

**APORTE DE TRABAJO SOCIAL PARA LA CREACIÓN DE PROGRAMAS
DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN LA
FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI)**

**ELIANA CAROLINA JAIMES PARADA
ANGÉLICA YURLEY SANDOVAL VERA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2017

**APORTE DE TRABAJO SOCIAL PARA LA CREACIÓN DE PROGRAMAS
DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN LA
FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI)**

**ELIANA CAROLINA JAIMES PARADA
ANGÉLICA YURLEY SANDOVAL VERA**

Trabajo de grado para optar el título de Trabajadora Social

DIRECTORA:

**ADRIANA VEGA MARTÍNEZ
TRABAJADORA SOCIAL
DIRECTORA DE PRÁCTICA**

CODIRECTOR:

**JUAN GUILLERMO SÁNCHEZ RUEDA
INGENIERO INDUSTRIAL**

***UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER*
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2017

AGRADECIMIENTOS

A *Dios* por las fuerzas que me dio para continuar, por su gran misericordia, amor inagotable y por una nueva oportunidad.

A mi madre *Sonia Vera* por su apoyo incondicional, por motivarme a ser cada día mejor, por creer en mí.

A mi padre *Antonio Sandoval* por los valores que me inculco, su apoyo y su gran esfuerzo por darme la mejor educación.

A mi esposo y amigo *Cristian Andrade* por su paciencia, apoyo y amor que día a día me lleno de alientos para continuar.

Y a mi gran motor, mi hija *Anny Michelle Andrade Sandoval* por ser el motivo para nunca desistir, por ser mis ganas de seguir luchando.

A todos, gracias.

Angélica Sandoval

AGRADECIMIENTOS

A DIOS,

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A MIS PADRES,

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Mamá (GLORIA MARLENY PARADA), Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Papa (ANDELFO JAIMES) Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor de cascarrabias, no hay un día en el que no le agradezca a Dios el haberme colocado entre ustedes,

A MI HERMANA,

SHIRLEY JAIMES, por servir de guía, por acompañarme siempre y por compartir todos esos momentos que sirvieron de enseñanza desde que éramos chiquis.

A MIS HERMANOS,

Jesús David y Sebastián, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho

A MI TÍA HERMANA Y LAS CHAPATINAS,

Por siempre llenarme de amor y compañía

A MI NOVIO,

Juan Guillermo Por su apoyo incondicional, por su paciencia y entrega para conmigo, por el ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

EUGENIA DURAN,

Que con sus consejos y enseñanzas me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado, con su confianza me dio la oportunidad de descubrir habilidades en mi vida.

A MI PROFESORA,

T.s Adriana Vega Martínez por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que dedico y agradezco su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

La fortuna más grande es tenerlos conmigo y el tesoro más valioso son todos y cada uno de los valores que me inculcaron.

ELIANA CAROLINA JAIMES PARADA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	17
1. MARCO REFERENCIAL	19
1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	23
1.2 LA EDUCACIÓN NO FORMAL	24
1.3 CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	25
1.5 MARCO NORMATIVO EN COLOMBIA	27
2. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	33
2.1 DATOS INSTITUCIONALES	33
2.2 GENERALIDADES	33
2.3 PLATAFORMA ESTRATÉGICA	33
2.3.1 Misión	34
2.3.2 Visión	34
2.3.3 Políticas de calidad de la Fundación Laical Miani	34
2.3.4 Objetivos institucionales	34
2.4 PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN	35
2.5 POBLACIÓN BENEFICIARIA	36
3. PLANTEAMIENTO DE LA SITUACIÓN	40
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	42
4.1 SITUACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN	42
4.3 OBJETO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	44
4.4 OBJETIVOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	45
4.5 PROCESO METODOLÓGICO	46
4.6 RESULTADOS ESPERADOS	48
5. RESULTADOS	49
5.1 ANÁLISIS SITUACIONAL	49

5.1.1 Priorización de las estrategias	54
5.2 IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	58
5.3 FORMULACIÓN DE PLANES OPERATIVOS	60
5.3.1 Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación	64
5.3.2. Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	68
5.3.3. Conocimiento del mercado laboral del sector textil dinámica económica y ocupacional del Bucaramanga y su área metropolitana	71
5.3.4 Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo institucional (PEI)	77
5.3.5 Reconocimiento de recursos físicos y económicos requeridos en la creación del centro de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano	80
6. EVALUACIÓN DEL PROCESO	82
7. CONCLUSIONES	84
8. RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRAFÍA	87

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1.Sistema de Educación en Colombia	24
Imagen 2.Programas de FULMIANI.....	36
Imagen. 3 Principales Ocupaciones demandadas según el nivel de Cualificación Primer Trimestre 2017	72
Imagen 4. Participación de actividad laboral respecto al PIB Departamento de Santander	74
Imagen 5. Actualidad económica, nuevas empresas en la ciudad de Bucaramanga.....	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Relación de instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bucaramanga.	21
Tabla 2. Normatividad complementaria de educación para el trabajo y el desarrollo humano	30
Tabla 3. Tabla de empleados FULMIANI	39
Tabla 4. Matriz (DOFA)	50
Tabla 5. Valoración en la priorización de las estrategias	55
Tabla 6. Tabla de Planes operativos	60
Tabla 7. Diseño curricular del programa de confecciones.	65
Tabla 8. Lineamientos para construcción del Proyecto Educativo Institucional.	78
Tabla 9. Tabla de verificación de recursos con los que cuenta la fundación. ...	81

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la Institución	38
---	----

RESUMEN

TÍTULO: APOORTE DE TRABAJO SOCIAL PARA LA CREACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI)*

AUTOR: Eliana Carolina Jaimes Parada y Angélica Yurley Sandoval Vera**

PALABRAS CLAVES: Educación Terciaria, Pertinencia, Desarrollo Social y Económico, Desarrollo Humano, Proyecto de Educación Institucional

DESCRIPCIÓN:

El desempleo es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual; para lograr disminuir la brecha entre las habilidades y las oportunidades laborales en Colombia, debe existir un esfuerzo en conjunto entre el Gobierno, las instituciones educativas, las fami empresas, los grandes y pequeños empresarios, para así garantizar que los colombianos tengan una mejor formación que responda a las necesidades reales del mercado laboral.

Atendiendo esta necesidad y por solicitud de la Fundación Laical Miani, desde la práctica empresarial de Trabajo Social, se hace el aporte al proceso de estructuración al Centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con la participación en el estudio de pertinencia de los programas en el área textil y de confecciones, al igual que, en la estructuración de lineamientos mediante una lista de chequeo para la construcción del Proyecto Educativo institucional (PEI), además del análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Adriana Vega Martínez, Trabajadora Social

Los resultados alcanzados son de gran importancia y aporte a la fundación en la apertura del centro de formación, ya que la prestación de nuevos servicios contribuye a satisfacer la necesidad de diferentes grupos de interés.

ABSTRACT

TITLE: CONTRIBUTION OF SOCIAL WORK FOR THE CREATION OF PROGRAMS OF EDUCATION FOR WORK AND HUMAN DEVELOPMENT IN THE LAICA MIANI FOUNDATION (FULMIANI)*

AUTHOR: Eliana Carolina Jaimes Parada and Angelica Yurley Sandoval Vera**

KEY WORDS: Tertiary Education, Relevance, Social and Economic, Development, Human Development, Institutional Education Project

DESCRIPTION:

Unemployment is one of the most worrying problems in today's society; In order to reduce the gap between skills and job opportunities in Colombia, there must be a joint effort between the Government, educational institutions, family companies, large and small businessmen, to ensure that Colombians have a better education than respond to the real needs of the labor market.

In response to this need and at the request of the Laian Miani Foundation, from the business practice of Social Work, the contribution to the structuring process is made to the Education Center for Work and Human Development, with the participation in the study of relevance of the programs in the textile and garment sector, as well as in the structuring of guidelines through a checklist for the construction of the Institutional Educational Project (PEI), in addition to the analysis of the labor market of the textile sector, its economic and occupational dynamics in Bucaramanga and its metropolitan area.

* Degree work

** Science Humans Faculty. School of Social Work. Director: Adriana Vega Martínez, Social Worker

The results achieved are of great importance and contribution to the foundation in the opening of the training center, since the provision of new services contributes to satisfy the need of different interest groups.

INTRODUCCIÓN

La Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) es una modalidad de formación dispuesta en la por la Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, implementada para formar mano de obra calificada, con unas competencias laborales que permitan al estudiante enfrentarse al mercado laboral, adquiriendo conocimientos teóricos y prácticos que además respondan con pertinencia a las demandas de los sectores productivos.

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia es una educación no inmersa dentro de la educación formal, sin embargo, sus estándares de calificación y los retos son los de una educación terciaria con especial significancia en un país con deseos de inclusión, de reducción de brechas y de apertura de oportunidades, que son alcanzables en este tipo de educación, la cual, en referencia a otros países, tiene un papel determinante en el alcance de los objetivos de cada nación.

A partir de lo anterior la práctica empresarial tiene como finalidad aportar en la creación de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el área textil y de confecciones en la Fundación Laical Miani con miras a ampliar la cobertura de los programas sociales que ofrece la fundación.

En este informe se describe el proceso que se llevó a cabo durante la ejecución del proyecto de grado en modalidad de práctica empresarial. En el texto se muestra el resultado de las acciones correspondientes a cada una de las fases de la metodología utilizada. La primera parte del documento corresponde a la introducción y el marco de referencia, donde se hace una breve presentación del tema abordado durante la ejecución de la práctica empresarial dando claridad a los conceptos abordados.

La segunda, describe al contexto específico en el que se desarrolla la experiencia profesional, datos propios de la institución, generalidades, población

beneficiaria y características propias de la fundación donde está inmersa la experiencia.

La tercera, detalla el análisis de la situación presentada y el diagnóstico de la realidad mediante la matriz DOFA, que detalla factores críticos que precisan el abordaje profesional. En la cuarta se justifica el desarrollo del proceso de intervención teniendo en cuenta el aporte desde trabajo social a la fundación, para lo cual se hace una caracterización de la experiencia y la descripción del objeto de intervención.

La quinta y última corresponde a la ejecución de actividades programadas a la luz de objetivos propuestos, la metodología utilizada y resultados esperados. Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones que surgieron por el proceso desarrollado.

1. MARCO REFERENCIAL

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es definida por el ministerio de educación nacional como "...el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva"¹.

Los objetivos fundamentales de esta oferta educativa son:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.²

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la ley 115 de 1994, donde especifica la clasificación de programas de formación de acuerdo con aspectos académicos o laborales que conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Colombia, 2016. [En línea]. (Recuperado el 05 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Colombia, 2016. [En línea]. (Recuperado el 05 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

A continuación, se relacionan los programas de formación con su respectivo objetivo estipulado por el Ministerio de Educación.

Programas de Formación: Programas de Formación laboral.

Los programas de formación laboral tienen como objetivo preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos para así desarrollar competencias laborales que permitan ejercer una actividad productiva. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.³

- Programas de Formación Académica

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.⁴

En el 2010 se diseñó e implementó el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET) el cual es una herramienta informática creada para que las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas ingresen la información de las instituciones y los Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes educación no formal) que tengan licencia de funcionamiento y registro.⁵

Este sistema busca brindar información confiable a la comunidad educativa sobre la legalidad de estas instituciones y programas, es decir, que toda la

³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Colombia, 2016. [En línea]. (Recuperado el 05 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Colombia, 2016. [En línea]. (Recuperado el 05 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Colombia, 2016. [En línea]. (Recuperado el 05 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

información allí consignada esté aprobada por las Secretarías de Educación y avalada por el Ministerio de Educación Nacional. El SIET actualmente les permite a los ciudadanos tener información sobre estos programas e instituciones, la duración de los mismos, su certificación de calidad y costos educativos.

