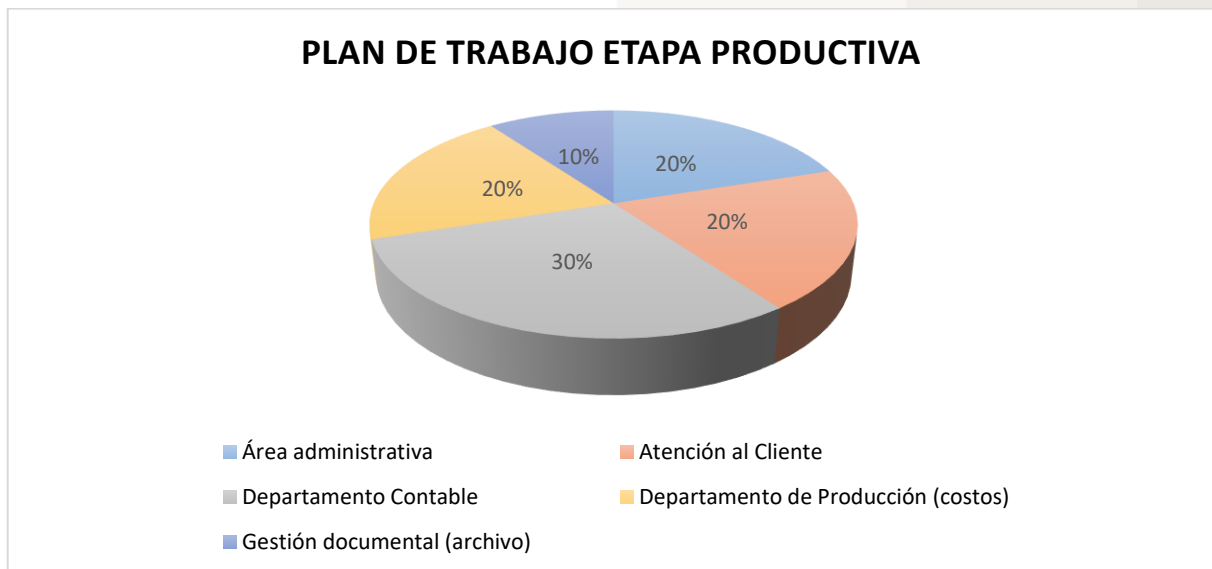
Concertación del Plan de Trabajo de la Etapa Productiva: Optimización de funciones por Categorías y Departamentos.

En lo relacionado a la concertación del plan de trabajo en la etapa productiva, se pudo evidenciar que en la mayoría de las empresas las demandas o áreas a fortalecer comprendían un campo de acción para el estudiante de la Tecnología en Contabilidad y Finanzas, consolidándose de esta manera los Departamentos Contables de las empresas como el campo a fortalecer, y al mismo tiempo permite que los Aprendices fortalezcan conocimientos o pongan en práctica los aprendizajes adquiridos. Al mismo tiempo, también se muestran una serie de campos en los cuales es necesario considerar que no son los adecuados para que el estudiante de la Tecnología en Contabilidad y Finanzas desarrolle sus actividades allí, a consecuencia campos como: el departamento de producción, gestión documental (archivo), área administrativa, atención al cliente y departamento de contabilidad. Lo anterior concluye que si bien los Aprendices que desarrollaron actividades



ajenas a su perfil, lo hicieron de manera adecuada sería ideal que la concertación de las actividades se enfocara únicamente al fortalecimiento de conocimientos del área determinada, para así propiciar al Aprendiz el espacio para profundizar en sus conocimientos y competencias.

Concertación del Plan de Trabajo de la Etapa Productiva



Fuente: Elaborado por el investigador.



Relaciones Interpersonales de los Aprendices en el Contexto Laboral.

Sobre el aspecto de las relaciones interpersonales, de los Aprendices cuya evaluación en ese campo fue satisfactoria se podría decir que son personas que mostraron las características suficientes para trabajar en equipo y ayudar al establecimiento de un ambiente o entorno laboral agradable para el desarrollo de las funciones, por medio del establecimiento de relaciones interpersonales con las personas de los diferentes niveles del ente coformador en forma armoniosa, respetuosa y enmarcada dentro de los principios de convivencia social, además también presentaron características como: El establecimiento de procesos comunicativos asertivos que dan la posibilidad de una convivencia en los contextos social y productivo, la facilitación de los procesos de comunicación entre los miembros de la empresa, el establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de unos criterios de justicia, libertad, solidaridad, tolerancia, respeto, tolerancia y responsabilidad, el análisis de manera crítica de las situaciones pertinentes que contribuyan a la resolución de problemas, la armonización de los componentes emocionales y racionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo. Además, la capacidad de establecer relaciones personales adecuadas, refleja en las personas valores interpersonales como: El respeto, la honestidad, la solidaridad, la equidad, la responsabilidad, la sinceridad, la perseverancia y la tolerancia.

Factores Técnicos

En el caso de los factores técnicos y la evaluación de los mismos, se podría decir que el balance es positivo, teniendo en cuenta que algunos Aprendices se enfrentaron a otro tipo de funciones. En el siguiente cuadro se mostrará cada uno de los factores y las características presentadas por los Aprendices en su Periodo de Etapa Productiva (Tabla 4).

Tabla 5. Factores técnicos y características de evaluación etapa productiva

FACTOR TÉCNICO	CARACTERÍSTICAS PRESENTADAS
Transferencia de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer procesos comunicativos asertivos que posibiliten la convivencia en los contextos social y productivo. • Analizar de manera crítica las situaciones pertinentes que contribuyen a la resolución de problemas. • Aporta elementos en la construcción colectiva del conocimiento.
Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal. • Proponer alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibiliten la resolución de problemas. • Desarrolla actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal.



Fortalecimiento ocupacional	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal.• Identificar e integrar los elementos de su contexto que le permiten redimensionar su proyecto de vida.• Vivenciar su proyecto de vida en el marco del Desarrollo Humano Integral.• Desarrolla actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal.
Oportunidad y Calidad	<ul style="list-style-type: none">• Utiliza con criterio técnico las tecnologías de la información y la comunicación de acuerdo con las actividades a desarrollar.• Presenta las evidencias de manera oportuna y de acuerdo con lo concertado.
Responsabilidad ambiental	<ul style="list-style-type: none">• Optimiza los recursos requeridos en el desarrollo de sus actividades formativas y productivas.• Contribuye en el cuidado y uso de los elementos que integran su entorno formativo y laboral.
Administración de recursos	<ul style="list-style-type: none">• Optimiza los recursos requeridos en el desarrollo de sus actividades formativas y productivas.



	<ul style="list-style-type: none">• Contribuye en el cuidado y uso de los elementos que integran su entorno formativo y laboral.
Seguridad ocupacional e industrial	<ul style="list-style-type: none">• Dispone los residuos teniendo en cuenta las normas de clasificación de los mismos.• Mantiene limpio y ordenado el lugar donde desarrolla sus actividades formativas y productivas.
Documentación etapa productiva	<ul style="list-style-type: none">• Documentar su proceso de aprendizaje utilizando los recursos disponibles.

Como aspectos por mejorar en algunos aprendices, se encuentran los siguientes:

FACTOR	POR MEJORAR
Solución de problemas	Poca capacidad de proponer en la etapa productiva alternativas de solución a situaciones que se perciban como problemas.
Mejora continua	Poca capacidad de desarrollar actividades enfocadas al mejoramiento de la autogestión y la resolución de problemas.
Organización	Manejo algo inadecuado de la capacidad de ordenar la información y productos relacionados a sus funciones en el entorno laboral.
Documentación etapa productiva	Al momento de la evaluación hacía falta documentos por entregar.



Observaciones del Responsable Coformador.

En lo relacionado a las observaciones desarrolladas por el coformador a los aprendices se puede encontrar como un aspecto importante el compromiso presentado por los aprendices hacia las labores encomendadas, de lo anterior se ha presentado otros aspectos que a su vez fortalecen este compromiso: La responsabilidad, el cumplimiento, la puntualidad con los productos y las labores asignadas, a su vez lo anterior se constituye en un aspecto muy relevante en toda ejecución de labores dentro de un ámbito laboral, siendo este el sentido de pertenencia percibido en muchos de los coformadores en los aprendices en su periodo de etapa productiva.

Otro aspecto de gran importancia se constituye de la colaboración, la disciplina, la pro actividad y la receptividad presentada ante las propuestas elaboradas por los coformadores lo que a su vez conlleva a que los aprendices se destacaran por sus aportes a los procesos de mejora continua, denotando deseos de seguir aprendiendo de este proceso de etapa productiva, a lo cual los coformadores consideraron que los aprendices han pasado por un buen proceso de formación por parte de la Institución del SENA.

Por otro lado, aspectos como el respeto, las buenas capacidades de socialización y la organización conforman la parte final de este análisis. De lo anterior se concluye que la percepción de parte de los coformadores hacia los aprendices del SENA es muy positiva, porque además de presentar adecuados conocimientos de naturaleza técnica relacionada a la



Tecnología en Contabilidad y Finanzas, presentaron cualidades comportamentales y actitudinales de gran significado, para así direccionar la formación en la manera en que se debe de realizar, seres con conocimientos en un campo específico pero ante todo con actitudes y comportamientos fortalecidos para alcanzar un buen desempeño en el campo laboral.

En el caso del Aprendiz que no aprobó su Etapa Productiva, las observaciones desarrolladas por el coformador se orientaron a los siguientes aspectos:

- Incumplimiento en los horarios de Etapa Productiva, a pesar de que se negoció estos tiempos entre la empresa y el Aprendiz.
- Llegadas tarde sin justificaciones coherentes.
- Ausentismo del lugar de desarrollo de funciones.
- Poca capacidad a solucionar problemas.
- Poca capacidad de autogestión y de mejora continua.

