

**ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN
EL CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS-SENA
BUCARAMANGA**

EDGAR CARRILLO GONZÁLEZ

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2015**

**ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN
EL CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS-SENA
BUCARAMANGA**

Trabajo de tesis para optar por el título de
Magister en Pedagogía

**Presentado por:
EDGAR CARRILLO GONZÁLEZ**

**Director:
Mg. CESAR AUGUSTO ROA
Mg Filosofía**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2015**

AGRADECIMIENTOS

Es el momento para recordar estos tres años, desde el momento que inicie mis clases de maestría en el tercer piso de la escuela de educación, hasta la entrega del proyecto de grado...

A mi familia, que de diferentes maneras soportaron mis ausencias de fines de semana y mis permanentes largas jornadas en casa al frente de mis obligaciones académicas.

*A mi compañero, amigo, tutor y Director por su permanente aliento para seguir y continuar sin desfallecer y sobretodo escucharlo, diciéndome “disfrútelo”:
César Augusto Roa.*

A mis amigos, compañeros y profesores de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander

Muchas gracias.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PROCESO DE INVESTIGACIÓN	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	21
1.3 OBJETIVOS.....	23
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	23
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
1.4 ESCENARIO Y CONTEXTO DEL ESTUDIO.....	23
1.4.1 UBICACIÓN GENERAL.....	23
1.4.2 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS	25
2. CONCEPTOS Y REFERENTES ACADÉMICOS.....	26
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	26
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL.....	26
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	33
2.2 ELEMENTOS CONCEPTUALES INMANENTES PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE.	37
2.2.1 EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE COMO FUNDAMENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA.....	37
2.2.2 LA SOSTENIBILIDAD DEL MEDIO AMBIENTE.....	39
2.2.2.1 SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA.....	40
2.2.2.2 SOSTENIBILIDAD SOCIO-POLÍTICA	40
2.3 LA CALIDAD EDUCATIVA.....	41
2.3.1 LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	45
2.3.2 EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.....	48
2.3.3 LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL.....	55
2.4 MARCO LEGAL	59

2.4.1	NORMATIVIDAD NACIONAL.....	59
2.4.2	NORMATIVIDAD POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL.....	62
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	65
3.1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	65
3.2	PARTICIPANTES DEL PROCESO.....	69
3.3	PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
3.3.1	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	73
3.3.2	INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.....	74
3.3.3	INFORME FINAL.....	74
3.4	VALIDEZ INTERNA.....	74
3.5	ASPECTOS ÉTICOS.....	74
4.	RESULTADOS.....	76
4.1	CATEGORIZACIÓN BÁSICA.....	76
4.2	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.....	80
4.3	CONCEPCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	80
4.3.1.	APRENDIZAJE Y PRÁCTICA:.....	81
4.3.2	DESARROLLO INTEGRAL:.....	84
4.4.	DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN.....	86
4.4.1.	MAYOR CONOCIMIENTO:.....	87
4.4.2.	DESARROLLO DOCENTE Y PERSONAL:.....	90
4.5.	CONCEPCIÓN DE TIEMPO LABORAL.....	92
4.5.1.	EN LA CONCEPCIÓN DEL TIEMPO LABORAL.....	93
4.5.2	ENSEÑAR:.....	95
4.5.3	FACTOR ESCASO.....	96
4.6.	ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL.....	97
4.6.1	UTILIZANDO HERRAMIENTAS:.....	98
4.6.2	TIEMPO LABORAL VS PERSONAL:.....	100
4.7.	ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL FAVORECE DESARROLLO PROFESIONAL.....	101

4.7.1 FORMACIÓN DOCENTE.....	102
4.7.2 ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LA INSTITUCIÓN:.....	104
4.8. ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL OBSTACULIZA DESARROLLO PROFESIONAL	105
4.8.1 AFECTA EL PLANO PERSONAL:.....	106
4.8.2 ESCASEZ DE TIEMPO.....	108
5. CONCLUSIONES	110
6. RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFIA	115
ANEXOS	129

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Tipología de población participante.	70
Tabla 2. participantes.....	71
Tabla 3. Relación de participantes.....	72
Tabla 4. Fases del estudio.....	72
Tabla 5. Concepción de desarrollo profesional.....	81
Tabla 6. Desarrollo profesional en la institución.....	87
Tabla 7. Concepción de tiempo laboral.....	93
Tabla 8. Organización tiempo laboral	98
Tabla 9. Organización tiempo laboral favorece desarrollo profesional.....	101
Tabla 10. Organización tiempo laboral obstaculiza desarrollo profesional	105

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Variables analizadas.....	32
Figura 2. Temas manejados sobre desarrollo humano sostenible.....	39
Figura 3. Aspectos etnográficos.....	69
Figura 4. Participantes	71
Figura 5. Esquema de categorización.....	79

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Carta nueva directora	129
Anexo B. Matriz entrevistas	131
Anexo C. Informe grupo focal	149

RESUMEN

TÍTULO: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS-SENA BUCARAMANGA*

AUTOR: EDGAR CARRILLO GONZÁLEZ**

PALABRAS CLAVES: Tiempo laboral, desarrollo profesional, desarrollo humano sostenible, sostenibilidad económica, calidad de vida, calidad educativa, calidad de vida laboral, satisfacción laboral, Instructores, formación para el trabajo.

DESCRIPCIÓN: Se analizó cómo la organización del tiempo laboral favorece u obstaculiza el desarrollo profesional de los Instructores del SENA con quienes se entabló comunicación a través de técnicas acorde con el enfoque de Investigación definido, marco referencial interpretativo de manejo etnográfico.

Este estudio indagó en los instructores como conciben: el desarrollo profesional y tiempo laboral; desarrollo profesional en la institución y la organización del tiempo laboral como dificulta y/o favorece. Alrededor de estas indagaciones se entrevistó a un número representativo de instructores y se contrastó esta información con la realización de un taller de grupo focal.

Se formularon 38 subcategorías y 13 categorías:

Concepciones de desarrollo profesional:

- Un crecimiento interior, y un escalonamiento progresivo desde su entorno laboral
- Es una construcción del mismo (instructor) que evoluciona a lo largo de su carrera; ésta puede ser influenciada por la institución y la integración del compromiso personal, así como por la voluntad de aprender y enseñar; el conocimiento de lo que enseñan y cómo lo enseñan.

Concepciones de tiempo laboral:

- El tiempo que se destina para laborar en el SENA, o para el desarrollo de la profesión
- Aquel que no deja lugar para atender la familia, como tampoco tiempo para atender la salud y tampoco disponer de horarios adecuados para la alimentación.

El desarrollo profesional en la institución:

- presenta una mayor tendencia hacia cualificar los conocimientos técnicos dentro del área específica de acuerdo al perfil del instructor, como también en cualificarse en lo pedagógico; un menor porcentaje de respuestas se inclinó por la aplicación de éstos conocimientos técnicos y pedagógicos hacia sus aprendices, en palabras de ellos, “compartir conocimientos con los jóvenes”
- Prima el interés por la superación personal y esto supera la expectativa institucional; para los instructores primero es su desarrollo como persona y después su compromiso con la institución.

*Proyecto de Grado

** Universidad Industrial de Santander. Facultad De Ciencias Humanas Escuela De Educación Maestría En Pedagogía. Director: Mg. Cesar Augusto Roa

ABSTRACT

TITLE: ORGANIZATION OF WORKING TIME AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN EL CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS -SENA BUCARAMANGA

AUTHOR: EDGAR CARRILLO GONZALEZ

KEYWORDS: working time, professional development, sustainable human development, economic sustainability, quality of life, quality of education, quality of working life, job satisfaction, instructors, job training

DESCRIPTION: We analyzed how the organization of working time is helping or hindering the professional development of instructors at SENA, with whom a permanent communication was established through different techniques according to the research approach defined (interpretative referential framework of Ethnographic management).

This research tried to find out how instructors conceive professional development and working time, how working time organization helps or hinders their professional development. With these questions a representative number of instructors were interviewed, and then the information obtained was compared to an investigative workshop in a focal group.

38 subcategories and 13 categories were developed.

Conceptions of professional development:

- An inner growth and a gradual escalation from his workplace
- A construction thereof (instructor) that evolves throughout his career; this may be influenced by the institution and integration of personal commitment and the willingness to learn and teach; knowledge of what they teach and how they teach.

Conceptions of working time:

- That one devoted to work at El SENA or for professional development
- Lack of enough time to share with family, or to take care of health or to have appropriate times for eating meals.

Professional development in the institution:

- enhances technical expertise in specific areas according to instructors' profiles, as well as in pedagogy; a small percentage of answers indicated the instructors apply these technical and pedagogical skills in class with their apprentices, in their words, "to share knowledge with youth"
- Interest in self-improvement prevails and this exceeds the institutional expectations; for instructors, of primary importance is their development as a person and secondarily their commitment to the institution.

* Graduation Project

** Industrial University of Santander. Faculty of Humanities School Education Master In Education. Director: Mg. Cesar Augusto Roa.

INTRODUCCIÓN

Las dificultades que se manifiestan en la calidad de la educación por la información que circulan día a día, siempre han estado relacionadas con el crecimiento y reducción de las tasas de deserción estudiantil, la disminución y aumento del desempeño en las pruebas estatales, pero poco se analiza o se tiene en cuenta las necesidades de los maestros para ofrecerles un ambiente laboral adecuado, en el que se identifiquen como personas eficaces al servicio de la educación, donde puedan crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de un clima laboral adecuado.

Pareciera que dentro de los sistemas de calidad educativa, la calidad de vida del docente no fuese un factor incidente en el desarrollo de la comunidad, es más, pareciera ser un sujeto invisible y al no reconocerse la gran importancia de este actor social que en algún momento del ciclo vital de los sujetos ha interactuado en su proceso formativo, de manera formal o de manera indirecta (padres, abuelos, líder).

Así mismo es de gran relevancia hacer la valoración de las dimensiones emotivas y afectivas del docente como persona, al respecto *Imbernón* expresa: “la necesidad de investigar las dimensiones no observables del profesorado se justifica en que un modelo que sea únicamente conductual es incompleto conceptualmente. Aparecerá así una nueva aproximación al estudio del profesorado desde el punto de vista de sus sentimientos, decisiones, creencias, pensamientos y de su influencia en la acción educativa”.¹ Este postulado afirma la necesidad de volcar esfuerzos al estudio del Maestro en su globalidad y sin fragmentar las dimensiones de su ser, pues en últimas es la totalidad de su ser la que influye en el proceso educativo.

¹ IMBERNÓN Francesc & ALONSO, María José. La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado: reflexión y experiencias de investigación educativa. Barcelona: Editorial *Graó*, 2002, pág. 25

La presente propuesta de investigación denominada: *Organización del tiempo laboral y desarrollo profesional en el centro de servicios empresariales y turísticos-Sena Bucaramanga*, tiene por objeto conocer la relación entre la organización del tiempo laboral dentro de la políticas de formación de la Institución y su relación (Favorece/Obstaculiza), el desarrollo profesional del Instructor, por esta razón la pretensión es determinar como la organización del tiempo laboral favorece o no este desarrollo profesional. Se espera contribuir a fortalecer los aspectos misionales y visionales de la institución de formación (SENA) y el desarrollo profesional de sus instructores, así como nutrir las investigaciones que se adelantan y se adelantaran en la línea “Calidad Educativa y Gestión Escolar” de la Maestría en Pedagogía en la Universidad Industrial de Santander.

Esta propuesta de grado se divide en 7 capítulos. El primero presenta la planeación de todo el proceso investigativo, planteamiento del problema, preguntas de investigación, objetivos (generales y específicos), justificación del proceso y escenario o contexto donde se realiza.

El segundo, comprende los elementos que fundamentan la investigación: antecedentes de investigación dentro del contexto internacional y nacional, el horizonte teórico-conceptual y el marco normativo o marco legal.

El tercer capítulo presenta el marco metodológico. La investigación utiliza un enfoque cualitativo dentro de un marco referencial interpretativo de corte etnográfico en el cual se analiza la organización del tiempo laboral y cómo dificulta o favorece el desarrollo profesional del instructor SENA.

El cuarto capítulo presenta la interpretación y construcción de sentido fruto de la confrontación entre los resultados encontrados, la fundamentación teórica y la mirada del investigador.

El quinto y sexto capítulos relacionan, de forma breve, las conclusiones que dan cuenta de lo encontrado y desarrollado, y las recomendaciones que se proponen, las que dan vigencia y pertinencia a la investigación.

El séptimo presenta en detalle la bibliografía abordada dentro de esta investigación.

1. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Para contextualizar la situación problemática planteada como objeto de este trabajo de Investigación, se realiza una breve presentación de la Institución en donde se desarrolla anotando que este estudio cuenta con el consentimiento expreso en comunicación escrita por parte de la Dirección Regional del SENA. Es el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, una Institución creada por el Gobierno Nacional en 1954 con el propósito de capacitar mano de obra para satisfacer las demandas laborales de personal calificado en las diferentes empresas del país para los sectores productivos; el organigrama de funciones esta agrupado en niveles ocupacionales: nivel Directivo que lo conforman los Directores Nacionales y Directores Regionales, Subdirectores de Centros de formación. El nivel profesional, lo conforman funcionarios que desempeñen diferentes funciones administrativas. El nivel de trabajadores oficiales, que se encargan de los servicios de mantenimiento y apoyo de servicios generales. Y el nivel ocupacional de Instructores quienes son los encargados de orientar en los Aprendices la “Formación Profesional Integral”.

Como referente para contextualizar esta situación problemática, Águila Cabrera describe la importancia de la organización del trabajo del Maestro y afirma:

Las instituciones educativas en cumplimiento de las normativas Nacionales y las institucionales, tienen la responsabilidad de organizar el trabajo de los docentes, es decir determinar las adecuadas condiciones, tiempos, actividades, recursos, salario con que cuentan los Profesores para desarrollar su actividad pedagógica.²

No obstante la percepción que generan los resultados de diversas investigaciones

²ÁGUILA CABRERA, Vistremundo. El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Dirección de posgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba. [en línea]. << <http://www.rieoei.org/deloslectores/880Aguila.PDF>> [citado en 12 de Julio de 2013].

en esta área es que no siempre estas condiciones sean el reflejo de lo que sucede en la práctica de las Instituciones educativas.³

Consuelo Vélaz de Medrano y Denise Vaillant, expresan: “Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del Conocimiento”⁴. Son muchos los elementos que configuran la actividad del maestro: su formación inicial y permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que percibe.

Retomando a Águila Cabrera, también describe cómo la organización del trabajo de los docentes afecta directamente las posibilidades en el desarrollo profesional, ya que las condiciones de tiempo, salario y recursos son directamente proporcionales y por tanto factor determinante para este desarrollo profesional. Por otro lado, Consuelo Vélaz de Medrano y Denise Vaillant⁵ manifiestan que las condiciones de trabajo de los Docentes y la organización de la Institución escolar incrementan la calidad de la educación ya que los Docentes son imprescindibles para mejorar los aprendizajes de los Estudiantes, convirtiéndose estos dos aspectos en elementos de análisis de la gestión educativa muy importantes para esta investigación porque recogen la situación problema por resolver, como es la organización del tiempo laboral y su relación en el desarrollo Profesional.

Las afirmaciones siguientes de instructores permiten vislumbrar la situación-problema que se abordó en esta investigación y se enuncian a continuación:

³ *Ibíd.*, p. 23.

⁴ VÉLAZ DE MEDRANO, Consuelo y VAILLANT, Denise. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Organización de Estados Iberoamericanos. En: Políticas para un desarrollo Profesional Docente Efectivo. Santillana: Madrid. Colección Metas Educativas. 2010., p. 34.

⁵ *Ibíd.*, p 36.

- “tengo demasiadas horas directas de formación, y adicionalmente debo asistir a las reuniones de trabajo a las que citan en tiempo de formación, y otras en contra jornada”
- “debo hacer reporte de calificaciones diariamente o mínimo por semana en el mismo aplicativo SOFIA y es mucho el tiempo que debo dedicar a esto”
- “carecemos de materiales de formación para propiciar nuevos espacios de aprendizaje”
- “no disfrutamos de adecuados horarios, para tomar la alimentación básica, (desayuno, almuerzo, cena)”
- “es muy mínimo el tiempo que nos queda disponible para compartir con la familia (esposa, hijos, papas, hermanos)”
- “tenemos dificultades para reunirnos por los horarios de cada uno y por esta razón no es fácil que trabajemos en equipo”
- A nivel general y de manera informal se manifiesta preocupación por el número significativo de Instructor(a)s que actualmente se separan de su pareja; así como también el aumento de la mortalidad de los Instructores recién se van pensionando.

De otro lado, se observa poco interés por su Desarrollo Profesional. A este respecto, José Antonio Sánchez Núñez, Profesor del Instituto de Ciencias de la Educación; Universidad Politécnica de Madrid; “define el desarrollo profesional como: la mejora de la calidad de la enseñanza investigadora; y de gestión, es decir que a partir de estas tres funciones principales de un Maestro se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales, como a las de la propia organización”⁶.

Según el mismo autor, el desarrollo profesional conforma la vida profesional de los

⁶SÁNCHEZ NUÑEZ, José Antonio. El Desarrollo Profesional del Docente Universitario. Las Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid. España. [en línea]. << <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>> [citado en 10 de Julio de 2013]

docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que desde el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: el estatus profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc.

A nivel nacional existen ciertas iniciativas enfocadas a la formación de Maestros como aspecto para jalonar su desarrollo profesional, Zambrano, arroja un panorama nacional mencionando que en nuestro país “toda la historia formativa de los docentes se ha apoyado en un nivel de acción. Este nivel de acción es el metodológico. Se le ha formado para que acuda con la técnica a la educación del otro, sin que tenga la posibilidad de referirse a su propia historia”⁷; es decir, estos espacios de actualización profesional no son de carácter auto- reflexivo, no permiten que el maestro vuelva sobre su experiencia como eje transformativo ni punto de inicio para cualificar sus actuales prácticas. Al responder solamente a una dimensión, en este caso, la operativa, se deja a un lado otra serie de componentes inmersos en el desarrollo profesional visto de forma holística.

Desde otro punto de vista, Giroux⁸ sostiene:

Que la racionalidad tecnocrática y estéril que predomina en la cultura general, así como en la formación del profesorado, apenas presta atención a los temas teóricos e ideológicos. A los profesores se les entrena para utilizar cuarenta y siete modelos diferentes de enseñanza, administración o evaluación. No se les enseña en cambio a ser críticos con esos modelos. En resumen, se les enseña una forma de analfabetismo conceptual y político.

Dicho de otra forma las políticas de desarrollo profesional en docentes se están enfocando en la formación metodológica con nuevos contenidos que en muchas ocasiones se insertan sin la más mínima reflexión de orden pedagógico, simplemente como esquemas de actuación que hay que entrar a reproducir, por

⁷ ZAMBRANO Leal, Armando. Pedagogía, Educabilidad y formación docente. Cali, Colombia (2002)

⁸ GIROUX Henry A. Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. (1997)

eso es tan común ver en el ámbito educativo que las tendencias pedagógicas se quedan en cambiar el discurso pero no la realidad.

Estas situaciones permiten formular la pregunta central de la investigación:

¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores de una Institución, favorece o no, su Desarrollo Profesional? Así como las siguientes preguntas directrices:

- ¿Qué concepciones tienen los Instructores de una institución sobre desarrollo profesional?
- ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores de una institución favorece su desarrollo profesional?
- ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores de una institución obstaculiza su desarrollo profesional?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Realizando una breve reseña del tema en otros países latinoamericanos, se observa estudios como los efectuados en Argentina por Vezub quien pone de manifiesto que en su país existe la hiper-responsabilización de funciones que sobrecarga a los maestros, sumado a que estas demandas se incrementan según el contexto, y si es de naturaleza en que los recursos dificultan la implementación de estrategias de enseñanza. Vezub, argumenta “Paralelamente se aumentan las exigencias de la sociedad a los docentes, se les pide que asuman nuevas y más responsabilidades y se cuestiona al profesor que sólo se dedica a la transmisión de conocimientos, produciéndose una ampliación de su tarea a nuevos ámbitos. Esto genera una sobrecarga de tareas y responsabilidades en contextos en los cuales el docente está lejos de dominar y controlar”⁹, el factor que mayor limite

⁹ VEZUB, Lea. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la

presenta es el tiempo de ejecución que se asigna a dichas demandas y responsabilidades.

Indagar sobre la organización del tiempo laboral de los Instructores es además de importante, necesario, puesto que hoy esta entidad de índole estatal propone convertirse en una Institución de clase mundial, que esté certificada en procesos de calidad educativa que responda a las demandas de formación profesional para el mundo del trabajo desde 1957, y que el país y sus sectores productivos exigen en la actualidad continuar desarrollando.

La organización del tiempo laboral y por tanto la sobrecarga laboral es reconocida como uno de los elementos que podrían impedir el cumplimiento de la visión de la institución, pues la calidad de vida de un instructor no podría desligarse del proceso de formación; dado que ambos se encuentran muy relacionados en la dinámica de toda la comunidad educativa que conforma el SENA. Esta situación se encuentra soportada por aspectos como: la presencia de cruces de horarios, registro de notas en la plataforma institucional (SOFIA Plus), reportes, preparación de clases en todo lo que implica el alistamiento y el desarrollo curricular de un programa de formación, entre otros, que si bien hacen parte de las responsabilidades laborales del instructor no dejan de causar inquietud frente a la abigarrada relación entre sobrecarga laboral, presencia de enfermedades y disminución del desempeño profesional; por tanto de la calidad educativa impartida por el SENA, y su interés en ser una Institución de clase mundial; esta es la razón por la que en este estudio se aborda la organización del tiempo laboral y como esto determina el desarrollo profesional de un instructor.

1.3 OBJETIVOS

A continuación se presentan los objetivos que orientaron el proceso de intervención de esta propuesta. Estos son los siguientes:

1.3.1 Objetivo General. Determinar cómo la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece u obstaculiza su Desarrollo Profesional.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar las concepciones que sobre desarrollo profesional tienen los Instructores SENA.
- Determinar de qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece su desarrollo profesional.
- Determinar de qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA obstaculiza su desarrollo profesional.

1.4 ESCENARIO Y CONTEXTO DEL ESTUDIO

1.4.1 Ubicación general. Con base en su plataforma institucional el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es una institución pública del orden nacional de formación para el empleo, está adscrita al Ministerio de la Protección Social. Esta Institución cumple con la labor estatal encargada de realizar inversión social para la formación de los trabajadores colombianos con el fin de contribuir al desarrollo tecnológico, social y económico del país.

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.¹⁰

¹⁰REPUBLICA DE COLOMBIA. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Página Web institucional.

En el 2020, el SENA será una Entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de:

- Aportes relevantes a la productividad de las empresas.
- Contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.
- Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones.
- Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.
- Calidad y estándares internacionales de su formación profesional integral.
- Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.
- Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).
- Excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros).

La consolidación del SENA como organización de Clase Mundial se dinamiza mediante la identificación de la oferta de servicios tecnológicos exportables, cooperación internacional y alianzas estratégicas tecnológicas que faciliten la activa generación y transferencia internacional de conocimientos.

El SENA responde a la necesidad de capacitar a los trabajadores colombianos, a través de una unidad de método y estándares definidos, respondiendo así al trabajador y a la empresa en pro del aumento de la productividad del país. La razón de ser del SENA está centrada en invertir en el desarrollo de los trabajadores, o quienes sin serlo lo requieran, mediante la formación profesional integral con el fin de contribuir al desarrollo del país.

La Ley 119 de 1994 define la Misión del SENA de la siguiente manera:

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que

corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.¹¹

1.4.2 Centro de Servicios Empresariales y Turísticos. El Centro de Servicios Empresariales y Turísticos es uno de los ocho Centros de Formación que conforman El SENA Regional Santander, es en este Centro de formación donde se realizó esta investigación. Sus acciones están orientadas específicamente a la formación profesional integral del personal requerido por los diversos sectores económicos, específicamente el sector comercio y servicios, para que puedan asumir debidamente los grandes retos que les plantea el mercado globalizado cada vez más competitivo; de esta manera se contribuye al desarrollo económico, tecnológico y social de la región y del país, lo cual es elemento fundamental de la misión de la Entidad.

Dentro de su visión institucional en el Centro de servicios empresariales y turísticos se destaca que para el año 2019 el Centro se consolidará como una organización de conocimiento, liderando procesos transformadores en redes de conocimiento como: las tecnologías de Servicios Turísticos, Investigación, Planeación y Desarrollo de Mercados, Medios de la comunicación Comercial, Ventas y Comercialización, Logística, Gestión Administrativa, Servicios Financieros y servicios de Salud, mediante acciones pertinentes de acuerdo a las necesidades del mundo productivo que integren la Formación Profesional Integral y el emprendimiento en los ámbitos, local, nacional e internacional.

¹¹ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA. Página oficial.

2. CONCEPTOS Y REFERENTES ACADÉMICOS

A continuación se presenta una recopilación de los referentes que orientaron el proceso de análisis. Este se compone por medio de los antecedentes de investigación dentro del contexto internacional y nacional. Así mismo se expone los elementos teórico-conceptuales (desarrollo humano sostenible, calidad educativa, desarrollo profesional, organización del tiempo laboral) y, finalmente, se presenta los elementos constituyentes del marco normativo o legal. Esto se realizó con el fin de establecer una línea de base analítica que permitió orientar el proceso de investigación.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 A Nivel Internacional. A nivel internacional se tiene a España liderando la lista de países que han orientado su foco frente a la relación entre calidad de vida, docencia y calidad educativa. Para iniciar la discusión sobre este tema se presenta la Tesis doctoral realizada por Jesús Herranz Bellido: La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios cuyo objetivo estuvo encaminado a estudiar la calidad de vida general, la satisfacción laboral y el estado de salud en una muestra representativa de los profesores de la Universidad de Alicante.