El proceso de registro en el Sistema SIET de Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano -IETDH- y Programas de Formación es realizado directamente por las Secretarías de Educación Certificadas luego de realizar las respectivas evaluaciones y aprobaciones. Después de esto las IETDH son las encargadas de subir su información de matrícula, certificados y costos.

En Bucaramanga se cuentan con 17 instituciones certificadas en calidad para el trabajo y en desarrollo humano, a continuación, se relacionan las instituciones y cantidad de programas ofertados en cada una de ellas.

Tabla 1. Relación de instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bucaramanga.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN BUCARAMANGA			
Nombre Institución	Cantidad de programas	¿Certificada en calidad?	Municipio
ESCUELA DE SALUD SAN PEDRO CLAVER	4	SI	BUCARAMANGA
CORPORACIÓN EDUCATIVA TÉCNICA Y EMPRESARIAL DE COLOMBIA "CORPOTECC"	4	SI	BUCARAMANGA
CORPORACIÓN INSTITUTO TÉCNICO EDUCATIVO BILINGÜE – INTEB	4	SI	BUCARAMANGA
INSTITUTO DE ESTUDIOS PARA LA SALUD IES	4	SI	BUCARAMANGA

CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN SALUD "CORPOSALUD"	5	SI	BUCARAMANGA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN COMFENALCO	8	SI	BUCARAMANGA
ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE ANDAP	10	SI	BUCARAMANGA
GLOBAL TEACHER LANGUAGE SCHOOL	4	SI	BUCARAMANGA
FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO FUNDAMIR	2	SI	BUCARAMANGA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA MULTITECH	7	SI	BUCARAMANGA
CENTRO COLOMBO AMERICANO – BUCARAMANGA	2	SI	BUCARAMANGA
INSTITUTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - INCAD	7	SI	BUCARAMANGA
WALL STREET ENGLISH	5	SI	BUCARAMANGA
ESCUELA COLOMBIANA DE FORMACIÓN EN SALUD EFORSALUD	7	SI	BUCARAMANGA
CONGREGACIÓN MARIANA CLAVER DE BUCARAMANGA CENTRO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA – CEFORTEC	12	SI	BUCARAMANGA
R & M ENGLISH SERVICES	4	SI	BUCARAMANGA
PRAXIS ENGLISH ACADEMY	4	SI	BUCARAMANGA

1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

En Colombia, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) se fundó con la ley 1064 en el 2006. Esta denominación apareció para reemplazar la anteriormente conocida educación no formal. El país adoptó un modelo de educación para el trabajo que “comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que (se) estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”.⁶

Este cambio reorganizó el sistema educativo colombiano; integró las dos modalidades de educación superior, formal y no formal, pues funcionaban en paralelo sin punto de encuentro. Por un lado, la educación formal tenía como función conducir a la profesionalización para ejercer trabajos de alta cualificación. Del otro, la educación no formal, cualificaba para “el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.⁷

A continuación, se expondrá el giro de la educación no formal que dio paso a la ETDH de acuerdo con la legislación más destacada. Ello permitirá delimitar qué es la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, qué instituciones intervienen, como se modificó en los últimos años y cuál es el panorama actual.

⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2888, 2007. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1993. p. 11.

⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115, 1994, art. 37. Ley general de educación. [En línea]. (Recuperado el 08 noviembre del 2017). Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

1.2 LA EDUCACIÓN NO FORMAL

Después de la aprobación de la ley 30 de 1992 y de la ley 115 de 1994 se clarificó el panorama del sistema educativo colombiano tanto en educación superior como en educación básica. Se establecieron las normas que regulaban la prestación de este servicio público, los fines y modalidades de atención. También, se crearon órganos de participación y control, entre otras disposiciones de estas dos leyes. El sistema educativo del país se organizó en grados o semestres, ciclos y niveles como se muestra a continuación:

Imagen 1. Sistema de Educación en Colombia



Fuente. Informe de la revolución educativa, Ministerio de educación Nacional, 2006.

1.3 CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano es una oferta educativa que en los últimos años ha sido objeto de atención por el papel que puede jugar en el proceso de transformación productiva.

Si bien existe una normativa, que ha buscado posicionar e incluir criterios de calidad, el aseguramiento en general ha estado presente en la política pública educativa en la última década aun cuando funciona como sistemas independientes para los distintos niveles de dicha oferta

El Conpes 2945 de 1997 planteó la necesidad de conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT, liderado por el SENA que, entre otros componentes, incluyó la acreditación de entidades y programas y el reconocimiento del cumplimiento de estándares de calidad, como señala el Ministerio de Educación Nacional⁸, el sistema educativo colombiano establece además de los niveles educativos, las modalidades de atención educativa a poblaciones, entendida como las personas con limitaciones o capacidades excepcionales, la educación para adultos, la educación para grupos étnicos, la educación campesina y rural, y la educación para la rehabilitación social

En este panorama organizativo, se ubica la formación para el trabajo como un nivel que poder ser subsiguiente al final de la educación básica secundaria, o bien a la educación media académica o técnica.

El SENA adelantó procesos de reconocimiento de esta oferta hasta cuando, en 2004, el documento Conpes 81 indicó al Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) la consolidación de un componente de acreditación de las entidades de formación para el trabajo como parte de este Sistema.

⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Colombia [En línea]. (Recuperado el 10 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-234968>.

En tal sentido, el Conpes 3674 de 2010 señaló dentro de las acciones centrales de la política para el fortalecimiento del Sistema de Formación del Talento Humano (SFCH) en Colombia fomentar⁹:

- Una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano con el sector productivo
- El fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación
- La determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población.

1.4 ESTRUCTURA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN COLOMBIA

De conformidad con la ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”, la educación se divide en:

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos y tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente, los niveles de la educación formal son:

Educación preescolar, Educación básica: La Educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, Educación especial laboral en esta puede obtener el título en el arte u oficio o el certificado de aptitud ocupacional correspondiente, en instituciones educativas o instituciones de capacitación laboral, y, Educación media: que tiene una duración de dos (2) grados, los dos últimos años del nivel secundario (10^o y 11^o), Educación Superior: La Educación Superior posibilita

⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Documento Conpes 81, 2004, Departamento Nacional de Planeación: Bogotá. P. 10.

el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria.

El nivel de pregrado se divide en¹⁰ Nivel Técnico Profesional, Nivel Tecnológico y Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

El nivel de posgrado se divide en:

Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales), Maestrías y Doctorados.

En cuanto a la educación informal se considera que es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

“La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia”¹¹.

1.5 MARCO NORMATIVO EN COLOMBIA

Los antecedentes marcados sobre formación para el trabajo y el desarrollo humano los hace el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); es la institución colombiana responsable de liderar este proceso educativo. Este proceso nace

¹⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Sistema educativo en Colombia. Colombia, 2009. [En línea]. (Recuperado el 11 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477.html>

¹¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Art. 5.8 Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2009. p. 11.

en 1997, con el documento Conpes 2945, donde el Gobierno Nacional le encomienda al SENA liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y privada, para regular y potenciar, se da inicio al proceso de conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo¹², y cuya consolidación se inicia gracias al Conpes 81, donde se establecen los avances logrados hasta 2004 y se proponen recomendaciones para el avance del sistema¹³.

Otras leyes que sustentan este proceso de consolidación es; el decreto 641 de 1998 crea la misión de Educación técnica, tecnológica y formación profesional, la Ley 749 de 2002 organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, el artículo 12 del decreto 249 de 2004 establece la dirección del SNFT, el decreto 2020 de 2006 organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, la Ley 1064 de 2006 establece el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Decreto 4904 del 16 de diciembre del 2009 que reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y cuyas condiciones son ampliadas en las directrices que se requieren para implementar el mencionado decreto¹⁴.

Además el decreto 249 de 2004 el artículo 12, establece la dirección del SNFT, estructura funcional que articula el sistema productivo de gremios, empresarios, trabajadores, sindicatos, el sistema educativo de centros de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional y el gobierno con el propósito de definir los lineamientos de políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente.

¹² DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Formación para el trabajo. Bogotá, 1997. [En línea]. (Recuperado el 12 noviembre del 2017). Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/formaci%C3%B3n-para-el-trabajo.aspx>

¹³ *Ibíd.*, p.10

¹⁴ *Ibíd.*, p.11

El SNFT, está conformado por tres subsistemas mencionados a continuación¹⁵:

SISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:

Conjuntamente, sector productivo, educativo y gobierno establecen, desarrollan y actualizan las Normas de competencia laboral colombiana, entendidas ésta como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares establecidos por el sector productivo.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORALES:

Organiza, estructura y opera los procesos de evaluación y certificación de la competencia en las personas, con base en las normas antes mencionadas.

SISTEMA DE FORMACIÓN CON BASE EN COMPETENCIAS LABORALES:

Articula a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación profesional, para modernizar y mejorar sus programas, en concordancia con las necesidades y exigencias del sector productivo. Subsistema que además responde a lo propuesto por organismos internacionales como la UNESCO, la OIT, CINTERFOR, OMC y ONU entre otros, quienes hacen un llamado a los países para que el proceso de la adquisición y desarrollo de competencias se universalice, según acuerdos y desarrollos entre entidades de formación, empresas y trabajadores y en Colombia la respuesta no se ha hecho esperar.¹⁶

Como complemento a lo anterior la ley en la que se enmarca la educación para el trabajo y el desarrollo humano es la ley 115 de 1994, la que define en el artículo primero que la educación es 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.

El artículo segundo dispone que el servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados,

¹⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Marco Normativo. Bogotá, 2008. [En línea].

(Recuperado el 12 noviembre del 2017). Disponible en:

<http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoypobreza/Subdirecci%C3%B3ndeEmpleoySeguridadSocial/SistemaNacionaldeFormaci%C3%B3nparaelTrabajo/tabid/414/Default.aspx>

¹⁶ MALDONADO, Miguel Ángel. Las competencias, su método y genealogía: pedagogía y didáctica para el trabajo, Kimpres: Bogotá, 2006 p.164.

la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

A continuación, se relacionan las normas complementarias anteriormente mencionadas por las se regula la educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.

Tabla 2. Normatividad complementaria de educación para el trabajo y el desarrollo humano

NORMA O DECRETO	DESCRIPCIÓN
LEY 115 DE 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación
Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES 81 de 2004	El documento contiene la propuesta aprobada en principios de calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de formación, competitividad del recurso humano y transparencia y eficiencia en la administración de los recursos.
Decreto 2020 de 2006	Es el decreto que organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo; el sistema de calidad es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados

Decreto 2888 Del 31 De Julio De 2007	Artículo 2. Educación para El Trabajo y el Desarrollo Humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional. Artículo 11: programas de formación: Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.
DECRETO 1469 DE 2010	Licencias de construcción para los centros de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
CIRCULAR 21 DE 2010	Orientaciones creación IETDH
DECRETO 2685 DE 2012	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones
CIRCULAR 17 DE 2015	Información registrada y actualizada y requerida en el Sistema de Información para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET)
DECRETO 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación Libro 2 - Parte 6 "Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"
Área de la Salud:	
DECRETO 2006 DE 2008	Crea la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud
DECRETO 2376 DE 2010	Establece los convenios docencia -servicio

DECRETO 4904 DE 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones Únicamente Capítulo VI "Disposiciones especiales para programas en las áreas auxiliares de la Salud" artículos 6.1 a 6.5.
DECRETO 055 DE 2015	Afiliación estudiante al Sistema General de Riesgos Laborales
RESOLUCIÓN 225 DE 2015	Por la cual se crea la planilla "K estudiantes" y los tipos de cotizantes 23 "Estudiantes Decreto 055 de 2015" y 55 "Afiliado participe - dependiente" en la Planilla Integrada de liquidación de Aportes - PILA.

2. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

2.1 DATOS INSTITUCIONALES

Denominación Jurídica: Fundación Laical Miani, FULMIANI

Ubicación: Carrera 11 No. 43 – 49 barrio Alfonso López, Municipio de Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia.

Teléfono: 6420044 – 3013110567 - 3013114860

Correo Electrónico: fundacionlaicalmiani@gmail.com

Personas de Contacto: Pedro José Mora Barrera, Eugenia Jaimes Jaimes

2.2 GENERALIDADES

La Fundación Laical Miani (FULMIANI), es una Organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter privado y con fines de interés público y social, regida por sus estatutos, inspirados en el carisma de San Jerónimo Emiliani (Patrono Universal De Los Niños, Niñas Y Adolescentes Huérfanos) y basados en la legislación nacional. Se gestó en el Barrio Café Madrid, de la ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander, en el año de 2011. Está inscrita desde el 28 de enero del mismo año a la Cámara de Comercio de Bucaramanga.

2.3 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Para dar cumplimiento a su objeto social la fundación cuenta con un planteamiento estratégico que orienta su actuar y es el referente en la construcción de su futuro organizacional. A continuación, se relaciona la misión, visión, políticas de calidad, objetivos institucionales de la institución.

2.3.1 Misión. La Fundación Laical Miani (FULMIANI) tiene como misión: Generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida de las personas en condición de vulnerabilidad en Bucaramanga y el área metropolitana, mediante el fortalecimiento de valores personales, sociales y familiares que garanticen el cumplimiento de derechos de los Niños, Niñas, Jóvenes y la familia en general, orientado por los principios de Oración, Trabajo, Caridad, Presencia y Conocimiento.¹⁷

2.3.2 Visión. La Fundación Laical Miani (FULMIANI) tiene como Visión: La fundación se proyecta para el 2020, consolidarse como una ONG, que, en corresponsabilidad con el Estado y la Sociedad, desarrollen estrategias integrales aportando con calidad y compromiso en la solución de las problemáticas sociales a nivel: local, regional, nacional e internacional.

2.3.3 Políticas de calidad de la Fundación Laical Miani están enfocadas a: La formulación ejecución de proyectos que beneficien a la población, en situación de vulnerabilidad, con un enfoque basado en la Gestión de Riesgo, implementando procesos efectivos, caracterizados por la mejora continua y liderados por personas competentes y comprometidos, infraestructura y Ambiente para la operación de los Procesos y el Sistema de Gestión de Calidad, atendiendo los requisitos legales de clientes y partes interesadas.¹⁸

2.3.4 Objetivos institucionales. FULMIANI, tiene como objetivo principal: Participar e intervenir activamente en los espacios de interrelación social, generando investigación, asesoría, capacitación, promoviendo el desarrollo de capacidades personales e intelectuales de niños, niñas, jóvenes, adultos y personas mayores, discapacitados, desplazados, y toda la población vulnerable por su condición física, política, mental, económica, social y de salud, para la

¹⁷ FUNDACIÓN LAICAL MIANI. Programa de Atención Integral. Bucaramanga, 2017. p. 10.

¹⁸ Ibid., p. 10.

búsqueda del bienestar comunitario, promoviendo los principios filosóficos del carisma de San Jerónimo Miani: oración, trabajo y caridad.¹⁹

Entre los objetivos específicos institucionales se encuentran:²⁰

- Promocionar la nutrición, la salud y los ambientes sanos y seguros entre las familias, la comunidad y la institución, así como la prevención y atención de la enfermedad, la promoción de prácticas de vida saludable y condiciones de saneamiento básico.
- Desarrollar las habilidades y destrezas de los niños, niñas, jóvenes y familia, a través de formación pre y vocacional favoreciendo su creatividad y participación con visión de servicio colectivo.
- Fomentar actividades lúdicas, recreativas, deportivas, artísticas en los niños y niñas escolarizados y no escolarizados, con el fin de promover habilidades y destrezas artísticas, culturales y manejo adecuado del tiempo libre.
- Promover en las niñas, niños, jóvenes y adultos, el desarrollo de la personalidad, sus capacidades intelectuales y físicas, orientándose a una ética, espiritual y socialmente, con la participación de la familia y la comunidad.
- Promover la coordinación interinstitucional, comunitaria y familiar, alrededor de la problemática personal, familiar y social, para que se logre un accionar.

2.4 PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN

La fundación cuenta con unos programas y objetivos específicos para brindar atención integral a la población perteneciente a cada uno de ellos, a continuación, se relacionan los programas con su objetivo y población beneficiaria.

¹⁹ Ibid., p. 11.

²⁰ Ibid., p.11

Imagen 2. Programas de FULMIANI

PROGRAMA	OBJETIVO	POBLACION BENEFICIARIA
NIÑEZ Y JUVENTUD FELIZ	Brindar atención integral a niños, niñas y adolescentes de manera oportuna que permita la inclusión a su medio familiar, social, educativo y cultural, estableciendo procesos interdisciplinarios que favorezcan la protección y prevención ante situaciones de riesgos.	Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)
ADULTOS RESPONSABLES	Contribuir en la formación integral de los adultos responsables a través del desarrollo de habilidades individuales y laborales, por medio de capacitaciones en: Formación Personal, Fortalecimiento Familiar, Formación Laboral y Fortalecimiento Empresarial aportando positivamente en los procesos de transformación social que propicien un ambiente de trabajo comunitario asertivo, generando avances a nivel personal, laboral, social y cultural.	Comunidad adulta en general
PERSONAS MAYORES VISIBLES	Generar espacios de atención integral a las personas mayores en riesgo y condición de vulnerabilidad, desde una perspectiva de goce efectivo de derechos partiendo de la diferencia en corresponsabilidad del Estado, la familia y la comunidad.	Adulto mayor en riesgo y condición de vulnerabilidad
PARTICIPACION CIUDADANA	Generar procesos y alternativas integrales que fortalecen la participación ciudadana como base de la democracia para garantizar el bienestar de la población.	Comunidad adulta en general

2.5 POBLACIÓN BENEFICIARIA

La Fundación Laical Miani dirige la prestación de sus servicios de atención integral a la población en general del municipio de Bucaramanga, para el proyecto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se quiere integrar a la comunidad en general y específicamente a las personas pertenecientes al programa Adulto Responsable de la institución en procesos de educación para el trabajo y formación humana, a fin de ampliar las perspectivas de vinculación laboral con competencias humanas y técnicas, contribuyendo a soluciones sociales, a través de la preparación y difusión de programas de interés social,

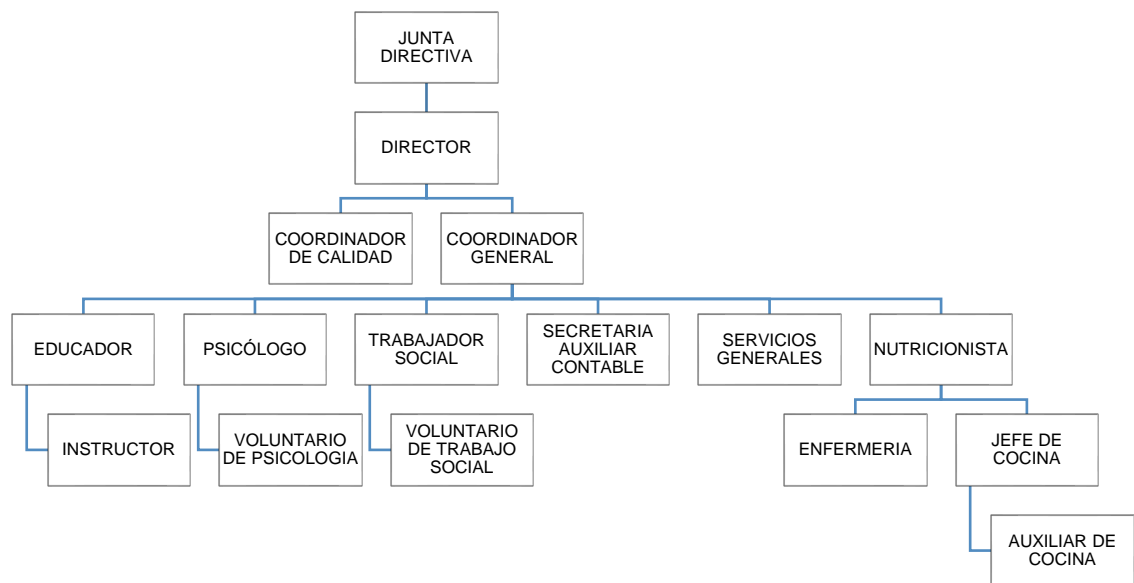
que propicien un ambiente de trabajo comunitario y un avance a nivel social y cultural. Ofreciendo capacitación en procesos de cultura para el trabajo, previo estudio de las necesidades de la comunidad en áreas de formación técnica y vocacional a personas desempleadas, desplazadas o en condición de vulnerabilidad, aportando así en el desarrollo de habilidades y destrezas laborales, mejorando la empleabilidad y por ende sus ingresos económicos, además propiciar espacios de crecimiento personal y familiar, que permita cualificar el rol de corresponsabilidad, potencializando el espíritu emprendedor de todas las personas capacitadas laboralmente en la institución.

2.6 CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

A continuación, se relaciona el organigrama de la fundación Laical Miani, que nace como iniciativa de un grupo de laicos Somascos comprometidos y sensibles a la realidad de los contextos en situación de vulnerabilidad de Bucaramanga. FULMIANI, tiene como máxima autoridad la Asamblea General, quienes eligen a la Junta Directiva, para gestionar procesos de transformación social. Durante todo el proceso de conformación se ha contado con el acompañamiento de la Orden de los Padres Somascos: Padre Luigi Ghezzi, Padre Gil María Ariza Tirado, Padre Mario Ronchetti²¹.

²¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Marco Normativo. Bogotá, 2008. [En línea]. (Recuperado el 13 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoy pobreza/Subdirecci%C3%B3ndeEmpleoySeguridadSocial/SistemaNacionaldeFormaci%C3%B3nparaelTrabajo/tabid/414/Default.aspx>

Figura 1. Organigrama de la Institución



Fuente. Creación propia. Elaborada por Eliana Jaimes Trabajadora Social en formación con información suministrada por la fundación.

La estructura organizacional corresponde a una administración tradicional que define relaciones de poder verticalmente, de tal manera que la Junta Directiva y el Gerente son las máximas autoridades al interior de la organización, siendo este último, el jefe inmediato del Coordinador de Calidad y del Coordinador General. Estos Directivos a su vez, son los supervisores o jefes inmediatos del grupo humano que vinculado a la respectiva institución.

2.7 EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN.

FULMIANI cuenta con veinticinco (25) personas que se encuentran vinculados directamente mediante contrato a término indefinido, característica que representa estabilidad laboral para estas personas.