Observaciones del Aprendiz

En lo correspondiente a las observaciones desarrolladas por los aprendices en su periodo de etapa productiva, se pueden identificar sentimientos de agradecimiento y satisfacción por la experiencia adquirida durante su proceso de etapa productiva, siendo una constante el apoyo, respeto y buen ambiente laboral de parte de sus coformadores y compañeros de trabajo. Además, los practicantes demuestran que tuvieron la oportunidad de profundizar sobre conocimientos relacionados a los impuestos, manejo de software y



contabilidad lo que fortaleció aún más su proceso de formación y conllevaron a un enriquecimiento de los conocimientos que generó esta experiencia para sus vidas a nivel laboral y personal.

Coherencia de lo Aprendido en la Etapa Lectiva con lo Aplicado en la Etapa Productiva

Desde la percepción de los conocimientos adquiridos por los Aprendices en su etapa lectiva como base para la productiva, se constató que las competencias y los resultados de aprendizaje (académicos y disciplinarios desde el componente técnico y transversal del SENA) impartidos en la etapa lectiva eran efectivos para poner en práctica en las empresas. Conocimientos técnicos y transversales que el coformador necesita para continuar con el acompañamiento a la formación de los practicantes y entregarlos a la sociedad laboral con las habilidades demandadas por esta.

EAR1.01 audio. *“...considero que sí, dado que el puesto que ocupé fue como Auxiliar Contable, me fue muy fácil desarrollar mis actividades, debido a los conocimientos impartidos en el SENA”.*



EAR1.05 audio. “...fueron de una gran utilidad, porque nos dieron muchos conocimientos. Más de los necesarios. Creo que aprendimos muchísimo de todos los instructores ellos fueron muy buenos, tenían muchos conocimientos”.

A continuación el análisis de los aprendices acerca de la coherencia entre los conocimientos recibidos en la etapa lectiva, con las funciones cumplidas durante la etapa productiva se desarrollará a partir de cuatro (4) categorías así: (1) Utilidad de los aprendizajes, (2) pertinencia en el acompañamiento del instructor tanto para la etapa lectiva como para la productiva, (3) asignación de funciones para la etapa productiva y, (4) coherencia entre las funciones asignadas y el perfil del aprendiz,

Utilidad de los aprendizajes

Se puede reconocer en general, una percepción positiva de parte de los aprendices en lo relacionado a los contenidos curriculares que en su etapa lectiva le fueron impartidos, y no se evidencia ausencia de conocimientos contables o algún tipo de dificultad al momento de realizar sus prácticas de formación en las empresas.

EAR1.09 audio. “Sí claro, porque esta es como la base para nosotros poder desenvolvemos en nuestras actividades laborales. No solamente en la etapa práctica, sino también en la etapa laboral como tal. Pues claro, son 100% de



utilidad pues esa es la base fundamental para nosotros poder hacer nuestras cosas bien hechas”.

Afirman los aprendices que es cuestión de adaptarse al modelo de trabajo de cada una de las empresas para poner en práctica los conocimientos apropiados en la etapa lectiva; indican que es muy diferente la etapa lectiva de formación con la etapa productiva pues en esta el conocimiento está muy centrado en el desempeño de funciones relacionadas con el quehacer de la profesión es decir con el aprendizaje en el desempeño de tareas contables, mientras que la etapa lectiva está relacionado con el saber-saber o con el conocimiento de principios contables.

EAR1.02 audio. “... durante la Etapa Productiva, no tuve ningún problema desde el momento en que entré. Todo lo que sabía me fue muy útil, aunque hay cosas que uno no aprende, pero ese es el modelo de cada empresa que el Aprendiz debe de *asimilar”.*

EAR1.10 audio. “... yo considero que los conocimientos que nos impartió el SENA en mi etapa lectiva en la Tecnología en Contabilidad y Finanzas, me fueron de gran utilidad para iniciar mis prácticas en la empresa donde estaba. Sentí un gran apoyo y mis conocimientos fueron fundamentales para realizar dichas actividades”.

Indican que los contenidos curriculares de la primera etapa los han puesto en práctica en la formación de la segunda, y les ha servido para la comprensión de aspectos de tipo laboral como: el manejo de los programas contables, manejo de office, revisión de facturas



de compra y venta, manejo de inventarios entre otras funciones propias de la dialéctica contable.

EAR1.07 audio. “... considero que los conocimientos impartidos por el SENA me fueron de gran ayuda. En este momento diría que sería el manejo de Excel que me han servido mucho para la formulación de hojas de documento para el manejo de la empresa y otra sería, la de los documentos soportes que me toca, que tengo que estar revisando las facturas de compra y venta y todo esto. Entonces, los conocimientos que me ha impartido el SENA si fueron de gran utilidad y más que todo, la profundización de explicarle a uno, paso por paso, el detalle por esa parte me ha servido mucho y el fortalecimiento de lo práctico que se enfoca el SENA, si me ha servido”.

Es de importancia resaltar la adaptación de los aprendices en las empresas promoviendo en ellos una percepción de seguridad al momento de desarrollar las actividades que les son asignadas, actividades que estaban relacionadas con tareas contables dando lugar a la aplicación de los conocimientos de la contabilidad desarrollando habilidades y destrezas en el quehacer de la profesión. A lo anterior se anota el papel fundamental del instructor, el cual es percibido como un factor fundamental en el proceso formativo de los aprendices, impartiendo los contenidos necesarios para ejecutar el proyecto formativo en su etapa lectiva.



EAR1.08 audio. “... considero que fueron los mejores, pues todos los conocimientos que adquirí fueron de utilidad, ya que las funciones que me tocó realizar fueron las que aprendí con el instructor”.

EAR1.03 audio. “... me han servido mucho porque me ayudan a cumplir mejor las tareas que me asignan y es muchísimo más fácil entender los programas contables que se manejan”.

Pertinencia en el acompañamiento de los instructores

Los aprendices manifiestan que el instructor líder sí realizó actividades relacionadas al proceso de formación. Actividades que fueron contempladas en la planeación pedagógica según el proyecto formativo de los aprendices basado en el programa de formación del SENA CLEM TULUA.

EAR2.01 audio. “... en el momento en que uno estaba como débil en algún tema, pues se presentaba el refuerzo y había la oportunidad de repetir las pruebas y de reforzar en los momentos en que uno tuviera dudas, le explicaban hasta que se cansaban”.

EAR2.02 audio. “... de hecho, el Instructor líder fue el que más nos enseñó sobre lo que sobre Contabilidad se trataba”.

Se evidencia el compromiso que tiene el instructor en el desarrollo de las actividades de aprendizaje para la apropiación de los contenidos contables por parte de los aprendices. Actividades de aprendizaje que son reforzadas con la ayuda de programas contables y



herramientas de office como apoyo continuo por parte del instructor según los estilos de aprendizaje de cada quien, donde constantemente se realizan pruebas de conocimiento para determinar los aspectos en los cuales se presentan dudas e inquietudes, sobre todo en temas como: manejo de los programas contables, gestión documental y office. Lo anterior nos permite identificar cuatro aspectos de gran importancia para la formación de manera adecuada de los aprendices, y que sirve para fortalecer este proceso formativo:

1. Algunos aprendices manifestaron que el instructor inicial del proyecto en etapa lectiva no fue con el que terminaron el proceso de formación.

EAR2.10 audio. “... gracias a Dios di con un excelente instructor líder, que es el instructor Alfredo Vargas. A pesar de que nos cogió un poquito tarde, pero logró sacarnos adelante y si, di con un muy buen instructor líder en mi formación”.

La coordinación académica realizó cambios de formadores de manera inesperada de una fase para otra, asignando instructores diferentes, causando traumatismos en el proceso de su formación; situación que se presenta en la terminación de un año lectivo y el inicio del siguiente.

2. Aun cuando la asignación del instructor para la etapa productiva se dio un poco después de haberla iniciado, se reconoce que estos brindaron el apoyo suficiente para acompañar el proceso de formación en sus labores.

EAR2.07 audio. “... dando un punto de apoyo, el cual fue que no nos acogió en un momento preciso, pero después de tenerlo ya como Instructor Líder, ya nos guió por



el camino para ya seguir con su proceso de formación. En cuanto a la Tecnología en Contabilidad y Finanzas”.

EAR2.05 audio. *“... yo siempre decía a mis compañeros o en mi casa, yo siempre decía que a nosotros gracias a Dios nos tocó un muy buen instructor líder que se preocupaba mucho por el grupo. Aparte de eso tenía muchos conocimientos y él siempre estaba allí para lo que uno necesitara, le colaboraba a uno”.*

3. Los aprendices manifiestan que los conocimientos que les brindó el instructor son los adecuados y acordes a las funciones que desde la empresa les fueron asignadas.

EAR2.04 audio. *“... todos estos conocimientos fueron de gran utilidad en mi etapa práctica. Archivar, manejar Excel, CG UNO, Control time, que es cómo manejarle los tiempos al empleado y organizarle lo que es las horas extras. En algunas ocasiones me tocó ayudar en lo del inventario”.*

4. Los aprendices afirman que las actividades realizadas por el instructor abarcaron no solo el refuerzo o enseñanza en temas teóricos o prácticos, sino también en temas relacionados a la ética profesional y al crecimiento personal, lo cual se constituyó en un valor agregado para estos aprendices.

EAR2.09 audio. *“... El hizo una gran labor porque aparte de la formación en la etapa lectiva y todo lo que tenía que ver con la materia. Él nos aportó algo lo que es la Ética profesional de nosotros y eso es algo que se lo agradezco inmensamente. Porque en la etapa productiva me sirvió bastante, la verdad si fue 100% los conocimientos que él nos impartió”.*



En el mismo sentido, los aprendices consideran que los instructores asignados para la etapa productiva estuvieron pendientes del proceso realizado por estos, salvo dos excepciones en las cuales este no estuvo desde el principio de la etapa práctica.