Los objetivos específicos más relevantes fueron: describir el grado de bienestar del profesorado asociado a sus principales actividades académicas, diversos indicadores de calidad de vida y satisfacción, y analizar los comportamientos relacionados con la salud de los profesores universitarios. Para ello utilizando un diseño de investigación transversal mediante un cuestionario auto-realizado y administrado por correo interno. Se contó con una muestra representativa de profesores de la Universidad de Alicante. Se reciben 331 cuestionarios de los 589 que se remitieron a través del correo interno de la universidad (tasa de respuesta

del 56,19%)¹². Dentro de los resultados se encontró que la gran mayoría de los profesores de la Universidad de Alicante considera que tiene una calidad de vida buena o muy buena (7,94 en una escala de 0 a 10 puntos). Estos profesores¹³ mostraron un grado de satisfacción con la vida moderadamente alto (6,9 en una escala de 0 a 10 puntos). Un porcentaje cercano al 90% se siente feliz¹⁴. Algo más de nueve de cada diez profesores (91,2%) ha experimentado un estado emocional positivo durante las dos últimas semanas.

Por lo que respecta al trabajo, se observó que la gran mayoría de los profesores (94,3%) refiere tener una calidad de vida laboral buena o muy buena. Los profesores universitarios de la Universidad de Alicante manifiestan un nivel de satisfacción laboral moderadamente elevado (6,92 en un escala de 10 puntos), aunque globalmente se sienten algo menos satisfechos con su trabajo que lo que lo están los trabajadores españoles de la población general. La prevalencia del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout¹⁵ entre los profesores de la Universidad de Alicante es baja (1,8%). Por el contrario, la prevalencia del denominado acoso psicológico en el trabajo o mobbing¹⁶ durante el año anterior al

¹² HERRANZ BELLIDO, Jesús. La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Alicante, 2004, 463 h. Trabajo de grado (Doctor en Psicología). Universidad de Alicante. Departamento de Psicología de la Salud. Disponible en el catálogo en línea de la Biblioteca de la Universidad de Alicante: <rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607Herranz%20Bellido,%20Jesús.pdf>

¹³Ibíd., p. 21

¹⁴Ibíd., p. 23.

¹⁵ El síndrome de burnout (síndrome de agotamiento laboral o fatiga laboral crónica) es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Ver: MARTINEZ NAVARRO, Sandra del Carmen. Prevalencia de síndrome de Burnout y percepción de pacientes difíciles en personal de enfermería de los servicios de medicina y cirugía adulto del Hospital Clínico Regional Valdivia. Tesis presentada como parte de los requisitos para optar al grado de Licenciado en Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile. Año 2004. p. 53.

¹⁶ Mobbing (Hostigamiento laboral). Corresponde a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Ver: PEÑA, Florencia, RAVELO, Patricia y SÁNCHEZ, Sergio. Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre mobbing en México Ediciones Eón y UAM-Azcapotzalco, México, y SEDISEM, Barcelona, España, 2007, ISBN 978968535396-0 <<http://www.antropologiafisica.net/pdf/indice2006.pdf> [citado en 2 de Julio de 2013].

estudio es llamativa: un 6,6%¹⁷ de los profesores lo experimentaron con frecuencia. La mayoría de los profesores (74,7%)¹⁸ refieren una imagen positiva de la Universidad de Alicante, así como de los diferentes servicios y recursos que la universidad pone a su disposición para llevar a cabo su trabajo o para el disfrute de su ocio y tiempo libre.

La buena calidad de vida laboral que presentan los profesores universitarios se sustenta en que desempeñan una actividad profesional estimulante, interesante, flexible, creativa y variada que permite una gran autonomía, elevada capacidad en la toma de decisiones, y un significativo control sobre las tareas a realizar. Actividad que, de otra parte, ocasiona un moderado cansancio emocional, que es considerada útil, provechosa y de la que uno puede sentirse orgulloso.

El grado de satisfacción laboral experimentado depende, sobre todo, de la satisfacción mostrada con la docencia que imparten, con la investigación que realizan, con las relaciones que mantienen con los estudiantes y con los compañeros, y con su situación o posibilidades de promoción académicas. Por otra parte, un elevado porcentaje de profesores (75,6%) considera que su estado de salud es bueno o muy bueno¹⁹. La mayoría considera que cuida adecuadamente su salud. Seis de cada diez profesores han acudido a consulta médica por un problema propio de salud durante los últimos 6 meses.

El promedio de días de enfermedad al año es de 7 días. Los profesores, en su gran mayoría (74,6%), reconocen haber consumido medicamentos durante las últimas semanas. Los valores del índice de masa corporal (IMC) muestran que algo más de la mitad de los profesores tiene un peso saludable. Casi un 10% presenta bajo peso, aproximadamente un tercio tiene sobrepeso y un 7%²⁰

¹⁷ *Ibíd.*, p. 29-31.

¹⁸ *Op.cit* *Ibíd.*, p. 68.

¹⁹ *Ibíd.*, p. 222.

²⁰ *Ibíd.*, p. 127.

obesidad. En todo caso, el porcentaje de obesos entre el profesorado universitario es inferior al que aparece en la población general. Los profesores practican actividades deportivas con una frecuencia e intensidad inferior a las que para su edad aconsejan los expertos.

Sin embargo, hay que reseñar que sus hábitos deportivos se asemejan a los de la población general. También el consumo de tabaco y alcohol de los profesores se aproxima al que presenta la población general. Este estudio es el primero que desde el marco del programa de las universidades saludables y de calidad se realiza con profesores de la Universidad española. Los resultados encontrados, a partir de la evaluación del estado de la cuestión, señalan una serie de aspectos positivos a mantener (calidad de vida, satisfacción), algunos comportamientos a reducir (consumo de fármacos, sedentarismo, tabaquismo) y diversos recursos a potenciar (salud, satisfacción laboral y bienestar ligado al trabajo).

Otro estudio, en el año 2005, también valoró la calidad de vida profesional mediante la medición del estrés laboral, este estudio de Sánchez y Clavería²¹, en la Universidad de Lleida, España. Este análisis se realizó con base en un estudio descriptivo transversal, llevado a cabo en la Universidad de Lleida durante el año 2002, con una población total de 667 docentes, de los cuales respondieron 51, constituyendo la muestra de estudio. Se pasaron cuestionarios de datos personales y situación laboral, nivel de satisfacción, estrés laboral asistencial (MBI) y test de salud. Con respecto a los resultados, se encontró que los docentes mostraban su percepción personal de malestar, con un síndrome de Burnout moderado, superior en mujeres, profesores de menor escalafón y menor antigüedad, quienes suelen tener más problemas con su promoción personal y sus salarios.

²¹ SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, María y CLAVERIA SEÑIS, Magdalena. Profesorado universitario: estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Revista de Atención Primaria* 2010 ; XII(45) : 15-31

En el año 2006, María del Carmen Rodríguez y María Helena Aguilar Aldrete²², realizan un estudio fenomenológico para conocer la percepción de 10 docentes universitarios de Guadalajara, México, sobre su jubilación, estado de salud, calidad de vida y la participación de la familia.

La calidad de vida fue concebida como ser autosuficientes física, mental y espiritualmente, tener un comportamiento y actitud respetable y positiva de acuerdo a su edad, tener una buena economía para viajar y disfrutar del medio que los rodea, convivir con sus amistades y con toda la familia. La mitad de los entrevistados consideran tener una buena calidad de vida.

Otros estudios consultados, estimarán bajo el enfoque de la organización del tiempo laboral, la profesionalización de la labor docente, la evaluación de la calidad de vida del cuerpo profesoral y la calidad educativa, con el fin de brindar más elementos de contexto para el proceso de análisis de esta investigación.

Estudio realizado por Marcela Villarroel y John Wooding²³ denominado: *Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos*. fue realizado en el año 2005 en la Universidad de Massachusetts. Se analizó los elementos que influyen en el desarrollo de la profesionalización de la docencia mediante la medición de variables cualitativas y cuantitativas que analizaron la relación existente entre el tiempo laboral docente, recursos físicos de trabajo, distancia entre la vivienda y la institución educativa, así como autonomía laboral, vulneración por violencia, carga laboral, gestión institucional, reconocimiento social de la enseñanza, perfeccionamiento y salud. Aquí la palabra “Costos” alude a una

²² RODRÍGUEZ, María del Carmen y AGUILAR ALDRETE, María Helena. Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios: El rol de la familia [En línea].<< http://sistemadif.jalisco.gob.mx/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf > [citado en 2 de Julio de 2013].

²³ VILLARROEL, Marcela y WOODING, John. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. [en línea]. << www.rieoei.org/deloslectores/950Villarroel_2.PDF > [citado en 12 de Julio de 2013].

serie de factores negativos que afectan la calidad de vida del maestro en el ejercicio profesional de la docencia.

Para estos autores resulta claro que el concepto de calidad de vida, que se desentraña en otros procesos educativos resulta ambiguo en el análisis de estas complejas situaciones que influyen en el desempeño profesional de los docentes.

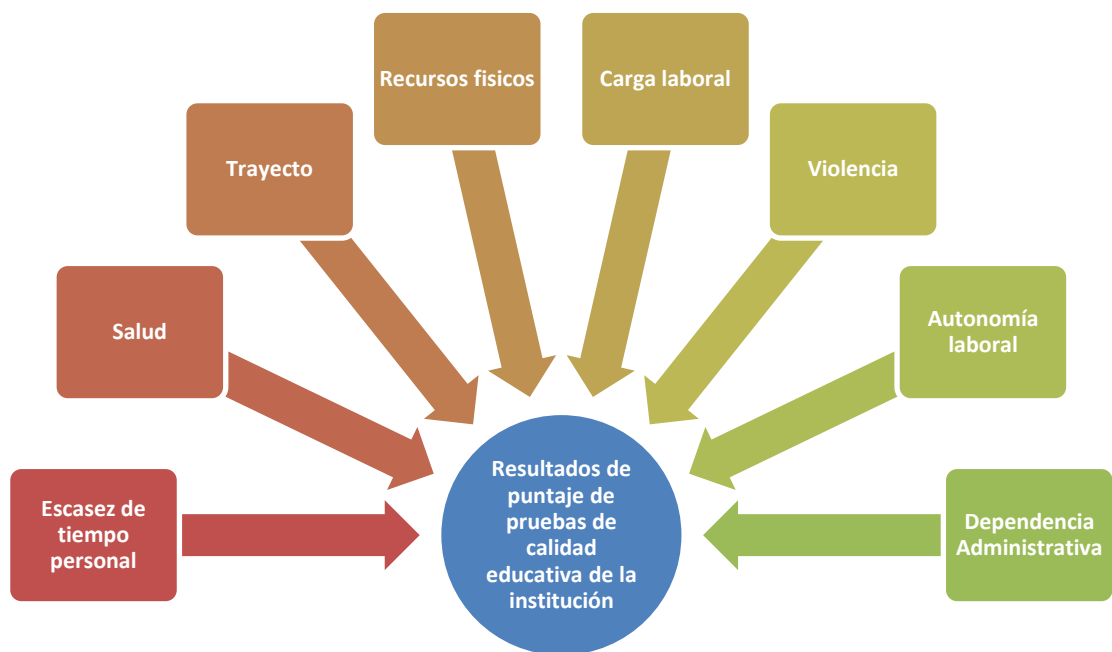
En consecuencia plantean un estudio con diseño mixto de investigación (CUALI/CUANTI) que se orienta a medir y comprender la influencia que ejercen estos proceso en el desempeño profesional docente. En la figura 1 se presentan las variables analizadas en este estudio como resultado de, puntaje de pruebas de calidad educativa de la institución que fueron analizadas

Dentro de los resultados de este estudio se encontró que a mayores “Costos”²⁴ del profesor, menor el nivel de logro de los alumnos. Reflejándose en el nivel de desempeño académico en las pruebas estatales de calidad. Y, a mayores inversiones del empleador, mejor el nivel de logros de los alumnos.

También se destaca en este estudio que la escasez de tiempo laboral y la sobrecarga laboral juega un papel importante en la proliferación de enfermedades laborales como el estrés psíquico, problemas gastrointestinales, de las articulaciones y otros, que disminuyen el desempeño físico, social y emocional de los docentes sometidos al mismo; de este modo, el tiempo es un recurso de gran valor en el manejo de la organización educativa.

²⁴ VILLARROEL, Marcel y WOODING, John. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. En: Revista Iberoamericana de Educación [en línea]. ISSN: 1681-5653 << http://www.rieoei.org/inv_edu41.htm> [citado en 2 de Julio de 2013]

Figura 1. Variables Analizadas.



Fuente: Marcela Villarroel y. John Wooding; 2002.

otro estudio denominado *Explorando a gestão do tempo de trabalho e profissionais de instituições de formação de desenvolvimento para uso do Brasil*²⁵ de Bossi Lain y Clara Bobbio²⁶ realizado en instituciones de formación para el empleo en Brasil tuvo como objetivo analizar los elementos, factores y circunstancia que juegan una papel incidente en el ejercicio del *tutor*²⁷. Debe aclararse que las condiciones de formación en los estados brasileños son independientes de una política educativa general de formación tecnológica en instituciones propiamente especializadas, estatales, pero administrativa y pedagógicamente independientes entre sí, de allí que su estudio fuese de carácter comparativo.

²⁵ BOSSI, Lain y BOBBIO, Clara. Explorando la gestión del tiempo de trabajo y desarrollo profesional en instituciones de instrucción para el empleo en Brasil. Congreso Nacional de Educación y formación laboral. Rio de Janeiro SENAI. 2010 [en línea]. ISSN: 1681-5653 << <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/2425355353bnhd482004>> [citado en 12 de Julio de 2013].

²⁶ *Ibíd.*, p. 8.

²⁷ *Ibíd.*, p. 9

El diseño de esta investigación fue de carácter mixto (CUALI-CUANTI) con enfoque recurrente, es decir, que los instrumentos utilizados tuviesen igual valor y aplicación en el proceso de medición. Dentro de los resultados encontrados en este estudio, se halló que la formación y calidad educativa de los jóvenes aprendices o *formando*²⁸ estuvo condicionado por el nivel de carga laboral, manejo individual del tiempo profesoral y la responsabilidad particular de manejo y preparación académica, esta última variable aparece como una de las más importantes en su incidencia con la calidad educativa. Como consecuencia se encontró un incremento de las enfermedades laborales propias de la profesión como arterioesclerosis, osteoporosis, estrés, depresión aguda, cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal con contestaciones y desaprobaciones hacia sí mismo y el trabajo.

En el ambiente laboral, cuando la gestión, el equipo directivo, la Inspección, etc. no favorecen el necesario ajuste entre los *guardiões* (tutores) y los objetivos a conseguir, aparecen aspectos tales como falta de energías, declive en el interés por los *formandos*,²⁹ percepción de éstos como frustrantes y desmotivados, alta deserción y deseo de renunciar a la profesión.

2.1.2. A Nivel Nacional. Durante el año 2011 los investigadores Francisco Restrepo Escobar y Angélica López Velásquez³⁰, presentaron los resultados de su estudio denominado: *La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)* el cual tuvo como objetivo estudiar los significados que las personas construyen sobre el entorno laboral, experiencias y sentidos del trabajo, impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral, estrategias y prácticas de afrontamiento ante las demandas organizacionales que se consideran inaceptables.

²⁸ *Ibíd.*, p. 12.

²⁹ BOSSI, Laín y BOBBIO, Clara. *Óp. cit.*, p. 8.

³⁰ *Ibíd.*, p. 23.

En esta investigación fue utilizado un diseño de investigación trasversal, con instrumentos como la encuesta, entrevista, grupo focal y registros fotográficos. En los cuales se analizó la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral atendiendo a las construcciones de significado subyacentes a operaciones desarrolladas en un cuádruple plano: (a) percepciones del entorno laboral, (b) experiencia y sentido del trabajo, (c) impacto psicosocial percibido y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales del personal docente de la Universidad de Antioquia.

Dentro de los resultados se encontró que más de la mitad de la población docente de la Universidad de Antioquía, consideró que las condiciones de trabajo son buenas y se adaptan a las demandas de la organización. En este estudio se encontró que “Cerca del 40% de la población encuestada experimenta situaciones de violencia en el trabajo, continuación e tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas”³¹.

En este estudio se llegó a la conclusión que los docentes están de acuerdo en que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizado por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones. Debido a que el estudio partió de las características del capitalismo organizacional en profesionales de la docencia universitaria, en un contexto de reorganización flexible del trabajo.

Otros autores, en el año 2012, Viviola Gómez Ortiz, Angélica María Hermosa y Esperanza Perilla³² presentaron en el 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las

³¹ RESTREPO ESCOBAR, Francisco y LÓPEZ VELÁSQUEZ, Angélica. La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). En: Memorias del XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración E Informática [en línea]. ISSN: 1681-5653 <<
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/antiores/xvii/docs/4K.pdf>> [citado en 12 de Julio de 2013].

³² GOMEZ ORTIZ, Viviola, HERMOSA, Angélica María y PERILLA, Esperanza. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. En: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización realizado por la Universidad de los Andes, los resultados de su investigación doctoral denominada: *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*; sus objetivos consisten en describir los factores psicosociales laborales (FPL) que caracterizan la ocupación de profesor universitario y comparar estos factores con otros grupos ocupacionales colombianos y de otros países (profesores de colegio, enfermeras, conductores, mixto, entre otros).

Las mismas autoras presentaron la prevalencia del síndrome de burnout, y malestar psicológico (ansiedad, depresión, síntomas psicosomáticos, disfunción social), tanto como evaluar la percepción de salud, problemáticas de salud y niveles de tensión arterial entre los docentes universitarios. Finalmente, establecieron el nivel de satisfacción laboral, las intenciones de abandono de la ocupación y las razones para estar o no satisfechos con la labor de docente universitario.

El diseño de la investigación fue de carácter no experimental, transversal y correlacionales con una metodología predominantemente cuantitativa aunque alimentadas por algunas entrevistas de tipo cualitativo. Los resultados tanto de la encuesta como de las entrevistas realizadas, permitieron identificar los siguientes factores psicosociales de riesgo como los más importantes para esta muestra de profesores universitarios: la inseguridad laboral, las demandas y carga laboral, las exigencias del cargo y el esfuerzo.

³³ Kelly Johana GÓMEZ JIMÉNEZ en el 2011 realizó un trabajo como proyecto de

1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización realizado por la Universidad de los Andes. [en línea].<< <http://www.factorpsicosociales.com/Primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion13/Trabajo48.pdf>> [citado en 12 de Julio de 2013].

³³ GÓMEZ JIMÉNEZ Kelly Johana realizó un trabajo como proyecto de grado en la maestría para Universidad

grado en la maestría para Universidad Industrial de Santander denominado: asignación académica, satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico en el contexto de la universidad.

El objetivo de esta investigación fue analizar la incidencia de la asignación académica en la satisfacción laboral y en la calidad de las prácticas pedagógicas, vemos que en efecto el nivel de actividad del docente influye en aspectos personales y laborales, en este sentido la *carga académica* puede convertirse en un factor de riesgo o en un factor estresor cuando restringe el desarrollo de otras actividades y el número de responsabilidades es muy alta e implica un alto grado de compromiso. Es decir que los niveles de actividad que maneja el docente tiene repercusiones en cómo se siente frente al ejercicio de su profesión y la calidad de lo que hace.

La perspectiva general es que los profesores disfrutan con la labor que desempeñan, se siente realizado con su trabajo, sin embargo la cantidad de trabajo, puede provocar en un momento determinado malestar y desgano. Con base en la teoría se evidencia que a pesar de que no se percibe profesores con síndrome SAP, el comportamiento y resultados obtenidos están en completa relación con los propuesto por el modelo teórico de Gil Monte (2005), presentes en el horizonte teórico, ellos presentan que ante factores Estresores, dentro de los cuales aparece *el tipo de organización de la institución*, una persona puede llegar a tener altos niveles de estrés que se van a manifestar en un deterioro cognitivo y emocional y que por lo tanto tiene repercusiones en la salud y el desempeño.

2.2 ELEMENTOS CONCEPTUALES INMANENTES PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE.

Con base en los antecedentes de investigación anteriormente planteados se resaltan ciertos elementos teórico-conceptuales que orientan los procesos de análisis de la labor docente durante su ejercicio Profesional. Dentro de estos conceptos se resaltan: el desarrollo profesional, el manejo del tiempo laboral, el desarrollo humano sostenible, la sostenibilidad del medio ambiente, la calidad educativa y la transversalización que realizan los enfoques basados en los modelos de desarrollo socioeconómico y por supuesto, la calidad de vida.

2.2.1 El Desarrollo Humano Sostenible como fundamento de la calidad educativa. El concepto de desarrollo sostenible es un concepto que abarca varias áreas, convirtiéndose esencialmente como equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad social y la protección ambiental. No obstante, en la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, realizada por la UNESCO en el año 2001, se agrega un nuevo enfoque en las cuestiones sociales, afirmando que "la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos"³⁴ se convierte en las raíces del desarrollo entendido no sólo en términos de crecimiento económico, sino también "como un medio para lograr un más satisfactorio intelectual, afectiva, moral y espiritual."³⁵ En esta visión, la diversidad cultural es el cuarto ámbito de la política de desarrollo sustentable.

Se incluyen los conceptos de sostenibilidad débil, la sostenibilidad y la ecología profunda. Diferentes concepciones también revelan una fuerte tensión entre ecocentrismo y el antropocentrismo. El concepto sigue estando mal definido y

³⁴ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA: UNESCO. Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural [en línea]. <<<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127162s.pdf>> [citado en 22 de septiembre de 2013].

³⁵ *Ibíd.* p. 2.

contiene una gran cantidad de debates sobre su definición. Durante los últimos diez años, varias organizaciones han tratado de medir y controlar la proximidad a lo que consideran la sostenibilidad mediante la aplicación de lo que se ha llamado métricas e indicadores de sustentabilidad. Los mismos países alientan a los países del tercer mundo para reducir la contaminación, que a veces impide el crecimiento. Algunos consideran que la aplicación del desarrollo sostenible implica un retorno a la pre-vida modernos.

En 1995, la Comisión de la ONU para el Desarrollo Sostenible aprobó un conjunto de indicadores de desarrollo sostenible, con el fin de servir de referencia para la elaboración o revisión de los indicadores nacionales de desarrollo sostenible, después de haber sido aprobado en 1996 y revisado en 2001 y 2007. El marco actual contiene 14 temas³⁶, los cuales son poco modificables desde la edición anterior, ver figura 2, temas manejados por desarrollo humano sostenible:

Cada uno de estos 14 temas (fig. 2), se divide en varios sub-temas, indicadores estándar y otros indicadores. Además de las Naciones Unidas, otras entidades también elaboran otros modelos de indicadores, tales como la Comisión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Global Environment Outlook (GEO)³⁷, los tres componentes del desarrollo sostenible.

³⁶ LAVIN, Sonia. Educación y Desarrollo Humano en América Latina y el Caribe. Convenio Andrés Bello, 2005., p. 34-35.

³⁷ MATEO PÉREZ, Miguel Ángel, Las contribuciones de Amartya Sen al Estudio sobre la Pobreza. Universidad de Alicante, España 2001, disponible en: <http://sincronia.cucsh.udg.mx/sen.htm>

Figura 2. Temas manejados sobre Desarrollo Humano Sostenible.



Fuente: Organización de las Naciones Unidas. Enfoque sobre Desarrollo Humano Sostenible. 2013.

2.2.2 La sostenibilidad del medio ambiente. Evoluciona con el tiempo y la experiencia, el desarrollo sostenible ha crecido en respuesta a las asimetrías globales y locales. La sostenibilidad ambiental es el mantenimiento de los componentes y funciones de manera sostenible de los ecosistemas, también puede ser denominado como la capacidad del medio ambiente y ha de mantener las condiciones de vida de las personas y otros seres vivos, teniendo en cuenta la habitabilidad, la belleza del entorno y su función como fuente de energía renovable.

Las Naciones Unidas, a través del punto séptimo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio insisten en asegurar o mejorar la sostenibilidad del medio ambiente, a través de cuatro objetivos principales:

1. Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas

- nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente.
2. Reducir significativamente la pérdida de biodiversidad.
 3. Reducir a la mitad la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable ya servicios básicos de saneamiento.
 4. Lograr en 2020 una mejora significativa en al menos cien millones de personas que viven por debajo del umbral de pobreza.³⁸

2.2.2.1 Sostenibilidad económica. La sostenibilidad económica, enmarcada en el contexto del desarrollo sostenible es un conjunto de medidas y políticas destinadas a incorporar las preocupaciones y conceptos ambientales y sociales. Los conceptos tradicionales de beneficios económicos añaden como factores a tener en cuenta los parámetros ambientales y socio- económicos, creando así una interconexión entre los distintos sectores. Por lo tanto, el beneficio no sólo se mide en su aspecto financiero, sino también en el medio ambiente y social, tanto en la correcta utilización de las materias primas, como los recursos humanos. También está la incorporación de una gestión más eficiente de los recursos naturales, ya sea mineral, materia prima, como la madera o la energía, para garantizar la explotación sostenible de los mismos, es decir, su funcionamiento sin poner en peligro su agotamiento, agregando valor a los elementos naturales y económicos.