La planta de personal se encuentra segmentada según su nivel de formación como lo muestra la tabla 2:

Tabla 3. Tabla de empleados FULMIANI

CARGO	ESCOLARIDAD	DEDICACIÓN	N.º EMPLEADOS
Director	Licenciado en filosofía y teología	Tiempo completo	1
Coordinadora de calidad	Especialista	Medio tiempo	1
Coordinadora general	Trabajadora Social, especialista	Medio tiempo	1
Secretaria	Técnica auxiliar	Tiempo completo	1
Contabilidad-tesorería	Técnico auxiliar contable	Tiempo completo	1
Psicóloga	Pregrado	Tiempo completo	4
Trabajadora social	Pregrado	Tiempo completo	4
Nutricionista	Pregrado	Medio tiempo	1
Auxiliar de enfermería	Técnico en auxiliar de enfermería	Tiempo completo	1
Docente orientador	Licenciada	Tiempo completo	3
Educadores	Pregrado	Tiempo completo	4
Licenciado en educación física	Pregrado	Tiempo completo	2
Jefe de cocina	Bachiller	Tiempo completo	1

3. PLANTEAMIENTO DE LA SITUACIÓN

En Colombia, en los últimos años la educación no formal ha tenido cambios significativos; la ley 1064 del año 2006 es el punto de partida y marca una nueva dinámica del sector. Desde esa fecha se ha reemplazado “la denominación de educación no formal contenida en la ley general de educación y en el decreto reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”;²² en este marco es clara la intención del gobierno nacional de apoyar las instituciones y programas que cumplan con los nuevos lineamientos normativos.

En la actualidad la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano “suele verse como una herramienta para generar crecimiento económico, reducir el desempleo y contribuir a la movilidad social a través de la redistribución del ingreso y la distribución ocupacional de la población”.²³

Según las declaraciones de los empresarios que participaron en la Feria Colombiatex 2017 la falta de mano de obra para la elaboración de prendas, el contrabando de textiles y confecciones asiáticas, y la desaceleración económica que le resta dinámica a las compras por parte de los hogares, son los factores más negativos para el desempeño de la cadena textil-confección que involucra a las actividades de diseño y moda.

Se une a lo anterior la escasez de personal para trabajar en esta actividad, motivo por el cual es primordial responder a las nuevas exigencias del mundo

²² COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 1064 de Julio 26 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. [En línea]. (Recuperado el 12 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Leyes/104704:Ley-1064-de-Julio-26-de-2006>

²³ CABRERA LOZANO, Aida Milena y BUITRAGO CARVAJAL, Hugo Alexander. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en los inicios del siglo XXI: Inclusión social, emprendimiento y autogestión. Bogotá, 2014. p. 8.

con una educación más abierta, flexible y, sobre todo, permanente, estando al mismo tiempo, más vinculada con los sectores productivos.

El reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva. Actualmente se requiere de las personas que entran al mercado laboral nuevas capacidades que les permitan analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones dentro del proceso productivo, asumir responsabilidades, dominio de lenguajes tecnológicos y capacidad de comunicación e interlocución con otros participantes de la producción.

En el caso de Corte y Confección Textil en el ámbito industrial hay observaciones generales respecto a una insuficiencia de personal técnico calificado ya que existen pocas instituciones formadoras equipadas y con programas modernos de enseñanza. También se ha observado que se debería trabajar bastante sobre el tema de calidad de los productos, así como creatividad e innovación en los diseños y las capacidades sociales.²⁴

Atendiendo esta necesidad y por solicitud de la Fundación Laical Miani, desde la práctica empresarial de Trabajo Social, se hace el aporte al proceso de estructuración al centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con el estudio de pertinencia en el área á textil y de confecciones, además se dedicará especial atención al proceso de estructuración de lineamientos en la construcción del Proyecto de Educación institucional (PEI).

²⁴ FORMACION TECNICA BOLIVIA. Propuesta curricular: corte y confección textil. Colombia, 2013. [En línea]. (Recuperado el 13 noviembre del 2017). Disponible en: http://www.formaciontecnicabolivia.org/webdocs/contrapartes/01/05PROPUESTA_CURRICULAR_CORTEYCONFECI%C3%93N_TEXTIL.pdf

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 SITUACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN

FULMIANI es una organización con seis (6) años de funcionamiento. Desde sus inicios en el Barrio Café Madrid se ha orientado al trabajo comunitario con diferentes poblaciones y enmarcado en el establecimiento de diferentes alianzas y convenios para la realización de programas con entidades gubernamentales.

La Fundación Laical Miani actualmente tiene vigentes cuatro (4) programas y que integran de manera general familias y entorno social, centrándose en la sede principal de la institución y en el sector norte de la ciudad de Bucaramanga. La Gestión de la Fundación ha permitido desarrollar un proceso de intervención social de gran impacto en su zona de influencia pero que precisa ser analizada para garantizar una proyección más amplia del objeto social de la Fundación.

La institución inició su convenio de ampliación de cobertura con el SENA en el año 2015 con 13 cursos cortos, a lo largo de este proceso se han capacitado más de 300 personas, es por esto que surge la necesidad del proyecto de la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano donde se capaciten personas por competencias laborales mediante carreras técnicas aportando así al mejoramiento de la calidad de vida, además del fortalecimiento de los programas que se brindan a la población en situación de vulnerabilidad.

En su proyecto de ser un centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano su objetivo principal es contribuir en procesos educativos para la formación laboral, por medio de capacitaciones en competencias humanas y técnicas, aportando a los procesos de transformación social que propicien un ambiente de trabajo comunitario y un avance a nivel social y cultural. Este a su vez comprende una formación permanente a nivel personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, en la cual la

institución organizara un proyecto educativo institucional que se estructure en una pedagogía flexible, en el que las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, permitiendo así ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva.

La práctica empresarial de Trabajo social en la Fundación garantiza un aporte desde la profesión para la creación del centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Para esto se requiere del apoyo de profesionales especializados en la metodología exigida por el Ministerio de Educación Nacional frente a los centros de Formación para el Trabajo y el Desarrollo humano

4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO

El desempleo es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual. “Las personas desempleadas o aquellas que no tienen empleo u ocupación, deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos con los cuales sostenerse a sí mismos y a sus familias. Cuando el número de personas desempleadas crece por encima de niveles que se podrían considerar como “normales”, una gran preocupación aparece en toda la sociedad”.²⁵ Para lograr disminuir la brecha entre las habilidades y las oportunidades laborales en Colombia, debe existir un esfuerzo en conjunto entre el Gobierno y las instituciones educativas para garantizar que los colombianos tengan una mejor formación que responda a las necesidades reales del mercado laboral.

Es fundamental como un eje de la actividad de las Instituciones Educativas con énfasis en el Trabajo y el Desarrollo Humano, el de coadyuvar a la solución de problemas que se presentan en su entorno, de tal manera que este trabajo

²⁵ BANCO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Actividad Cultural, Subgerencia Cultural del Banco de la República, Biblioteca Luis Ángel Arango. [En línea]. (Recuperado el 09 noviembre del 2017). Disponible en: <http://admin.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/desempleo>

contribuya a que familias favorecidas con los programas de la fundación sean más competitivas en el corto plazo como también poder proyectar una región con profesionales con un alto nivel de desarrollo personal, que harán de las empresas y famiempresas lugares eficiente, capaces de salir adelante ante los problemas que se presentan en su cotidianidad aportando al bienestar económico y social de la comunidad.

Es así como con la realización del presente trabajo se aportó en la estructuración de programas de formación que satisfagan necesidades reales tanto de personas del sector, integrantes de la fundación, como de empresarios del sector textil. Esta práctica contribuyo a obtener información que permita la creación del Centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con miras al fortalecimiento de programas de formación ajustado a unas necesidades reales requeridas por las personas pertenecientes al programa adulto responsable de la Fundación Laical Miani y la comunidad en general.

4.3 OBJETO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

El Centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano en FULMIANI, constituye un reto para la profesión de Trabajo Social y estipulo a las profesionales en formación formular y desarrollar un proceso de intervención que articulara la dinámica organizacional y el componente humano que juega con el fin de mejorar los programas y servicios sociales que esta fundación lleva a cabo.

La intervención que se describe en el presente trabajo responde a la necesidad de aportar a la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en FULMIANI frente al mejoramiento de los programas que se brindan a la población en situación de vulnerabilidad, a la vez que refleja los intereses institucionales para obtener más recursos económicos para su sostenibilidad y ser reconocidos a nivel nacional.

El proceso inició con un acercamiento a FULMIANI en donde se revisó la situación actual de la misma, a la vez se realizó la validación documental de los estándares previstos por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, en la creación de centros de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano particular, bajo la cual la fundación quiere certificarse.

Posteriormente se desarrolló la etapa del diagnóstico, en la que se identificaron elementos internos y externos, resaltando factores que aportan en forma positiva o negativa al proceso de creación del centro de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y al direccionamiento de las etapas posteriores, que giraron en torno a las estrategias priorizadas y sobre las cuales se generaron planteamientos de acciones a seguir.

4.4 OBJETIVOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Objetivo General.

Aportar elementos para el análisis de pertinencia de la creación de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el área textil y de confecciones en la Fundación Laical Miani con miras a ampliar la cobertura de los programas sociales que ofrece la fundación,

Objetivos Específicos.

1. Conocer el mercado laboral del sector textil, la dinámica económica y ocupacional en la ciudad de Bucaramanga en el primer trimestre del 2017 a fin de aportar en la determinación de la pertinencia de programas técnicos en la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

2. Aportar en el diseño de nuevos programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
3. Reconocer los recursos con que cuenta la Fundación Laical Miani para la implementación de programas de formación técnica.
4. Aportar mediante una revisión, lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) a partir de una lista de chequeo acorde al estudio de pertinencia que responda de manera integral a las necesidades y características de la institución.

4.5 PROCESO METODOLÓGICO

La Fundación Laical Miani desarrolla su quehacer institucional mediante procesos de planeación estratégica periódicos, este método permite analizar las ventajas competitivas de la institución, la formulación y puesta en marcha de estrategias que permiten crear o preservar dichas ventajas, todo esto en función de la Misión, sus objetivos y los recursos disponibles.

La planeación estratégica es de suma importancia dado que es un proceso de decisión continua que modela el desempeño de la organización, teniendo en cuenta las oportunidades y las amenazas que enfrenta en su propio medio, además de las fuerzas y debilidades de la organización misma. Igualmente, da un marco de referencia para la toma de decisiones que van a influir en forma determinante en el desarrollo institucional, como afirma Sallenave²⁶, la planeación estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Es un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos.

²⁶ SALLENAVE, Jean-Paul. Gerencia y planeación estratégica, Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1993. p.17.

En cuanto a la proyección que se tiene como institución educativa, esta debe estar en capacidad de influir sobre su entorno, y no dejarse determinar por él, ejerciendo así algún control sobre su destino.

Con estos elementos se permite alcanzar un mejor resultado, es decir enfocar las decisiones diarias de manera estructurada y eficiente.

Por consiguiente, la metodología desarrollada en esta práctica empresarial se realizó a partir de 4 fases:

1. Diagnóstico de la situacional actual
2. Formulación estratégica
3. Implementación de estrategias
4. Evaluación y control

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIONAL ACTUAL. En esta etapa se analizaron los factores internos y externos de la fundación por medio de una matriz DOFA que permite identificar las características principales del sector de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

FORMULACIÓN ESTRATÉGICA. Se elaboraron estrategias con base en la fase anterior, así como la priorización de las estrategias que garanticen el cumplimiento de los objetivos trazados, definiendo en forma expresa los indicadores que permitirán medir el grado de cumplimiento de lo programado.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS. En esta etapa se ejecutaron los planes operativos que respondieron a las estrategias definidas. Además de implementar un mecanismo de seguimiento para la revisión de avances.

EVALUACIÓN Y CONTROL. En esta etapa se hizo un proceso de reflexión, análisis y discusión de las actividades realizadas en el marco de la práctica empresarial, así como la intervención de Trabajo social específicamente en el área de educación con el fin de evaluar el proceso y los resultados.