EAR5.07 audio. *“Primero que todo, me parece que hay falencias en esa parte por el SENA, porque fui yo a buscar a la persona, fui al SENA a comentar que todavía no tenía instructor pues eso correspondiente al desarrollo de mi etapa productiva y de una obtuve respuesta y a las dos semanas llegué a la empresa y si hubo una intervención de él con mi coformador pero todo estuvo perfecto a mi trabajo, estuvo bien hecho y mi instructor de etapa práctica sí estuvo conforme a lo que me decía y fue él quien me indicó como firmar la bitácora a donde ingresarlas y todo. Esa parte si me gustó. Pues estuvo acorde con lo estipulado y yo pensaba que lo iba a hacer y estuvo bien hecho. De pronto es que en la Parte del SENA le hace falta es que asignen a los instructores cuando uno empieza hacer la etapa práctica. Que uno no lo tenga que ir a buscarlo o ir a decir allá que uno ya está trabajando”.*

EAR5.10 audio. *“Bueno, en mi caso, yo no conté con un instructor que estuviera allí en mi etapa productiva como guiándome, yéndome de la mano, dando conocimientos o impartiendo actividades No. En realidad, mi proceso de la etapa productiva estuve más bien sola. No tuve apoyo del instructor que estuviera como guiándome, no. Fui sola en mi etapa productiva”.*

Salvo la situación anterior los aprendices manifestaron que estos hicieron dos visitas, una al principio y una al final del periodo de la práctica, además estuvieron en comunicación



continua ya sea por email o por medio de llamada telefónica. Llama la atención que los aprendices en su mayoría manifestaron que no era tan necesario que ellos estuvieran pendientes de su proceso, más bien consideran necesario que hubiese algo más de comunicación entre estos y algunos coformadores.

EAR5.01 audio. *“Pues yo creo que no es tan necesario que el Instructor esté allí diciéndole que funciones debe de realizar uno, debido a que el perfil ya dice que para cuales funciones está uno capacitado. Y pues la forma en que apoyó fue que al momento del inicio de la Etapa Productiva, fue y se hizo la visita y se vio que uno si estuviera presentando las actividades en lo que uno se preparó y pues también estaba la bitácora, que era un apoyo y que estaba las observaciones de uno, al igual que las que hace el coformador, entonces eso verificaba que uno si estaba cumpliendo con los requisitos y al momento de terminar, también se hizo una visita para verificar que lo que uno si había hecho, estuviese allí”.*

EAR5.02 audio. *“Pues, él no debía de influir en las funciones que me tocó hacer, porque igualmente no hubo ningún problema en las funciones que me tocó hacer. Igualmente, el seguimiento fue el que fue dos veces y me llamó un par de veces para ver cómo estaba la situación en el negocio, y para hablar con el administrador y el gerente en su momento y no hubo ningún inconveniente. En realidad, toda la etapa productiva estuvo bien”.*



En conclusión, se considera que ellos no deben de influir en la asignación de las funciones, a consecuencia de que los aprendices poseen la claridad sobre su perfil y, por ende, de lo que tienen que realizar.

Asignación de Funciones para la Etapa Productiva

Los aprendices manifiestan que los coformadores si les asignaron funciones relacionadas con su perfil, siendo los puestos de mayor prevalencia los de Auxiliar Contable y desarrollando actividades como inventarios, manejo de costos, ingresos y salidas de costos y gastos, manejo de programas de Manager, Financy, caja menor, horas extras, nomina, contabilización de las cuentas a crédito, cartera, entre otras.

EAR3.02 audio. “... desde el primer momento en que entré, empezó a enseñarme funciones de lo que había visto, como fue lo de los Inventarios y el manejo de costos, que es en lo que se basa la parte administrativa del negocio y pues ya fueron nuevas cosas que uno fue aprendiendo, unos sistemas que uno va aprendiendo cada vez”.

EAR3.06 audio. “... me delegaron funciones en cuanto a Contabilidad, si fueron programas en Manager, en Financy, manejé lo que fue inventarios, lo que fue caja menor, horas extras, algo de nómina y costos”.

Sin embargo, se puede identificar situaciones que llaman la atención durante esta etapa y que se pueden consolidar en tres aspectos:



1. La primera hace referencia a que el coformador asigna las funciones correspondientes a su perfil, pero en el transcurso de la etapa, le enseñan aspectos que no había visto en su etapa lectiva.

EAR3.08 audio. *“Sí señor. Una de las funciones fue contabilizar que es lo que más nos enfatizaron en el curso y a mí me tocaba contabilizar las ventas a crédito, me tocaba sacar las cuentas de cobro, también realicé cartera y otras”.*

EAR3.09 audio. *“Bueno, pues yo donde realicé las practicas ehh la contabilidad digamos que fue un 50/50 más o menos, 50% contable y 50% más bien administrativo desde el momento antes de arrancar pues en la entrevista me dijeron pues de que se trataba el cargo, como era y yo acepté”.*

2. La segunda va direccionada a que en algunos casos al aprendiz no le asignan funciones relacionadas a su perfil, pero que después de haber expuesto su situación o inconformismo por el desarrollo de funciones no pertinentes a los contemplados en el perfil del aprendiz, y que no son apropiados en la formación de la etapa lectiva; el coformador una vez enterado de la solicitud posteriormente le asigna funciones relacionadas a su conocimiento contable.

EAR3.04 audio. *“Pues al principio sí. Me pusieron a hacer otras actividades que no tenían nada que ver conmigo. Entonces yo hablé y ya pues me colocaron en las actividades que, ya que, si tenían que ver con lo que estudié, Pues me estaban colocando a hacer todo el chequeo, de todo el almacén. En algunas ocasiones que ayudé a surtir y en las que sí, fue como a archivar y todo eso”.*



3. Se hace necesario anotar que hubo algunos aprendices que desarrollaron otras funciones a consecuencia de procesos internos de las empresas, como en el caso de aprendices que desempeñaron funciones de cargos como Servicio al Cliente, Servicio de parqueo automotor, Gestión Humana y Recursos Humanos y de Seguridad y Salud en el Trabajo, argumentado por el coformador como valor agregado a la formación en la etapa productiva.

EAR3.07 audio. *“Si me asignó funciones relacionadas a mi perfil, de pronto una que fue la de servicio al cliente, esa no va con mi perfil. Pero cuando uno va a la práctica, en realidad en todas las empresas de debe de ver el servicio al cliente, pues si hubo como esa acogida”.*

EAR3.03 audio. *“Sí señor. A la señora que estuvo a cargo mío, me ha puesto tareas sobre un parqueadero, el Área Contable, lo que es ingresos y salidas y costos y gastos que es lo que tiene que ver con mi programa de formación”.*

EAR3.10 audio. *“Bueno, cuando inicié mi periodo de etapa productiva, no me asignaron funciones a lo que tenía que ver con la tecnología, sino que iba más para la parte de Recursos Humanos y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ya que la empresa, en esas fechas se estaba ampliando hacia otras ciudades. Pues yo creo que lo que hizo la empresa fue como mirar mi perfil y al igual que el SENA es una empresa de formación integral. Vieron que podía cumplir con algunas de esas funciones. Entonces opté y opté y me optaron en ese momento de cumplir con otras funciones diferentes a la de Contabilidad y Finanzas”.*



EAR4.04 audio. “... el contrato decía que era para ayudar en lo que era de Gestión humana como archivar, en la parte de atención al cliente, como organizar lo de las tarjetas a los clientes, entonces tenía que manejar SI, marcar, poner precio. En algunas ocasiones me mandaron para costos, ayudar a archivar todo lo que es facturación, todo eso y la nómina del empleado”.

Coherencia entre las Funciones Asignadas y el Perfil del Aprendiz

Es importante anotar que en ocasiones y debido a requerimientos realizados a las empresas y/o a la carga laboral imperante en estas mismas, se les solicitaba apoyo en otro tipo de procesos relacionados al área Administrativa. Es necesario resaltar que el aprendiz al momento de aceptar la realización de tareas o funciones que no eran de su competencia, era consiente que esto se debía a las necesidades de determinada empresa y a su vez, era el resultado de dos situaciones primordiales, la primera era la autopercepción de personas competentes y con habilidades suficientes para realizar distintas tareas o funciones, y la segunda se podría evocar que, dada la formación integral que el SENA realiza, los aprendices tienen interiorizada una relación de esto con el compromiso hacia la empresa en la cual están desarrollando sus funciones.

EAR4.09 audio. “... debido a que la formación del SENA, es una formación profesional integral, pues yo estaba en la capacidad de poder desenvolverme en las labores asignadas, entonces pues por esta razón y obviamente por terminar la



tecnología para así continuar con una carrera profesional, yo acepté con mucho agrado las labores asignadas”.

EAR4.10 audio. *“Bueno, lo que pasa es que como la mayoría sabemos, más que todos los empleadores, el SENA lo que hace es prepararnos y darnos una formación integral. Entonces ya los empleadores lo que hacen es ubicarnos a nosotros donde la empresa tenga la mayor necesidad o urgencia en ese momento en que empezamos nuestra etapa productiva. ¿Por qué lo acepté? Porque si de pronto no iba muy de la mano con contabilidad y finanzas, pero si contaba y me sentía en la capacidad de llevar a cabo el perfil y dichas actividades gracias a la formación integral que nos da el SENA”.*

EAR4.02 audio. *“Pues ósea, yo en la Etapa Productiva si hice cosas que me tocaron que tal vez no sean de mis funciones, pero en ningún momento fueron cosas que por debajo o que nunca fuera a hacer, en bien, por encima, antes cosas que me mejoraron, tal vez no me tocaban a mí, pero que tenía las habilidades para hacerlas”.*

Pertinencia de la Formación en el SENA según los Instructores





El instructor como parte fundamental del proceso formativo del técnico y tecnólogo del SENA es el responsable de acompañarlo de cerca para permitirle potenciar los conocimientos y habilidades necesarias para su desempeño laboral.