2.2.2.2 Sostenibilidad socio-política. La sostenibilidad socio-política se centra en el equilibrio social, tanto en su desarrollo social como socio-económico. Es un vehículo para la humanización de la economía, mientras que al mismo tiempo, los objetivos sociales a desarrollar en humanos y componentes culturales.

En este sentido, se han desarrollado dos planes principales: el Programa 21 y los objetivos de desarrollo del milenio. La Agenda 21 es un plan integral de medidas que deben tomarse a nivel mundial, nacional y local por las organizaciones de las Naciones Unidas, los gobiernos y los grupos locales en muchas áreas en las que hay impactos ambientales significativos. En términos prácticos, es el intento más

³⁸ AGUILAR, Luis Armando. El Derecho al Desarrollo: Su exigencia dentro de la visión de un nuevo orden mundial. ITESO, Universidad Iberoamericana 1.999., p. 14-15.

ambicioso y completo para crear un nuevo estándar para el desarrollo de este siglo, con base en los conceptos de desarrollo sustentable.

En esta misma línea, Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) provienen de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, aprobada por los 191 Estados miembros el 8 de septiembre de 2000³⁹. Creado en un esfuerzo por sintetizar los acuerdos internacionales alcanzados en diversas cumbres mundiales durante la década de 1990 en relación con el medio ambiente y el desarrollo, los derechos de la mujer, el desarrollo social, la lucha contra el racismo, entre otras cosas, la Declaración tiene una serie de compromisos concretos que, de cumplirse en la fecha prevista, de acuerdo con los indicadores cuantitativos que les acompañan, mejorará la suerte de la humanidad en este siglo. Esta declaración establece que⁴⁰ "No se ahorrará ningún esfuerzo para liberar a hombres, mujeres y niños de las condiciones abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema", tratando de reducir los niveles de pobreza, el analfabetismo y la promoción del bienestar social. Estos proyectos son monitoreados con base en el índice de desarrollo humano, que es una medida comparativa que abarca tres dimensiones: la riqueza, la educación y la esperanza de vida. En este sentido, el desarrollo humano sostenible determina que el desarrollo es endógeno y exógeno, dinámico, y abarca todas las dimensiones de la experiencia humana.

2.3 LA CALIDAD EDUCATIVA.

La Educación con calidad es un tema que ha tomado un papel protagónico en las últimas décadas dentro de las políticas sociales, educativas y económicas de las sociedades contemporáneas como indicador de desarrollo, calidad de vida y preparación adecuada de la población para enfrentarse a un mundo cada vez más

³⁹ JIMÉNEZ HERRERO, Luis Miguel. Desarrollo Sostenible y Economía Ecológica. Síntesis. Madrid 1996., p. 11-12.

⁴⁰ DULITZKY, Ariel; ALVAREZ, Ignacio. El Desarrollo Humano Sustentable como Derecho Humano. Revista Futuros, N°1 Año 2003, Vol. 1., p. 32.

globalizado. En estas circunstancias, la familia, la sociedad civil y el Estado han volcado sus ojos en cada uno de los componentes que integran el sistema educativo, a fin de brindar mejores condiciones biopsicosociales con base en los derechos humanos, el enfoque de género, y los enfoques multiculturales. La escuela ha revertido su mirada a los educadores en la restauración de su dignidad y los elementos necesarios que permitan el acto de enseñar, porque los cambios necesarios para una educación de calidad se manifiestan antes que los paradigmas internos como el descanso, creencias y valores arraigados en el acto de enseñar.

Cuando los maestros se dan cuenta de estas nuevas perspectivas, dan el primer paso para cambiar y convertirse en agentes de cambio. ⁴¹.”Hoy la Escuela pretende ser un espacio de rupturas, transformaciones y la construcción de una sociedad verdaderamente democrática Bajo estas circunstancias su primer deber como institución socializadora, es la construcción de su base pedagógica y brindar formación en los cuatro saberes”: la adquisición de aprender a conocer, es decir, los instrumentos de la comprensión, ⁴² “Aprender a hacer, para poder actuar sobre el medio ambiente, aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas y aprender a ser, muy esencial e integra los tres anteriores”.

Así, el propósito de este análisis es identificar la importancia de la labor pedagógica y herramientas de planificación, metodología y registro para la consolidación de una acción docente bajo la acción-reflexión-acción. Debido a esto se quiere investigar si los educadores y la escuela se han asegurado de que los alumnos aprendan con calidad y que son capaces de desarrollar su autonomía

⁴¹ GONZÁLEZ BALTAZAR, Raquel., HIDALGO SANTACRUZ, Gustavo. y SALAZAR ESTRADA, José Guadalupe: Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización, Revista Psicología y Salud, Vol. 17, N° 0. 2007., Universidad Veracruziana. Xalapa. México., p. 23.

⁴² DELORS, Jacques. Los cuatro pilares de la educación. La educación encierra un tesoro. UNESCO [en línea]. 1997. << http://formacioncontinua.sep.gob.mx/sites/cursobasico09/anexos/4-Los_4_Pilares_de_la_Educacion.pdf >> [citado en 24 de septiembre de 2013].

intelectual. Además de promover una profunda reflexión sobre el papel del profesor en el proceso educativo como un actor capaz de asegurar a los alumnos su derecho a aprender y desarrollarse de acuerdo con sus limitaciones y capacidades, sin perder de vista las posibilidades que ofrece y exige la sociedad actual. Educar es difícil, es laborioso, requiere dedicación, especialmente a los más necesitados. Problemas de transferencia se presentan a diario. Así se encuentra que la reflexión sobre el trabajo del profesor es indispensable para que tales deficiencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje se resuelvan. El maestro, en esta perspectiva, juega un papel esencial, no sólo en la transmisión de información, sino sobre todo en el desarrollo de situaciones que permitan cumplir el objetivo para obtener y descubrir los elementos educativos que aún no se conocen. Igualmente importantes son las interacciones entre los estudiantes y cambios producidos. El maestro que reconoce sus limitaciones, trabaja para el crecimiento colectivo, respeta las diferencias individuales y crecer a partir de sus errores e incertidumbres y es ciertamente capaz de cambiar el curso de la calidad educativa.

El aprendizaje es la construcción de habilidades y capacidades a través de la reflexión personal con base a los dispositivos sociales de transmisión cultural. Es una forma de apropiación y reinterpretación de la cultura por parte del sujeto, e interactúa con su desarrollo. Siendo un proceso articulado con la construcción de la subjetividad, moviliza conocimiento, afectivo, estético, recreativo, social y físico.

Analizando este concepto, se entiende que, aunque se entrelazan procesos distintos en la educación: el aprendizaje y la enseñanza, por lo que es imposible separarlos como partes constitutivas de la acción pedagógica y la razón de ser de las instituciones de formación: el proceso de aprendizaje del estudiante y la forma de enseñar del docente.

*Igualmente, Salazar*⁴³ establece la reflexión emancipadora, dentro del patrón diario de los maestros, directores, técnicos y especialistas en la enseñanza cuando habla de la práctica pedagógica y la actitud hacia las cuestiones que ponen en creencias y valores en su desempeño como educadores, lo que demuestra claramente que un nuevo orden se instituyó en la organización de la sociedad en general, y como tal es el papel de la educación quien la acompañará a fin de promover la pedagogía liberadora, democrática, autónoma y capaz de proporcionar los mecanismos individuales (habilidades y competencias) necesarios para consolidarse como una parte integral de la sociedad y sus instituciones.

En consecuencia, educar es un proceso constructivo y de vida permanente que va a la escuela y de la escuela a la vida, es la articulación de los conocimientos y redes de información. Tiene carácter histórico y cultural, que se inculca en todos los que representan concretamente el proceso educativo cuando se actúa en la sociedad, en la cual se interactúa, es el lugar donde se afirman los derechos humanos, donde se asume la identidad profesional como una parte fundamental de una empresa que se aproxima a la diversidad humana.

Ante esta perspectiva, el aprendizaje es la construcción de habilidades y capacidades a través de la reflexión personal y sus elementos sociales de transmisión cultural. Según Perrenoud⁴⁴, la competencia educativa puede ser considerada como la "capacidad para actuar de manera eficaz en un tipo particular de situación basándose en el conocimiento, pero sin limitarse a ellos"⁴⁵. Esto no es la pura y simple aplicación de conocimiento, modelos de acción o procedimientos.

⁴³ SALAZAR, Boris. Qué hacer con la educación: algunas ideas para comenzar. [en línea]. <<http://www.fenalprou.org.co/construyendo-la-propuesta/389-que-hacer-con-la-educacion-algunas-ideas-para-comenzar.html>> [citado en 25 de septiembre de 2013]

⁴⁴ PERRENOUD, Philippe. La formación de los docentes en el siglo XXI. Universidad de Ginebra. Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación. [en línea]. <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html> [citado en 25 de septiembre de 2013]

⁴⁵ *Ibíd.*

Por lo tanto, "la competencia educativa es la capacidad de movilizar a un conocimiento de materias, habilidades y actitudes para resolver problemas y tomar decisiones adecuadas"⁴⁶. Es una forma de apropiación y reinterpretación de la cultura por parte del sujeto, e interactuar con su desarrollo integral. Desde el trabajo por un proceso de competencias articuladas con la construcción de la subjetividad, moviliza lo cognitivo, afectivo, estético, recreativo, social y físico. El trabajo del profesor y las relaciones que establece en el aula son fundamentales para el proceso de democratización y la promoción de la educación de calidad. El profesor debe ser consciente y comprometido con su práctica. Trabajar con la innovación sin descuidar la planificación de sus acciones, ya que el proceso educativo requiere organización sistemática, sin renunciar a los principios de libertad, llamar a las necesidades individuales y colectivas, las oportunidades para todos y la formación para la ciudadanía. El profesor es sujeto activo e innegable dentro del proceso pedagógico.

2.3.1 La calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral (CVL) es una cuestión que ha sido objeto de numerosas investigaciones, sin embargo, no parten del consenso entre autores con respecto a su origen, los modelos de definición y explicación. En cuanto a la génesis de CVL se presentan esencialmente dos perspectivas. En opinión de algunos autores⁴⁷, el estudio de este tema apareció en los años 50's dentro de la tradición humanista y científica de las ciencias sociales.

Para Saklani⁴⁸ esta corriente hace hincapié en la necesidad de las personas para desarrollar un trabajo significativo y constituyen una fuente de satisfacción, así como la participación en las decisiones que afectan a su entorno de trabajo.

De las diversas investigaciones, se destacan como el movimiento más relevante

⁴⁶ ZAVALA, Vidiella. La práctica educativa: como enseñar. Barcelona: Grao., p. 32.

⁴⁷ *Ibíd.* p. 65-66.

⁴⁸ SAKLANI, Arun. Calidad de vida en el contexto educativo indio: Una investigación empírica. Revista Decisión. 2012., p.101-132. [en línea]. <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/2443/1/ulfp035819_tm.pdf> [citado en 22 de septiembre de 2013]

de la Escuela de Relaciones Humanas demuestra la importancia de las personas en las organizaciones, los estudios de Elton Mayo en la Western Electric⁴⁹, que resultó ser de suma importancia para el análisis del comportamiento humano en relación con el trabajo y la motivación de las personas en la consecución de los objetivos de la organización, y las investigaciones, el de Eric Trist⁵⁰ en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres. En los años 50's, Herzberg, Mausner y Snyderman⁵¹ crearon una de las primeras afirmaciones de la Calidad de Vida Laboral, en particular, la recompensa al empleado con un mejor rendimiento y hacer que se sienta como una parte indispensable de los procesos organizacionales. A fin de conseguir que creara un sentido de compromiso con la organización y la cohesión a través de esta relación para obtener la calidad deseada en los servicios y productos.

En vista de otros autores, el concepto de CVL⁵² sólo aparece en los años 70 del siglo XX, siendo estudiado por Louis Davis, quien creó el Centro para la Calidad de Vida Laboral en los Estados Unidos. Varios términos como "humanización del trabajo", "democracia industrial", "democracia en el trabajo" y "rediseño del trabajo" y más tarde la calidad de vida en el trabajo, se utilizan indistintamente para designar el mismo tema. Sin importar el nombre, muchos estudios demostraron la necesidad de los individuos de crear valor en las organizaciones ayudándoles a crecer e involucrarlos en la toma de decisiones.

*Para otro autor, Walton*⁵³ La Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) es visto como un resultado de la combinación de varias dimensiones básicas de la realización de actividades, así como otras dimensiones que no son directamente dependientes

⁴⁹SORIA MURILLO, Víctor. Relaciones Humanas, Noriega Editores. Segunda edición. México D.F. 1994., p. 12-13.

⁵⁰Ibid. p.45.

⁵¹HERZBERG, Frederick, MAUSNER, Bernard Y SNYDERMAN, Bárbara. La motivación en el Trabajo. 2da Edición. New York: John Wiley., p. 45-49.

⁵²Ibid. p. 45-49.

⁵³SEGURADO TORRES, Almudena y AGULLÓ, Esteban Tomás. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, Psicothema, Vol. 14, No. 2, 2002. Madrid, España., p. 23.

de tareas, capaces de producir la motivación y la satisfacción en diferentes niveles, y dar lugar a diferentes tipos de actividades y los comportamientos de los individuos dentro de una organización.

*Recientemente, Huang, Chi y Lawyer*⁵⁴ refuerzan la opinión de que la QVT requiere de condiciones y medio ambiente laborales propicias para el mismo; este estudio analizó los diversos estilos de vida e identificó cuatro dimensiones, a saber: el equilibrio entre trabajo y familia, auto-reconocimiento, compensación y supervisión.

A pesar de las divergencias con respecto a la conceptualización de la CVL, no parece haber un cierto consenso sobre el hecho de que es una construcción que se ocupa del bienestar del individuo en relación con su trabajo, en la medida en que sus experiencias son gratificantes y satisfactorias. Algunos de los aspectos clave para la CVL individuales parecen ser las tareas que realiza, el entorno físico y social en el que opera, el sistema de carrera y la relación entre la vida laboral y la vida en general.

*Hackman y Oldham*⁵⁵, proponen es un modelo donde hace hincapié en la construcción de CVL en relación con la interacción entre el ambiente de trabajo y de las necesidades personales, teniendo en cuenta que cuando el lugar de trabajo es capaz de satisfacer las necesidades personales, es un efecto de interacción positiva que puede conducir a la alta calidad de vida en el trabajo. El modelo también postula tres variables principales, a saber, las dimensiones de la tarea por ejemplo, rango de capacidades, la identidad de la tarea, la importancia de tareas, autonomía, y las relaciones interpersonales; los estados psicológicos críticos, el sentido del trabajo, la responsabilidad y el trabajo conocimiento de los resultados

⁵⁴ HUANG, T.-J, CHI, S.-C., & LAWLER, J. J. The relation ship between expatriates personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of uman Resource Management*, Vol 16 n°9, 2005.

⁵⁵ ESPINOSA, Malva. y MORRIS, Pablo. *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*, Santiago de Chile, Chile.(2013)

de trabajo; y los resultados personales y de trabajo, la motivación interna para trabajar, satisfacciones específicas, producir un trabajo de alta calidad, bajo ausentismo y la satisfacción general con el trabajo).

2.3.2 El desarrollo profesional en el ejercicio de la docencia. La discusión de la profesionalización de la enseñanza ha sido uno de los temas clave de las reformas educativas. En Colombia, esta preocupación ha sido objeto de reflexión crítica de los diferentes grupos y asociaciones de investigación, además de estar presente en los documentos actuales de política educativa.

La profesionalización de la enseñanza como un proceso de construcción de la identidad, es muy complejo y no puede darse por decreto o exclusión, por lo que es necesario incorporar la búsqueda y la construcción de una nueva representación –o una nueva dirección - de la enseñanza como actividad profesional. Por lo tanto, también es necesario que el profesional forme parte de los proyectos personales y colectivos y el desarrollo profesional de los docentes.

Sin embargo se hace necesario definir el significado de este concepto. Se entiende el desarrollo profesional de los docentes como un proceso individual y colectivo que debe llevarse a cabo en el lugar de la enseñanza: la institución educativa, y que contribuye al desarrollo de sus competencias profesionales a través de experiencias de distinta naturaleza, tanto formal como informal. El concepto de desarrollo profesional ha estado cambiando durante la última década, este cambio está impulsado por los avances en la comprensión de cómo se produce el proceso de aprender a enseñar. En los últimos tiempos, se ha estado considerando el desarrollo profesional como un proceso a largo plazo, que integra diferentes tipos de oportunidades y experiencias planificadas de forma sistemática para promover el crecimiento y desarrollo de los profesores.

Se entiende el desarrollo profesional de los profesores como aquel proceso que enmarcan en su misma labor para la búsqueda de la identidad profesional docente que se define por ellos mismos y también como son definidos por otros. Se trata de una construcción del mismo profesional que evoluciona a lo largo de sus carreras. Esta búsqueda puede ser influenciada por la escuela, las reformas y los contextos políticos, y la integración del compromiso personal, voluntad de aprender y enseñar, las creencias, los valores, el conocimiento de las materias que enseñan y cómo lo enseñan.

Mucho se ha escrito acerca de la influencia que los cambios sociales actuales están teniendo en la sociedad misma, en la educación, en las escuelas y en el trabajo de los profesores. Siempre se supo que la profesión docente es una "profesión de conocimiento". El conocimiento, el saber ha sido el elemento de legitimación de la profesión docente y la justificación de la enseñanza se ha basado en el compromiso de transformar este conocimiento en el aprendizaje relevante para los estudiantes. Al respecto el profesor Zabalza afirmó que el oficio de educar se convierte en "la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día, es el principio de la supervivencia inevitable"⁵⁶. Por lo tanto, para los profesores, ser un maestro en el siglo XXI requiere el supuesto de que el conocimiento y los estudiantes (las materias primas con las que trabajan) giran a una velocidad más alta a la que se está acostumbrado y que para seguir respondiendo adecuadamente al derecho de los estudiantes a aprender, se tiene que hacer un mayor esfuerzo para seguir aprendiendo.

Más recientemente, en la Segunda Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, que se celebró en Buenos Aires el 29 y 30 de marzo de 2007, se presentó un documento de discusión sobre políticas educativas en el que se declaró: "los maestros son actores claves para

⁵⁶ ZABALZA, Miguel Ángel. Los Nuevos Horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje. una lectura dialéctica de la relación entre formación, trabajo y desarrollo personal a lo largo de la vida). In A. MONCLÚS, Estella (ed.), Formación y Empleo: Enseñanza y competencias. Granada: Comares, pp. 165-198.

garantizar el derecho a la educación de la población y contribuir a la mejora de las políticas educativas en la región"⁵⁷.

En paralelo con el estudio de la OCDE⁵⁸, la prestigiosa American Educational Research Association (AERA) ha hecho público el informe donde trata de resumir los resultados de la investigación que se ha hecho en Formación del Profesorado, y proponer políticas educativas que tengan en cuenta estos resultados. Establece "En todos los países existe un consenso emergente de que los maestros influyen significativamente en el aprendizaje del estudiante y la eficacia de la escuela"⁵⁹. En la misma línea, Linda Darling-Hammond en una publicación realizada en el año 2000 afirmó que el aprendizaje del estudiante "depende principalmente de lo que saben los maestros y lo que puede hacer."⁶⁰. Este análisis se ha enfocado hacia un aspecto fundamental de las discusiones acerca de la profesión docente: los procesos utilizados por los profesores en su aprendizaje, los procesos de desarrollo y mejora de su repertorio de habilidades. Es importante recordar que no se está comenzando desde cero, el desarrollo profesional de los maestros y el análisis de los procesos de aprender a enseñar ha sido una preocupación constante de los investigadores de la educación en las últimas décadas. Han existido cientos de investigaciones y decenas de revisiones con el fin de entender estos procesos.

Estas obras, así como artículos de revisión recientemente publicados en revistas especializadas permiten construir un panorama bastante actualizado con respecto

⁵⁷ VÉLAZ DE MEDRANO, Consuelo y VAILLANT, Denise. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Organización de Estados Iberoamericanos. En: Políticas para un desarrollo Profesional Docente Efectivo. Santillana: Madrid. Colección Metas Educativas. 2010., p. 34-35.

⁵⁸ SANZ VALLEJO, Virgilio. *Et al.* Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España. Informe temático de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). [en línea]. <<<http://www.oecd.org/fr/espagne/17940910.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013]

⁵⁹ COCHRAN-SMITH, Marilyn, FRIES, Kim y ZEICHNER, Kenneth. Estudio sobre la formación del profesorado en los Estados Unidos: descripción del informe del comité de la American Educational Research Association (AERA) sobre investigación y formación del profesorado. 2006., [en línea]. <<http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_04.pdf> [citado en 18 de Agosto de 2013]., p. 12-13.

⁶⁰ DARLING-HAMMOND, Linda. Desarrollo Profesional de los Maestros. [en línea]. ISSN: 1681-565. En: Serie Cuadernos de Discusión. Secretaría de formación pública de México. [en línea]. <<<http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad9/cuad9.pdf>> [citado en 2 de Julio de 2013]

al conocimiento acumulado sobre el proceso de aprender a enseñar, en todos sus aspectos. Con base en estos comentarios, se puede conocer la situación actual y establecer un cuerpo de conocimiento acumulado suficiente para empezar a responder a dos preguntas: ¿Cómo se aprende a enseñar y, Es profesional mi labor?

Para continuar se hace necesario establecer el concepto de desarrollo profesional de los maestros. En el actual contexto se hace referencia a otras nociones: la educación permanente, educación continua, capacitación y formación para trabajo, el desarrollo de los recursos humanos, el aprendizaje permanente, la formación o cursos de actualización⁶¹. Sin embargo, el término desarrollo profesional es el más adecuado al referirse al ejercicio docente de manera profesional. Por otro lado, el concepto de "desarrollo" tiene una connotación de evolución y continuidad que supera la contraposición tradicional entre formación inicial y continua de los docentes.

Rudduck se refiere al desarrollo profesional del docente como "la habilidad del maestro para mantener la curiosidad acerca de su clase, identificar intereses significativos en los procesos de enseñanza y aprendizaje para valorar y buscar el diálogo con colegas experimentados para apoyar el análisis de situaciones"⁶². Desde este punto de vista, el desarrollo profesional de los maestros puede ser entendido como una actitud permanente de investigación, de hacer preguntas y buscar soluciones.

A continuación, se presentan algunas de las últimas definiciones de desarrollo profesional de los maestros, formulada por autores destacados: Informes internacionales recientes han centrado sus investigaciones y destacan el

⁶¹ TERIGI, Flavia. Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. GTD-PREAL. No 50. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). 2010., p 146.

⁶² RUDDUCK, Jean. Innovación y Cambio: El Desarrollo de la Participación y la Comprensión, Sevilla: Publicaciones. Movimiento Cooperativo de la Escuela Popular. 999., p 125.

importante papel de los profesores en las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, el informe publicado recientemente por la OCDE⁶³: Los docentes son importantes: Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España.

La obra señala que los maestros tienen, o tienen que ser tenidos en cuenta en la mejora de la calidad de la educación que reciben los estudiantes. En este informe se señala:

En la actualidad hay una cantidad considerable de investigación que indica que la calidad de los profesores y su manera de enseñar es el factor más importante para explicar los resultados de los estudiantes. También hay pruebas de que los profesores varían en su eficacia. Las diferencias en los resultados del estudiante son a veces más dentro de una escuela que entre escuelas. La enseñanza es un trabajo exigente y no cualquiera puede ser un maestro eficaz y mantener su efectividad con el tiempo.⁶⁴

Este informe refleja la preocupación a nivel internacional respecto a los maestros: cómo hacer de la docencia una profesión atractiva, es decir, la forma de mantener a los mejores maestros en la escuela y cómo los maestros pueden seguir aprendiendo a lo largo de sus carreras.

⁶⁵ “El desarrollo profesional de los docentes va un paso más allá de ser meramente informativa, implica la adaptación al cambio con el fin de modificar las actividades de enseñanza y aprendizaje, para cambiar las actitudes de los maestros y los resultados educativos de los estudiantes. El desarrollo profesional de los docentes está preocupado por las necesidades de la persona, profesional y organizacional”.

⁶³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

⁶⁴ SANZ VALLEJO, Virgilio; ORTIZ GORDO, Ernesto y ÁLVAREZ PRIETO, Juan José. Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En: Serie Cuadernos de Discusión. Secretaría de formación pública de México. [en línea]. << <http://www.oecd.org/fr/espagne/17940910.pdf>> [citado en 22 de Julio de 2013].

⁶⁵ CASES, Imma. Un estudio de casos sobre el crecimiento personal del profesorado. En: IMBERNÓN, Francisco. (Coord.), La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. Reflexión y experiencias de investigación educativa. Barcelona: Graó., p. 120-121.

Para Michael Fullan: "El desarrollo profesional de los docentes es un área amplia para incluir cualquier actividad o proceso que busque mejorar las habilidades, las actitudes y las acciones sobre las funciones actuales y futuras"⁶⁶. Asimismo para Sparks y Loucks este "Se define como cualquier proceso que mejora los conocimientos, habilidades y actitudes de los maestros"⁶⁷.