4.6 RESULTADOS ESPERADOS

Con esta práctica se pretendió:

1. Suministrar información a la institución sobre los lineamientos Normativos y de análisis de contexto que se precisan para la estructuración del PEI.
2. Contribuir en el estudio de pertinencia Social de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del área textil y confecciones que responda de manera integral a las necesidades y características de la fundación.
3. Aportar en el diseño de nuevos programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

5. RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS SITUACIONAL

En esta etapa se identificaron los factores internos y externos de la Fundación Laical Miani por medio de la Matriz DOFA. La información permitió, un análisis de la misma, la definición de estrategias siguiendo un patrón definido en la gerencia estratégica. Esta matriz se realizó con base en la información recolectada de los programas que se llevan a cabo en la fundación, para lo cual se contó con la participación de las directivas entre estos la Coordinadora general, la Coordinadora de calidad, la Trabajadora social coordinadora del programa Adulto responsable, 2 educadores de la institución y el director de la fundación; para un total de 6 personas quienes dieron a conocer durante 12 encuentros los elementos internos y externos presentes en la organización que se relacionan en la siguiente tabla.

Tabla 4. Matriz (DOFA)

	OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
<p>ANÁLISIS DOFA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de empresas privadas a través de donaciones. • La Ubicación geográfica de la institución permite complementar sus procesos con el apoyo de las distintas instituciones situadas alrededor, como, por ejemplo: LA CRUZ ROJA, BOMBEROS, SAN CAMILO, etc. • Apoyo de convenios universitarios, a través de las prácticas académicas o modalidades de Trabajo de Grado en FULMIANI, también convenios de cooperación con el SENA, CAJASAN, INDERBU, GOBERNACIÓN DE SANTANDER, ALCALDÍA DE BUCARAMANGA • Disponibilidad e interés de las personas para capacitarse en los diferentes artes y oficios. 	<ul style="list-style-type: none"> • La baja escolaridad de los interesados limita el ingreso a los procesos de formación. • La pertinencia de los programas desarrollados por la Fundación no está acorde a las necesidades del entorno laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión como Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y el registro de programas específicos según su pertinencia. • La obtención de recursos del exterior para la financiación de proyectos educativos. 	
FORTALEZAS (F)	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (FA)
<ul style="list-style-type: none"> • Formación humana y capacitación técnica para los beneficiarios, de manera integral al vincularse en otros proyectos institucionales, para mejorar la calidad de vida • La focalización de los programas facilita el acceso a la población más vulnerable. • Fomento de empleo a través de la bolsa de empleo y convenios 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación. • Establecimientos de alianzas con bolsas de empleo para garantizar ocupación a los egresados de los programas ofertados por la fundación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. • Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana

<p>institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dotación en planta física y equipos para el desarrollo de programas laborales • Estudio de las necesidades de la comunidad para la generación de programas enfocados en la vida laboral. • Convenio con el Instituto de Bienestar Familiar para atención de niños y niñas en situación de vulnerabilidad, en amenaza e inobservancia de derechos. • Participación del equipo profesional FULMIANI en el proceso de creación del centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano. 		<ul style="list-style-type: none"> • Formación integral para los interesados con baja escolaridad para mejorar la calidad de vida y empleabilidad integral.
---	--	--

DEBILIDADES (D)	ESTRATEGIAS (DO)	ESTRATEGIAS (DA)
<ul style="list-style-type: none"> • No tener un modelo de propuesta metodológica de acompañamiento a programas de formación en educación terciaria. • No se cuenta con presupuesto estable para contratar personal requerido por los programas. • Limitación de programas de oferta y capacitación laboral. • La baja escolaridad de los interesados limita el ingreso a los procesos de formación. • La estructura actual de personal no responde a las exigencias de los Programas ofrecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de recursos para contratar personal capacitado requerido por los programas ofertados en la fundación. • Gestión de recursos para la dotación de ambientes escolares, espacios físicos en la fundación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto de Educación Institucional PEI.

5.1.1 Priorización de las estrategias. A partir de los hallazgos encontrados en el diagnóstico inicial y el correspondiente análisis de los impactos relacionados a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se encuentran consignadas dentro de la matriz DOFA; Cada uno de estos aspectos utilizados en la priorización de las estrategias se evaluó bajo los siguientes parámetros:

Impacto es el efecto que se produce por la acción profesional del Trabajador Social sobre los sujetos, la institución, el contexto, entre otros; o en sus distintos aspectos. Por otra parte, una estrategia tiene probabilidad de logro cuando se cuentan con los diversos recursos físicos, materiales y con Talento Humano que faciliten la consecución de los objetivos de la estrategia. El presupuesto hace referencia a los recursos económicos que se deben utilizar para el cumplimiento de las estrategias. La factibilidad se refiere a la posibilidad de establecer las estrategias con la población sujeto, dadas sus características psicosociales y fisiológicas. Finalmente, la relación costo/beneficio se articula al concepto administrativo de la eficiencia que puede ejercer el proyecto²⁷

Teniendo en cuenta lo anterior se establece unos números con lo que se evalúan las estrategias en una escala de 1 a 5, donde 1 es la menos viable y 5 la más probable.

²⁷ RUEDA, Carlos Andrés y MELENDEZ, Johan Alexis. Responsabilidad social empresarial en OTACC S.A: Una propuesta desde Trabajo Social. Tesis de Trabajo Social. Colombia: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas, 2012, 17p.

Tabla 5. Valoración en la priorización de las estrategias

de Selección de Estrategias	Criterios Impacto	Relación- costo beneficio	Probabilidad de logro	Presupuesto	Factibilidad de desarrollo	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación. 	5	5	5	5	5	25
<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 	5	5	5	4	5	24

<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana. 	5	4	4	4	5	22
<ul style="list-style-type: none"> •Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional PEI. 	5	5	5	5	5	25
<ul style="list-style-type: none"> •Reconocimiento de recursos físicos y económicos requeridos en la creación del centro de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano 	5	5	4	4	4	22
<ul style="list-style-type: none"> • Formación integral para los interesados con baja escolaridad para mejorar 	3	4	3	3	3	16

la calidad de vida y empleabilidad integral						
<ul style="list-style-type: none"> • Establecimientos de alianzas con bolsas de empleo para garantizar ocupación a los egresados de los programas ofertados por la Fundación 	4	4	3	3	3	17
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos para la dotación de ambientes escolares, espacios físicos en la fundación. 	4	4	3	3	4	18

De las anteriores estrategias y después de realizada la priorización, se presentan a continuación las que resultaron viables y que enmarcaron el desarrollo de la práctica empresarial; sobre las mismas se procedió al diseño y planeación de acciones que contribuyeron al desarrollo de la práctica empresarial.

1. Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación.
2. Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
3. Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana.
4. Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional PEI.
5. Reconocimiento de recursos físicos y económicos requeridos en la creación del centro de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano

5.2 IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

Como se señaló anteriormente el proceso siguió una serie de etapas que contó con la participación y apoyo de los miembros directivos de la fundación de la Fundación Laical Miani, así como con la Directora del Proyecto y el codirector del mismo, quienes guiaron todo el proceso del diseño curricular del programa de Confecciones, el análisis del mercado laboral y la dinámica económica ocupacional además el aporte en la determinación de la pertinencia Social para el programa de formación textil y confecciones siguiendo los requisitos del SENA y el Ministerio de Educación Nacional.

En este escenario fue preciso diseñar el plan de trabajo de la práctica empresarial, hecho que permitió la propuesta del plan que se presenta a continuación.

5.3 FORMULACIÓN DE PLANES OPERATIVOS

Para hacer posible la realización de la propuesta de intervención ya mencionada se planea a continuación una serie de fases que contribuyeron a la consecución del objetivo estratégico propuesto.

Tabla 6. Tabla de Planes operativos

FASE 1: Diagnóstico de la situacional actual

Objetivo: Aportar en el diseño de nuevos programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.		
Estrategia 1: Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación.		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación	Diseño curricular de los programas de confecciones para Fulmiani.	Construcción del diseño curricular del programa de confecciones
Objetivo: Conocer el mercado laboral del sector textil, la dinámica económica y ocupacional en la ciudad de Bucaramanga en el primer trimestre del 2017 a fin de aportar en la determinación de la pertinencia de programas técnicos en la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.		

<p>Estrategia 2: Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana.</p> <p>Estrategia 3: Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana.</p>		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
Análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana.	Definir las necesidades y expectativas respecto al mercado laboral del sector textil	Análisis y caracterización de datos de informes del Observatorio Nacional de SENA

FASE 2: Formulación estratégica

<p>Objetivo: Proponer lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) acorde al estudio de pertinencia que responda de manera integral a las necesidades y características de la institución.</p>		
<p>Estrategia 4: Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional PEI.</p>		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del	Conocer el estado en el que se encuentra la Organización, respecto a	Análisis de componentes con los que cuenta la fundación en cuanto a los

Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	los requerimientos del ministerio de educación nacional en cuanto a los centros de formación para el trabajo y el desarrollo humano	requerimientos exigidos para la construcción del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
--	---	--

FASE 3: Implementación de estrategias

Objetivo: Reconocer los recursos con que cuenta la Fundación Laical Miani para la implementación de programas de formación técnica.		
Estrategia 5: Reconocimiento de recursos físicos y económicos requeridos en la creación del centro de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
Elaboración de formatos para recolección de información.	Conocer la situación actual de la fundación en cuanto al Sistema de Gestión de Calidad.	Lista de chequeo de ambientes escolares requeridos por el SENA.

FASE 4: Evaluación y Control

Objetivo: hacer un proceso de reflexión, análisis y discusión de las actividades realizadas, con el fin de evaluar los resultados obtenidos de la práctica realizada.		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
Elaboración del documento donde se presentan los diferentes resultados obtenidos.	Garantizar que la práctica social logre lo que se propuso llevar a cabo.	Entrega del documento final.

Una vez estructuradas las anteriores acciones estratégicas se procedió socializarlas con la coordinadora general de la fundación, la Trabajadora Social encargada del programa Adulto Responsable y educadores de ésta.

El proceso desarrollado permitió que se planteara el diseño del programa de confecciones, la estructuración de lineamientos para la creación del centro de formación, el reconocimiento de los espacios con los que cuenta la fundación y un análisis del mercado laboral en cuanto al sector textil.

Los resultados de las acciones s anteriormente estructuradas se describen a continuación:

5.3.1 Diseño de nuevos programas de educación terciaria en la fundación. Para este diseño se toman los elementos estructurales del enfoque de las competencias laborales y de la Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano con base en los lineamientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional. Desde esta perspectiva la competencia debe tener como base los componentes que consideran su eje principal el desarrollo humano, los problemas del entorno y el manejo de situaciones de incertidumbre.

Teniendo en cuenta lo anterior, el diseño curricular del programa de confecciones creado para la Fundación Laical Miani se hace resaltando la importancia de crear dichos programas basados en competencias, dicho término (competencias) lo define Carlos Vasco como “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, meta cognitivas, socio afectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores”²⁸, concepción que está enmarcada en los objetivos de la pedagogía para el trabajo.

²⁸ MALDONADO, Miguel Ángel. Las competencias, su método y su genealogía. Kimpres, 2006. P. 197

Por otra parte, el diseño curricular basado en competencias es un documento elaborado a partir de la descripción del perfil profesional. A continuación, se relaciona el diseño anteriormente mencionado:

Tabla 7. Diseño curricular del programa de confecciones.