Al respecto, el equipo ejecutor del programa acuerda que los resultados de aprendizaje contemplados en el programa de formación, son en un 90% efectivos en lo académico y disciplinario desde el componente técnico y transversal del SENA para formar a los aprendices con criterios en la formación profesional integral del SENA.

EIR1.03 audio. *“... tanto el programa como el proyecto son muy completos, yo puedo decir que me he encargado de una información muy importante y al muchacho o sea al aprendiz se le brinda ese conocimiento. Es un conocimiento muy amplio, no podemos decir que el muchacho adquiere el 100%, pero si podemos decir que se va con un 90% de todo lo que está allí explícito”.*

EIR2.05 audio. *“... la formación de los aprendices en la formación integral en los resultados y las competencias puesto de que desde lo académico los lleva a uno tanto a la parte de técnica contable. Lo disciplinario lo llevaría la parte ética, la parte de su ser como tal, la parte de su formación integral y profesional, allí tenemos o contamos con el apoyo del MAS SER. Ellos pueden o ellos están enfocados son unas competencias pues transversales, pero ellos allí se enfocan, o están enfocados bien a tener o a llevar más o a trabajar más su ser. Eso lo hace a ser más competente laboralmente”.*



Los instructores manifiestan que el programa de formación y el proyecto formativo sí da respuesta a las necesidades de los empresarios al momento de la etapa productiva.

Exponen además que el programa de formación y el proyecto formativo fueron diseñados en las mesas sectoriales en los cuales también se contó con la participación de los empresarios para así determinar las necesidades más emergentes en los mismos, al igual que se tuvo en cuenta los lineamientos para la construcción de estos.

EIR1.04 audio. *“... pienso que el programa de formación es muy coherente y pertinente ya que el mismo fue diseñado por las mesas sectoriales, pues teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral y este programa de formación se diseña según los lineamientos exigidos por el mismo y termina dando respuestas a las necesidades de las empresas, según el entorno en el que estén”.*

EIR1.05 audio. *“Si, Si da respuesta en el momento que ellos llegan a realizar su etapa productiva, puesto que como sabemos los programas de formación se están basados en unas mesas sectoriales, en esas mesas sectoriales pues allí, el empresario tiene gran participación y por lo tanto pues si cumple o si se lleva el que cumpla con esas necesidades para ellos”.*

El equipo de ejecución de la formación de los aprendices entrevistados aciertan en que los contenidos curriculares son los requeridos por los coformadores para seguir con su acompañamiento en la etapa productiva y que los conocimientos impartidos alivian las necesidades requeridas por las empresas según las obligaciones en materia tributaria y



laboral, promoviendo el cumplimiento con las necesidades del Estado, del sector privado y del SENA al momento de formar a los aprendices del tecnólogo de contabilidad y finanzas.

EIR3.04 audio. *“... todos los contenidos curriculares están contemplados en el programa de formación y como dije anteriormente, pues estos han sido propuestos por las mesas sectoriales y además son contenidos o temas en los que los aprendices van a aplicar en la etapa productiva evidentemente”.*

EIR3.06 audio. *“... siempre nos hemos caracterizado por sacar muy buenos profesionales entonces sí, me parece que los contenidos y las competencias que se están brindando para contabilidad y finanzas son pertinentes y adecuados para lo que se están buscando lo que quiere los empresarios”.*

Así mismo, en ocasiones se presentan desactualizaciones en las versiones del programa de formación, generando traumatismo en la etapa productiva al momento de aplicar los saberes de los aprendices en la ejecución de las tareas propuestas por los coformadores.

EIR3.01 audio. *“Bueno, esta pregunta está muy relacionada con la primera. Porque el programa de formación como lo dije anteriormente, si no está actualizado pues él no va a apuntar a eso y más en la parte de Contabilidad ahora que viene con las normas NIIF si el programa no está bien actualizado, ellos no van a apuntar a eso. Entonces hay que estar con la normatividad vigente para poder dar cumplimiento a eso”.*



EIR3.02 audio. “... *el contenido curricular que se establece en el programa de Contabilidad y Finanzas, siempre de manera personal he pensado que requiere de una actualización según la normatividad vigente que se encuentra en el momento aplicando para nuestro país. Entonces, si considero que el diseño curricular tiene que cumplir una transformación como tal para poder que estas personas salgan con el perfil que en este momento están necesitando los sectores económicos. No estoy diciendo que en este momento no cumplan con los perfiles o que no vayan a desempeñar cargos importantes. Eh, pero si es necesario que se esté actualizando y que se esté cambiando según la necesidad existente en el sector*”.

Este traumatismo se puede reflejar en inseguridad y falta de confianza en ellos que les impide generar un valor agregado a la realización de sus deberes en las empresas. La desmotivación de los aprendices influye en los coformadores, generando insatisfacción acerca de la dialéctica de la contabilidad en los aprendices y quitando confianza del empresario a los practicantes.

Por otra parte, frente al desarrollo de competencias pertinentes para el ejercicio laboral, los instructores coinciden en que los resultados de aprendizaje son apropiados para alcanzar las competencias en las que se forman los aprendices SENA.

EIR2.02 audio. “... *las competencias y los resultados de los aprendizajes si apuntan a la formación profesional integral, ya que, dentro de esas competencias y los resultados del aprendizaje, hay unos conocimientos y esos conocimientos están*



relacionados para cumplir con una necesidad y un propósito específico, que es el alcance de las competencias en cada uno de los programas de formación”.

Para ello, el SENA cuenta con un equipo ejecutor compuesto por diferentes profesionales según el requerimiento de la competencia en la que se formará (contadores públicos, administradores, ingenieros, comunicadores y psicólogos) y que está direccionada en la planeación pedagógica del tecnólogo, en la cual se plantean los resultados de aprendizaje junto con cada profesional que debe direccionar el resultado de aprendizaje para alcanzar las competencias y que perfilan a los aprendices a las necesidades de los empresarios.

EIR2.04 audio. *“... las competencias y los resultados de aprendizaje forman integralmente a los aprendices debido a que no solo se forma a un aprendiz en la parte técnica sino también, actitudinal y comportamentalmente. Desde mi experiencia como instructora de seguimiento, eh pues el año pasado se evidenció que con los aprendices del programa de formación en contabilidad y finanzas no hubo ningún problema, ni en la parte técnica no se presentaron situaciones, desde la parte técnica o actitudinal, es más se podría decir que en general los aprendices de los programas de comercio y servicio no se evidenciaron muchos casos con problemas actitudinales, comportamentales o técnicos, ya que esta problemática está más ligada a los programas de la parte de especies menores allí se presentaron más que todo y no en la parte técnica, sino actitudinal y comportamental de los aprendices”.*



Los instructores coinciden que los resultados de aprendizaje con sus competencias están dirigidas a la formación de personas con habilidades sociales y laborales integras para el trabajo. En este sentido, las competencias sí apuntan a la formación profesional integral, siendo el equipo ejecutor y el de seguimiento de etapa productiva, los encargados de llevarlos a cabo, contando con el apoyo de la estrategia MAS SER (Metodología de Aprendizaje para el Ser más Humano) como estrategia didáctica que pretende aportar al desarrollo humano integral de los aprendices, como componente educativo para el fortalecimiento del ser, trabajando más en aspectos de ética y moral, identificando la importancia del prójimo en su cotidianidad.

Al mismo tiempo se puede identificar un inconformismo con el reglamento disciplinario, el cual se percibe como permisible, o en otras palabras beneficia en mayor parte al aprendiz dejando al instructor y la institución con pocas facultades concretas al momento de realizar el respectivo correctivo ante una situación específica de indisciplina o académica.

EIR2.01 audio. “... De pronto en lo disciplinario ahí tenemos un reglamento, que es el reglamento, pero no está... o sea no es tan estricto para mejorar ese aspecto es muy permisible, o sea que el aprendiz disciplinariamente para poder tomar acciones tenemos que hacer muchas. Nosotros le llamamos acá acciones de formación y comité de evaluación y seguimiento para poder apuntar a que ese aprendiz salga de un proceso”.



Por otro lado, a pesar de que existe una percepción acerca de que los contenidos curriculares sí cumplen con lo exigido en la etapa productiva y teniendo en cuenta además que estos se elaboran por medio de las mesas sectoriales y adaptados a una realidad laboral lo cual confieren una solidez y amplitud de conocimientos para que los aprendices puedan enfrentarse a muchas situaciones relacionadas a su campo laboral, se pueden encontrar inquietudes referidas a la actualización de dichos contenidos, sobre todo en lo que respecta a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), Normas Internacionales de Información Financieras (NIIF), decretos y leyes que cada periodo en materia tributaria impone al estado Colombiano a través de sus órganos constitucionales y que son vigentes en la actualidad dejando desactualizados los programas con los que hoy se forman para el trabajo.

EIR1.01 audio. *“Bueno, el programa de formación si puede dar respuesta, que los aprendices si pueden desarrollar su etapa productiva, siempre y cuando este esté actualizado. Porque hay programas de formación que no están actualizados, o sea que presentan cosas que no son competentes al momento de darles. Y el proyecto formativo ese si da una respuesta más concreta porque este está diseñado de una forma en que el instructor o el equipo ejecutor lo llevan a cabo de acuerdo a las necesidades del sector”.*

Otra situación que se puede traducir en inconformismo, es la asignación de tareas al aprendiz en otras áreas o funciones que no son las adecuadas para este y para las que no se formaron, y que no ponen en práctica los contenidos impartidos por los instructores, por lo cual no se alcanzaría el objetivo planteado del programa de formación.