Por otro lado, la profesionalización de la docencia también pretende mejorar la capacidad de control sobre las propias condiciones de trabajo, la progresión de la condición profesional y docente de carrera, de modo que el desarrollo profesional de los maestros incluye todas las experiencias de aprendizaje naturales, de planificación e intento consciente, directa o indirectamente, de cómo estas acciones benefician a las personas, grupos o escuelas y contribuir a la mejora de la calidad de la educación en las aulas. Es el proceso por el cual

Los profesores, solos o acompañados, revisan, desarrollan y renuevan su compromiso como agentes de cambio para los fines morales de la educación y adquieran y desarrollen los conocimientos, las habilidades y la inteligencia emocional esenciales para el pensamiento profesional, la planificación y la práctica con los niños, los jóvenes y sus colegas a través de cada etapa de su vida como maestros.⁶⁸

Cuando este enfoque existe en la institución educativa, se mejoran las oportunidades para que los educadores trabajen para promover las capacidades creativas y reflexivas, que a su vez, les permite mejorar sus prácticas. Por tanto, el desarrollo profesional de los docentes es el crecimiento profesional que el docente adquiere como resultado de su experiencia y el análisis sistemático de su propia práctica. Es un proceso dentro-fuera. Como puede verse, esta configuración permite entender el desarrollo profesional de los maestros como un proceso, que puede ser individual o colectiva, y que además se debe contextualizar dentro del lugar de trabajo de los profesores - la escuela, el colegio,

⁶⁶ FULLAN, Michael. Las Fuerzas de Cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa. Madrid: Akal, p. 3.

⁶⁷ SPARKS, Langer y LOUCK, Horsley. Modelos de desarrollo del personal: Manual de investigación sobre la formación del profesorado. New. York. MacMillan. 1990., p 234-250.

⁶⁸ *Ibíd.*, p 233.

entidad de formación, entre otras - y que contribuyen para el desarrollo de sus competencias profesionales a través de experiencias de diversos tipos, tanto formales como informales.

Puede acotarse que el desarrollo profesional se entiende como un proceso a largo plazo que reconoce que los profesores aprenden con el tiempo. Por lo tanto, se considera que las experiencias son más eficaces si se permiten a los maestros que estos relacionen nuevas experiencias con su conocimiento previo. Para ello, es necesario hacer un seguimiento adecuado, imprescindible para que se produzca el cambio. Así mismo el desarrollo profesional debe asumirse como un proceso que tiene lugar en contextos específicos. En lugar de la formación tradicional, que no se refiere a la situación de las prácticas de formación en el aula, las experiencias más efectivas para el desarrollo profesional de los maestros son aquellos que se basan en la escuela y que se relacionan con las actividades diarias realizadas por los maestros. Asimismo, este se encuentra relacionado con los procesos de reforma de la escuela, siempre que con ello se entiende como un proceso que tiende a reconstruir la cultura de la escuela en la que los maestros están involucrados como profesionales.

Bajo este modelo, el profesor debe ser visto como un profesional reflexivo, alguien que tiene un conocimiento previo, pero que no descarta realizar una reflexión acerca de su experiencia diaria. Por lo tanto, las actividades de desarrollo profesional consisten en ayudar a los profesores a construir nuevas teorías y nuevas prácticas de enseñanza y aprendizaje.

El desarrollo profesional está diseñado como un proceso de colaboración, incluso si se asume que puede haber espacio para el trabajo aislado y reflexión. El desarrollo profesional puede adoptar diferentes formas en diferentes contextos. Por lo tanto, hay uno y sólo un modelo de desarrollo profesional que es eficaz y aplicable en todas las instituciones de educación. Las escuelas y los profesores

deben evaluar sus propias necesidades, creencias y prácticas culturales para decidir qué modelo de desarrollo profesional existente puede ser el más beneficioso.

2.3.3 La organización del tiempo laboral. El tiempo de trabajo se puede definir en torno a algunos referentes: El primero, normativo, determina como el tiempo de instrucción se mide en horas, regulares y la presencia complementaria frente a los estudiantes⁶⁹. Este tiempo de enseñanza, también conocido como horario laboral varía en función de la relación laboral, y el campo de disciplina (general o especializada)⁷⁰. Este tiempo también se puede ajustar para tareas específicas, tales como, por ejemplo, el tiempo asignado a la coordinación académica o disciplinar. En la labor docente, antes de una clase o grupo de estudiantes, se unen el tiempo, medido en horas de clase, diseñado para la evaluación, la orientación y la recuperación colectiva de los estudiantes en las reuniones relacionadas con la de su proceso formativo; este se realiza mediante el diseño de día de trabajo o record de actividades diarias.

La segunda no se refiere a las horas de clase; está orientado al momento propiamente dicho de enseñar. Cuando se enseña a tiempo, el cual es medible en horas de clase, añade un conjunto de actividades no contenidas. Los maestros desarrollan, con remuneración o no, las actividades de clase o su coordinación, y la supervisión de las pasantías, trabajos o proyectos de los estudiantes, visitas programadas. La participación en proyectos sociales, culturales y educativos, los consejos de clase, escuela deliberativa. Para estas actividades y tareas, impuestas o aceptadas, también requiere el momento de la preparación y corrección de ejercicios, pruebas y tareas, seguidos por los contactos con los padres y estudiantes. Lo anterior corresponde a un tiempo que no está inscrito en

⁶⁹ BRUNI, Joan. Carlos. Tiempo y Trabajo Intelectual: Tiempo Social, Sao Pablo: Hvmantas. v. 3, n. 1-2, 1991. p. 155-168.

⁷⁰ PELAGE, Andrew y ROGER, Johansen. El tiempo de trabajo docente como mecanismo de desarrollo para la reconstrucción de la profesión docente en la secundaria. Revista de Sociología del trabajo, Francia. Bolonga, n. 74-75, p. 312-325, 1999.

un tiempo especificado y depende del campo disciplinario en el que se inserta el maestro, así como la práctica de diseño y su capacidad profesional.⁷¹ “Es un momento difícil de medir, ya que es apenas visible”.

Cuando se hace en la escuela, a menudo es el tiempo establecido y el tiempo de clase, y el tipo de educación. Sin embargo, para una buena parte de los profesores, las actividades y las tareas se llevan a cabo fuera de la escuela, a menudo en los hogares dando como resultado una escasa evaluación y control por parte de los líderes del sistema escolar.

Estas formas de experimentar el trabajo a tiempo se diferencian de acuerdo a la posición en el proceso productivo. Los que están empleados experimentarán una distinción entre el tiempo del empresario y en su tiempo "propio"⁷². Es un tiempo de construcción social, en los cuales se establece no solo las formas de conducta, sino las relaciones laborales, mediante la apropiación de la expresión construida por Marx en la "compresión del tiempo y el espacio"⁷³, En este capítulo se menciona como el capitalismo ha construido instrumentos, entre ellos, el reloj, para asociar el ritmo más rápido de la disciplina laboral y el control.

En este mismo orden de presentación es importante tener en cuenta en el trabajo de los profesores, el reloj, como una parte constitutiva de la organización del trabajo y él materializa la idea de la clase a tiempo, medido en minutos, conocido en todos los países, como el término de jornada laboral. Sin embargo, el trabajo efectivamente realizado y medido por el reloj no es suficiente para entender la enseñanza. La hora es ante todo un sistema de relaciones sociales históricamente construidas⁷⁴. El trabajo con base en el tiempo de la enseñanza parece romper

⁷¹ *Ibíd.*, p. 24.

⁷² THOMSON, Edward Palmer. *Tiempo, Disciplina en el Trabajo y Capitalismo Industrial* Trad. EICHERMBERG, Rosaura. *En: Costumbres en Común. Cultura Libre*. 1995., p. 156.157.

⁷³ *Ibíd.*, p. 122.

⁷⁴ PELAGE, Andrew y ROGER, Johansen. *El tiempo de trabajo docente como mecanismo de desarrollo para la reconstrucción de la profesión docente en la secundaria*. *Revista de Sociología del trabajo*, Francia. Bolonga,

con el tiempo medido por el reloj: “lineal, medible, predecible”⁷⁵. En consecuencia, no estaría sujeta a la misma productividad la temporalidad que se basa también en el tiempo de cálculo de las operaciones y actividades y la reducción de su duración mediante las actividades que el tiempo laboral no puede medir.

Algunos autores, como Andrew Pelage y Roger Johansen⁷⁶ así como para la Unión Europea⁷⁷ hacen necesario distinguir el tiempo de clase, en presencia de la enseñanza global. El estudio Eurydice⁷⁸ conceptualiza tiempo, enseñando como el número de horas frente a la clase, y en general, tiempo de trabajo, el número total de horas de trabajo, incluyendo no sólo la enseñanza, sino también las actividades fuera del aula (en la misma institución educativa o en otro espacio) como preparación y corrección de las actividades estudiantiles.

De acuerdo a lo anterior, el tiempo a la enseñanza plantea un doble problema. La primera se refiere al conocimiento y reconocimiento de este trabajo, apenas visible al ojo exterior - padres, estudiantes, administradores y trabajadores de esa institución-, e incluso los propios profesores no distinguen como medir el trabajo realizado fuera de la escuela. El segundo problema se refiere a la tensión entre la vida privada y profesional⁷⁹, el lugar de este tipo de trabajo en la vida cotidiana de los profesores y, más en particular, de los profesores, entre esa mayoría que trabaja en el campo de la educación, que siguen siendo objeto de derechos e imposiciones internas.

El uso del tiempo de trabajo de los docentes esconde reservas de tiempo para

n. 74-75, p. 312-325, 1999.

⁷⁵Ibíd. p. 366.

⁷⁶Ibíd. p. 342.

⁷⁷UNIÓN EUROPEA. Un análisis de la educación en la sociedad contemporánea. Educación formación y Juventud. Año de Publicación 2012 [en línea]. ISSN: 1681-5653 << http://europa.eu/pol/educ/index_es.htm >> [citado en 22 de Julio de 2013].

⁷⁸UNIÓN EUROPEA. Eurydice. La red europea de información en educación. [en línea]. <<<http://www.mecd.gob.es/dctm/eurydice/que-es-urydice/euryquefolleto.pdf> >> [citado en 22 de Julio de 2013].

⁷⁹ UNIÓN EUROPEA. Un análisis de la educación en la sociedad contemporánea. Educación formación y Juventud. Año de Publicación 2012 [en línea]. ISSN: 1681-5653 << http://europa.eu/pol/educ/index_es.htm >> [citado en 22 de Julio de 2013].

movilizarse, no se refieren a los cambios en el sentido estricto, en las horas de trabajo, pero si el compromiso de los docentes, es decir el alargamiento de las obligaciones de los docentes.

Hay una gran variedad de medidas, sin incidencia en el horario de trabajo, para la prolongación de la educación: los recreos escolares inferiores; continuo avance de las fechas de entrada en el año escolar, la formación del profesorado fuera del horario cuando se encuentran con los estudiantes, las restricciones sobre el ausentismo del profesorado. Alrededor de esta movilización existe una dimensión temporal, es decir, el continuo cambio de trabajo de los profesores, hay que destacar la relatividad de la centralidad de la dimensión disciplinaria.

Las asignaturas son la referencia básica para la organización del aprendizaje y la enseñanza de la actividad en los diversos ciclos de la educación: primaria, secundaria y la universidad. Sobre ellos recae el reclutamiento y la selección de los profesores, así como las prácticas profesionales, por lo tanto, son la concepción constitutiva de pertenencia profesional. Sin embargo, los planes de estudio se disputan el conocimiento cara a cara y las prácticas sociales de referencia, se tienden a definir en términos de comportamientos, actuaciones y técnicas intelectuales de dominio, formación-evaluación y que abarca todas las disciplinas. En este sentido, la actividad profesional diaria desarrolla las actividades de participación como el trabajo de enseñanza transformadora interdisciplinaria o transdisciplinaria. Estos cambios favorecen la enseñanza de densificación del tiempo comprometiendo su calidad, no sólo por el lugar que ocupa en la vida, sino también mediante la participación en el rendimiento.

Como puede observarse, la acción profesional docente juega un papel de grandes dimensiones sociales en el desarrollo de los futuros sujetos en el sano ejercicio de su ciudadanía y a su vez está condicionada por muchos elementos que garanticen un trabajo en condiciones de dignidad y respeto. De allí que para realizar un

adecuado análisis deben tenerse en cuenta la calidad de las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional de la actividad de los maestros y el fortalecimiento y reconocimiento social de su labor.

2.4 MARCO LEGAL

A continuación, se presenta una reflexión sobre el marco jurídico que rodea el fenómeno de formación para el trabajo: punto neurálgico del problema a tratar. Para ello se utilizará el apoyo de la pirámide de Kelsen. La cual es una técnica de análisis bibliográfico para la identificación de las principales leyes, decretos, acuerdos y otros relacionados con un tema en cuestión.

2.4.1 Normatividad Nacional. La Constitución de 1991, en sus artículos (54 y 67)⁸⁰, señala la responsabilidad del Estado por la educación y la capacitación de los ciudadanos para su desarrollo integral. Entre los fines asignados a la educación por la Ley General de educación en su artículo 5° se encuentran:

La formación en la práctica del trabajo mediante los conocimientos técnicos y habilidades así como la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

La promoción en la persona y en la sociedad, de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en el desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.⁸¹

En consonancia con lo anterior, en el artículo 27° la educación media es considerada como:

La culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo (10°) y el undécimo (11°). Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo.⁸²

En el párrafo del artículo 32° y el artículo 35° se señala ya un ejercicio de

⁸⁰ COLOMBIA, Constitución Política, Bogotá: Legis. 1997., p. 122

⁸¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 115 (8, febrero, 1994). Por la cual se expide la Ley General de Educación. Diario Oficial 14.214. Bogotá D.C.: [en línea].<< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0115_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013].

⁸² *Ibid.*, p 32.

articulación, entre la educación media y otras instituciones de formación para el trabajo.

Para la creación de instituciones de educación media técnica o para la incorporación de otras y para la oferta de programas, se deberá tener una infraestructura adecuada, el personal docente especializado y establecer una coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA u otras instituciones de capacitación laboral o del sector productivo.⁸³

La Ley 119 de 1994, mediante la cual se reestructura el SENA, establece que

El Servicio Nacional de Aprendizaje, está encargado de cumplir la función que corresponde al estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; Ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, Económico y tecnológico del país.⁸⁴

Para mejor ubicación de antecedentes para este marco normativo: en el Decreto 1860 de 1994 se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. En desarrollo de la Ley General de Educación, el Decreto 1860 de 1994, en el artículo 12º sobre continuidad en el sistema educativo, hace referencia a los procesos de articulación entre niveles educativos:

La educación preescolar, la básica, la media, la del servicio especial de educación laboral, la universitaria, la técnica y la tecnológica, constituyen un solo sistema interrelacionado y adecuadamente flexible, como para permitir a los educandos su tránsito y continuidad dentro del proceso formativo personal. Los procesos pedagógicos deben articular verticalmente la estructura del servicio para hacer posible al educando el acceso hasta el más alto grado de preparación y formación... Quienes obtengan el título en una arte u oficio del servicio especial de educación laboral, podrán ser admitidos en instituciones técnicas profesionales de la educación superior, para cursar programas de formación en ocupaciones con la presentación del correspondiente título. También podrán ser admitidos a programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental ofrecidos por las instituciones técnicas profesionales, los alumnos con certificado de bachillerato clásico que validen el servicio especial de educación laboral, de acuerdo con el reglamento que para tal efecto defina el Ministerio de Educación Nacional.⁸⁵

⁸³ *Ibid.*, p 136.

⁸⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 119 (9, febrero, 1994). Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 14.216. Bogotá D.C.: [en línea].<< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0119_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013]

⁸⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1860 (3, agosto, 1994). Por el cual se

En concordancia con este lineamiento, se expidió el decreto 1120 de 1996⁸⁶ por parte del Ministerio de la Protección Social, que señala para el SENA, la responsabilidad de liderar en el país, la creación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y lo faculta para proponer políticas y trazar directrices a nivel nacional, sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que se garantice la calidad, pertinencia, eficacia y cobertura.

A continuación en el Acuerdo 008 de 1997 se contempla el Estatuto de Formación Profesional que se encuentra fundamentado a partir de los derroteros visionales de la Ley 115 de 1994 y la 119 de 1994. Este estatuto tiene la intención de establecer el mapa de guía básico que orientará la tipología de formación para el trabajo de la entidad. Sin embargo, es a partir del año 2002 con la expedición de la Ley 749 donde se comienza un proceso mediante el cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica. De otra parte, el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 Por medio del cual se reglamente el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones, en el Artículo 19, estableció: Certificación de competencias laborales. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales en Colombia.

Igualmente es importante citar dentro de este marco normativo; el Acuerdo 0014 de 2008 donde se establece el programa Escuela Nacional de Especialización y Actualización de Instructores y tutores de SENA, el cual es un programa establecido a partir de los lineamientos normativos del Decreto 249 de 2004 que ordena mantener procesos de especialización y actualización tecnológica constante para garantizar mejores prácticas pedagógicas dentro de la unidad de

reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Diario Oficial No 41.473. Bogotá D.C.: [en línea].<< http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013]

⁸⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 1120 (3, agosto, 1996). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Diario Oficial No 41.473. Bogotá D.C.: [en línea].<< http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013]

formación de instructores.

Finalmente es importante mencionar el Acuerdo 007 de 2012 donde se adopta el reglamento del aprendiz SENA. Cabe resaltar que en este documento se establecen los lineamientos de relación Instructor-Aprendiz en el marco de los derechos, deberes y la gestión respectiva a la cual se tiene lugar. Asimismo se establecen los procedimientos relacionados con el manejo de evaluaciones, registro de notas, realización de las sesiones educativas, procedimientos informativos y administrativos en los cuales se encuentra inmerso el instructor.

2.4.2 Normatividad política económica y social. A partir de los CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) se establecen los lineamientos institucionales de los diversos estamentos públicos y privados. Los CONPES son el mapa de ruta para la formulación de planes, programas y proyectos. Estos documentos orientan la inversión económica y social a nivel de los planes de desarrollo en articulación con las necesidades y expectativas sociales detectadas. Para el caso en estudio, debe mencionarse, que el Gobierno Nacional, mediante el Documento CONPES 2945 de 1997⁸⁷, estableció la necesidad de: Conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, liderado por el SENA, con las entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral, mediante alianzas entre estas entidades y los sectores productivo y gubernamental. Así mismo señala el documento, la necesidad de modernizar la formación profesional de la entidad para incrementarla pertinencia, cobertura y calidad de sus programas. El gobierno nacional emitió el documento CONPES 81 de 2004⁸⁸ que promueve la consolidación del Sistema Nacional de Formación para

⁸⁷ COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 2945 (3, agosto, 1997). Por medio del cual se procura articular la oferta educativa pública y privada, técnica, tecnológica y profesional. Bogotá D.C.: [en línea]. << http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf> [citado en 14 de Julio de 2013].

⁸⁸ COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 81 (26, julio, 2004). Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. Bogotá D.C.: [en

el Trabajo, en el cual están incluidas las instituciones de educación media que ofrezcan programas en esta línea.

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT en Colombia es la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país⁸⁹

Reconoce además lo apremiante, en términos sociales y económicos, de una política global de formación de los recursos humanos, basada en principios de racionalización y complementación de la oferta; de promoción de sinergias interinstitucionales y de organización de un sistema de oportunidades de formación. Este sistema debe consolidarse para promover diversas posibilidades de transferencias, equivalencias o validaciones, en lugar de la situación actual en la que cada estudiante está estrechamente limitado a las particularidades de cada nivel y modalidad de formación.

Con la expedición del CONPES 3360 formulado en junio de 2005 se busca “articular la oferta educativa pública y privada, técnica, tecnológica y profesional”⁹⁰. El cual destaca como una de las debilidades del sistema educativo la desarticulación de la educación superior técnica y tecnológica con la educación media y señala que actualmente, los contenidos de los currículos de estos niveles de formación no guardan coherencia entre sí, lo que dificulta al estudiante

línea]. << http://www.colombiaaprende.edu.co/html/estudiantesuperior/1608/articles-192722_archivo2.pdf> [citado en 16 de Julio de 2013].

⁸⁹ *Ibid.*, p. 23.

⁹⁰ COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 3360 (27, junio, 2005). Por medio del cual se solicita autorización a la nación para contratar empréstitos externos con la banca multilateral hasta por la suma de us\$25 millones o su equivalente en otras monedas para financiar parcialmente el proyecto “fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica en Colombia”. Bogotá D.C.: [en línea]. << <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3360.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013].

continuar con su especialización técnica o tecnológica en la educación superior y fija como objetivo específico del fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica el atender 80.000 jóvenes de instituciones de educación media, a través de la articulación con las instituciones de educación superior en aspectos tales como: formación de competencias para la empleabilidad; acceso a la educación superior mediante el diseño de currículos propedéuticos, y articulación con el sector productivo.

Finalmente con el Conpes 3654⁹¹ se establecen los lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SFCH. Este documento establece las directrices generales para la puesta en marcha de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia. De esta manera, las entidades del Gobierno Nacional que están involucradas en esta Política se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: (i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH- con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población. Todos estos elementos son componentes esenciales para el desarrollo óptimo de las políticas de educación y formación para el trabajo.

⁹¹ COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 3674 (19, julio, 2010). Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SFCH. Bogotá D.C.: [en línea]. << http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_conpes_3674.pdf [citado en 16 de Julio de 2013].

3. MARCO METODOLÓGICO

Este estudio se centró en una institución de carácter público responsable de la formación profesional para el mundo del trabajo como lo es el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y específicamente en uno de sus centros de formación; el de servicios empresariales y turísticos de la Ciudad de Bucaramanga. Es importante expresar que dada la importancia para el SENA del tema investigado, se contó con el consentimiento Institucional mediante comunicación escrita por parte de la Dirección regional del SENA en Santander donde se autorizó adelantar esta investigación para el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos, escenario del estudio planteado.

Esta investigación inicia a partir de un ejercicio académico de observación realizado por el investigador dentro de sus clases como estudiante de maestría; Observación que posteriormente acompañó al investigador a lo largo de todo el proceso metodológico. Este proceso inicia con las observaciones registradas desde diferentes lugares o sitios de reunión de los instructores (cafetería, restaurante, sala de tinto, reuniones sociales, celebración de cumpleaños) dentro de este centro de formación y a partir de este registro se fueron planteando las situaciones problemáticas que dieron soporte a este estudio. Posteriormente se realizaron entrevistas para recolección de información y desarrollo de un taller de grupo focal para contrastar los datos encontrados y expresarlo en los resultados, en las conclusiones y recomendaciones planteadas en esta investigación.

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación utiliza un enfoque cualitativo dentro de un marco referencial interpretativo de manejo etnográfico. La investigación cualitativa es inductiva, esto implica que los investigadores analizan “conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos,

hipótesis o teorías preconcebidos. En los estudios cualitativos los investigadores siguen un diseño de la investigación flexible. Comienza sus estudios con interrogantes solo vagamente formulados⁹² y estos cuestionamientos se van delimitando y resolviendo en la medida que transcurre el proceso investigativo. Así mismo la pregunta de investigación adquiere gran relevancia pues a partir de ella de estructura y orienta los objetivos, actividades, instrumentos de recolección, análisis y conclusiones, estas últimas estarán enfocadas a resolver la pregunta planteada inicialmente. Por esta misma razón, varios investigadores en educación deciden ajustarse a sus planteamientos, así como varios autores teóricos han afirmado que la investigación cualitativa puede ser considerada como “pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados”⁹³ Dado que el enfoque de investigación es un grupo de personas y sus conductas o comportamientos, no son procesos lineal sino ajustado a las necesidades del contexto.

Dentro del paradigma cualitativo, se optó por el enfoque etnográfico ya que la etnografía se aboca al estudio de los significados culturales que prevalecen en personas o grupos. “Originada en la antropología cultural, la etnografía es una descripción e interpretación de un grupo o de un sistema social o cultural”⁹⁴

*Wolcott*⁹⁵ considera que la etnografía es <<una forma de mirar>> y hace una clara distinción entre simplemente ver y mirar; asimismo, plantea como propósito de la investigación etnográfica describir lo que las personas de un sitio, estrato o contexto determinado hacen habitualmente y así explicar los significados que le atribuyen a ese comportamiento realizado en circunstancias comunes o

⁹² BOGDAN. Perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones”
Cap. 6. Editorial Paidós Básica. 1987

⁹³ Ibid, p. 66

⁹⁴ WOLCOTT; Harry. Sobre la Intensión Etnográfica. Lecturas de antropología para educadores. El ámbito de la antropología de la educación y de la etnografía escolar / coord. por Angel Díaz de Rada Brun, Honorio Manuel Velasco Maíllo, Francisco Javier García Castaño, 1993, ISBN 84-87699-81-2, p.134.

⁹⁵ WOLCOTT; Harry. Etnografía sin remordimientos. Revista de Antropología Social. No. 16. 2007. En: Antropología de Educación y la Escuela., p. 281.

especiales, presentando sus resultados de manera que resalten las regularidades que implica un proceso cultural.

La pregunta inicial que se hace un etnógrafo cuando se encuentra en una situación valiosa para su estudio es. << ¿Qué está sucediendo aquí?>>O ¿Qué es lo que las personas de esta situación tienen que saber para hacer lo que están haciendo?>>Una investigación etnográfica no puede quedarse en lo meramente descriptivo; profundiza, con preguntas adicionales, en el significado de las cosas para las personas estudiadas. La etnografía suele requerir un estudio prolongado del grupo, usualmente por medio de la observación participante.

En esta forma de observación, el investigador se encuentra inmerso en las actividades cotidianas del grupo, o bien realiza entrevistas individuales con sus miembros. El investigador estudia los significados del comportamiento, el lenguaje y las interacciones del grupo con una cultura común.