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	CONFECCIONES
NIVEL DE FORMACIÓN	TÉCNICO
DURACIÓN DEL PROGRAMA	12 MESES
JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	<p>El programa de Confecciones se creará para apoyar al sector productivo de las Confecciones incorporando a personal con altas calidades laborales y profesionales contribuyendo al desarrollo económico y social del país.</p> <p>La institución educativa ofrece el programa con todos los elementos de formación profesional, con metodologías de aprendizajes innovadoras que permitan minimizar las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país.</p>

<p style="text-align: center;">METODOLOGÍA</p>	<p>Centrada en la formación por competencias, en el aprendizaje por proyectos, en la aplicación y uso de técnicas didácticas activas para la resolución de problemas simulados y reales; soportadas en el utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, integradas, en ambientes abiertos que recrean casos reales en el contexto productivo que vinculen al estudiante con la realidad cotidiana y el desarrollo de las competencias.</p> <p>Estimular de manera permanente la autocrítica y la reflexión del estudiante sobre el que hacer y los resultados de aprendizaje que logra a través de la vinculación activa de las cuatro fuentes para la construcción de conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El Docente- Tutor -El entorno -Las TIC -El trabajo colaborativo
<p style="text-align: center;">NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Administrar actividades de mantenimiento en maquinaria y equipo de confecciones según parámetros establecidos. - Trazar moldes o piezas optimizando la materia prima. - Cortar las piezas que conforman las prendas cumpliendo especificaciones técnicas. - Extender telas cumpliendo normas técnicas y de calidad.
<p style="text-align: center;">COMPETENCIAS</p>	<p>Técnicas Transversales</p>

<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar el programa de mantenimiento con base en las normas técnicas, de calidad, de seguridad y ambientales. 2. Trazar moldes y patrones según las normas técnicas establecidas en el proceso. 3. Cortar lote de piezas según normas técnicas de calidad, seguridad industrial y ambiental y requerimientos de producción. 4. Alistar materiales, herramientas y máquinas para realizar los tendidos de manera manual o sistematizada con base en las órdenes de corte y las normas técnicas de calidad. 5. Confeccionar prendas según la orden de producción.
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interpreta los tipos de mantenimiento según las máquinas de confección industrial. 2. Aplica las Normas técnicas, de calidad, de seguridad y ambientales. 3. Identifica el tipo de trazo de acuerdo al tipo de material y según la orden de producción. 4. Realiza el corte de las piezas teniendo en cuenta normas técnicas, ambientales y de seguridad industrial. 5. Interpreta las órdenes de producción o la ficha técnica de acuerdo con las prendas a cortar. 6. Confecciona de manera adecuada los diferentes tipos de tela y la orden de producción.

5.3.2. Determinación de la pertinencia social de programas técnicos para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. La pertinencia social, está referida a la intervención de las instituciones de Educación en la búsqueda de soluciones de problemas sociales relacionados con el mundo del trabajo, comunidades organizadas, el Estado, el entorno sociocultural, el sector de egresados y las poblaciones estudiantiles que todavía no han podido ingresar a las instituciones de Educación. Las necesidades de estos sectores se abordan en las dimensiones histórica, espacial y prospectiva. Una “educación pertinente²⁹”, según la Comisión Nacional de Currículo, debe caracterizarse, por promover soluciones a necesidades del entorno socioeconómico y responder a problemas de la humanidad, diversificar permanentemente su oferta educativa para dar respuesta a las necesidades del mundo del trabajo, para ello se debe participar en procesos de regionalización, contribuir a minimizar desigualdades sociales de la población, ser crítica, con conciencia nacional superando la dependencia;

Para hacer un análisis de la pertenencia social en cuanto al sector textil, se recurrió a fuentes documentales para indagar, consultar, recopilar, agrupar y organizar adecuadamente la información. Se consultaron indicadores de sistema nacional de información SNIES, sistemas de seguimiento a egresados de plataforma Observatorio Laboral, así mismo se hizo un análisis de recursos necesarios para su ejecución para determinar si cubre propósitos, tareas, funciones teniendo en cuenta perfiles, personal, competencias laborales, responsables de cada proyecto, tareas y resultados, además si promueve el cumplimiento misional de la Fundación. Para ello se analizaron aspectos legales de implementación; organismos de apoyo; personal requerido, su selección, inducción, desarrollo, capacitación y promoción de la comunidad.

²⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 230. Por el cual se dictan normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional Bogotá, 2009. [En línea]. (Recuperado el 17 noviembre del 2017). Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103106_archivo_pdf.pdf

También se hizo un análisis de viabilidad económica, social y la posibilidad de su implementación en cuanto a la infraestructura física, tecnológica sus características, y si se fundamenta en la satisfacción de necesidades de empresarios y disponibilidad de tecnología requerida para oferta pertinente en el marco de la normatividad legal, administrativa, tecnológica y ambiental. En este análisis se tuvo en cuenta la percepción de 385 egresados de los cursos de desarrollo de moda en blusas de licra, confección de camisetas deportivas, manejo de máquinas plana, fundamentos de patronajes de ropa femenina, manejo de máquina para confección de los que fueron ofertados por la fundación durante los años 2015-2016.

Además, se pudo evidenciar que es una institución que puede ofrecer programas de formación laboral y de formación académica como lo estipula el Ministerio de Educación Nacional, ya que cuenta con los recursos físicos y tecnológicos de los que disponga para el desarrollo de programas, en su espacio físico cuenta con aulas adaptadas para según la Norma Técnica Colombiana NTC 4595-4596, posee espacios al aire libre, áreas deportivas, etc. Para el programa de Técnico en Confecciones, cuenta con máquinas de coser, reglas, moldes, tableros, botiquín, extintor, alfileres, aguja de coser a mano, agujas de máquinas de coser, según corresponda al tipo de máquina, carretes y bobinas de máquina de coser, entre otros.

Asimismo, las personas vinculadas a la Fundación cuentan con una fortaleza como lo es sentido de pertenencia, pues estas incorporan de manera activa a todos los grupos sociales pertenecientes a la institución y a toda la comunidad aledaña, es una institución que tiene definidos unos reglamentos y los accionares muestran valores tradicionales de autonomía, libertad de cátedra atendiendo a deberes y derechos constitucional e institucionalmente establecidos para la comunidad académica. Ésta fomenta calidad y mejoramiento continuo hacia la excelencia personal y académica de las personas; busca constantemente el fortalecimiento integral de un capital humano competente, preparando a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar

competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.

Dado lo anterior y teniendo en cuenta la definición de UNESCO donde plantea que la pertinencia en la educación aporta al desarrollo sostenible, cuyo objetivo es hacer posible que la comunidad educativa adquiera los valores, capacidades, habilidades y conocimiento necesarios para contribuir a la construcción de una sociedad más sostenible,³⁰ además que el sector textil tiene un importante reconocimiento y tradición en Colombia siendo catalogado en las últimas décadas como una industria mundial conformada por un creciente número de centros de producción y el incremento de la producción textil, destacándose la cadena de valor en las confecciones y el diseño de prendas de vestir, basados en estándares de calidad incluidos en el producto final. Que es pertinente la creación del programa de confecciones en la institución, y se propone además la creación del programa técnico en Asistencia Administrativa ya que cumple también con los requerimientos estipulados para la creación de programas de Formación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

³⁰ LÓPEZ BURGOS, Catalina; TORRES JIMÉNEZ, Luz Delia. Propuesta de gestión de desarrollo humano en la empresa "Nacional de Confecciones" de la ciudad de Pereira. Revista Universidad Tecnológica de Pereira, 30(21), 15-20.

5.3.3. Conocimiento del mercado laboral del sector textil dinámica económica y ocupacional del Bucaramanga y su área metropolitana. El análisis en este resultado corresponde a la revisión del informe del primer trimestre 2017 comprendido entre los meses enero, febrero y marzo del Observatorio Laboral y Ocupacional donde se analizan las cifras a partir de la información recogida del DANE y la Agencia Pública de Empleo (APE) adscrita al SENA, con el fin de brindar elementos de análisis para la pertinencia de la formación e identificar aquellas ocupaciones que tuvieron mayor y menor potencial de demanda en el mercado.

De acuerdo con las cifras del DANE, al finalizar el primer trimestre de 2017 había en promedio 2.6 millones de personas desocupadas que representaban el 10,6% de la Población Económicamente Activa PEA nacional. Frente al mismo trimestre del año anterior el número de desocupados aumentó en 48 mil personas, en el período de referencia, las ciudades y áreas metropolitanas que registraron las mayores tasas de desempleo fueron: Cúcuta A.M (18.3%), Quibdó (17,9%) y Riohacha (16,7%); por su parte las ciudades que presentaron las menores tasas de desempleo fueron: Santa Marta (7,9%), Barranquilla AM (8%) y Cartagena (9,6%)³¹.

La posición ocupacional que tuvo el mayor aumento en términos del número de ocupados fue la de obrero, empleado particular o famiempresas con 212 mil ocupados, seguido de los empleados por cuenta propia con 203 ocupados; por su parte las posiciones donde disminuyeron los ocupados fueron trabajador familiar sin remuneración y obrero, empleado del gobierno.

Los puestos de trabajo más demandados se concentraron en las actividades de “educación superior”, “obtención y suministro de personal”, “actividades e servicios”, “actividades empresariales” y “construcción de obras de ingeniería

³¹ Observatorio Nacional de Ocupaciones Laborales, Boletín Tendencia de Ocupaciones primer trimestre 2017, SENA. [En línea]. (Recuperado el 15 noviembre del 2017). Disponible en: <http://observatorio.sena.edu.co/Mercado/Mercado>

civil". En estas 5 actividades económicas se concentró el 41% de las vacantes publicadas.

A continuación, se relacionan las ocupaciones más demandadas en el trimestre

Imagen. 3 Principales Ocupaciones demandadas según el nivel de Cualificación Primer Trimestre 2017

Principales ocupaciones demandadas según nivel de cualificación
Primer Trimestre 2017

Nivel Gerencial	Nivel Profesional	Nivel T&T	Nivel Calificado	Nivel Elemental
Gerentes de Ventas, Mercadeo y Publicidad	Profesionales en Organización y Administración de las Empresas	Técnicos de Sistemas	Vendedores -Ventas no Técnicas	Ayudantes y Obreros de Construcción
Gerentes de Empresas de Servicios Públicos	Administradores de Sistemas Informáticos	Técnicos en Electricidad	Mercaderistas e Impulsadores	Aseadores y Servicio Doméstico
Gerentes de Otros Servicios Administrativos	Profesionales en Recursos Humanos	Técnicos en Electrónica y Telecomunicaciones	Auxiliares de Información y Servicio al Cliente	Ayudantes de Cocina y Cafetería
Gerentes de Transporte y Distribución	Profesores de Educación Básica Secundaria y Media	Técnicos en Fabricación Industrial	Auxiliares de Almacén y Bodega	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento
Gerentes de Recursos Humanos	Contadores y Auditores	Vendedores -Ventas Técnicas	Auxiliares Administrativos	Obreros y Ayudantes de Producción en Pozos de Petróleo y Gas