EIR1.03 audio. *“... viene el problema y es en la parte productiva, donde el muchacho lo entran a hacer actividades que no van acorde a su formación o si están allí en un puesto determinado para su actitud, a veces los dejan muy cortos. Creo que falta confianza del empresario hacia el aprendiz. Creo que, si al muchacho se le entregaran un poco más de responsabilidades, el empresario se daría cuenta de todas las capacidades que tienen”.*

EIR3.08 audio. *“Si, la formación si es pertinente para la etapa productiva. El problema puede estar en que el empleador ubique al aprendiz con base en el perfil, no que lo ponga a realizar otras tareas para las cuales no se formó”.*

Desde todo lo anterior, los instructores identifican que sus mayores aportes como acompañantes al proceso formativo, ha sido brindar una formación aplicable al perfil del programa y que pueden realizar tareas relacionadas con las labores propias del quehacer del profesional de la contabilidad en las diferentes dependencias de la estructura organizacional de las empresas.

EIR4.01 audio. *“... mis mayores aportes es dar digamos una formación técnica que ellos puedan aplicar dentro de la empresa. Aparte de eso, mi experiencia laboral también la comparto para que de ahí se puedan sacar cosas productivas, porque muchas veces en los programas de formación pues hay muchas cosas técnicas, pero en la práctica es otro mundo. Entonces desde mi experiencia también como profesional, comparto todas estas experiencias para que ellos los puedan aplicar en el sector”.*



EIR4.07 audio. “... se necesita que el aprendiz analice y vea más allá de lo que está mostrando sus documentos. Sea más integral, sea un asesor en vez de un simple auxiliar contable. Es por esto veo que el aporte que yo hago dentro del programa de formación es enfatizar en que el aprendiz tiene que tener su propio argumento, para que con el argumento tenga criterios para poder debatir las partes administrativas o financieras dentro de la empresa o contexto laboral que esté desempeñando”.

Igualmente surgen aspectos como el fortalecimiento de la seguridad, la motivación, el buen comportamiento, la ética laboral, el respeto, asertividad, la expresión oral, y la construcción de argumentos contables; todo lo anterior para que el aprendiz se constituya en individuo de conocimiento contable ético y moral en su profesión y poder así desarrollar tareas referentes al perfil vocacional de los tecnólogos.

Pertinencia de la Formación en el SENA según el coformador

Sobre la formación del técnico y el tecnólogo en el SENA, es necesaria también tener en cuenta las percepciones que se generan por parte de los coformadores acerca de los conocimientos impartidos, las habilidades y competencias desarrolladas para responder a las exigencias del mundo laboral.



En este sentido, la mayoría de los coformadores expresan que los conocimientos si son adecuados para las necesidades que presentan las empresas en materia laboral, sin embargo, se manifiestan algunas dudas sobre ese proceso de formación, traducidas en aspectos que se deben de fortalecer con temas como:

- Manejo de Office
- Gestión documental
- Paquete contable
- Redacción de documentos
- Manejo legislativo y laboral
- Tributaria
- Letra legible
- Dialéctica contable

ECR1.01. *“... la formación que realiza el SENA en cuanto a los tecnólogos en el área específica que estamos resaltando en estos momentos me parecen que son acordes ehh, hemos manejado un buen trato con esas personas, los conocimientos que ellos adquieren en su aprendizaje pues han sido satisfactorios para nuestra organización. Ha habido algunos puntos pues que se han manifestado a los instructores en el SENA, en algunos aspectos allí por mejorar de los paquetes en el caso de nuestra organización se maneja mucho el paquete Office, Excel, Word y allí falta un reforzamiento, porque hemos conversado con los aprendices ya en la etapa, pues productiva y pues nos han manifestado que al final de su etapa es que han visto*



más o menos ese tema del Office. Pero es importante reforzarlo desde el inicio, darles un buen aprendizaje en ese campo”

ECR1.05. *“Si, son adecuados ellos vienen con unas bases pertinentes para lo que son las actividades afines a la tecnología de contabilidad y finanzas. La parte pues académica ya depende ya digamos del propio alumno que se haya dado la oportunidad de aprender con fortaleza y solidez sus conocimientos. Hasta el momento me parece que están bien formados en ese aspecto. Y Opino que se puede reforzar en la parte de impuestos, en las retenciones, porque allí si hay debilidades, allí se han evidenciado debilidades”.*

Así mismo, se puede percibir que los coformadores involucran la parte académica con la laboral y consideran que no tienen practicantes sino trabajadores; confunden el contrato de aprendizaje con un contrato laboral y no distinguen el uno del otro. El contrato de aprendizaje es una obligación acordada entre un estudiante y un empresario, donde uno se compromete a prestar sus servicios (aprendiz) y el otro (empresario) se compromete a proporcionarle los medios para adquirir formación profesional por medio de un coformador que el representante legal de la empresa le asigne al individuo, y este le forme en tareas acerca del quehacer propio del perfil ocupacional de ellos.

ECR2.08 audio. *“... algunas niñas si han llegado con esa actitud de colaboración, pero son pocas. No todas tienen como ese compromiso, pero eso viene desde la casa, desde la familia, fuera de eso de los valores morales que tiene esa persona no sé, que pesar, ahora con el cuento del internet con eso, cada rato la ve uno chateando o*



hablando entonces uno dice ¿A qué horas me hace el trabajo? Y uno no está de policía, que entreguen un producto final, desconocen la palabra compromiso en su responsabilidad. Y en contabilidad, es una sección de la empresa de compromiso no es de que yo entrego el trabajo como el obrero, que entregó la labor y se fue y al otro día viene y coge la máquina, no, nosotros somos de una secuencia”.

ECR3.02 audio. *“Si, sino que de pronto en algunas ocasiones el aprendiz en la hora de la entrevista se le pregunta si tiene claras las bases contables, o si tiene conocimientos de Excel y ellos dicen que sí, pero muchos, muchas veces a la hora de enfrentarse a lo laboral, muestran ciertas dificultades, pero pues a pesar de ello pueden lograr su desarrollo laboral. De pronto que muchos es su **primer trabajo**, por decirlo así entonces se encuentran un poco temerosos, dudosos, nerviosos, pero no. Con el pasar de los días pues hacen bien su práctica”.*

ECR3.06 audio. *“... como sabemos también hay personas que es el **primer trabajo**, la primera oportunidad que tienen y a veces les falta un poco madurar. Pero nosotros por eso es que tomamos esa actitud, donde los estamos ayudando a formar, pero vemos que los ideales que les dan los instructores en el SENA son muy complementos porque a nosotros nos ayudan que ellos ya vengan acá como más serios, más centrados en lo que es lo que tienen que hacer, que cumplir”.*

Al parecer algunos coformadores desconocen las obligaciones de los practicantes en las empresas y no están realizando la labor que les corresponde con los estudiantes; creen que a la empresa han llegado profesionales en materia contable y les asignan labores propias



de los empleados. Debido a lo anterior, los aprendices terminan realizando tareas totalmente diferentes a las desarrolladas para su perfil durante la etapa lectiva.

ECR4.08 audio. “... hoy en día ya uno ve que con lo del SENA que entran a un séptimo u octavo semestre de contaduría , pues me parece que están saliendo unos contadores muy mal preparados , porque uno como profesional ya asume más responsabilidades y si tiene unas malas bases y si no tienen ese compromiso , si uno en la etapa productiva vienen y no tienen ese compromiso, como le decía nosotros en el momento estamos presentando medios, entregar informes al DANE, tengo que entregar informes a impuestos aquí en Tuluá y si uno no ve el compromiso del aprendiz en esto. ¿Cómo será cuando sean profesionales? En una empresa tienen que responder por que **para eso los contrataron** esa es la función, y no les veo ese compromiso”

Una razón que los coformadores exponen para ello, es que los aprendices presentan bajo rendimiento en materia de la dialéctica de la contabilidad y que aún no están preparados en temas relacionados con el quehacer contable y que por ello no están listos para enfrentarse en la etapa productiva del proyecto de formación.

ECR1.04. “... la verdad mi opinión acerca de la formación académica me quedan ciertas dudas, si, ya que cuando ellos vienen a presentar la prueba, la entrevista, pues se citan varios aprendices y entre 10 exámenes si salen tres buenos es mucho si, ya que es una prueba de unos conocimientos muy básicos que un tecnólogo pues a esas alturas debe de tener los conocimientos en contabilidad ya generales, como ya

más afianzados. Si, Pues nos queda como la duda si tiene una formación académica porque temas tan sencillos como retención en la fuente, un gasto deducible, un IVA deducible, no pues quedan esos vacíos y eso me queda como la duda si esa formación viene bien reforzada por que en la prueba no lo demuestra y ya en la parte práctica, cuando la vienen, ya cuando hacen pues la practica ehh, pues no se les pone a contabilizar directamente , si a revisar y se les explica pero me queda la duda si tienen esa formación académica bien reforzada por que hay temas muy sencillos que no los manejan”.

Por otro lado, es justificable la ausencia de algunos conocimientos propios de la contabilidad en los aprendices, pues el programa de formación (currículo de formación) se encuentra desactualizado a la fecha de investigación, debido a la reforma tributaria de los años 2012 – 2016, y el equipo de diseño curricular del SENA y la red tecnológica de contabilidad y finanzas, no ha emitido nuevos programas de formación con actualizaciones vigentes.

Así mismo, los coformadores proponen que los conocimientos contables de los aprendices deben enfocarse en especial a las dependencias propias de contaduría (tesorería, registro contable, nómina, cartera, tributaria, NIIF), presentar una muy buena actitud que genere buen clima laboral entre empleados y practicantes.

ECR4.02 audio. *“... creo que es como profundizar mucho más en los temas contables, que tenga más claros esos conceptos para la hora de desarrollarlos. El plan de mejora, pues que sea más... sí que los profundicen más, pues que en les*



profundicen más en la hora de digitar en el sistema contable, las NIIF ya que es lo más actualizado”.