*Para Joyceen Boyle*⁹⁶, el factor determinante de la etnografía es la unidad social que el etnógrafo desea estudiar. De este modo, no puede hablarse de una etnografía propiamente dicha sino de etnografías, estas dependen de los sujetos que investigan, los objetos o espacios investigados y los sujetos participantes de estos procesos sociales. De esta manera, los estudios etnográficos enfocados hacia la educación, tienen como objetivo, establecer acercamientos dirigidos a las dinámicas propias de los establecimientos educativos, conocer los mecanismos de aprendizaje y grados de significancia de los aspectos que emanan de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, instructores, padres de familia, entre otros).

Así mismo, desde otros autores se expresa que las investigaciones etnográficas

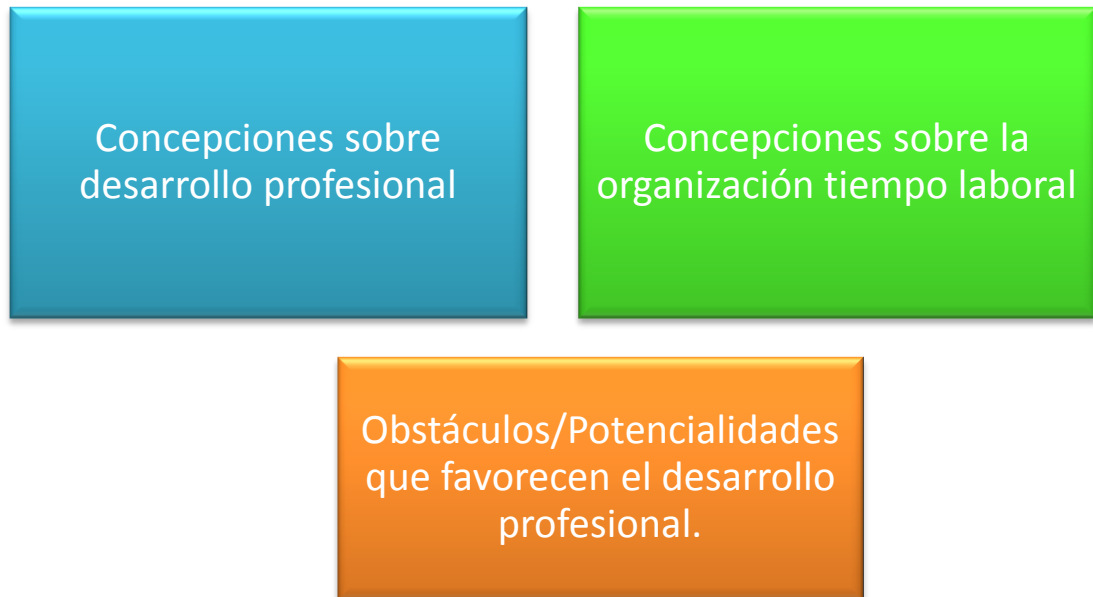
⁹⁶ BOYLE, Joyceen. *Estilos de Etnografía*, En: MORSE, Janice. *Ensayos Críticos en torno a los métodos de investigación cualitativos*. California: Sage, 1994., p. 78.

“recrean para el lector las creencias compartidas, prácticas, artefactos, conocimiento popular y comportamientos de un grupo de personas. En consecuencia, el investigador etnográfico comienza examinando grupos y procesos incluso muy comunes, como si fueran excepciones o únicos. Un producto etnográfico se evalúa por la medida en que logra una recreación del escenario cultural estudiado que permita a los lectores representárselo tal como apareció ante la mirada del investigador” Goetz y Lecompte (1988:28) por tanto en esta investigación se busca ahondar en una problemática detectada dentro de un contexto escolar, dicha problemática atañe un escenario y actores específicos.

Para el caso específico de esta investigación, se pretende realizar una *etnografía de corte transversal*⁹⁷ mediante la aplicación de un estudio del grupo investigado (instructores de planta e instructores de contrato, y coordinadores en torno a sus concepciones sobre desarrollo profesional y organización de su tiempo laboral, profesionalización de su labor; resultados esperados y obtenidos de su oficio). La siguiente figura 3, presenta los aspectos a explorar a través del estudio etnográfico:

⁹⁷ *Ibíd.*, p. 46.

Figura 3.



Fuente: El autor. Año 2013.

Esta investigación, se centra, en torno a: Identificar las concepciones de los Instructores sobre desarrollo profesional; determinar de qué manera la organización del tiempo laboral favorece su desarrollo profesional y determinar de qué manera la obstaculiza.

3.2 PARTICIPANTES DEL PROCESO

En la actualidad el Centro de formación de servicios empresariales y turísticos, cuenta con una población aproximada de 2.800 aprendices, están distribuidos en tres jornadas de formación (Mañana-Tarde y Noche). El centro desarrolla su formación distribuida en redes de conocimiento, dentro de las cuales se destacan las siguientes: Logística y transporte, Mercadeo, Venta de productos y servicios, prestación de servicios de salud, Nuevas tecnologías de la información y la comunicación, Turismo, Gestión y Asistencia Administrativa y financiera. Estas

áreas ocupacionales a través de programas de formación profesional, otorgan títulos en: Operario-auxiliar, Técnico, Técnico profesional y Tecnólogo. Y se expiden certificados de aprobación y asistencia para la formación complementaria.

La población en formación se encuentra inmersa dentro de la formación para el trabajo, para la cual este Centro de formación propende por metodologías educativas orientadas al fortalecimiento de competencias enfocadas hacia la consolidación de los cuatro pilares de educación a saber: saber-hacer, saber-saber; saber-ser y el saber convivir con los demás, de acuerdo a la conceptualización del enfoque de competencias preestablecida por la UNESCO⁹⁸.

La población docente (instructores), de acuerdo a su vinculación, son: personal de planta y personal contratista. El de planta de este centro consta de 29 instructores de diversas áreas profesionales y ocupacionales, el personal contratista cuenta con 110 Instructores que apoyan la labor pedagógica vigente. A su vez en este centro, existen 4 coordinaciones, dirigidas cada uno por un profesional especializado para tal labor. La coordinación de formación profesional, la coordinación de administración educativa, y las coordinaciones académicas.

No obstante, esta investigación establece como muestra significativa a 4 instructores (planta), 15 instructores (contratistas) y (2) coordinadores.

Tabla 1. Tipología de población participante.

Tipo de población	Total población	Muestra significativa
Instructores (Planta)	29	4
Instructores (Contratistas)	110	15
Coordinadores	4	2
Total	143	21

Fuente: El autor. Año 2013.

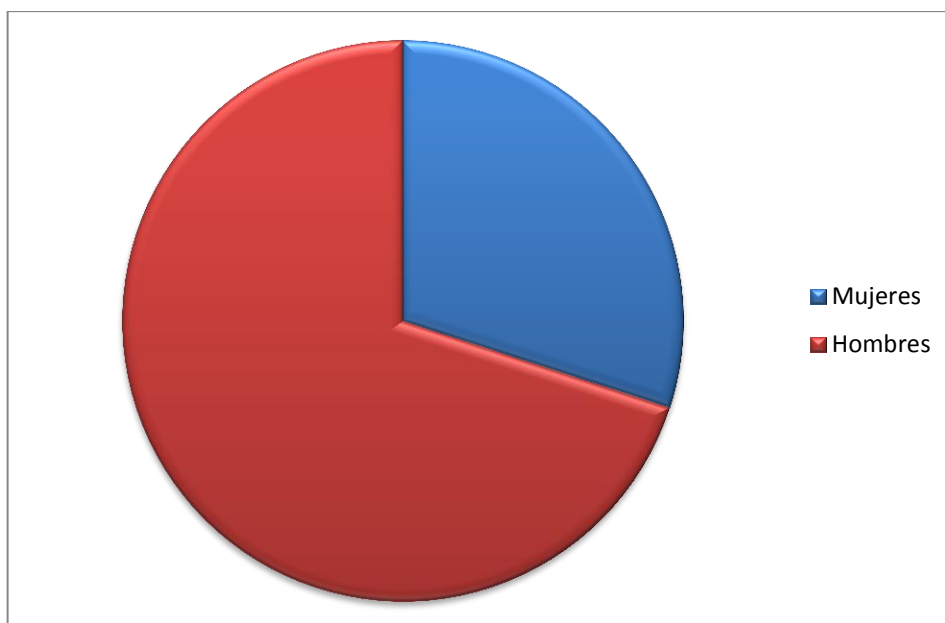
⁹⁸ DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Santillana. Ediciones UNESCO. 1997, p. 34-38.

Los participantes seleccionados fueron 19 instructores del SENA y 2 coordinadores, cuya vinculación mínima es de 1 año y máxima de 16 años, teniendo en cuenta que en el grupo se muestra un promedio de 5 años de vinculación a la Institución. El grupo de docentes participantes es de 14 hombres y 5 mujeres. Las profesiones en su mayoría fueron Administradores de empresa o de hotelería con 6 participantes, seguido de 4 Ingenieros, 2 Contadores, 2 Profesionales en mercadeo y las áreas de Psicología, Licenciatura, Comunicación Social, Economía y Cocina representadas en un profesional.

Tabla 2. Participantes

Genero	Nº	Porcentaje
Mujeres	6	30%
Hombres	15	70%
Total	21	100%

Figura 4. Participantes



La relación de los sujetos participantes con su profesión, años de vinculación a la institución y género puede observarse en detalle en la siguiente gráfica.

Tabla 3. Relación de sujetos participantes

Profesión	Antigüedad	Genero
Participante 1	4 años	M
Participante 2	1 año	M
Participante 3	3 años	M
Participante 4	2 años	F
Participante 5	6 años	M
Participante 6	1 año	F
Participante 7	12 años	M
Participante 8	7 años	M
Participante 9	5 años	M
Participante 10	8 años	M
Participante 11	5 años	M
Participante 12	5 años	M
Participante 13	6 años	M
Participante 14	1 año	F
Participante 15	7 años	M
Participante 16	2 años	M
Participante 17	16 años	F
Participante 18	5 años	F
Participante 19	6 años	F

3.3 PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación, de esencia cualitativa, se realizó mediante el desarrollo de cuatro fases:

Tabla 4. Fases del estudio.

Fases	Técnicas	Instrumentos
Recolección de información	• Observación (permanente)	• Diario de Campo
	• Entrevistas	• Cuestionario etnográfico
Procesamiento y análisis	• Grupo focal (confrontación hallazgos)	• Ficha registro
Interpretación y Construcción de sentido	• Triangulación de resultados	
Informe final	• Redacción final	

Fuente: El Autor. Año 2013.

3.3.1 Recolección de la información. La recolección de información inició con base en un proceso previo de ubicación institucional, alistamiento de la documentación organizacional, acercamiento a normas, acuerdos y demás documentos legales que orienten el proceso pedagógico de los instructores, así como las políticas de bienestar del instructor. Seguidamente se realizó las entrevistas a los participantes (19 instructores y 2 Coordinadores), con el fin de conocer sus concepciones sobre el sentido de la profesionalización de la labor educativa en la institución y la relación existente con el manejo del tiempo laboral. El proceso inicia con las primeras observaciones registradas en diario de campo desde diferentes lugares o sitios de reunión de los instructores dentro de este centro de formación (cafetería, restaurante, sala de tinto, reuniones sociales, celebración de cumpleaños), de estas observaciones iniciales se plantearon las situaciones problemáticas que dan soporte a esta investigación. Posteriormente durante la realización de entrevistas y desarrollo del taller del grupo focal se mantuvo un constante ejercicio metodológico de observación registrando la misma en los instrumentos de recolección de información correspondientes. La entrevista dado su carácter flexible y dinámico, como lo reconoce Bogdan “por entrevistas cualitativas entendemos encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones”⁹⁹

Procesamiento y análisis.

Para la realización de esta etapa se contó con la organización y registros digitalizados de los cuestionarios etnográficos base para las entrevistas y también con el diario de campo; se estableció unidades de análisis, identificando las categorías y sub-categorías emergentes, los hallazgos se confrontaron a través de los testimonios en el desarrollo de un taller de grupo focal donde se mantuvo igualmente por parte del investigador un ejercicio de observación constante. A

⁹⁹ BOGDAN R. Perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones” La búsqueda de significados”. Editorial Paidós Básica. p. 13, 1987

partir de un ejercicio complementario de estadística básica, se recurrió a un manejo cuantitativo de los datos para sistematizar los hallazgos, y proceder de acuerdo a la metodología del enfoque cualitativo, a su correspondiente análisis.

3.3.2 Interpretación y construcción de sentido. En esta etapa se confrontaron los hallazgos del análisis a la luz de los planteamientos teóricos y mirada crítica del investigador (Triangulación). Se organizaron los hallazgos relacionando los datos con los objetivos planteados en este estudio.

3.3.3 Informe final. Elaboración de documento que da cuenta del proceso realizado, su fundamentación, proceso metodológico, hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

3.4 VALIDEZ INTERNA

La credibilidad del estudio cualitativo se relaciona con la rigurosidad de un conjunto de procesos (confrontación de técnicas y triangulación de datos).

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Los aspectos éticos en la investigación, expresan los siguientes principios:

- **Honestidad:** La investigación conto con el consentimiento de la institución, específicamente para su desarrollo en el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos.
- **Confidencialidad:** Los participantes estuvieron de acuerdo en ser entrevistados y autorizaron la divulgación de la información únicamente para los propósitos de esta investigación, con el fin de permitir que sus intervenciones fueran naturales y responsables para con la institución y consigo mismos.
- **Respeto:** el estudio se realiza con base en el reconocimiento de las creencias, las posturas ideológicas, comportamiento y orientaciones de cada uno de los

sujetos estudiados.

- Autodeterminación: El estudio reconoce al otro como un sujeto en pleno ejercicio de sus derechos y autonomía.

4. RESULTADOS

La presentación de los hallazgos se organizaron mediante ejes (6) planteados a partir del procesamiento de la información obtenida con los participantes durante el ejercicio de recolección de información y desarrollo de la propuesta de investigación (registros en diario de campo y entrevistas), posteriormente se contrastó con la información alcanzada en el taller de grupo focal. Con un ejercicio de estadística básica se codificó y tabuló la información sin perder de referente los objetivos propuestos.

4.1 CATEGORIZACIÓN BÁSICA

La presentación de los datos está expresada a través de subcategorías, categorías y ejes. La figura 6 muestra el "El esquema de categorización", así:

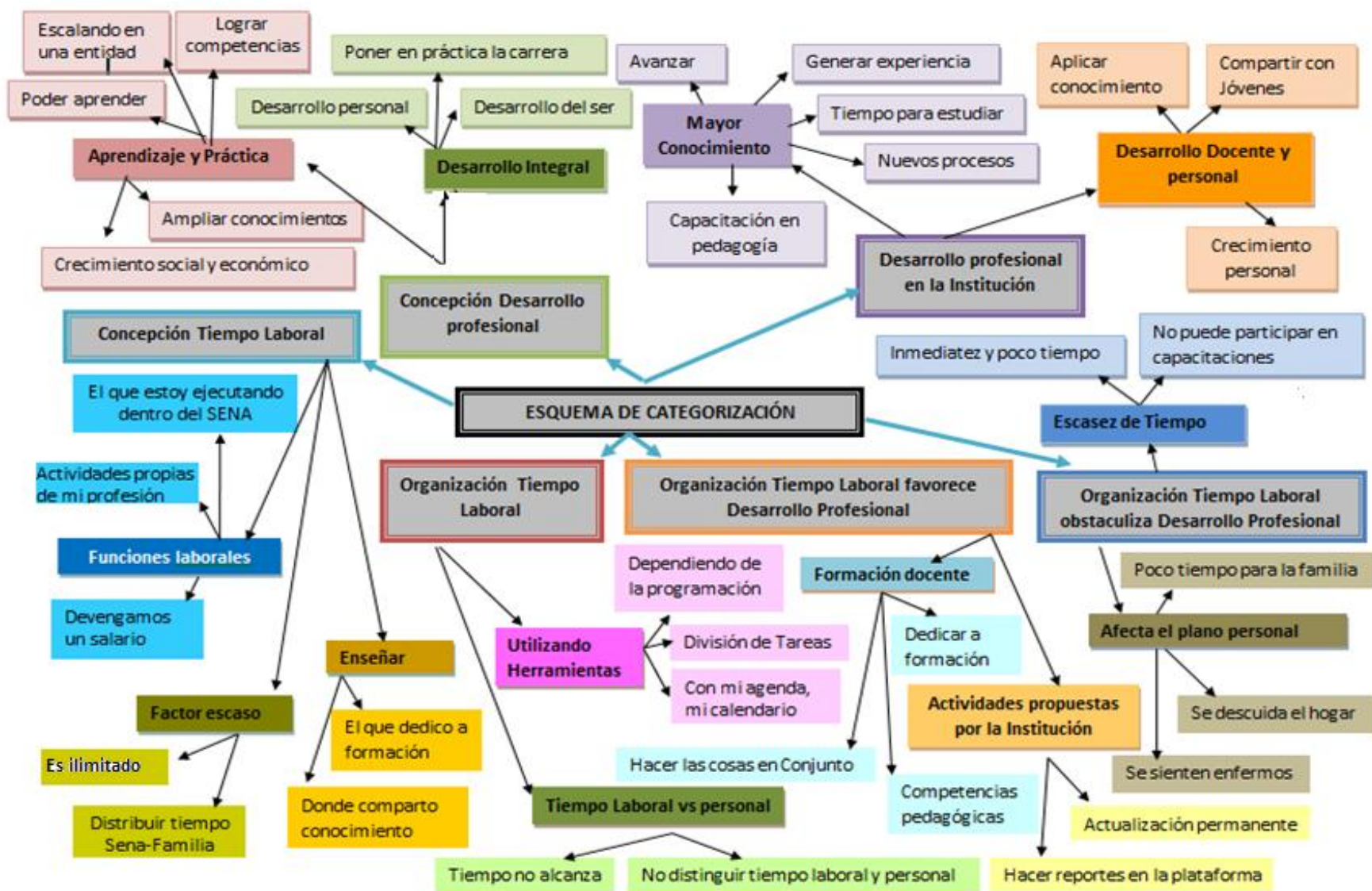
- **Primer eje:** Concepción de desarrollo profesional, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIAS:** Poder aprender, lograr competencias, escalando en una entidad, ampliar conocimientos, crecimiento social y económico.
 - **CATEGORÍA: Aprendizaje y práctica**
 - **SUBCATEGORIAS:** Desarrollo personal, Desarrollo del ser, Poner en práctica la carrera y Lograr competencias.
 - **CATEGORIA: Desarrollo Integral:**

- **Segundo eje:** Desarrollo profesional en la Institución, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIAS:** Avanzar, Generar experiencia, Tiempo para estudiar, Nuevos Procesos y Capacitación en Pedagogía.
 - **CATEGORIA: Mayor Conocimiento:**
 - **SUBCATEGORIAS:** Aplicar conocimiento, Compartir con jóvenes y crecimiento personal.

- **CATEGORIA: Desarrollo Docente y personal:**
- **Tercer eje:** Concepción Tiempo Laboral, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIAS:** El que estoy ejecutando dentro del SENA, Actividades propias de mi profesión y devengamos un salario.
 - **CATEGORIA: Funciones Laborales:**
 - **SUBCATEGORIAS:** El que dedico a formación y Donde comparto conocimientos.
 - **CATEGORIA: Enseñar**
 - **SUBCATEGORIAS:** Es limitado y Distribuir tiempo Sena-Familia.
 - **CATEGORIA: Factor Escaso:**
- **Cuarto eje:** Organización Tiempo Laboral, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIA:** Dependiendo de la programación, Con mi agenda y Calendario y División de Tareas.
 - **CATEGORIA: Utilizando Herramientas**
 - **SUBCATEGORIA:** No distinguir tiempo laboral y personal y Tiempo no alcanza.
 - **CATEGORIA: Tiempo Laboral vs personal**
- **Quinto eje:** Organización Tiempo Laboral favorece Desarrollo Profesional, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIAS:** Competencias pedagógicas, Hacer cosas en Conjunto, Dedicar a formación y Competencias pedagógicas
 - **CATEGORIA: Formación docente:**
 - **SUBCATEGORIAS:** Actualización permanente y Hacer reportes en la plataforma
 - **CATEGORIA: Actividades propuestas por la Institución**

- **Sexto eje:** Organización Tiempo Laboral obstaculiza Desarrollo Profesional, se encontraron las siguientes categorías y subcategorías
 - **SUBCATEGORIAS:** No puede participar en capacitaciones, Inmediatez y poco tiempo.
 - **CATEGORIA: Escasez de Tiempo**
 - **SUBCATEGORIAS:** Poco tiempo para la familia, Se descuida el hogar y Se sienten enfermos
 - **CATEGORIA: Afecta el plano personal**

Figura 5. Esquema de Categorización.



4.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO

Descripción detallada de los resultados y hallazgos en cada uno de los ejes, en primer lugar un análisis de estadística básica para sistematizar la información; en segundo lugar el análisis e interpretación cualitativa de los hallazgos a la luz de los referentes teóricos y mirada crítica del investigador.

El ejercicio de recolección de datos se realizó desde un primer momento a partir de la observación en el mismo lugar de trabajo de los sujetos. La entrevista en algunos casos llevo hasta 3 horas de duración, las entrevistas se desarrollaron en un ambiente de conversación fluido y espontaneo. Se resalta que, en el ejercicio los sujetos participantes fueron contactados previamente por el investigador para lograr agendar con ellos el día y hora de la entrevista pero sin anunciar el contenido temático de la misma, para evitar el sesgo en la recolección de la información. A partir de los datos obtenidos, se aplicó un ejercicio de estadística básica para sistematizar información y proceder a su respectivo análisis cualitativo.

4.3 CONCEPCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL.

En este apartado se encuentra la concepción que se maneja sobre este eje temático, el desarrollo profesional, dado que lo que se busca es establecer la relación de la organización del tiempo laboral VS el desarrollo profesional de los Instructores. Por tanto conocer la concepción que los instructores tienen sobre desarrollo profesional es fundamental en esta investigación

A partir del análisis cuantitativo de estadística básica, se puede afirmar según la tabla 3 que el 60% de los participantes se inclinó por una respuesta asociada con la categoría **Aprendizaje y práctica**, y un 40% se inclinó por una respuesta asociada con la categoría **Desarrollo Integral**. En esta misma tabla 3 se observa

las subcategorías expresadas en porcentajes de acuerdo al consolidado de información lograda de las respuestas expresadas por los participantes.

Tabla 5. Concepción de desarrollo profesional.

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Aprendizaje y práctica	60%	Poder aprender	15%
		Escalando en una entidad	15%
		Ampliar conocimientos	10%
		Crecimiento social y económico	10%
		Lograr competencias	10%
Desarrollo Integral	40%	Poner en práctica la carrera	20%
		Desarrollo personal	10%
		Desarrollo del ser	10%

4.3.1. Aprendizaje y práctica: organizada por 5 sub-categorías. Poder aprender, ampliar conocimientos, escalando en una entidad, crecimiento social y económico, lograr competencias.

Poder Aprender, en relación a concepciones de desarrollo profesional como aquel proceso constante de aprendizaje y adquisición de conocimientos, esta respuesta representa esta postura de los participantes es la siguiente: *“Desarrollo Profesional... es el permanentemente aprender y conocer. Digamos es ese camino que lo lleva a lo largo de toda la vida en el cual no se deja de aprender”*, “otro Instructor participante expresa *“Es poder aprender ehh... a desarrollarme como persona... cada uno escoge su carrera de acuerdo a su perfil y cada uno de nosotros tiene que explotar ese perfil si uno no se da la oportunidad de estudiar o aprender no es nada en la vida”*

Ampliar Conocimientos hace referencia a las respuestas orientadas al incremento del saber ya sea derivado de capacitaciones o la propia experiencia, se encuentran afirmaciones de los Instructores como: *“Desarrollo profesional es mayor formación, es mayor conocimiento, cuando se capacitan, cuando se adquiere experiencia”*. Una de las instructoras entrevistadas afirmó *“Desarrollo profesional es la satisfacción de lograr que los conocimientos míos estén siendo*

proyectados tanto en la parte personal como en la parte profesional. Va más allá con la satisfacción en lo emocional, en lo económico, y en lo académico.

Escalando en una entidad: hace alusión a ver el hecho de ascender en posición y cargos dentro de una Institución como factor inherente al desarrollo profesional, así lo expresa un participante al afirmar *“El desarrollo Profesional yo pienso que es la capacidad que tiene uno como persona para desarrollarse laboralmente escalando en una entidad o en una institución o en una empresa dependiendo de qué tan proactivo pueda llegar a ser”*, se asocia este factor a una actitud de dinamismo frente a las labores asignadas y por tanto como actitud que depende más de la persona, no solo de la Institución o de algunas otras determinadas condiciones. Otra respuesta fue:

“Para mí desarrollo profesional es mi crecimiento acá en la empresa, en la actividad en la que laboré, he crecido profesionalmente, me han dado la oportunidad entonces para mí eso ha sido parte de la experiencia laboral que tengo, es decir un crecimiento profesional.....ese desarrollo lo viví cuando empecé como una auxiliar , luego fui secretaria de una subdirección en el mismo SENA y finalmente concurre al cargo como instructora; entonces ha sido todo ese escalafón que he venido subiendo durante estos 37 años”

Crecimiento social y económico: se evidencia una perspectiva asociada tanto a la retribución en dinero o de visibilidad, crecimiento social que se puede lograr; una afirmación correspondiente a esta postura sostiene *“Desarrollo profesional es el crecimiento intelectual social y económico que yo como un ser humano puedo tener dentro del desarrollo de una actividad determinada en la cual me especialice, o para la cual estudié”*.