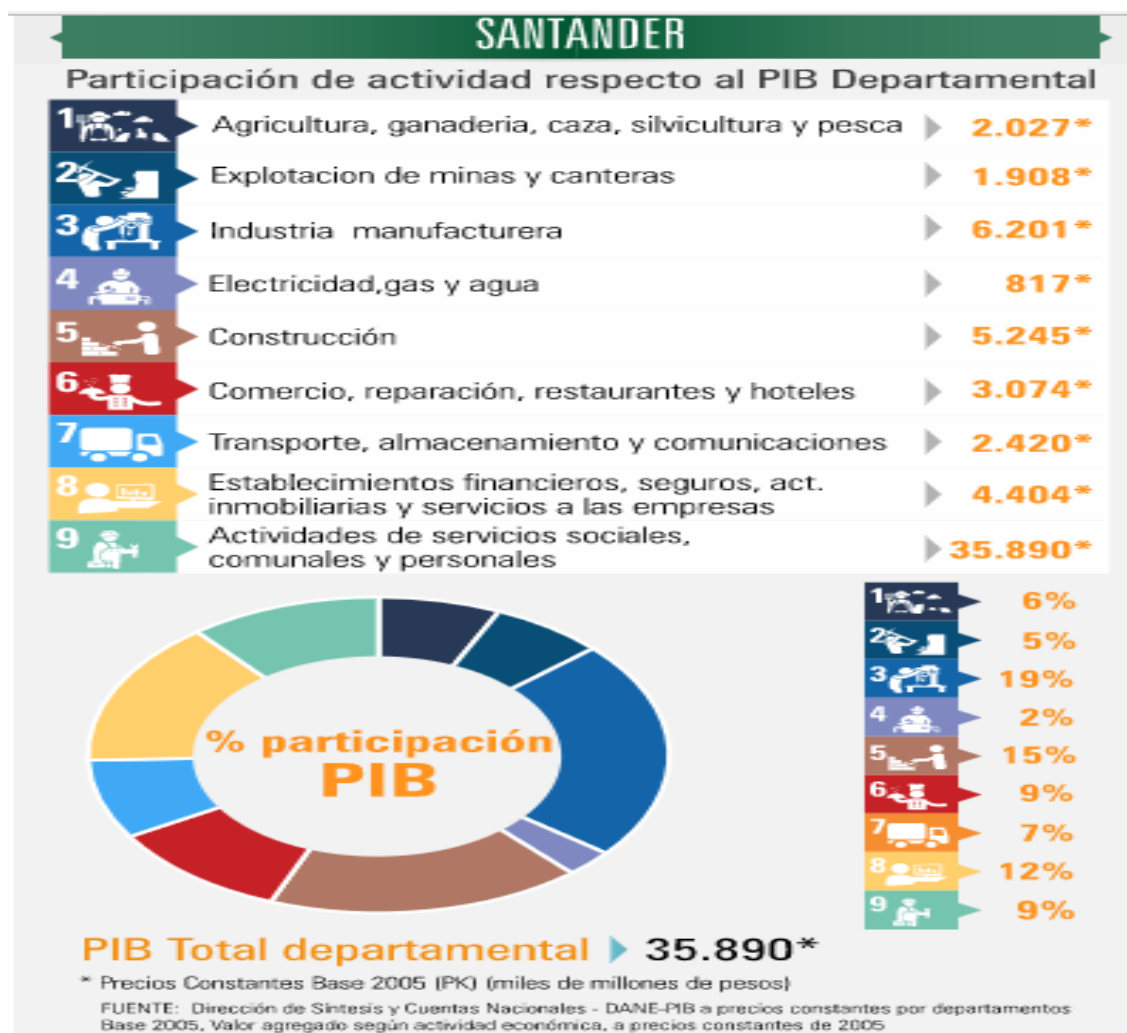
Fuente. Agencia Pública de Empleo

Dado lo anterior el Observatorio Nacional de Ocupaciones concluye que las ramas que más aportaron al aumento del número de ocupados fueron la industria manufacturera (123 mil personas), Agricultura (89 mil personas) y actividades inmobiliarias.³²

³² Ministerio de Educación Nacional. Marco Normativo. Bogotá, 2008. Bogotá, 2008. [En línea]. (Recuperado el 13 noviembre del 2017). Disponible en: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoypobreza/Subdirecci%C3%B3ndeEmpleoySeguridadSocial/SistemaNacionaldeFormaci%C3%B3nparaelTrabajo/tabid/414/Default.aspx>

A pesar de que el sector textil en Colombia se encuentra en un proceso de recuperación luego de su caída en el 2008 con reincidencia en el 2012, con efectos negativos para el sector que hicieron que las ventas cayeran, así como también que la persona capacitada en confección de textiles disminuyera notoriamente y se presentara una disminución en los precios lo que contribuyó al cierre de muchas empresas del sector. El incremento de las importaciones de textil y confección desde países como China y Panamá ha contribuido a que este comportamiento se dé negativamente, la llegada de productos de estos países a muy bajos precios se convierte en factores críticos para el mercado interno afectando la producción nacional y creando brechas abismales con condiciones desfavorables para el mercado nacional y las exportaciones, pero no una razón para que este sector importante para Colombia desaparezca. En la siguiente imagen se relaciona el total de personas en Santander vinculadas a la industria Manufacturera.

Imagen 4. Participación de actividad laboral respecto al PIB Departamento de Santander



Fuente. Observatorio Nacional de Ocupaciones, SENA.

A nivel municipal el sector comercio en cuanto a textiles el emprendimiento es en gran parte la explicación del por qué las tasas de desempleo se mantienen en niveles históricamente bajos y sobresalen en el ámbito nacional. Es ahí en donde también existe una dinámica importante que está generando nuevos puestos de trabajo a continuación se relaciona una imagen extraída del informe de actualidad económica, nuevas empresas Santander 2016 donde muestra el crecimiento de empresas del sector textil, ratificando que el emprendimiento de estos empresarios respondió de manera favorable en el departamento de Santander, aportando al crecimiento en la economía colombiana.

En dicho informe la Cámara de Comercio concluyó que:

Las nuevas empresas alcanzaron una cifra de 13.901 durante el 2016 para un crecimiento de 8,6% frente al 2015 recuperando de esta manera la caída que se había visto entre el período 2014 y 2015. Este impulso fue motivado por el aumento en las empresas de tamaño micro, que alcanzaron una participación del 99,7% en el total de nuevas matrículas. El comercio atrajo la mayor cantidad de negocios, actividad que obtuvo una participación del 55%, seguida por los servicios con 22,6%, la industria 11,4% y la construcción con 6,2%, principalmente. En Bucaramanga y su área metropolitana se instalaron el 81% de estos nuevos negocios, dada su vocación de capital departamental.³³

Imagen 5. Actualidad económica, nuevas empresas en la ciudad de Bucaramanga



Fuente. Cámara de Comercio de Bucaramanga.

³³ CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Informe actualidad económica. Nuevas empresas en la ciudad de Bucaramanga. Bucaramanga, 2016. [En línea]. (Recuperado el 13 noviembre del 2017). Disponible en: <https://www.camaradirecta.com/temas/documentos%20pdf/informes%20de%20actualidad/2017/nuevas%20empresas.pdf>

En cuanto a la economía local, el mercado laboral ha respondido favorablemente en el 2017 a pesar de un insignificante aumento en la tasa de desempleo calculada para el mes de febrero. La inflación continuó en descenso, pero todavía existe una reducción en el flujo comercial y, sobre todo, una menor dinámica en la aprobación de nuevos proyectos. Se podría concluir que aún existen cifras, especialmente en la actividad empresarial.

Por otra parte, el informe de Mercado Laboral en Santander de la Cámara de Comercio de Bucaramanga afirma que a pesar de la poca dinámica de la economía colombiana durante el 2016 con un bajo incremento en su PIB de 2,0%, el mercado laboral logró mostrar estabilidad en la mayoría de sus indicadores. El país registró una tasa de desempleo de 9,2% en el 2016, reduciéndola en 3 puntos porcentuales en los últimos 10 años. Entre las 24 regiones objeto del estudio del DANE, 21 de ellas optimizaron sus niveles de empleo. Para Santander los resultados son aún mejores, presentó la tasa más baja de desocupados entre las 5 principales economías (7,3%) y logró disminuirla en 4 puntos porcentuales entre 2006 y 2016, manteniéndola en niveles de un dígito desde el año 2008.

En materia de subempleo el departamento redujo su tasa, que había alcanzado niveles de 37% hace 10 años y ahora se encuentra en 23,4%. Otro indicador relevante fue la tasa de ocupación, en donde registró la segunda más elevada entre las principales regiones del país. Una parte de los buenos resultados obedece a los efectos de la reforma laboral de comienzos de la presente década, que contribuyó a mejorar las condiciones laborales a través de la reducción de los aportes parafiscales y demás contribuciones. Pero adicional a lo anterior, en el departamento se han visto grandes inversiones en obras de infraestructura y otras actividades de índole privada que le han dado la dinámica necesaria al mercado de trabajo³⁴.

³⁴ CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Informe de Mercado Laboral. Bucaramanga, 2016. [En línea]. (Recuperado el 15 noviembre del 2017). Disponible en: en línea: https://www.camaradirecta.com/temas/documentos%20pdf/informes%20de%20actualidad/2017/mercado_laboral.pdf


5.3.4 Estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI). La Ley 115 de 1994, artículo 73, determinó que cada institución escolar en Colombia debe contar con un Proyecto Educativo Institucional, PEI, en el que se exprese la intención educativa de formación integral del educando, además en el artículo 14 del decreto 1860 de 1994, se determina que toda institución educativa debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio.

Dado lo anterior el Proyecto Educativo Institucional de Fulmiani como centro de formación para el Trabajo y el Desarrollo humano debe responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable, por esto desde la práctica empresarial se hizo un aporte en la estructuración de lineamientos requeridos para la elaboración del PEI, dichos lineamientos se establecieron en una lista de chequeo, teniendo en cuenta que es una herramienta que permite a las entidades públicas y privadas delimitar las normas que regulan sus actuaciones en desarrollo con su objeto misional.

La lista de chequeo contiene los lineamientos requeridos para la gestión del centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la institución, además las normas internas como reglamentos, estatutos, manuales y, en general, todos los actos administrativos de interés para la entidad que permiten identificar las competencias, responsabilidades y funciones de la organización para así poder esclarecer que falta por hacer y mejorar.

A continuación, se relaciona la lista de chequeo con la estructuración de lineamientos requeridos para la construcción del Proyecto de Educación Institucional.

Tabla 8. Lineamientos para construcción del Proyecto Educativo Institucional.

FORMATO LISTA DE CHEQUEO SUBPROCESO GESTIÓN DE PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI)			
			
PEI ETDH			
COMPONENTE	CUMPLE	NO CUMPLE	POR MEJORAR
DEFINICIÓN JURÍDICA	X		
RESEÑA HISTÓRICA	X		
CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL			X
Política Institucional		X	
FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES			
Misión	X		
Visión	X		
Objetivos Institucionales	X		
Principios, Valores y Compromisos Institucionales			X
Principios Institucionales			X
Valores Institucionales			X
Compromisos Institucionales			X
Política de calidad	X		
Objetivos institucionales	X		
Objetivos de la formación		X	
Objetivos de calidad	X		
MARCO TEÓRICO			

El estudiante es nuestra principal razón de ser			X
MODELO EDUCATIVO			
Fundamento teórico			X
Principios que caracterizan el enfoque por competencias		X	
Componente pedagógico por competencias		X	
METODOLOGÍA DE FORMACIÓN		X	
DESARROLLO DEL CURRÍCULO		X	
LA EVALUACIÓN			
Finalidades de la evaluación			X
Criterios de evaluación		X	
Perfil de egreso			X
Perfil de ingreso			X
Competencias a desarrollar			X
Malla curricular			X
Evaluación Docente			X
Objetivos de la evaluación docente			X
MANUAL DE CONVIVENCIA		X	
Definición		X	
Objetivos		X	
Reconocimiento de Saberes		X	
Procedimiento para la presentación de quejas y reclamos		X	
VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO			
Objetivo general de la institución en materia de vinculación con el			X
sector productivo			X
COMPONENTE ADMINISTRATIVO			

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		x	
ORGANIGRAMA FUNCIONAL	x		
MAPA DE PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN	x		
MANUALES DE FUNCIONES POR DEPENDENCIA	x		
PROGRAMAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL			x

5.3.5 Reconocimiento de recursos físicos y económicos requeridos en la creación del centro de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano. Se pudo evidenciar al momento del reconocimiento de espacios físicos que Fulmiani es una institución que puede ofrecer programas de formación laboral y de formación académica como lo estipula el Ministerio de Educación Nacional, ya que cuenta con los recursos físicos y tecnológicos de los que disponga para el desarrollo de programas; en su espacio físico cuenta con aulas adaptadas para según la Norma Técnica Colombiana NTC 4595-4596, posee espacios al aire libre, áreas deportivas, etc. Para el programa de Técnico en Confecciones; cuenta con máquinas de coser, reglas, moldes, tableros, botiquín, extintor, alfileres, aguja de coser a mano, agujas de máquinas de coser, según corresponda al tipo de máquina, carretes y bobinas de máquina de coser, entre otros.