Teniendo en cuenta la percepción de los coformadores en cuanto a los saberes adquiridos por los aprendices en la etapa lectiva y que deben ser útiles para la productiva se puede deducir que el programa de formación (currículo del SENA) contiene los temas a los que se refiere el coformador y con los que los aprendices son formados en los ambientes de aprendizaje, concluyendo en que los aprendices manejan una dialéctica contable según las necesidades del contexto laboral, y que en algunos casos estos saberes el aprendiz no pone en práctica por la falta de confianza de los coformadores en los saberes de los aprendices.

ECR1.06. *“Si, o sea la parte contable y las personas o los aprendices que hemos tenido con esta tecnología han sido muy complementos, nunca hemos tenido que decirles “venga eso no se hace así” , siempre vienen con los conocimientos adquiridos propios y no necesitamos estar haciendo refuerzos sobre el conocimiento que ya vienen aplicando, se dan notas contables que es lo que más manejamos nosotros, sobre las cuentas técnicas, de pronto procesos de liquidación, antes nos ayudan o nos resuelven dudas que tenemos y pues nos hacen aportes”.*

Ahora bien, en otra parte los coformadores indican que los aprendices si se forman con las aptitudes para realizar las funciones adecuadas, y que al mismo tiempo desde la organización se les orienta o capacita en lo que se requiere específicamente en el área, mostrando disposición y motivación al momento de realizar las funciones asignadas por el coformador, revelando sentido de pertenencia, deseos de conocimiento y colaboración con



los procesos propios de la empresa, siendo estos aspectos considerados como valor agregado.

ECR2.01audio. *“... me parece que de todos modos aquí en la Organización se hace como un... se orienta también se le da como una capacitación en cuanto a lo que se requiere en el área pues contable eh, siempre estamos dispuestos a hacerle seguimiento para estar allí pendiente, si tiene alguna falla o inconveniente estamos siempre allí en el área encargada para que haga su mejora y hasta el momento ha salido bien, sí señor”.*

Los aspectos a fortalecer según percepción de los coformadores se relacionan con la atención al cliente, ser más propositivos ante algunas situaciones, fortalecimiento de algunas actitudes relacionadas al empoderamiento de sus puestos o funciones, o de la colaboración hacia lo solicitado por el coformador. La atención al cliente es una competencia que no se contempla en el programa de formación de los tecnólogos de contabilidad y finanzas.

ECR1.03. *“... ellos vienen muy bien preparados en lo de contabilidad y finanzas, por ejemplo, en la parte en que nos enfatizamos aquí en cartera si se me ha presentado, en este caso el hecho de que de pronto necesitan ehh, tratar más con el cliente. O sea, ellos en sus cosas de contabilidad, no tienen problemas, ellos tienen sus conocimientos, pero si se me dificultad en el hecho de que cuando de pronto es abordar al cliente en si a tratarlos. Si, de pronto en esa parte, hace falta algo, en cuanto al trato del cliente, ya que en lo que manejo yo si es más atención al cliente sí”.*



Desde lo anterior, se hace necesario apuntar a una formación cada vez más integral; y es por ello que la percepción de los coformadores acerca de esto es favorable pues se responde a los criterios que la empresa tiene para el cubrimiento de su oferta laboral: personas con capacidad y deseo de aprender, con responsabilidad, disposición de tiempo, capacidad de desempeñar otras labores; se manifiesta la necesidad de identificar el perfil de los aprendices para fortalecer los saberes contables en la etapa lectiva, orientándolos en aspectos específicos relacionados con las actividades y funciones en las empresas, promoviendo seguridad en los conocimientos que poseen al momento de aplicarlos en la ejecución de sus tareas.

ECR2.02 audio. *“Si pues he encontrado aprendices que están dispuestos a aprender, que tienen la actitud y las ganas de formarse, seguirse formando con la empresa”.*

ECR3.03 audio. *“... el SENA maneja esa formación en los estudiantes ehh, siempre para que ellos mismos den su opinión de las cosas y también en caso de que no sepan, ellos estar como en el este de querer avanzar , querer como aprender y decir , “yo no soy capaz pero venga yo aprendo” o “venga yo le enseñe” , si tienen que dar su opinión , me lo han hecho saber a mi “ no, yo no comparto eso, pero que podemos hacer para mejorarlo ” o sea son personas que si tienen un criterio para decir las cosas con los conocimientos que tienen sí. Son personas que tienen ese criterio”.*



ECR2.06 audio. “...el SENA está formando muy bien estos tecnólogos porque ellos vienen con los conocimientos y adquieren muy bien el conocimiento allí. Ellos están siempre disponibles, los aprendices siempre están disponibles de pronto nos salimos un poco de lo que necesitan hacer en el día, pero ellos siempre tienen disponibilidad de colaborar, de ayudar, y si de pronto tenemos un cierre contable y nos tenemos que quedar un poquito más, no se indisponen con el horario, sino que siempre están dispuestos a colaborar”.

No obstante, como aspectos negativos manifestados por los coformadores se presentan la falta de profundización en algunos temas contables como lo son la Norma Internacional Contable -NIC- y la Norma Internacional de Información Financiera -NIIF-, atención al cliente, más seguridad y confianza, más propositivos, darse la oportunidad de aprender, mayor seguimiento de parte del SENA, más oferta de parte del SENA en el tecnólogo de contabilidad y finanzas.

ECR2.04 audio. “... Aquí han llegado aprendices muy buenos, con buenas aptitudes proponen, pero a la gran mayoría le falta soltura, dar más, proponer más a la empresa, hagamos esto, porque no lo hacemos así, o sea tener como una mejor actitud frente a la función que están desempeñando sí, les falta como mas como más si, valor agregado, Son muy limitados a los que se les ponga a hacer. O sea, son muy limitados”.

ECR4.05 audio. “... ser más receptivo, proponer, querer aprender cada vez más, darse la oportunidad de aprender, y que desde el SENA los formen con esa



mentalidad, dese la oportunidad de aprender cosas nuevas, no se limiten a ustedes mismos que en la parte laboral, uno va a buscar una persona que entre más conocimientos uno tenga, mucho mejor. Seria esa mi única recomendación”.

Expresan algunos coformadores que el desgaste que significa su acompañamiento en ocasiones es muy agotador, la falta de compromiso para ejecutar las labores en un puesto de trabajo.

ECR4.08 audio. *“...uno ya no ve esos compromisos, es que esta es la hora que se van las niñas y no me entregaron el trabajo. Se fueron y les dije que me entregaran el trabajo y nunca lo entregaron, como que no les importó, entonces para uno es un desgaste. Uno como contador, ya no quiero aprendiz SENA porque eso me quita tiempo”.*

Entre los planes de mejora se plantea que el SENA, fortalezca al aprendiz en los aspectos que presentan falencias, especialmente la profundización de conceptos o procedimientos de la gestión documental, y lo contable.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Analizando el proceso formativo del tecnólogo de contabilidad y finanzas, se puede deducir que sí existe una coherencia entre los conocimientos que han adquirido los Aprendices en la etapa lectiva con los conocimientos exigidos en su contexto productivo, esta coherencia se puede comprender desde la percepción de que los conocimientos técnicos y transversales son los idóneos para desarrollar las competencias en estos aprendices, dando así, un resultado de aprendizaje de naturaleza significativa en los estudiantes. Por lo anterior, es importante entender que para los aprendices las demandas del sector productivo fueron un factor decisivo para la profundización de los conocimientos adquiridos en su periodo de etapa lectiva al igual que para el desarrollo de habilidades y competencias convirtiéndose en complementos ideales para el desarrollo del proceso en general.

De lo anterior se derivan (4) puntos que sirven como ejes para poder comprender la coherencia existente entre los aspectos anteriormente planteados, identificados como: (1) utilidad de aprendizajes, (2) pertinencia del aprendizaje, (3) asignación de funciones por los conformadores y (4) la coherencia de conocimientos entre la formación académica y la formación laboral, según las necesidades del contexto productivo.



Utilidad de aprendizajes

La investigación revela la percepción por parte de los aprendices acerca de los conocimientos impartidos en la etapa lectiva, indicando que estos si son coherentes con la exigencia de la etapa productiva por parte de los coformadores debido a que estos mismos les permitió adaptarse al modelo de trabajo de cada una de las empresas al igual que al desarrollo óptimo de sus labores y por ende de su desempeño. Además, los contenidos adquiridos en su etapa lectiva les han servido de soporte para aspectos inherentes a la Dialéctica contable al igual que al proceso de adaptación al medio laboral a través del desarrollo de destrezas y habilidades propias del que hacer del contador.

Pertinencia del aprendizaje

El acompañamiento de los instructores que hacen parte del equipo ejecutor ha sido clave para la apropiación de los conocimientos exigidos en la etapa productiva; por medio de su experiencia y con ayuda del programa de formación (currículo del SENA) se ha planeado pedagógicamente (a través del formato de planeación pedagógica) los contenidos necesarios y que son requeridos por el contexto empresarial para el desarrollo de las funciones en las empresas.

Los saberes con que los aprendices hoy desempeñan funciones en las empresas son pertinentes a las labores del perfil del programa de formación y desempeñan funciones relacionadas con el quehacer de la contabilidad en las empresas como auxiliar contable (costo, impuestos, nomina, cartera). Además, se enfatiza en el compromiso de parte de los



instructores en la etapa lectiva, a la apropiación de los temas pertinentes al campo laboral asignado por el coformador en aspectos concernientes a la formación integral como lo son la ética profesional y el crecimiento personal, dando paso así a la formación integral la cual apunta la Institución SENA – CLEM.

Es necesario relacionar el caso de algunos aprendices, referente al cambio de Instructor líder en el proceso formativo donde se causó traumatismo en el proceso de aprendizaje, esto debido a la forma como ejecuta el proyecto formativo y el programa de formación según la planeación pedagógica, y que está relacionado a los saberes profesionales de cada instructor, también se puede identificar que la asignación tardía en algunos casos del instructor de etapa productiva, también generó traumatismo a la hora de evaluar y llevar la bitácora (evidencia de las funciones ejecutadas por los aprendices practicantes en la empresa) de etapa productiva.