Lograr competencias: se concibe el desarrollo profesional como el hecho de adquirir un conjunto de herramientas capacidades que le permitan a la persona ser competentes: cognitiva, actitudinal y procedimentalmente. Dicha postura se expresa por uno de los Instructores entrevistados, afirma: *“Desarrollo profesional es lograr ambientarme en competencias o profundizar en las competencias para las cuales yo estudie”*. Y otra *“creo que está enfocado con ese conjunto de*

herramientas que se le otorgan al aprendiz, o al alumno para que fortalezca o para que reciba cierto número de competencias que le van a permitir desarrollar su proceso profesional durante toda su vida”

En el taller de grupo focal la concepción de desarrollo profesional se manifiesta como aprendizaje y práctica y la intención de crecimiento de los instructores se manifiesta en la expectativa por mayores oportunidades en colectivo: de indagación, de experimentación y de la posibilidad de ampliar conocimiento en su quehacer académico, estas mayores oportunidades las soporta teóricamente Carmen Montesinos al referirse al desarrollo profesional del Maestro: *“el trabajo docente supone una actitud indagatoria, de experimentación e innovación y compromiso con el aprendizaje profesional social continuo y colectivo; es decir que los maestros puedan indagar y confrontar sus saberes con sus colegas”*¹⁰⁰; en coherencia con el referente teórico de esta investigadora, se puede afirmar que las expectativas de mayor crecimiento del Instructor en el SENA, están ligadas a su desarrollo social y colectivo.

Entre tanto, cuando los instructores investigados dieron a conocer su concepción de desarrollo profesional afirmando que, desde el aprendizaje y la práctica se logra con: el poder aprender, el escalar en una entidad, ampliando conocimientos, logrando competencias y con crecimiento social, en ellos se perciben aspiraciones que van más allá del simple ejercicio profesional, estas aspiraciones además se trasponen en deseos más profundos y más amplios como los de querer también desarrollar por medio de la profesión sus capacidades personales para poder participar activamente en el ejercicio de la vida económica, social, política y cultural; ellos como personas y como grupos sociales quieren tener una vida plena poniendo al servicio sus competencias para poder aprovechar las extraordinarias posibilidades que ofrece el mundo actual; mientras estas aspiraciones se traducen

¹⁰⁰ MONTECINOS, Carmen (2003) Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. Revista Sico-perspectivas. Revista de la escuela de psicología. Facultad de filosofía y educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. vol. II / 2003 (pp. 105 – 128)

también en buenas intenciones algunas veces se ven amenazadas por los sobrecargos derivados de la falta de organización de su tiempo laboral, que no les permite distraer su atención a eventos y momentos que enriquezcan permanentemente su crecimiento personal e integral.

4.3.2 Desarrollo Integral: Se identifican tres sub-categorías o concepciones que configuran esta categoría donde se observó la importancia para el instructor de crecer laboral y personalmente: **poner en práctica la carrera, desarrollo personal, desarrollo del Ser.**

Poner en práctica la carrera: se concibe el desarrollo profesional como poner en práctica la formación que recibió, este punto de vista se recoge en uno de los instructores que dijo *“Desarrollo profesional es la posibilidad de ejercer, para eso que he estudiado, en lo que me he formado”*. Otro afirmó:

“El desarrollo profesional pues lo entiendo en la parte en como uno termina lógicamente una carrera profesionalmente en la universidad involucrarse totalmente dentro de lo que uno estudia y tratar de avanzar de pronto para una maestría”

Desarrollo personal, las posturas asumidas resaltan una visión de desarrollo profesional enfocada a la persona, como se expresa a continuación por un entrevistado: *“para mi desarrollo profesional es que uno a lo largo de la vida va adquiriendo una serie de conocimientos que son a través de experiencias, a través de la academia, de la universidad, una serie de conocimientos que lo van formando a uno en su parte técnica y a su vez paralelo a eso en la parte personal”* en esta misma pregunta una instructora expresó *“Para mi desarrollo profesional es la formación de una persona de manera integral y donde se desarrolla..... es desarrollar una carrera profesional en conocimientos, en destrezas y en experiencia”*

Desarrollo del Ser, las respuestas aquí encontradas se orientan a manifestar aspectos como la libertad de expresar y fortalecer sus habilidades propias y de sentirse en plenitud con las labores que realiza, afirma *“el desarrollo profesional es el desarrollo del ser, muy integral y muy completo, muchos de nosotros lo podemos definir que es general, abarca muchas cosas pero generalmente se requiere más que todo el desarrollo intelectual en el hacer del día a día y en el crecer permanentemente como profesional”*.

Los entrevistados consideran que el desarrollo profesional se alcanza cuando se da el desarrollo integral y que este va de la mano con la valoración de su labor y en dicho reconocimiento, asociado con factores de crecimiento social, y económico; estas razones están soportadas teóricamente por los conceptos científicos desarrollados por la investigadora

Denise Vaillant, quien afirma: “el Desarrollo profesional se da si hay un entorno laboral en condiciones socio culturales adecuadas, si hay una identidad y valoración social, si hay una formación inicial y desarrollo profesional y una gestión institucional”¹⁰¹;

Pretensiones que se evidencian en los hallazgos encontrados en las entrevistas, porque los Instructores poseen la formación inicial y las condiciones socioculturales necesarias para su desarrollo profesional, su aspiración manifiesta es lograr un mayor reconocimiento y valoración social en coherencia con las tareas que realizan institucionalmente.

En la revisión y confrontación de los datos recogidos en el grupo focal, los Instructores participantes valoraron el gran aporte al tema de formación y capacitaciones que reciben constantemente por parte de la Institución, ya que les ha permitido cualificar su actuar docente; uno de los participantes expresó: *“...en la Universidad pensaba que cuando salía ya tenía un dominio de mi campo, pero al enfrentarme a retos laborales me di cuenta que requería aprender más cosas y*

¹⁰¹ VAILLANT Denise. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Revista. Pensamiento Educativo, Chile, p 41. 2007

el poder aprender me llevó a ampliar mis conocimientos” los participantes asumen el aprender de manera integral como un factor determinante para su desarrollo profesional, es decir, no solo el incremento del conocimiento, o la estabilidad económica son suficientes, sino también todos aquellos factores relacionados con el sentirse agradable en el entorno personal y en el entorno laboral.

Pero cuando se habla de desarrollo profesional es necesario no solo considerarlo desde el poner en práctica la carrera o profesión, o desde su desarrollo personal o el desarrollo del ser; también es necesario considerarlo desde su actuar que le corresponde como educador (Instructor) y para poder cumplir con esta misión es su deber identificar a fondo los cambios educativos permanentes de la época, e interpretarlos a la luz de la formación profesional integral que les corresponde impartir en el SENA, de forma que, acomodándose a cada momento y circunstancias del entorno desde donde se contextualiza la formación profesional que orienta pueda responder a las necesidades e interrogantes de estudiantes (aprendices) desde el sentido presente de la educación y la previsión de futuros cambios, y sobre la mutua relación de ambas (educación - formación profesional integral).

4.4. DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN.

De los resultados de la información recopilada y tabulada sobre la manera que la institución ha facilitado su desarrollo profesional, se identificaron dos categorías:

Mayor conocimiento, y desarrollo docente y personal. La tabla 4 expresa en porcentajes las respuestas que los participantes manifestaron alrededor de lo que la Institución ha facilitado: **Mayor conocimiento**, se contemplan apreciaciones sobre la posibilidad de capacitarse y enriquecerse, esta categoría está representada por un 67% de los sujetos participantes, y **Desarrollo docente y personal** refiere la interacción con estudiantes y aplicación del conocimiento, con

un 33%. Las categorías contienen sub-categorías que se presentan con sus porcentajes según los resultados obtenidos de la información recolectada.

Tabla 6. Desarrollo profesional en la Institución.

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Mayor conocimiento	67%	Tiempo para estudiar	17%
		Capacitación en pedagogía	17%
		Avanzar	11%
		Generar experiencia	11%
		Nuevos procesos	11%
Desarrollo docente y personal	33%	Aplicar el conocimiento	11%
		Compartir con los jóvenes	11%
		Crecimiento personal	11%

4.4.1. Mayor conocimiento: Esta categoría está conformada por 5 sub-categorías donde se observa la postura de los entrevistados hacia estudiar para seguir creciendo profesionalmente e irse formando en pedagogía: **Tiempo para estudiar, capacitación en pedagogía, avanzar, generar experiencia, nuevos procesos.**

Tiempo para estudiar, en las respuestas los participantes expresan que Institucionalmente se ha contado con apoyo de tiempo para adelantar estudios, uno de ellos afirmó *“El apoyo ha sido en el permiso en cuanto al tiempo para asistir a clases de la especialización que estoy realizando”* y otro expresó.....” *se me ha permitido los viernes ajustar el horario para asistir a clases en la universidad”.*

Capacitación en pedagogía se observa en la información un agradecimiento hacia la institución en la medida que ha brindado los espacios para que los docentes adquieran conocimiento sobre pedagogía que sirve para cualificar su quehacer docente. Un participante manifiesta *“A nivel profesional ha sido una excelente labor que desarrolló en el Sena, me ha dado la oportunidad de ampliar*

mis conocimientos especialmente relativos con la pedagogía, entonces el Sena a nivel de desarrollo profesional ha sido bueno y me ha fortalecido”; estas manifestaciones de los instructores es de utilidad para el SENA, dado que muchos de ellos por su área profesional tan técnica en pregrado no son expertos o no se han formado en pedagogía, y esto es base para facilitar su trabajo diario dentro de la Institución. En este aspecto un instructor dijo “Yo creo que el Sena contribuye bastante en la parte del Desarrollo Profesional de una persona porque aparte de uno venir acá a orientar un programa de formación, la capacitación que nosotros recibimos constantemente en la institución es continua, especialmente en pedagogía”

Avanzar, hace alusión a expresiones que manifiestan sentir un progresivo avance en materia de conocimientos y crecimiento en el dominio del área técnica que manejan. Se evidencia en respuestas como: *“Me ha permitido avanzar o ir creciendo en diferentes aspectos, con programas, o en las diferentes capacitaciones que ofrece el SENA uno tiene la oportunidad de ir creciendo o de ir conociendo otras cosas diferentes, en los cursos que el Sena nos ofrece”*. Otro instructor dijo *“Realmente considero que las condiciones que hay dentro de la entidad son muy favorables para el crecimiento profesional, yo he tenido la posibilidad de adelantar algunos cursos mediante formación virtual.... el SENA me ha permitido realizar unos 8 diplomados en el campo de la administración que es donde en este momento me estoy desempeñando”*

Generar experiencia, se observa que el aporte de los instructores encuestados, en esta sub-categoría, es resaltar la oportunidad que tienen cuando se realizan los encuentros y experiencias significativas con estudiantes y colegas en las jornadas pedagógicas organizadas por el centro de formación. Las vivencias que la Institución facilita es afirmada por una instructora quien afirma *“Yo amo la institución porque estamos constantemente innovando en la experiencia y en las salidas a jornadas pedagógicas que se programan... Y otra entrevistada expresó*

“Prácticamente el Sena aparte de ser la escuela de formación para mí como técnica, me permitió iniciar como instructora y generar mi experiencia al pasar estos 5 años donde realmente cada día es un aprendizaje”

Nuevos procesos se caracteriza esta subcategoría por la innovación en procesos, buscando estar a la vanguardia en tendencias tecnológicas y pedagógicas, es así como un Instructor expresó *“El Sena ha influido mucho en mi formación profesional porque constantemente estamos revaluando y retomando nuevos procesos respecto del aprendizaje”* le permite al profesional o al Instructor, conocer y reconocer las tendencias actuales sobre el campo o disciplina de su experticia resaltando la capacidad de innovación y de actualización tecnológica. Un instructor recién vinculado dijo *“El Sena me ha ayudado en lo que es la formación capacitación técnica que tiene que ver con mi especialización de cocina; he podido hacer transferencias nacionales e internacionales”* La transferencia de conocimiento en el SENA es una de las estrategias metodológicas que de acuerdo a lo expresado por los instructores permite nuevos procesos de innovación pedagógica y desarrollo técnico – tecnológico.

El profesor y reconocido investigador Colombiano Armando Zambrano, plantea: *“toda la historia formativa de los docentes se ha apoyado en un nivel de acción. Este nivel de acción es el metodológico. Se le ha formado para que acuda con la técnica a la educación del otro, sin que tenga la posibilidad de referirse a su propia historia”*¹⁰²

De acuerdo con A. Zambrano, para los maestros estos espacios de actualización y capacitación profesional por la forma como se realizan no son de carácter auto-reflexivo, no permiten que el maestro vuelva sobre su experiencia como eje transformativo ni punto de inicio para cualificar sus actuales prácticas.

¹⁰² ZAMBRANO Leal, Armando Pedagogía, Educabilidad y formación docente. Grupo Editorial Nueva Biblioteca Pedagógica; Cali, Colombia. p34, 2002.

Permite concluir que para el SENA la formación de sus instructores va más allá de la enseñanza del otro; como institución le corresponde seguir de manera continua generando espacios formativos y de actualización técnica y metodológica, desde perspectivas auto reflexivas y de mejoramiento continuo.

4.4.2. Desarrollo docente y personal: Esta categoría se conformó por tres subcategorías que manifiestan el sentir de los entrevistados en su crecimiento como instructor, paralelamente con su crecimiento personal, el cual manifiestan les ha facilitado la institución, así: **aplicar el conocimiento, compartir con los jóvenes, crecimiento personal.**

Aplicar el conocimiento, dentro de esta subcategoría señalan que la institución les posibilita aplicar el conocimiento, poner en práctica lo aprendido y compartirlo con los aprendices encontrándose expresiones, como: *“yo soy egresado del SENA, tuve la posibilidad de hacer dos carreras técnicas en el SENA y seguí el ciclo con la universidad libre de Colombia y termine como administrador de empresas; me dio la oportunidad para crecer como persona me ha servido muchísimo para multiplicarlo como instructor”*, *realmente ha sido una escuela”* otra respuesta encontrada es: *“llegado aquí al Sena donde para mí es el culmen del Desarrollo Profesional, es cuando uno se siente y descubre sus propios talentos y los empieza a aplicar y los disfruta en ese sentido”*

Compartir con los jóvenes en esta subcategoría se encontraron afirmaciones por los participantes, así “El Sena como instructora me permite compartir y estar muy activa con los jóvenes, estar con los aprendices, conociendo su vida, conociendo toda la problemática que pueda traer, eso me permite desarrollarme.....”

Crecimiento personal: una de las Instructoras afirmó, *“el SENA me dio la oportunidad para crecer como persona, me ha servido muchísimo y eso me ha servido para multiplicarlo, realmente ha sido una escuela en mi vida”*

En relación a los componentes encontrados en esta categoría, se expresa que el crecimiento personal y el desarrollo docente están ligados a su actuar laboral como instructor al tener la oportunidad de aplicar sus conocimientos y el compartir con los jóvenes. Esto permite pensar que el instructor propone su actuar laboral de manera que responda a la dinámica: ser persona, ser social, ser docente, planteando estrategias que le sirven no solo para la construcción pedagógica sino también para su desarrollo como persona. Los participantes en el grupo focal reiteraron que el SENA les ha facilitado el tiempo para poder realizar sus estudios, manifestaciones que contribuyen al desarrollo y al crecimiento personal.

La contribución al desarrollo personal de los instructores está soportado en la ley 119 de 1994 que en su artículo 3 (tres) establece entre otros los siguientes objetivos del SENA: *“Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral y actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.”*¹⁰³

Además el plan de acción y estratégico 2014 de la entidad señala como el MEGA institucional lo siguiente: *“el SENA será una Entidad de clase mundial en formación profesional integral al servicio de personas y empresas...”*¹⁰⁴ Por lo anterior y con el objeto de poder cumplir con lo establecido legalmente y con los retos del plan estratégico, el SENA cuenta con una serie de iniciativas orientadas a garantizar pertinencia en todos los niveles de formación, dentro de las cuales se contemplan estrategias para garantizar el desarrollo integral de los instructores, es por lo que una instructora afirmó. *“en el SENA se aprende aplicando el*

¹⁰³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 119 (9, febrero, 1994). Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 14.216. Bogotá D.C.: [en línea].<<
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0119_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013]

¹⁰⁴ PLAN DE ACCIÓN 2014 “Sena, más trabajo” Capitulo 3. Pág. 18, Mail: direccionplaneacion@SENA.edu.co twitter@SENA comunica: SENA planea , Facebook SENA comunica

conocimiento a la vez que se enseña compartiendo con los jóvenes y eso lo hace crecer, y lo hace feliz a uno” Desde el desarrollo profesional en la institución, se observó que el desarrollo docente y personal también es un compromiso de los instructores cultivar una consciencia de liderazgo social que la trasfiera a sus aprendices para que ellos a su vez cultiven su propia dignidad como hombres económicamente activos; este propósito solo se logra desde la tranquilidad emocional y con una adecuada organización del tiempo laboral del instructor hacia su desarrollo profesional para construir mejores momentos que le permitan la formación profesional integral de hombres y mujeres con habilidades y capacidades socialmente humanas en un mundo productivo y altamente competitivo, que requiere más personas que robots.

4.5. CONCEPCIÓN DE TIEMPO LABORAL.

Al indagar a los participantes sobre la concepción de tiempo laboral, las concepciones se orientaron hacia tres categorías: **funciones laborales** en alusión a que definen el tiempo laboral como aquel tiempo que destinan a cumplir con actividades propias de su labor profesional; **enseñar**, en la que se observan apreciaciones sobre las actividades derivadas del acto de enseñanza, y el tiempo como **factor escaso** en donde expresan que éste no les alcanza.

En la información recopilada y tabulada se observa en la tabla 7, que el 54% de los participantes se inclinó por una respuesta asociada a **funciones laborales** un 23% se inclinó por una respuesta asociada a **enseñar**, y un 23% se reflejó en la categoría **factor escaso**. En la tabla 5, se observan las subcategorías expresadas en porcentajes en concordancia al consolidado de las respuestas de los Instructores participantes:

Tabla 7. Concepción de tiempo laboral

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Funciones laborales	54%	Actividades propias de mi profesión	27%
		devengamos un salario	14%
		El que estoy ejecutando dentro del SENA	13%
Enseñar	23%	El que dedico a formación	14%
		Donde comparto conocimientos	9%
Factor escaso	23%	Es ilimitado	14%
		Distribuir tiempo Sena-familia	9%

4.5.1. En la concepción del tiempo laboral como cumplimiento de funciones laborales, se encontraron tres posturas o subcategorías distintas en los participantes: actividades propias de mi profesión, devengamos un salario, y el que estoy ejecutando dentro del SENA.

Actividades propias de mi profesión las respuestas están en relación con el tiempo laboral que ocupa en su trabajo el instructor, en un lapso de 8.5 horas donde cumple con las responsabilidades establecidas. Se identificaron las siguientes apreciaciones: *“yo tengo programada una jornada diaria de 6 de la mañana a 12, más dos horas y media para preparación de clase, pero generalmente ocupo más o necesito más tiempo.....El tiempo laboral es el lapso de tiempo en que yo desarrollo actividades propias de mi profesión como instructor”*

Devengamos un salario algunos instructores relacionan las actividades que realizan dentro de sus funciones laborales con aquellas que les permite obtener retribución económica. En la siguiente cita un instructor presenta la siguiente consideración: *“Tiempo laboral, pues para mí es el tiempo en el que devengamos un salario, el que dedicamos para aportarle a nuestro trabajo en el desarrollo de las actividades contractuales”*. Otro de los instructores entrevistados expresa *“Bueno para mí el tiempo laboral es el tiempo que le dedico precisamente a lo que*

me está retribuyendo laboralmente y es el que dedico a realizar estas actividades y por las que me pagan”

El que estoy ejecutando dentro del SENA, otro grupo de participantes se inclinaron por relacionar el tiempo laboral con aquel tiempo que se destina a permanecer dentro de la Institución ejecutando labores propias de instructor ya sea horas directas de formación o en otras actividades académicas. En la línea de esta subcategoría un Instructor afirmó *“Es el tiempo en el que estoy en el SENA ejecutando mis funciones, las funciones propias de mi trabajo, para el caso particular como instructor, es decir es el tiempo que estoy en el aula de clases y es el tiempo que estoy igualmente preparando mis clases.....es el tiempo que destino diariamente a atender mi función adentro del SENA”*

Bien entendido el tiempo laboral y como lo señala el profesor Alonso Olea *“que el débito del trabajador no es realmente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo”*¹⁰⁵ permiten afianzar que las funciones laborales de los instructores en el SENA están asociadas a su desempeño como instructor, y que éste que va más allá de los tiempos meramente establecidos por la institución para cumplir estrictamente con una jornada laboral.

El ejercicio de grupo focal identificó que los instructores resaltan su labor como de gran importancia y ésta debería ser valorada en todos los aspectos resaltando el económico, manifestando que algunas veces tienen que recurrir a buscar otras fuentes de ingresos que les ayuden a suplir necesidades económicas, esto influye negativamente en los aspectos de la vida del Instructor.

¹⁰⁵ MILLÁN BARTOLOMÉ José y DIEZ MILLÁN Enrique: La jornada laboral (problemática legal y práctica). Año de publicación: 2010. Página de la referencia: Publicado por: Editorial Fundación CONFEMETAL, ISBN-10: 8489786925 ISBN-13: 978-8489786929, España. Bien entendido el tiempo laboral y como lo señalan los autores del libro La jornada laboral (problemática legal y práctica) Jose Millán Bartolomé y Enrique Diez Millán haciendo referencia al profesor Alonso Olea quien afirma *“que el débito del trabajador no es realmente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo”* permiten afianzar que las funciones laborales de los instructores en el SENA están asociadas a su desempeño como instructor, y que éste que va más allá de los tiempos meramente establecidos por la institución para cumplir estrictamente con una jornada laboral.

4.5.2 Enseñar: en esta categoría se relacionan dos subcategorías: **el que dedico a formación y donde comparto conocimientos.**

El que dedico a formación, de acuerdo a lo expresado se define como aquel tiempo que se utiliza para los aspectos de labor docente: como preparar clase, alistar los recursos educativos necesarios y el desarrollo de la sesión de clase. Algunos de los Instructores entrevistados coinciden con esta postura y una apreciación que lo refleja es: *“formación es todo aquel espacio de mi tiempo que yo dedico a formación y a la utilización de esa formación en mejorar mi trabajo,..... todo lo que yo hago en cuanto a una preparación, en cuanto a un desarrollo de tiempo, en cuanto a un desarrollo de clases, es decir es todo esto que realizó en el SENA en diferentes jornadas”*.

Donde comparto conocimientos hace referencia a donde algunos Instructores asumen que el enseñar son los momentos dentro de los cuales comparten sus conocimientos, no solo entregando información sino impartiendo formación, sin importar el lugar y los momentos de su realización.

Es así como los participantes afirman: *“Para mí compartir conocimiento es el espacio que uno tiene para poder demostrar sus conocimientos, si a uno le dan esa responsabilidad de una entidad del estado como es el SENA, uno tiene que asumir esa responsabilidad con bastante criterio”*, en esta misma línea de las respuestas encontradas, una instructora dijo *“No además de eso, para mí compartir conocimientos aparte del SENA está en otros lugares, como estar también en otra empresa en visitas, haciendo algunos turnos de asesoría pero todo en base al SENA”*

Francisco Restrepo Escobar y Angélica López Velásquez, adelantaron una investigación con profesores en la universidad de Antioquia, donde estudiaron significados que los maestros construyen sobre el entorno laboral, experiencias y

sentidos del trabajo y prácticas de afrontamiento institucional.¹⁰⁶ De acuerdo con los investigadores son concepciones generalizadas actuales percibidas en los maestros del País y para el SENA también son concepciones manifiestas donde los instructores además incluyen otros factores como el espacio y el tiempo dedicado para el desempeño de su actividad.

4.5.3 Factor Escaso: se encontró Tiempo ilimitado y distribuir tiempo SENA-Familia.

Es ilimitado, hace alusión a concebir el tiempo laboral como un factor que se extiende más allá de las horas pactadas dentro de la Institución. Es reiterado y expresado por los instructores que así lo señalan, cuando manifiestan que se ven en la necesidad de llevar trabajo para la casa o que su horario se extiende más allá del cumplimiento institucional pactado. Los participantes concuerdan con este punto de vista y expresa uno de ellos *“El tiempo laboral es ilimitado porque uno incluso está en casa y está produciendo trabajo laboral. Entonces para mí el tiempo laboral se dice que son ocho horas pero va mucho más allá de las ocho horas”*. Una instructora expresó *“El tiempo laboral yo pienso que debe estar enmarcado más que todo como una organización, muchas veces el tiempo laboral lo que está haciendo es comiéndome el tiempo que yo tengo para compartir en familia..... El tiempo laboral es ilimitado porque incluso está en casa y uno está produciendo; está trabajando”*

Distribuir tiempo SENA-familia, esta tensión se hace evidente de acuerdo con las respuestas identificadas en los hallazgos, que el tiempo laboral invade otras actividades propias del ser humano. Varios de los Instructores manifiestan que destinan horas de su fin de semana para poder culminar con actividades designadas en el trabajo, uno de ellos afirmó:

¹⁰⁶ RESTREPO ESCOBAR, Francisco y LÓPEZ VELÁSQUEZ, Angélica. La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). En: Memorias del XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración E Informática [en línea]. ISSN: 1681-5653 << <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4K.pdf>> [citado en 12 de Julio de 2013].