A continuación se relaciona la tabla con los ítems requeridos y establecidos en la creación de centro de formación para el Trabajo en el área de confecciones.

Tabla 9. Tabla de verificación de recursos con los que cuenta la fundación.

AMBIENTES MÍNIMOS POR PROGRAMA POR RED DE CONOCIMIENTO							
DATOS GENERALES				CONTENIDO			
RED DE CONOCIMIENTO	TIPO DE AMBIENTE	NOMBRE DEL AMBIENTE	CARACTERIZACIÓN	ÁREA REQUERIDA	MAQUINARIA Y EQUIPO	SOFTWARE	MEDIOS DE APOYO
TEXTIL CONFECCIÓN DISEÑO Y MODA	AULA	Modas vestuario y confección	Aulas de clase en buen estado, espacios de recreación, salas de sistemas, y buenas baterías sanitarias	Área mínima: 300 mts2	DISEÑO DE VESTUARIO MANUAL 20 Mesas 10 Juego reglas y escuadras 3 Maniquí dama, hombre, niño y niña graduable diferentes tallas 1 Mesa corte de prendas 5 Máquina plana 2 Fileteadora 1 Collarín 1 Mesa digitalización 10 Escritorios Mesas para Patronajes y Escalado Manual. Maniquís	Software optitex: modulo PDS, MARK y 3D. Computadores: Procesador Intel Core 2 Duo / AMD equivalente Memoria RAM 4 GB + Memoria de vídeo 512 MB (Independiente) + Disco duro 500GB Puertos:1 Serial, 4 Usb + Teclado Incluido Mouse PS-2 scroll - optico Monitor 20"	10 Estaciones de trabajo 1 Scanner alta resolución 1 Impresora alta resolución Estación de Planchado Tablero- Marcadores

6. EVALUACIÓN DEL PROCESO

Para Fundación Laical Miani, el objetivo principal a la hora de desarrollar esta práctica empresarial fue el de aportar en la construcción del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que contribuyera al crecimiento de la organización como tal, aportando en el desarrollo de los programas de la institución y la organización.

Por esta razón se permitió que estudiantes de último semestre de Trabajo social desde su práctica empresarial realizaran aportes en cuanto a construcción de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional, estudio de pertinencia social, haciendo un análisis del mercado laboral según el observatorio nacional de Ocupaciones del SENA, hecho que hizo necesario la revisión documental exhaustiva a la normatividad propuesta desde el Ministerio de Educación Nacional donde se reglamenta la construcción de Centros de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, además hacer la revisión periódica al Observatorio Nacional de Ocupaciones Sena, donde se muestran las tendencias de las ocupaciones a nivel nacional y regional.

Es así como las estudiantes en práctica llegan a la etapa inicial de la construcción de este proyecto, junto con los directivos de la institución con el objetivo de aportar en la pertinencia para la creación de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el área textil y de confecciones en la Fundación Laical Miani con miras a ampliar la cobertura de los programas sociales que ofrece la fundación, y proponer lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

A lo largo del proceso realizado la Trabajadora Social a cargo del programa de adulto responsable fue de gran apoyo, así como los Directivos de la Fundación facilitaron la documentación y el espacio físico necesario para el desarrollo de los objetivos planteados obteniendo así los resultados esperados.

Es importante resaltar las expectativas de los directivos de la fundación frente al aporte recibido por las profesionales en formación de Trabajo Social al centro de formación de ETDH dado que es de gran importancia ampliar su cobertura

Sobre el objeto de intervención del Trabajo Social en instituciones educativas tiene especial importancia por cuanto esta profesión emerge como vía útil y adecuada para responder a las demandas sociales y laborales en términos de favorecer el mejoramiento de la calidad de vida y la formación no sólo académica sino social y humana.

Es claro, que para para el diseño curricular del programa de confecciones se tuvo que tener en cuenta elementos estructurales del enfoque de las competencias laborales y de la Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano con base en los lineamientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Al finalizar la práctica, se logró conseguir lo que para la fundación era lo que más importante: el aporte del normograma donde se establecen los lineamientos requeridos en la construcción del PEI, como también el diseño del programa de formación confecciones basado en competencias laborales, requisito del Ministerio de Educación Nacional, este aporte trae mejoras en la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad.

7. CONCLUSIONES

- Un Estudio de Pertinencia es un proceso absolutamente necesario de realizar para cualquier institución que se halle interesada en la creación un Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, pues este se convierte en un paso a paso que va guiando en orden al investigador y permite reunir los elementos suficientes y necesarios para evaluar el contexto e indagar con seguridad sobre la necesidad del servicio educativo.
- A lo largo de este proceso de la práctica empresarial desarrollada en la Fundación Laical Miani (FULMIANI) se obtuvo el diseño del programa de confecciones perteneciente a la educación terciaria como aporte en la creación del centro de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de la fundación además la estructuración de lineamientos para la construcción del Proyecto Educativo Institucional a través de un normograma.
- Para cumplir con el objetivo planteado durante esta práctica social se hizo el análisis del mercado laboral del sector textil, su dinámica económica y ocupacional en Bucaramanga y su área metropolitana, haciendo a su vez la observación de la pertinencia social del programa técnico de confecciones para la creación del Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Plasmar en un documento todas las acciones necesarias para el crecimiento, fortalecimiento y desarrollo de los procesos que guiaran el que hacer como centro de formación de ETDH es una meta que se debe asumir con responsabilidad, seriedad y compromiso interdisciplinar, pues finalmente, el fin de toda Institución Educativa y más de una institución como FULMIANI, es el mejoramiento integral de la calidad de vida de la población beneficiaria.
- La normatividad propuesta a partir de competencias laborales marca un gran precedente en la era en Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, pues está orientado a obtener resultados en donde estas

evidencias de aprendizaje son la clave para poder evaluar al estudiante. Este es un enfoque que apunta a desarrollar en el estudiante la teoría y la práctica como un todo. No se forma bajo ideales o el deber ser, sino con el objetivo de desarrollar competencias y educarse para laborar.

- El sector textil está buscando fortalecimiento por parte del sector público (estado) y el sector privado para fortalecerse en tecnología e innovación y lograr que los costos de producción sean cada vez menores haciendo rentable la industria y que a su vez sea un sector generador de valor agregado competitivo con las tendencias del mercado globalizado.
- El sector textil y confección en Colombia es una de las industrias que más aporta a la generación de empleo, sin embargo, la apertura económica ha afectado un poco esta oportunidad debido a la falta de medidas contundentes de protección al sector, los niveles de las importaciones se han incrementado alrededor del 90% y las exportaciones han disminuido notoriamente participando solo con un 19% en el total del rubro según informes de inextmoda.
- El PEI es la guía fundamental para la proyección del futuro, el cumplimiento de la misión, visión y plan de desarrollo de la Institución, pues este debe responder a situaciones de la comunidad local, de la región y del país, teniendo en cuenta las necesidades y potencialidades de la comunidad, aportando así a la mejor calidad de vida de las personas.

8. RECOMENDACIONES

- Continuar con los procesos establecidos por la secretaria de Educación Municipal para lograr la licencia de funcionamiento como institución de educación para así llegar a ser un centro de Formación para el Trabajo y Desarrollo, aportando a la comunidad en general a una mejor calidad de Vida.
- Vincular a los miembros de la fundación en la corresponsabilidad de procesos, en donde todos deben garantizar el conocimiento de todos los programas y no solo dar respuesta por sus obligaciones laborales, para así visualizar el crecimiento y mejoramiento institucional.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE CANO, Jhon Sebastián; BUITRAGO GÓMEZ Carolina; GIL RÍOS Ana María. Educacion y Desarrollo Humano, una relacion para reflexionar.. 2010. Manizalez : rev. eleuthera., 2010, Vol. 4.

Banco de la Republica de Colombia. Actividad cultural, subgerencia cultural. [En línea] 2015. [Citado el: 2017 de Noviembre de 2017.]
<http://admin.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/desempleo>.

BARROS, Nidia Alwin de. Enfoque operativo de la metodologia de Trabajo Social. Enfoque operativo de la metodologia de Trabajo Social. Chile : Ediciones Edward, 1996.

BOBADILLA, Andrea Margarita Coneo. Intervencion de Trabajo Social en la Responsabilidad Social de las organizaciones de Educacion para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Cartagena : s.n., 2014.

CABRERA LOZANO, Aida Milena y BUITRAGO CARVAJAL, Alexander. Educacion para el Desarrollo Humano en los siglos XXI: Inclusion social, emprendimientp y autogestion. Bogota : s.n., 2014.

Camara de Comercio de Bucaramanga. Informe de actualidad economica, nuevas empresas en la Ciudad de Bucaramanga. Bucaramanga : s.n., 2016.

Camara de Comercio de Bucaramanga. Informe de mercado laboral. [En línea] 1027.
https://www.camaradirecta.com/temas/documentos%20pdf/informes%20de%20actualidad/2017/mercado_laboral.pdf.

Congreso de la Republica. Ley general de Educacion, 115 de 1994 articulo 37. Bogota : s.n., 1994.

Congreso de la Republica. . 2006. Ley de apoyo y fortalecimiento de la Educacion para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Bogota : s.n., 2006.

Constitucion Política de Colombia. 1991. Derechos y Deberes de los colombianos. 1991.

Departamento Nacional de Planeacion. 2004. Documento Compes 81. Bogota : s.n., 2004.

DRUCKER, Peter F. 1973. La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. s.l. : El Ateneo, 1973.

Fundacion Laical Miani. Fulmiani . [En línea] 2015.

<http://www.fulmiani.org/web/index.php?ecsmodule=frmstasection&ida=51&idb=0&idc=0>.

GRANADOS, Mayurí Brígida. Temas de desarrollo humano: desafíos y propuestas para el Trabajo Social. Peru : Editorial e Imprenta DESA S.A, 2003.

LOPEZ, Carlos. Propuesta de Gestion de desarrollo humano en la empresa Nacional de Confecciones de la ciudad de Pereira. 2011. 21, Pereira : Revista Universidad Tecnologica de Pereira, 2011, Vol. 30. 15-20.

Ministerio de Educacion Nacional (MEN). Decreto 1860, Reglamentacion de la ley 115 de 1994. Bogota : s.n., 1994.

Ministerio de Educacion Nacional de Colombia. Decreto 1860 Reglamentacion la ley 115 de 1994. Bogota : s.n., 1994.

Ministerio de Educacion Nacional. Decreto 230. Bogota : s.n., 2002.

—. 1993. Decreto 2888, Reglamentacion a la creacion y organizacion del funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio de Educacion para el Trabajo y el Desarrollo Humanon. Bogota : s.n., 1993.

Naciones Unidas. Derechos Humanos y Trabajo Social. NUEVA YORK Y GINEBRA : HRIP, 1995.

Observatorio Nacional de Ocupaciones Laborales. Boletin de tendencia de Ocupaciones primer trimestre 2017. Bogota : s.n., 2017.

SALLENAVE, Paul Jean.. Gerencia y planeacion estrategica. Bogota : Norma, 1993.

Universidad Internacional de Valencia. El Trabajo Social. Una responsabilidad con la sociedad. VIU. [En línea] 7 de Junio de 2017.
<https://www.universidadviu.es/trabajo-social-una-responsabilidad-la-sociedad/>.