Asignación de funciones por los coformadores

En la etapa productiva la dialéctica contable presente en los aprendices SENA, enfatiza que de parte de ellos cuentan con los conocimientos y la actitud pertinente a la exigencia de los coformadores para realizar las funciones contables y que los coformadores de las empresas si asignaron las funciones correspondientes al perfil de formación de los aprendices, sin embargo se puede evidenciar que algunos coformadores no concedieron funciones referentes a la dialéctica contable en los aprendices que tienen a su cargo, causando traumatismo en la formación de los estudiantes.

Se puede constatar que las funciones desempeñadas fueron diferente a la del perfil de su formación asignando actividades de archivo, atención al cliente y otros oficios referentes a la gestión documental propios de una secretaria, la cual se puede consolidar en dos aspectos: El primero hace referencia a que algunos cofomadores en el transcurso del proceso productivo permitieron que el aprendiz profundizara en aspectos desconocidos para este en el campo de la Contabilidad, mientras que el otro aspecto hace énfasis en que al Aprendiz en ocasiones se les asignó funciones de otras áreas a consecuencias de demandas temporales en procesos de las empresas.

Coherencia de conocimientos entre la formación académica y la laboral

Entre las Funciones Asignadas y el Perfil del Aprendiz, la Dialéctica manifestada por los Aprendices expone que estas, si fueron relacionadas con el perfil del Tecnólogos en Contabilidad, sin embargo, son conscientes de que en ocasiones se les asignó otras tareas de naturaleza temporal a lo que respondieron con profesionalismo y compromiso.

De parte de los Instructores, la Dialéctica hace referencia a que los resultados de aprendizaje que se encuentran en el Programa de Formación si cumplen con lo requerido en el campo laboral debido a que este Programa fue diseñado a las necesidades manifestadas por las mesas sectoriales (compuestas por los empresarios, el gobierno y el SENA) según necesidades del sector productivo, igualmente apuntan a que los contenidos curriculares son los idóneos para que los cofomadores den continuidad con el proceso de formación de los Aprendices. Además, se cumple a cabalidad con la formación en competencias para el



desarrollo de sus actividades relacionadas al campo contable, sin embargo, los Instructores manifiestan que tienen claridad y llevan a la práctica una formación integral basada en el “SER” de los aprendices, para así alcanzar la integralidad que se busca desde los objetivos corporativos de la Institución y promoviendo en los Aprendices aspectos complementarios a su formación profesional.

Desde la Dialéctica de los coformadores se encuentra que los contenidos impartidos por el SENA CLEM en la etapa formativa si son coherentes con las necesidades que en las empresas se pueden encontrar, sin embargo, manifiestan que se hace necesario reforzar aspectos entre los que se puede encontrar: Manejo de Office, Gestión Documental (redacción de documentos y manejo de archivo) y Tributaria. Además, se manifiesta la situación sobre la percepción de parte de algunos coformadores hacia el Aprendiz como un trabajador o empleado, desconociendo de esta manera que el Aprendiz es una persona en un proceso de formación y no un profesional formado, esta situación conlleva a la asignación de tareas en ocasiones dirigidas a profesionales en el área de la Contabilidad, lo cual se presta para generar algún descontento de parte de estos hacia el desempeño del Aprendiz en su etapa productiva.

A pesar de lo anterior, el currículo del Programa de Contabilidad del SENA CLEM contiene los temas adecuados para afrontar el campo laboral, tal vez la percepción de descontento de parte de los coformadores parte más del desconocimiento de la naturaleza propia del Aprendiz como persona en formación, lo cual genera desconfianza en estos en la identificación de habilidades y conocimientos presentadas por el Aprendiz.



Lo anteriormente expuesto contrasta con la percepción de algunos coformadores que plantean que el Aprendiz si está formado de manera adecuada para los procesos contables pertinentes a su etapa lectiva, y que desde las mismas empresas se forman o fortalecen aspectos inherentes a los requerimientos propios de cada una de las empresas. Sin embargo, se encuentran aspectos a fortalecer como lo es ser más propositivo, empoderamiento y atención al cliente, sin embargo, lo anterior no desestima la formación integral que desde el SENA CLEM se imparte a los Aprendices.

En conclusión, la Dialéctica presentada por estos tres autores implicados en el proceso de formación de los Aprendices de Tecnología Contable (Aprendices, Instructores y Coformadores) apunta a que los conocimientos adquiridos en la etapa lectiva si son coherentes con los conocimientos exigidos en el campo laboral de los Aprendices de Tecnología en Contabilidad del SENA CLEM , lo anterior resultado de la comprensión en lo manifestado por los anteriores copartícipes en las entrevistas realizadas, sin embargo se hace necesario consolidar lo anterior en una serie de conclusiones y recomendaciones para mayor profundización de la temática planteada.



CONCLUSIONES

La Dialéctica de los Aprendices y los conocimientos que imparten los instructores en la etapa lectiva son coherentes a los requerimientos del contexto laboral en la realización de las prácticas en la etapa productiva, confirmando la importancia de los autores en los estudiantes a la hora de formar aprendices para el trabajo. El programa de formación del tecnólogo de contabilidad y finanzas del SENA CLEM contiene los temas referentes a la necesidad del contexto contable, según necesidad de los empresarios, y los instructores aplican las actividades requeridas para que los estudiantes apropien los conocimientos propios de la contabilidad.

Sin embargo, se presentan procesos de naturaleza administrativa que causan traumatismo en la formación de los aprendices a saber: primero se reconoce que el cambio de instructores gestores en la etapa lectiva y la asignación tardía en algunos casos de instructores técnicos requeridos en la formación, y que hacen parte del equipo ejecutor del proyecto formativo, causa traumatismo en la ejecución de la formación profesional de los aprendices (Planeación pedagógica en cada fase de formación) , y segundo, el reconocimiento del instructor de etapa de evaluación y seguimiento en la etapa productiva



por parte del practicante, pueden generar inconvenientes en el proceso formativo de los Aprendices en la etapa productiva.

Otro aspecto importante, es la necesidad presentada en el proceso de formación de los aprendices sobre una mayor comunicación entre el instructor líder y los Coformadores, posiblemente lo anterior con el objetivo de que el coformador tenga un conocimiento más claro sobre el proceso desarrollado por ellos en los ambientes de aprendizaje, conocimientos que van a poner en práctica en las empresas y así evitar asignación de tareas no acordes a su perfil.

El programa de formación del SENA CLEM si cumple con lo requerido por el sector empresarial siendo los contenidos curriculares los ideales para el desempeño adecuado y desarrollo del perfil y habilidades todo en un marco de formación integral MAS SER (Metodología de Aprendizaje para el Ser más Humano). Como aspectos a mejorar identificados en la dialéctica de los aprendices, se encuentra la necesidad en la actualización de los Programas de Formación en lo relacionado a las normas internacionales de contabilidad (NIC), normas internacionales de información financieras (NIIF), y reformas tributarias realizadas por el Estado, al igual que la necesidad de reformar el reglamento del aprendizaje del SENA.

Desde los coformadores, la dialéctica expone que lo enseñado en el SENA CLEM sí se encuentra acorde a las necesidades del ámbito laboral, sin embargo, manifiestan la necesidad de reforzar aspectos como la norma internacional contable -NIC- y la norma internacional de información financiera -NIIF-, atención al cliente, buena ortografía, más



empoderamiento, gestión documental, manejo legislativo y contable, tributaria entre otros.

Lo anterior es consecuencia de la desactualización del programa de formación con base a la reforma tributaria 2012 – 2016.

Se concluye que los aprendices que realizaron sus prácticas en áreas referidas al perfil formativo, demostraron los conocimientos apropiados en el SENA, y sus prácticas fueron exitosas gracias a estos saberes adquiridos de los instructores que hicieron parte del equipo ejecutor del programa de formación del Tecnólogo de Contabilidad y Finanzas del SENA-CLEM.



RECOMENDACIONES

Desde el área administrativa del SENA CLEM establecer los instructores de formación en la medida que estén ajenos a cambios en el transcurso del proceso formativo de los aprendices para evitar la generación de traumatismo en el proceso de Aprendizaje de estos. Igualmente, asignar desde el inicio del tecnólogo al instructor gestor en el proceso de etapa productiva para que acompañe el proceso del aprendiz, al igual que establecer un cronograma en donde la comunicación entre este y el coformador sea más continua y así generar confianza y seguridad en el Aprendiz.

Solicitar al equipo de red de diseño curricular del tecnólogo de contabilidad y finanzas la actualización de los programas de formación, incluyendo en ellos los temas referentes a las necesidades de los empresarios en el contexto contable y financiero, teniendo en cuenta la actual reforma tributaria que rige en el país.

Es necesario realizar capacitaciones a los coformadores acerca del trato académico y disciplinario hacia los aprendices practicantes del SENA, o la realización de un protocolo dirigido a los coformadores con el objetivo de que tengan claridad sobre sus funciones, al igual que sobre la naturaleza de los aprendices y todo lo concerniente a estos.



Universidad
Católica
de Manizales

125

Educación a
Distancia





BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, C. E. (1988). Metodología, guías para elaborar diseños de investigación en ciencias, económicas, contables administrativas. Bogotá D.C.: McGraw Hill.
- Amador, L. h. (2004). Educación, sociedad y Cultura. Manizalez.
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. Grupo Planeta (GBS), Volume 40 of Biblioteca Cognición y Desarrollo Humano Series.
- Ayuso, A. (2015). *Valor de los intangibles. Medición, registración y control del capital intelectual*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/valor-intangibles.htm>
- Bedford, N. (1970). *The Future of Accounting in a changin society*. New York: Arthur andersen y compañy.
- Böhm, W. (2010). *La historia de la pedagogía:.* Argentina: Editorial Universitaria Villa María,.
- Bongianino, Claudia Andrea, & Vásquez Roberto. . (2008). *Principios de Teoría Contable*. Buenos Aires:: Aplicación Tributaria S.A., 2008. p. 14.
- Braslavsky, C. (2003). *El currículo*.