“Tiempo laboral para mi es poder distribuir el tiempo con el Sena y mi familia.....pero cuando a uno le gusta el trabajo, no tiene una dificultad en robarle ese tiempo a la familia o a otros compromisos, esa es la manera de sintetizar para mí Tiempo laboral”

En esta categoría y especialmente en los temas de tiempo dedicado a lo laboral, y tiempo dedicado a la familia se pone al descubierto una problemática que puede incidir de diferentes maneras en el desarrollo personal de los instructores en el SENA. María del Carmen Rodríguez y María Helena Aguilar Aldrete¹⁰⁷ quienes en el 2006 realizaron una investigación sobre, calidad de vida y la participación de la familia, con profesores de la universidad de Guadalajara, en México presentaron un estudio sobre la calidad de vida y la participación de la familia, fue concebida por estas autoras como *“ser autosuficientes física, mental y espiritualmente, tener un comportamiento y actitud positiva frente a la vida, convivir con sus amistades y con toda la familia”*.¹⁰⁸

4.6. ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL.

Al indagar sobre la forma como los Instructores organizan su tiempo laboral se encontró: **utilizando herramientas y tiempo laboral vs personal**. Se puede observar que la primera categoría **utilizando herramientas** registra más participantes con un 52% seguida de **tiempo Laboral vs personal** con un 48%, la tabla 6 expresa en detalle los porcentajes encontrados y las sub-categorías que la integran:

¹⁰⁷ RODRÍGUEZ, María del Carmen y AGUILAR ALDRETE, María Helena. Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios: El rol de la familia [En línea].<< http://sistemadif.jalisco.gob.mx/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf > [citado en 2 de Julio de 2013].

¹⁰⁸ RODRIGUEZ, María del Carmen y AGUILAR ALDRETE, María Helena. Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios: El rol de la familia [En línea].<< http://sistemadif.jalisco.gob.mx/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf > [citado en 2 de Julio de 2013].

Tabla 8. Organización tiempo laboral

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Utilizando herramientas	52%	Dependiendo de la programación	21%
		Con mi agenda, mi calendario	21%
		División de tareas	10%
Tiempo laboral vs personal	48%	Tiempo no alcanza	37%
		No distinguir tiempo laboral y personal	11%

4.6.1 Utilizando herramientas: En esta categoría se ponen de manifiesto los instrumentos a los que acuden algunos instructores para organizar el tiempo laboral. Con los puntos de vista planteados por los participantes se pudieron determinar tres sub-categorías, así: **dependiendo de la programación, con mi agenda- mi calendario, y división de tareas.**

Dependiendo de la programación se observa en los instructores que planean su tiempo laboral de acuerdo con las orientaciones dadas por la Institución, una expresión que la refleja es: *“.....la ejecuto dependiendo de la programación que me han dado, utilizo las herramientas, los apoyos ehh... comparto con ellos (aprendices), en el transcurso del tiempo y voy desarrollando las otras tareas. No puedo hacer todo lo inicialmente planeado porque por el camino se me van presentando muchas otras cosas, compromisos que debo atender”*, otro de los instructores afirmó: *“Bueno la planeación depende de la programación que tengamos en el Sena, cuando no tengo que orientar las tres jornadas como estoy en este momento mañana tarde y noche.....entonces tengo que preparar la clase de la semana el fin de semana cuando se puede orientar durante solo dos jornadas suelo dedicarle una hora más al final de la noche para pensar en cómo voy a orientar o preparar el día siguiente”*

Con mi agenda, mi calendario se encontró que otros instructores acuden a herramientas muy prácticas y a su vez se apoyan en la tecnología disponible, utilizan ayudas como: calendarios, agendas, semanarios para hacer uso eficaz de su tiempo. Un Instructor participante encuestado afirmó *“Todo lo manejo con mi agenda, mi calendario; yo utilizó el calendario los 30 días del mes. Una vez tengo eso ya me enfoco más en lo semanal, y paso al diario y dentro de lo diario registro mis obligaciones personales, mi casa, mis vueltas, mis gestiones que tenga que hacer en mi tiempo extra que no sea laboral”*.

División de tareas otro grupo de instructores afirma organizar su tiempo laboral a partir de la división de tareas, es así como un instructor sostuvo: *“Trato de organizar mi tiempo siempre lógicamente mi prioridad es acá en el Sena, organizo tareas y los pendientes, el tiempo que debo dedicarle a las horas virtuales, a las reuniones del SENA, trato de distribuir ese tiempo laboral”* una instructora también manifestó. *“Mi tiempo lo organizo desde las 7 de la mañana hasta las 10:30 de la noche todos los días emm... organizo el tiempo cojo la temática que voy a desarrollar y la divido por tareas ehh... vamos a explicar un tema específico yo cojo ese tema y lo desgloso en talleres, guías, de acuerdo a la normatividad Sena pero lo hago tan específicamente posible”*

Se encuentra en el 2002 un libro sobre competencias y habilidades profesionales para universitarios publicado por los autores Carlos J. van-der Hofstadt, y José María Gomez Gras, y en tema desarrollado por Sonia Tirado González titulado *“Gestión de prioridades y Gestión del Tiempo”* donde la Profesora Sonia Tirado afirma *“Una vez has establecido tus prioridades y has equilibrado tu presupuesto de tiempo, el siguiente paso es planificar y organizar tu tiempo. Para ello cuentas con multitud de herramientas que te pueden ayudar como son el calendario mensual, la lista de objetivos semanales y la agenda semanal... En este sentido, el calendario, mensual se convierte en una herramienta que permite seguirle la*

pista al progreso de todas tus tareas importantes” ¹⁰⁹, este estudio amplía el análisis de acuerdo a lo manifestado también en aspectos similares por los instructores del SENA.

4.6.2 Tiempo laboral vs personal: se determinaron dos sub-categorías: Tiempo no alcanza, no distinguir tiempo laboral y personal. **Tiempo no alcanza** para algunos participantes existen limitantes que se presentan a la hora de cumplir con su trabajo porque el tiempo no alcanza, un instructor entrevistado afirmó: *“Bueno mi tiempo laboral lo organizo de lunes a domingo porque yo le dedico pienso que el 99 %, mientras que el 1% se lo dedico a mi familia”*: y otro instructor encuestado dijo *“Empiezas un jornada a las 6:00 de la mañana y terminas a las 10 de la noche y sigues trabajando en tu casa y los fines de semana que muchas veces no compartes con la familia por el sacrificio de hacer el trabajo bien hecho”*.

No distinguir tiempo laboral y personal, se observa que por la carga académica asignada a los instructores, estos tienen que seguir una dinámica de trabajo que también abarca las noches, tiempo de descanso y los fines de semana. Un instructor expresó: *“La verdad prácticamente yo no estoy distinguiendo entre tiempo laboral y tiempo personal, por todas las labores y por todo lo involucrado que he estado en lo que debo realizar de mi trabajo”*.

Algunos investigadores en temas educativos se han ocupado de analizar estas situaciones de tiempo escaso para adelantar las actividades laborales por parte de los maestros, se destaca un estudio de Marcela Villarroel y John Wooding quienes trabajaron sobre la escasez de tiempo laboral y la sobrecarga laboral que juega un papel importante en la proliferación de enfermedades laborales como el estrés psíquico, problemas gastrointestinales, y otros, que disminuyen el desempeño físico, social y emocional de los docentes; de este modo y según las

¹⁰⁹ VAN-DER HOFSTADT Carlos J., y GOMEZ GRAS Jose Maria: Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Año de publicación: 2006. Página de la referencia: 478, Publicado por: Ediciones Díaz de Santos S.A. – Albasanz, 2 – 28037. ISBN: 978-84-7978-796-7 Madrid

investigadoras en este estudio el tiempo es un recurso de gran valor en el manejo de la organización educativa.¹¹⁰

En el taller de grupo focal se profundizó en este eje temático y se encontró en cuanto a la Organización del tiempo laboral que los Instructores del SENA reconocen que utilizan herramientas que facilitan la organización y programación de actividades permitiendo aprovechar mejor el tiempo laboral, pero esto nos les garantiza que el tiempo les alcance; por lo que en coherencia con el estudio de los investigadores Villarroel y Wodding para el caso de los Instructores es urgente revisar las condiciones de “carga” académica directa e indirecta ya que varios de los instructores expresen que no tienen tiempo y podrían verse abocados a una disminución de su desempeño físico, social y emocional.

4.7. ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL FAVORECE DESARROLLO PROFESIONAL.

En este eje temático de acuerdo a las respuestas de los Instructores, ellos ven reflejado su tiempo laboral en directa relación con su desarrollo profesional; al agrupar estas respuestas y codificarlas se plantearon dos categorías: **formación docente y actividades propuestas por la Institución**, representadas en un 56% y un 44% respectivamente. En la tabla 7 se presentan las sub-categorías en porcentajes:

Tabla 9. Organización Tiempo Laboral Favorece Desarrollo Profesional

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Formación docente	56%	Competencias pedagógicas	22%
		Hacer las cosas en conjunto	17%
		Dedicar a formación	17%
Actividades propuestas por la Institución	44%	Actualización permanente	33%
		Hacer reportes en la plataforma	11%

¹¹⁰ VILLARROEL, Marcela y WOODING, John. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. [en línea]. << www.rieoei.org/deloslectores/950Villarroel_2.PDF> [citado en 12 de Julio de 2013].

4.7.1 Formación Docente. Esta categoría recoge apreciaciones de los instructores entrevistados entorno a su preparación y formación como docente/instructor, se agrupan en tres subcategorías: **competencias pedagógicas, hacer las cosas en conjunto, dedicar a formación.**

Competencias pedagógicas, se refiere a cómo desde la organización del tiempo laboral el instructor hace posible adelantar su formación pedagógica especialmente para comprender el enfoque Institucional que en el SENA se denomina desarrollo de competencias. Dentro de las respuestas encontradas, un instructor afirmó: *“Ahora estoy leyendo unos libros especialmente de pedagogía para ser incorporados dentro de mi vida laboral, entonces la institución hacia la cual laboré y a la cual presto mis servicios me facilita este ejercicio que es personal y debo aprovecharlo, tengo el tiempo para leerlos y compartir mis apreciaciones con mis compañeros”*; otro instructor entrevistado manifestó *“Yo busco el tiempo porque considero que hay cursos de formación en SENA Sofía, adelantó cursos por plataforma blackboard de pedagogía y realmente los estoy estudiando muchísimo, me han servido”*

Hacer las cosas en conjunto en esta subcategoría las respuestas tienden hacia las dinámicas que se generan para que los Instructores trabajen en equipos de forma colaborativa. Las respuestas en este aspecto muestran qué les gusta y les gustaría trabajar en equipo, sin embargo algunos de ellos expresan que a veces por falta de tiempo no es fácil reunirse y por tanto, no es sencillo trabajar en conjunto. Se encontraron afirmaciones donde un instructor dijo *“en el SENA nos insisten para que trabajemos en equipo pero a veces el tiempo no lo permite”* y en esa misma perspectiva de las preguntas una de las instructoras encuestadas expresó: *“La institución empezó a generarnos en ese proceso que hay que hacer las cosas en conjunto y hay que empezar a desarrollarlas, apoyándonos, empezamos entonces a hacer una planeación más conjunta para formular y desarrollar las actividades de aprendizaje”*

Dedicar a formación los Instructores manifestaron su disposición para desempeñarse dentro de su rol reiterando la necesidad de dedicar tiempo a su formación, uno de los instructores expresó: *“Nos gusta esto de formar, de transmitir nuestras experiencias, nuestros conocimientos a la nueva generación, entonces es bastante exigente por eso debo sacar el tiempo para estudiar y formarme, sin embargo uno lo hace porque ama el trabajo y se entrega totalmente”*; también se evidencia una vocación por el trabajo realizado, otro instructor manifestó: *“yo que soy un profesional de la vieja guardia si no me hubiera preocupado por seguir estudiando por seguir formándome estoy seguro que hubiera perdido competitividad profesional, es decir a nosotros como profesionales se nos obliga a sacar el tiempo para estar desarrollándonos, formándonos profesionalmente para mantenernos en vigencia como instructores”*

En concordancia con lo anterior se observa que las actividades de los Instructores están alrededor de la relación entre: aspectos laborales, trabajar en equipo y la necesidad de seguir formándose; esta relación se encuentra en otros referentes teóricos y en la investigación realizada por Kelly Johana Gómez Jiménez, en el 2011 con profesores de la Universidad Industrial de Santander en uno de sus apartes afirmó: *“El conjunto de aspectos que configuran el escenario en el cual ocurre la labor de los profesores: ...la naturaleza de las relaciones con los distintos interlocutores, las actividades recreativas y culturales... estas condiciones puede convertir al trabajo en una fuente de crecimiento profesional para los docentes y de su bienestar personal”*¹¹¹ En relación a la cita anterior y en coherencia con lo desarrollado en este estudio, se puede deducir que los aspectos relacionados en el referente teórico guardan alguna relación con el escenario laboral de los instructores del SENA lo que se constituye en algunos de los factores determinantes de su desarrollo profesional y crecimiento personal.

¹¹¹ GÓMEZ JIMÉNEZ Kelly Johana, Asignación Académica, Satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico. Proyecto de grado, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga – Colombia 2011

4.7.2 Actividades propuestas por la Institución: los instructores expresan que las actividades propuestas por el SENA, particularmente desde los centros de formación, favorecen su desarrollo profesional, las respuestas dan lugar a las subcategorías: **actualización permanente, hacer reportes en la plataforma.**

Actualización permanente, se refiere a las capacitaciones que reciben los Instructores, dado que considera que los aprendizajes pueden contribuir significativamente a su desarrollo profesional. Una instructora afirmó; *“.....es decir a nosotros como instructores nos obliga a estar desarrollándonos profesionalmente para mantener la vigencia y los cambios empresariales que son tan frecuentes hoy”*. Otra instructora expresó que el SENA forma para el mundo laboral y que esto exige estar muy al tanto del avance de las empresas. En esta misma agrupación de respuestas se encontró otra afirmación: *“el Sena ha contribuido en el sentido que me exige que cada día yo esté actualizada, pues yo tengo que estar cada vez... consultando, averiguando para poder y tener como le dijera, esos conocimientos actualizados para poderles dar a mis aprendices”*

Hacer reportes en la plataforma, esta subcategoría agrupa respuestas donde los instructores expresan que el hecho de hacer reportes en la plataforma (aplicativo SOFIA) contribuye al manejo del tiempo pues les permite un seguimiento diario de las actividades que ejecutan. Sin embargo, es de resaltar que otros Instructores manifestaron que estos reportes les están quitando mucho tiempo y al final se ven colgados de tiempo para atender a los Aprendices. Uno de ellos afirmó *“Cuando subo a la plataforma una evidencia yo ya he tenido que leer mucho, ya he tenido que preparar todo ese material técnico o el tema que sea”*

Las anteriores afirmaciones entrelazan lo que los Instructores consideran que son parte de las tareas de su actuar pedagógico y que ocupan su tiempo laboral; entrecruzan la actualización permanente y los reportes en la plataforma como factores que les puede favorecer o desfavorecer el desarrollo profesional. Al

respecto y especialmente en el uso de la tecnología educativa por parte de los Maestros que guarda relación con lo manifestado por los Instructores entorno al uso de aplicativos tecnológicos, existen investigaciones en Latinoamérica como la de Edith Litwin, quien en las memorias del segundo congreso internacional de educación 2004, afirmó: *“El recorrido de prácticas pedagógicas con tecnologías ha permitido reconocer que los usos de las nuevas tecnologías en las aulas, estén o no disponibles en el salón de clase, pero si incluidas en las actividades de los docentes, pueden limitar las propuestas pedagógicas cuando no son las adecuadas, o cuando se usan indiscriminadamente ... Los usos más banales de la tecnología dan cuenta de la inadecuada utilización del medio tecnológico en tanto su elección fue una imposición y no una verdadera ayuda”*¹¹²

4.8. ORGANIZACIÓN TIEMPO LABORAL OBSTACULIZA DESARROLLO PROFESIONAL

Al indagar sobre este eje temático donde se pregunta si el tiempo laboral constituye un obstáculo para el desarrollo profesional, se encontraron en las respuestas de los Instructores dos posturas que se categorizaron, así: **Afecta el plano personal** con un 53% y la **escasez de tiempo** con un 44%. La tabla 8 se presenta las categorías y sub-categorías organizadas por porcentajes de acuerdo a las respuestas

Tabla 10. Organización Tiempo Laboral Obstaculiza Desarrollo Profesional

Categoría	%	Sub-categoría	Porcentaje
Afecta el plano personal	56%	Poco tiempo para la familia	21%
		Se descuida el hogar	21%
		Se sienten enfermos	14%
Escasez de tiempo	44%	No puede participar en capacitaciones	22%
		Inmediatez y poco tiempo	22%

¹¹² LITWIN Edith. *El oficio del docente y las nuevas tecnologías: Herramientas, apremios y experticias*. En Actas Pedagógicas de la Universidad de Palermo. Col. Educación. Año 1 – número 1. Febrero de 2006. ISSN 1669-8940. Facultad de Educación, Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina. pp. 41-50

4.8.1 afecta el plano personal: esta categoría recoge lo expresado respecto a si la organización del tiempo laboral obstaculiza su desarrollo profesional e influye en el plano de lo personal del Instructor, se identificaron 3 subcategorías: **poco tiempo para la familia, se descuida el hogar, se sienten enfermos.**

Poco tiempo para la familia, se encuentran las manifestaciones de algunos instructores donde comentaron la necesidad de disponer de más tiempo para compartir con su esposa, hijos, papás en fin su núcleo familiar. Se encontraron respuestas donde afirman que se trabaja de lunes a domingo; un instructor expresó *“los domingos en la mañana estoy laborando y en las tardes es que salgo a dar una vuelta con los hijos”*. Otro instructor afirmó: *“laboró también el sábado y el domingo porque el mismo ritmo le exige a uno y a veces el único espacio que hay para terminar tareas es el fin de semana, entonces debo alternarlo con mis compromisos familiares”*

Se descuida el hogar, en esta sub-categoría se presentan expresiones de los instructores donde afirman.....*“Por eso muchas veces descuida uno el hogar”,* y otras apreciaciones, como *“por eso conozco de personas, compañeros míos que le ha tocado separarse, porque no hay tiempo y en su casa se cansan”* otra respuesta fue *“Tenemos que estar disponibles toda la semana y en horarios larguitos dando capacitación y además de eso realizando alistamientos de clase entonces uno sale del SENA a seguir trabajando en la casa”*. En esta misma agrupación una instructora expresó *“El tiempo laboral nos exige mucho y nos deja muy poco para compartir con la familia, no obstante hay que ser sabias para que ese poco tiempo sea de calidad para compartirlo en familia, pues a veces no es el tanto tiempo, es saber disfrutarlo”*

Se sienten enfermos esta subcategoría esta inclinada hacia la manifestación de dolencias u otro tipo de situaciones que ocasionan malestares físicos, en donde algunos de los instructores entrevistados afirmaron *“No hay posibilidades muchas*

veces de almorzar, ni descansar al medio día, toca ir comiendo sobre la marcha”. Y una instructora manifestó: *“he escuchado a varios de mis compañeros que comentan tener problemas gástricos y lo peor es que no le dan importancia”* Es también de resaltar que algunos instructores inquietos por su salud expresaron dentro de la entrevistas preocupación por el número reciente de compañeros ya jubilados que al corto tiempo de su jubilación han muerto.

Algunos autores en otros escenarios de estudio han trabajado en relación a estos temas, las referencias teóricas se encuentran soportadas en investigaciones correspondientes para el caso de la investigación se relacionan dos de ellas: *la primera de Huang Chi y Lawyer* quienes analizan esta temática, abordando el QVT (calidad de vida en el trabajo) ¹¹³ afirmando que éste *“requiere de condiciones y medio ambiente laborales propicias para sí mismo así como para los diversos estilos de vida”*, los investigadores identificaron cuatro dimensiones a saber que afectan el plano personal y el desarrollo profesional: el equilibrio entre trabajo y familia, el auto-reconocimiento, la compensación, y la supervisión. La segunda investigación se refiere a *Walton* quien ha publicado sobre calidad de vida laboral afirmando: *“la calidad de vida laboral es un resultado de la combinación de varias dimensiones básicas, y otras dimensiones que no son directamente dependientes de tareas, capaces de producir la motivación y la satisfacción en diferentes niveles, y éstas dan lugar a diferentes tipos de actividades y a comportamientos de los individuos dentro de una organización”*¹¹⁴.

Considero que la armonía entre el plano personal y laboral es consecuencia de una buena calidad de vida es decir de estados de bienestar y de equilibrio, sustentado en la cita de algunos de estos referentes teóricos y en coherencia con

¹¹³ HUANG, T.-J., CHI, S.-C., & LAWLER, J. J. The relationship between expatriates personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, Vol 16 n°9, 2005.

¹¹⁴ *Walton* ha publicado sobre calidad de vida laboral afirmando: *“la calidad de vida laboral es visto como un resultado de la combinación de varias dimensiones básicas, y otras dimensiones que no son directamente dependientes de tareas, capaces de producir la motivación y la satisfacción en diferentes niveles, y éstas dan lugar a diferentes tipos de actividades y a comportamientos de los individuos dentro de una organización.*

algunas de las respuestas encontradas en los instructores, podría pensar que la relación, familia- hogar-trabajo, pueden ser propuestas para otros estudios de aquí en adelante, donde desde lo laboral se analice esta relación que puede asumirse como dimensiones básicas capaces de producir estados de bienestar o de irritabilidad, que se pueden reflejar en el desempeño laboral del instructor del SENA.

4.8.2 Escasez de Tiempo. Se agruparon de acuerdo al tipo de respuestas dos sub-categorías que reflejan el sentir de los instructores respecto al escaso tiempo con el que cuentan para desarrollar sus actividades tanto de orden personal, e institucional, **no puede participar en capacitaciones, inmediatez y poco tiempo.**

No pueden participar en capacitaciones, Lo manifestado por algunos instructores es que ven el tiempo no como su mejor aliado; su escasa disponibilidad no les permite participar de manera continua en capacitaciones, afirman que *“el SENA me facilita el tiempo para capacitarme, pero a veces capacitarme no es fácil, ya que me obligaría a dejar a los aprendices solos para que realicen trabajo autónomo en el ambiente de aprendizaje; otro instructor expresó: “A veces por el tiempo uno no puede ehh... participar en capacitaciones, realmente tengo la oportunidad de hacer parte por ejemplo de la capacitación en investigación del SENA y de semilleros de investigación y muchas veces el tiempo no me lo permite; el tiempo es muy corto y se va muy rápido y hay muchas cosas por hacer”*

Inmediatez y poco tiempo para sus labores, en las entrevistas los instructores expresaron que el SENA debería programar con más tiempo las actividades académicas (planeación, alistamiento y ejecución) y las reuniones correspondientes. En el grupo de respuestas de esta sub-categoría un Instructor afirmó *“por ejemplo que a los instructores no se nos da el tiempo justo para*

elaborar guías de aprendizaje, porque pues no nos digamos mentiras en determinado momento uno como instructor se siente presionado por la formación en el ambiente y el tiempo para estar atendiendo reuniones académicas no alcanza”.

En el grupo focal algunos Instructores complementaron sus apreciaciones diciendo que no se aprovechan los talentos humanos que la Institución tiene por cuestiones relacionadas con el tiempo, y expresan que si bien es cierto que el SENA ha permitido que el instructor vaya adquiriendo habilidades y destrezas, estas mismas no se pueden aprovechar de manera adecuada precisamente por la falta de tiempo. Beatriz Avalos afirma que: *“vivimos una época en que la demanda por responsabilidad frente a resultados pone especialmente sobre los profesores una carga que antes no llevaban en forma tan pronunciada....la figura y rol del docente se ha ido complejizando de forma no dimensionada, los cambios sociales no solo de conducta sino de avances tecnológicos acarrear mayor exigencia al docente que difícilmente puede sobrellevar”.*¹¹⁵ La temática investigada por Avalos pone en evidencia que existe sobrecarga laboral en los profesores de Latinoamérica; para el caso del SENA los instructores expresan sobrecarga laboral que generalmente sobreviene del cumplimiento académico requerido por la institución, referente muy importante que invitaría ser analizado de manera detallada en posteriores estudios.

¹¹⁵ AVALOS, Beatriz El desarrollo profesional de los docentes, proyectando desde el presente al futuro. Documento de Apoyo, Séptima reunión del Comité Regional Intergubernamental del proyecto principal de Educación en América Latina y el Caribe. Chile, 2001

5. CONCLUSIONES

La realización de este proyecto permitió establecer la necesidad de relacionar la organización del tiempo laboral de los instructores con las políticas de formación de la institución, con el fin de actuar de manera conjunta y más efectiva sobre la organización del mismo y el desarrollo profesional de los instructores.

Esta acción institucional fortalecerá los aspectos misionales y visionales del SENA por cuanto el desarrollo profesional y el crecimiento personal y laboral de los instructores se verá reflejado de manera directa e indirecta en la formación profesional integral que éstos imparten de manera directa a sus aprendices y ellos (los aprendices) formados para el mundo del trabajo en el SENA contribuirán con mayor impacto al desarrollo social, económico y tecnológico del país; la relación del tiempo laboral de los instructores y las políticas de formación deben estar en coherencia con las responsabilidades, necesidades y expectativas planteadas por ellos.