- Bugne, M. (2002). *La Ciencia, su método y su filosofía. Décima novena reimpresión.* México.: Nueva Imagen.2002. 99 pp.
- Chiavenato, I., Solares Altamirano, F., & Rodriguez, J. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* México: McGraw-Hill, 2007. 699 p. Obtenido de El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill, 2007. 699 p.
- Christophe Boujon, Christophe Quaireau. (1999). *Atención, aprendizaje y rendimiento escolar: Aportaciones de la psicología cognitiva y experimental.* Narcea Ediciones, Volume 147 of Educación Hoy.
- CID, C. (2003). La Educación y el Trabajo para lo jóvenes Bogotanos, situación actual y políticas distritales . *Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas*, 286.
- Clark, C. (2000). *Learning by Talking: Conversation and Storelling in Teacher Education and Professional.* En prensa.
- Colmenio, J. A. (1992). *La pampedia.* Madrid: Aula abierta.
- Colombia, C. d. (1990). *Código de ética profesional de un tecnólogo de contabilidad y finanzas.* Bogota D.C.
- Colombia, C. d. (1994). *Ley 119 de 1994, art 2.* Bogotá D.C.
- Constitución política de Colombia.* (1991, artículo 67). Bogotá D.C.
- contreras, D. (1994).
- De la Torre, M. (1993). *Didáctica.* . Argentic: Génesis .
-

de Zubiria Samper, M. (s.f.). Obtenido de

http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/articles-171773_archivo.doc

Delors, J. (1996). *"Informe a la UNESCO, de la Comisión Internacional Sobre la Educación para el Siglo XXI. La Educación Encierra un Tesoro"*. Madrid: Santillana.

Durkheim, E. (1975). Educación y sociedad. En E. Durkheim, *Educación y sociedad* (págs. 52-54.). Barcelona: Península.

Elbaz-Luwisch. (1997). La enseñanza y la formación del profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75-83.

Fernández, F. A. (1997). *Didáctica y Curriculum. Análisis de una Experiencia*. potosí: Asesores Bioestadísticos.

Freire P. (1971). La Educación como Práctica de la Libertad. En *La Educación como Práctica de la Libertad* (pág. p. 1). Montevideo - Uruguay.: Tierra Nueva.

Freire, P. (1971). La Educación como Práctica de la Libertad. En *La Educación como Práctica de la Libertad* (pág. p. 1). Montevideo - Uruguay.: Tierra Nueva.

Freire, P. (2014). *Por una pedagogía de la pregunta*. Brazil.

Gil, E. L. (1996: 29). *El proceso de investigación*. Colombia: Universidad del Quindío.

Gordon H. Bower, Ernest R. (1989). *"Teorías del Aprendizaje"*. Hilgard, Edit. Trillas, México. D.F.

Hamilton, David . (2014). *Hacia una teoría de la escolarización* . .pag. 55. ISBN 9780415857086 .



- Hernandez, S. R., Fernández , C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Edit. McGraw Hill. 5ed.
- Howard Gardner. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. revised, Basic Books.
- Jorge Tua Pereda. (citado por los Bongianino, y Vásquez, 2008). *Principios de Teorías Contables*, Buenos Aires. pág. 17.
- Juan Ignacio Pozo. (1989). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Ediciones Morata, Colección Pedagogía/Ediciones Morata Series.
- Juliá, J.F., & Server, R.J. . (1998). *Contabilidad financiera. Tomo I. Servicio de Publicaciones de la Universidad Politécnica de Valencia. Citado por: SEGUÍ MAS, Elies. La gestión del capital intelectual en las entidades financieras. Caracterización del capital humano en las cooperativas*. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Valencia. Mayo de 2007, p. 51.
- Just another WordPress.com. (2010). *PSICOLOGIANANCYRAMIREZ*. Obtenido de <https://psicologianancyramirez.wordpress.com/2011/06/11/representantes-del-desarrollo-cognitivo/>
- Kelly, A. (2009). *El plan de estudios: Teoría y práctica*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kelly, AV . (2009). *El plan de estudios: teoría y práctica*. (6ª ed.). ISBN 9781847872746 .
- Kerlinger, E. (2015). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: McGraw—Hill Interamericana.
-



- Lafrancesco, G. (2005). *Nuevos fundamentos para la transformación curricular a propósito de los estándares*. C. Bogotá, Colombia.: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Lara Bueno, M. (2001). *El papel de la contabilidad ante la responsabilidad social corporativa*. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. p. 4.
- Ley 115 1994. (s.f.). Bogotá D.C, Colombia.
- Lobrot, J. (1974). *Enseñanza, currículum y profesorado*. Madri: Akal.
- Lucy Coral, E. G. (2008). *Contabilidad Universitaria sexta edición*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Luis A, Lemus. (1973). *Pedagogía Temas Fundamentales*. Buenos Aires: Kapelusz. p. 30.
- Mantilla, S. (2000). *Información gerencial para la generación de valor*. Revista Legis del Contador.
- Martín Ortega, E., Cèsar Coll i , S., Majós, T., Gallart,, I., Mestres,, M., Vidiella, A., & Goñi, J. (1993). *El constructivismo en el aula*. Grao, Volume 111 of BIBLIOTECA DE AULA.
- Ministerio de la Educación Nacional. (2016). Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79413.html>
- Moreno, J. M., & Poblador. A. y del Rio, D. (1986). *Historia de la Educación*. Madrid: Paraninfo.
- Municipio de Tuluá. (2016). *Acuerdo Municipal 04 de abril 10 del 2016*. Tuluá: Consejo Municipal de Tulu{a. Obtenido de <http://www.tulua.gov.co/wp->



content/uploads/2016/08/Acuerdo%20No%2004%20de%20abril%2010%20de%202016%20Plan%20de%20Desarrollo.pdf

- Nerici, I. (1970). *Hacia una Didáctica General Dinámica*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Nevado Peña, D., & López Ruíz, V. (2000). *¿Cómo medir el capital intelectual en una empresa?* Revista Partida Doble. Nro. 115, pág. 42 a 53.
- Ocampo, J., Sánchez, F., & Tovar, C. (2000). *Revista de la CEPAL No. 72*. Obtenido de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/6194/colombiafuturo2.pdf>
- Ortiz A. (2004). *Los modelos pedagógicos*. Barranquilla: Centro de estudios pedagógicos y Didácticos. Cepedi.
- Piaget, J. (1981). *La teoría de Piaget, Infancia y aprendizaje*. Barcelona: Gedisa.
- Pinto, A y Castro, L. (1999). *Los Modelos Pedagógicos*. Ibagué: Universidad del Tolima.
- Ponferro, G. (2008). Obtenido de Artículo disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1843-introduccion-a-la-gestion-de-los-recursos-humanos.html>.
- Ramírez, M. I. (2009). *Procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula universitaria*. Concepción.
- Reys, R., Reys, Barbara, Lapan, Richard, & Holli. (2003). *"Grados Media Matemáticas Materiales plan de estudios basado en los estándares de evaluación del impacto en el rendimiento estudiantil"*. Revista de Investigación en Educación.
- Sabino. (1980).
- Sabino, C. (2000:10). *El proceso de la investigación*. Bogota D.C.: Pamplona.
-



Sampieri, R. H. (2008). En *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Sena. (1997). *Estatuto de la formación profesional integral del SENA*. Bogotá D.C.:

División de comunicaciones.

Sena, C. (20 de marzo de 1997). Acuerdo 00008. Por el cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Bogotá.

Sena, S. (2010). La revolución tecnológica del Sena. Aprendices para una nueva sociedad.

255. Obtenido de <http://es.slideshare.net/dariomontoyamejia/la-revolucion-tecnologica-del-sena>

Sena, S. (2016). *Sena.edu.co*. Obtenido de [http://www.sena.edu.co/acerca-del-](http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/planeacion-estrategica/Paginas/Planes-programas-y-proyectos.aspx)

[sena/planeacion-estrategica/Paginas/Planes-programas-y-proyectos.aspx](http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/planeacion-estrategica/Paginas/Planes-programas-y-proyectos.aspx)

Skinner, C. E. (1994). *sicologia de la Educación*. México.: Hispano- Americana.

Smith, MK . (2000). '*Teoría y la práctica Curriculum*' *la enciclopedia de la educación*

informal. www.infed.org/biblio/b-curric.htm.

Ubal M. y Piriz, s. (2009, p. 13). *¿De qué hablamos cuando decimos pedagogía?*

Vigotsky, L. (1979). Enfoque Constructivista en Educación. En *El desarrollo de los*

procesos psíquicos superiores. Barcelona: Edit. Crítica .

Villareal, J. (2009). *Bases Conceptuales para la Construcción de Teoría Contable*.En:

Criterio Libre. Disponible en:

<<http://criteriolibre.unilibre.edu.co/index.php/clibre/article/download/31/30%E2%80>

[%8E](http://criteriolibre.unilibre.edu.co/index.php/clibre/article/download/31/30%E2%80)> [Citado en 23 de mayo d.



Vilpando, J. M. (1970). *Didáctica*. Porrúa.

Visalberghi, A. y. (1996).

Vygotsky, LS . (1978). *La mente en la sociedad: El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, y E. Souberman (Eds.).
Cambridge, MA: Harvard University Press.

Wang, H. (1996). *The Influence of the Socratic Tradition on Cambridge Practice and Its Implication on Chinese Higher Education*. Beijing: Teaching Students from Overseas:.

Werner, J. (1994). *Paideia: fondo de cultura económica*. México.

Zabalza, M. E. (1990). *La Didáctica como estudio de la Educación. Didáctica-adaptación. El currículum: fundamentación, desarrollo y evaluación*. Madrid: UNED.