El trabajo se soportó a partir de seis (6) ejes planteados desde las preguntas orientadoras y posteriormente expresados en los objetivos generales y específicos del estudio. Estos ejes se organizaron a partir de la información recolectada y tabulada dentro del ejercicio metodológico planteado.

En la concepción que tienen los instructores sobre desarrollo profesional, las manifestaciones están de acuerdo a las respuestas dadas en las entrevistas y permiten deducir que definen y asocian el desarrollo profesional con el crecimiento social, económico y su desarrollo personal.

En cuanto al desarrollo profesional en la Institución, los Instructores se sienten agradados y agradecidos con ella. Estas apreciaciones se reflejan en las

respuestas dadas cuando hacen referencia a las posibilidades laborales presentadas en el SENA, de donde se deduce que el desarrollo profesional para los instructores está de la mano con su quehacer docente dentro de la institución.

En la concepción de Tiempo Laboral, los instructores relacionan el tiempo laboral con tres aspectos claves del ser humano: la institución, lo económico y la familia.

En cuanto a la, organización del tiempo laboral, los instructores manifestaron que al tratar en delimitar las fronteras del tiempo laboral con el tiempo personal no encuentran el punto apropiado para el cierre de su jornada desde lo laboral, toda vez que el tiempo para la convivencia familiar lo tienen que invertir en el cumplimiento de sus actividades laborales.

Cuando se les indaga si la organización del tiempo laboral obstaculiza el desarrollo profesional, ellos centraron su atención al decir que por ejemplo para actividades de capacitación promovidas por la propia institución no les es posible participar, ya que el cumplimiento de la carga académica con los aprendices no les permite, tal y como ellos desearían.

Entre las competencias tecnológicas observadas en los instructores para el mejor aprovechamiento del tiempo laboral, se encontró que utilizan las tics, apoyándose en aparatos electrónicos como ayudas para programar, realizar y controlar sus compromisos de cumplimiento académico.

El estudio también mostró que los resultados generados son útiles y valiosos para mejoras institucionales apreciables y significativas tanto en: la organización de la labor del Instructor dentro de la institución, como del instructor hacia su desarrollo profesional; contribuyendo a la mejor satisfacción y bienestar de ambos actores (Instructor/institución – instructor/familia).

Los hallazgos de esta investigación vislumbran un nuevo instructor o Educador SENA, que no solo se oriente al desarrollo de habilidades y destrezas para el desempeño en un mundo laboral, sino un educador que forme para el mundo de la vida, donde los comportamientos y el desarrollo de actitudes sean parte estructural para la formación humana, ciudadana, técnica y profesional que el SENA busca promover.

Esta experiencia deja ver la necesidad y la posibilidad de diseñar y aplicar estrategias basadas en las expectativas de los instructores y en los intereses del SENA, a partir de las orientaciones y recursos actualmente disponibles y en proyección presupuestal y metodológica, ello es posible con un grupo de Instructores o educadores SENA altamente motivados, personal y laboralmente y con una clara orientación a su desarrollo profesional trabajando de forma coordinada y colaborativa entre ellos y con las políticas institucionales para apoyarse mutuamente y llevar adelante el proyecto de vida con éxito, y coadyuvar así al logro de la MEGA¹¹⁶ institucional “una institución de clase mundial”.

¹¹⁶ PLAN ESTRATÉGICO SENA 2011-2014 con visión, MEGA 2020, “SENA una institución de clase mundial”. Revisión: preliminar, Noviembre 2011, para presentar al Consejo Directivo Nacional, aprobación octubre 2014.

6. RECOMENDACIONES

Los resultados encontrados en esta investigación son premisas útiles y valiosas para proponer mejoras significativas, en las políticas institucionales relacionadas con la organización del tiempo de labor del Instructor y su desarrollo profesional en la institución SENA, que contribuyan a la satisfacción y el bienestar de ambos actores, por implicar y afectar las actividades de enseñanza y aprendizaje, ejes centrales de la metodología SENA.

Las conclusiones de este trabajo permiten recomendar que se suscite una relación estrecha (Instructor/familia – instructor/institución), para que sean dos actores que trabajando de la mano faciliten el crecimiento social y económico del instructor y del SENA como una institución de clase mundial.

En estas condiciones es importante atender lo manifestado por los instructores en sus apreciaciones respecto a no tener tiempo para seguir aprendiendo desde lo pedagógico y lo técnico, para agregar valor a su quehacer formador.

En la medida que se vayan gestionando los cambios y mejoras institucionales es necesario para el SENA hacer un análisis en detalle de la asignación de tiempo laboral a sus Instructores porque ellos afirman que el tiempo es limitado para distribuirlo en la relación Sena-Familia, profesión.

En este estudio se puede apreciar que la actual propuesta académica obstaculiza el desarrollo de las capacidades y potencialidades del instructor, el flujo y cantidad de actividades (carga) académica diaria/mensual/anual asignadas y algunas veces reprogramadas deben ser institucionalmente replanteadas.

La estructura académica actual del SENA desde la mirada de los instructores entorno al tiempo laboral, afecta su mejor desempeño, es necesario revisarla para

que la programación de las labores del instructor permita disponer del tiempo necesario para el cumplimiento de sus actividades en la planeación y alistamiento de su práctica pedagógica.

De acuerdo a los hallazgos esta investigación propone una revisión y actualización al enfoque pedagógico y estrategias metodológicas del SENA para que desde su MEGA institucional (2014-2020) se reinterprete la concepción de instructor, por la de un educador o formador SENA, con la formación, la convicción y la disposición a formar integralmente Aprendices para el mundo de la vida.

BIBLIOGRAFIA

ÁGUILA CABRERA, Vistremundo. El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Dirección de posgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba. [en línea]. <<<http://www.rieoei.org/deloslectores/880Aguila.PDF>> [citado en 12 de Julio de 2013].

AGUILAR, Luis Armando. El Derecho al Desarrollo: Su exigencia dentro de la visión de un nuevo orden mundial. ITESO, Universidad Iberoamericana 1.999.

AVALOS, Beatriz (2001) El desarrollo profesional de los docentes, proyectando desde el presente al futuro. Documento de Apoyo, Séptima reunión del Comité Regional Intergubernamental del proyecto principal de Educación en América Latina y el Caribe. Chile.

BOSSI, Lain y BOBBIO, Clara. Explorando la gestión del tiempo de trabajo y desarrollo profesional en instituciones de instrucción para el empleo en Brasil. Congreso Nacional de Educación y formación laboral. Rio de Janeiro SENAI. 2010 [en línea]. ISSN: 1681-5653 <<<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/2425355353bnhd482004>> [citado en 12 de Julio de 2013].

BOYLE, Joyceen. Estilos de Etnografía, En: MORSE, Janice. Ensayos Críticos en torno a los métodos de investigación cualitativos. California: Sage, 1994.

BRIONES, Guillermo (1982) métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. México: Editorial Trillas.

BRUNI, Joan. Carlos. Tiempo y Trabajo Intelectual: Tiempo Social, Sao Pablo: Humanitas. v. 3, n. 1-2, 1991.

CASES, Imma. Un estudio de casos sobre el crecimiento personal del profesorado. En: IMBERNÓN, Francisco. (Coord.), La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. Reflexión y experiencias de investigación educativa. Barcelona: Graó.

COCHRAN-SMITH, Marilyn, FRIES, Kim y ZEICHNER, Kenneth. Estudio sobre la formación del profesorado en los Estados Unidos: descripción del informe del comité de la American Educational Research Association (AERA) sobre investigación y formación del profesorado. 2006., [en línea]. <<http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_04.pdf> [citado en 18 de Agosto de 2013].

COLOMBIA, Constitución Política, Bogotá: Legis. 1997.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 115 (8, febrero, 1994). Por la cual se expide la Ley General de Educación. Diario Oficial 14.214. Bogotá D.C.: [en línea].<< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0115_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 119 (9, febrero, 1994). Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 14.216. Bogotá. D.C.: [en línea].<< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0119_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013]

COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento CONPES 2945 (3, agosto, 1997). Por medio del cual se procura articular la oferta educativa pública y privada, técnica, tecnológica y profesional. Bogotá D.C.: [en línea]. <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf> [citado en 14 de Julio de 2013].

COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 3360 (27, junio, 2005). Por medio del cual se solicita autorización a la nación para contratar empréstitos externos con la banca multilateral hasta por la suma de us\$25 millones o su equivalente en otras monedas para financiar parcialmente el proyecto “fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica en Colombia”. Bogotá D.C.: [en línea]. << <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3360.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013].

COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 81 (26, julio, 2004). Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. Bogotá D.C.: [en línea]. << http://www.colombiaaprende.edu.co/html/estudiantesuperior/1608/articles-192722_archivo2.pdf> [citado en 16 de Julio de 2013].

COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). Documento Conpes 3674 (19, julio, 2010). Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SFCH. Bogotá D.C.: [en línea]. << http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_conpes_3674.pdf> [citado en 16 de Julio de 2013].

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1860 (3, agosto, 1994). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Diario Oficial No 41.473. Bogotá D.C.: [en línea]. <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf> [citado en 14 de Julio de 2013]

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 1120 (3, agosto, 1996). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Diario Oficial No 41.473. Bogotá D.C.: [en línea]. <<<http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles->

172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf> [citado en 14 de Julio de 2013]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 119 (9, febrero, 1994). Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 14.216. Bogotá D.C.: [en línea]. << http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1994/ley_0119_1994.html> [citado en 14 de Julio de 2013]

DARLING-HAMMOND, Linda. Desarrollo Profesional de los Maestros. [en línea]. ISSN: 1681-565. En: Serie Cuadernos de Discusión. Secretaría de formación pública de México. [en línea]. <<<http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad9/cuad9.pdf>> [citado en 2 de Julio de 2013]

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Santillana. Ediciones UNESCO. 1997,

DEWEY, John (1997) Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación. Raíces de la memoria España: segunda edición, Ediciones Morata.

DULITZKY, Ariel; ÁLVAREZ, Ignacio. El Desarrollo Humano Sustentable como Derecho Humano. Revista Futuros, N°1 Año 2003, Vol. 1.,

ELLIOTT, John (1990) La investigación-acción en educación. España: Ediciones Morata

ESPINOSA, Malva. y MORRIS, Pablo. Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores, Santiago de Chile, Chile, Dirección del trabajo departamento de estudios. [en línea]. < http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-64333_recurso_1.pdf> [citado en 22 de septiembre de 2013]

FULLAN, Michael. Las Fuerzas de Cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa. Madrid: Akal

GALLART, María Antonia (2013) El desafío de la formación para el trabajo de jóvenes en situación de pobreza: el caso argentino. Documento recuperado del sitio web: <http://www.fhcm.org.ar/art/Formacion%20para%20el%20trabajo%20en%20Argentina%20-%20M.Gallart.pdf>

GARCÍA CABRERO (2009) Las dimensiones afectivas de la docencia. Revista Digital Universitaria. Volumen 10 Número 11 ISSN: 1067-6079. Disponible en la pág. web: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art71/art71.pdf>

GIROUX, Henry (1972) Teorías De La Reproducción Y La Resistencia En La Nueva Sociología De La Educación: Un Análisis Crítico.

GIROUX, Henry A. (1997) Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Ediciones Paidós: Barcelona, España.

GISMERO, M (2012) Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto –eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. Revista Acción psicológica, diciembre 2012, vol. 9, n.o 2, 87-96. ISSN: 1578-908X. Madrid: España.

GOETZ, J. P y LECOMPTE, Margaret Diane. (1988) Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. España: Ediciones Morata Series.

GÓMEZ JIMÉNEZ Kelly Johana, 2011 realizó un trabajo como proyecto de grado en la maestría para Universidad Industrial de Santander denominado: asignación académica, satisfacción laboral y calidad del quehacer pedagógico en el contexto de la universidad

GÓMEZ MARTÍNEZ, Alberto & Acosta Jiménez, Wilson Armando (2006) Diversidad Cultural en la formación de maestros. Universidad pedagógica Nacional; Bogotá, Colombia.

GÓMEZ ORTIZ, Viviola, HERMOSA, Angélica María y PERILLA, Esperanza. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. En: Universidad De Los Andes. 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización realizado por la Universidad de los Andes. [en línea].<< <http://www.factorpsicosociales.com/Primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion13/Trabajo48.pdf>> [citado en 12 de Julio de 2013].

GONZÁLEZ BALTAZAR, Raquel., HIDALGO SANTACRUZ, Gustavo. y SALAZAR ESTRADA, José Guadalupe: Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización, Revista Psicología y Salud, Vol. 17, N° 0. 2007., Universidad Veracruziana. Xalapa. México.

GUZMÁN, Jaime Yanes. (2001) Las TIC y la Crisis de la Educación. Algunas claves para su comprensión. Biblioteca: Virtual Educa.

HERRANZ BELLIDO, Jesús. La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Alicante, 2004, 463 h. Trabajo de grado (Doctor en Psicología). Universidad de Alicante. Departamento de Psicología de la Salud. Disponible en el catálogo en línea de la Biblioteca de la Universidad de Alicante: <rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/Herranz%20Bellido,%20Jesús.pdf>

HERZBERG, Frederick, MAUSNER, Bernard Y SNYDERMAN, Bárbara. La motivación en el Trabajo. 2da Edición. New York: John Wiley.,

HUANG, T.-J., CHI, S.-C., & LAWLER, J. J. The relationship between expatriates personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, Vol 16 n°9, 2005.

IMBERNÓN, Francesc & ALONSO, María José (2002) *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado: reflexión y experiencias de investigación educativa*. Barcelona, España: Ediciones Grao

JIMÉNEZ HERRERO, Luis Miguel. *Desarrollo Sostenible y Economía Ecológica*. Síntesis. Madrid 1996.

LABARCA, Guillermo. Compilador. (1999) *Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*. Cinterfor: Montevideo.

LAVIN, Sonia. *Educación y Desarrollo Humano en América Latina y el Caribe*. Convenio Andrés Bello, 2005.,

MARTÍNEZ NAVARRO, Sandra del Carmen. *Prevalencia de síndrome de Burnout y percepción de pacientes difíciles en personal de enfermería de los servicios de medicina y cirugía adulto del Hospital Clínico Regional Valdivia*. Tesis, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile. Año 2004.

MATEO PÉREZ, Miguel Ángel, *Las contribuciones de Amartya Sen al Estudio sobre la Pobreza*. Universidad de Alicante, España 2001, disponible en: <http://sincronia.cucsh.udg.mx/sen.htm>

MILLÁN BARTOLOMÉ José y DIEZ MILLÁN Enrique: *La jornada laboral (problemática legal y práctica)*. Año de publicación: 2010. Página de la referencia: Publicado por: Editorial Fundación CONFEMETAL, ISBN-10: 8489786925 ISBN-

13: 978-8489786929, España.

MONTECINOS, Carmen (2003) Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. Revista Sico-perspectivas. Revista de la escuela de psicología. Facultad de filosofía y educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. vol. II / 2003 (pp. 105 - 128)

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura: UNESCO. Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural [en línea].<<<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127162s.pdf>>> [citado en 22 de septiembre de 2013].

OSORIO, Sergio Néstor (2007) La Teoría Crítica de la sociedad de la Escuela de Frankfurt algunos presupuestos teórico-críticos. Universidad Militar 104 “Nueva Granada”

PÁEZ LUNA, Dora Ligia (2012) El modelo pedagógico de la formación profesional integral en el enfoque para el desarrollo de competencias y el aprendizaje por proyectos. SENA.

PELAGE, Andrew y ROGER, Johansen. El tiempo de trabajo docente como mecanismo de desarrollo para la reconstrucción de la profesión docente en la secundaria. Revista de Sociología del trabajo, Francia. Bolonga, n. 74-75, 1999.

PEÑA, Florencia, RAVELO, Patricia y SÁNCHEZ, Sergio. Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre mobbing en México Ediciones Eón y UAM-Azcapotzalco, México, y SEDISEM, Barcelona, España, 2007, ISBN 978968535396-0 <<<http://www.antropologiafisica.net/pdf/indice2006.pdf>>> [citado en 2 de Julio de 2013].

PERRENOUD, Philippe. La formación de los docentes en el siglo XXI. Universidad de Ginebra. Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación. [en línea]. <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html> [citado en 25 de septiembre de 2013]

Plan de Acción 2014 “Sena, más trabajo” Capítulo 3. Pag 18, Mail: direccionplaneacion@SENA.edu.co [twitter@SENAcomunica](https://twitter.com/SENAcomunica): SENApnea,

PIAGET, Jean (1991) Seis Estudios de Psicología. España: Editorial Labor. República De Colombia. Servicio Nacional De Aprendizaje. Página Web institucional.<http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Historia-Vision-Mision-Valores-y-Simbolos.aspx>

RESTREPO ESCOBAR, Francisco y LÓPEZ VELÁSQUEZ, Angélica. La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). En: Memorias del XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración E Informática [en línea]. ISSN: 1681-5653 <<<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4K.pdf>> [citado en 12 de Julio de 2013].

RODRÍGUEZ, María del Carmen y AGUILAR ALDRETE, María Helena. Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios: El rol de la familia [En línea]. <<http://sistemadif.jalisco.gob.mx/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf> [citado en 2 de Julio de 2013].

RUDUCK, Jean. Innovación y Cambio: El Desarrollo de la Participación y la Comprensión, Sevilla: Publicaciones. Movimiento Cooperativo de la Escuela Popular. 999.

SAKLANI, Arun. Calidad de vida en el contexto educativo indio: Una investigación empírica. Revista Decisión. 2012., p.101-132. [en línea]. <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/2443/1/ulfp035819_tm.pdf> [citado en 22 de septiembre de 2013]

SALAZAR, Boris. Qué hacer con la educación: algunas ideas para comenzar. [en línea]. <<http://www.fenalprou.org.co/construyendo-la-propuesta/389-que-hacer-con-la-educacion-algunas-ideas-para-comenzar.html>> [citado en 25 de septiembre de 2013]

SÁNCHEZ NÚÑEZ, José Antonio. El Desarrollo Profesional del Docente Universitario. Las Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid. España. [en línea]. <<<http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>> [citado en 10 de Julio de 2013]

SANZ VALLEJO, Virgilio. *Et al.* Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España. Informe temático de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). [en línea]. <<<http://www.oecd.org/fr/espagne/17940910.pdf>> [citado en 14 de Julio de 2013]

SANZ VALLEJO, Virgilio; ORTIZ GORDO, Ernesto y ÁLVAREZ PRIETO, Juan José. Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En: Serie Cuadernos de Discusión. Secretaría de formación pública de México. [en línea]. <<<http://www.oecd.org/fr/espagne/17940910.pdf>> [citado en 22 de Julio de 2013].

SEGURADO TORRES, Almudena y AGULLÓ, Esteban Tomás. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, *Psicothema*, Vol. 14, No. 2, 2002. Madrid, España.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA. Página oficial.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA (2013) Proyecto Educativo Institucional Sena. Documento disponible en la pág. Web: <http://www.sena.edu.co/Documents/Interno/PEI%20SENA.pdf>

SORIA MURILLO, Víctor. Relaciones Humanas, Noriega Editores. Segunda edición. México D.F. 1994.

SPARKS, Langer y LOUCK, Horsley. Modelos de desarrollo del personal: Manual de investigación sobre la formación del profesorado. New. York. MacMillan. 1990.

STAKE, Robert E. (2007) Investigación con estudio de casos. Madrid, España: Ediciones Morata.

TAYLOR, R. Bogdan (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados. Volumen 37 de Paidós básica. Traducido por Jorge Piatigorsky. Editorial Paidós.

TERIGI, Flavia. Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. GTD-PREAL. No 50. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). 2010.

THOMSON, Edward Palmer. Tiempo, Disciplina en el Trabajo y Capitalismo Industrial Trad. EICHERMBERG, Rosaura. En: Costumbres en Común. Cultura Libre. 1995.

UNIÓN EUROPEA. Eurydice. La red europea de información en educación. [en línea]. <<<http://www.mecd.gob.es/dctm/eurydice/que-es-urydice/euryquefolleto.pdf>>> [citado en 22 de Julio de 2013].

UNIÓN EUROPEA. Un análisis de a educación en la sociedad contemporánea. Educación formación y Juventud. Año de Publicación 2012 [en línea]. ISSN: 1681-5653 << http://europa.eu/pol/educ/index_es.htm> [citado en 22 de Julio de 2013].

UNIÓN EUROPEA. Un análisis de a educación en la sociedad contemporánea. Educación formación y Juventud. Año de Publicación 2012 [en línea]. ISSN: 1681-5653 << http://europa.eu/pol/educ/index_es.htm> [citado en 22 de Julio de 2013].

VAILLANT, Denise (2007) Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 41, Nº 2.

VAN-DER HOFSTADT Carlos J., y GOMEZ GRAS Jose Maria: Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Año de publicación: 2006. Página de la referencia: 478 Publicado por: Ediciones Díaz de Santos S.A. – Albasanz, 2 – 28037. ISBN: 978-84-7978-796-7 Madrid

VEGAS, Emiliana & Donoso Sebastián (2008) La Agenda Pendiente en Educación. Profesores, administradores y recursos: Propuestas para la nueva arquitectura de la educación chilena. Salesianos Impresores S.A. Chile.

VÉLAZ DE MEDRANO, Consuelo y VAILLANT, Denise. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Organización de Estados Iberoamericanos. En: Políticas para un desarrollo Profesional Docente Efectivo. Santillana: Madrid. Colección Metas Educativas. 2010.

VÉLAZ DE MEDRANO, Consuelo y VAILLANT, Denise. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Organización de Estados Iberoamericanos. En: Políticas para un desarrollo Profesional Docente Efectivo. Santillana: Madrid. Colección Metas Educativas. 2010.

VEZUB, Lea F. (2007) La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Revista de Curriculum y formación del profesorado. Argentina

VYGOTSKY, Lev (1995) Pensamiento y lenguaje. Ediciones Fausto. Madrid, España.

VIGOTSKY, Lev Semenovich y ROMANOVICH, Aleksandra (2004) Psicología y pedagogía. Traducido por Esther Benítez, segunda edición, Ediciones AKAL. Toledo, España.

VILLARROEL, Marcela y WOODING, John. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. [en línea]. <<www.rieoei.org/deloslectores/950Villarroel_2.PDF> [citado en 12 de Julio de 2013].

WOLCOTT; Harry. Etnografía sin remordimientos. Revista de Antropología Social. No. 16. 2007. En: Antropología de Educación y la Escuela.

WOLCOTT; Harry. Sobre la Intensión Etnográfica. Lecturas de antropología para educadores. El ámbito de la antropología de la educación y de la etnografía escolar / coord. por Ángel Díaz de Rada Brun, Honorio Manuel Velasco Maíllo, Francisco Javier García Castaño, 1993, ISBN 84-87699-81-2,

ZABALZA, Miguel Ángel. Los Nuevos Horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje. una lectura dialéctica de la relación entre formación, trabajo y desarrollo personal a lo largo de la vida). In A. MONCLÚS, Estella (ed.), Formación y Empleo: Enseñanza y competencias. Granada: Comares,

ZAMBRANO Leal, Armando (2002) Pedagogía, Educabilidad y formación docente.

Grupo Editorial Nueva Biblioteca Pedagógica; Cali, Colombia.

ZAVALA, Vidiella. La práctica educativa: cómo enseñar. Barcelona: Grao.

.

ANEXOS

Anexo A. CARTA NUEVA DIRECTORA



CARTA ABIERTA A LA NUEVA DIRECTORA GENERAL DEL SENA, DOCTORA GINA PARODY

Salud y Vida en el Trabajo: Un Derecho Humano fundamental

"La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo" no es únicamente un derecho laboral sino **un derecho humano fundamental**.

Este derecho obliga a los empleadores a generar ambientes laborales dignos para los trabajadores, a propender porque desarrollen sus actividades **conservando su integridad personal**.

En el SENA existen serias dificultades para reconocer este derecho por parte de las directivas y de algunos mandos medios, dedicados a obstaculizar cuando de la dignidad de los trabajadores se trata. Situación que se observa ante la incapacidad y falta de voluntad política de algunos funcionarios de la administración, para darle lectura a la realidad de muchos trabajadores, quienes en la actualidad tienen enfermedades graves o por los cambios de ciudad, departamento o municipio, han tenido que dejar a sus familias, en muchos casos con problemáticas bastante delicadas de salud.

Es muy dicente que ante la realidad individual y social del trabajador, se limite la administración a responderle al mismo: "No es posible su traslado porque el acuerdo de la comisión no lo permite", acaso la enfermedad que padecen los compañeros o sus familiares está por debajo de la norma, de las limitaciones legales. La prioridad es la vida y el trabajo, digno y decente; en condiciones que garanticen estos derechos fundamentales.

¿Cómo va estar bien un trabajador cuando se le niega la reubicación recomendada por un médico, ante un tratamiento que está recibiendo?

¿Cuándo responderá la Administración de la entidad oportunamente y de manera ágil a los compañeros que tienen problemas de salud bastante delicados que ameritan tratamientos especiales los que no pueden recibir en el lugar donde están porque no tienen los médicos tratantes? No se trata de un capricho, es un asunto donde está comprometida la existencia. Los compañeros han gestionado, han escrito, justificado y aportado todo lo que la administración ha solicitado, ¿Cuáles otras justificaciones se requieren. Si con un día de más que esté un trabajador en estas condiciones adversas, se limita su existencia, se complica el cuadro clínico y se pierde la vida?

¿Cuál es la política de Calidad con Calidez y de trabajo decente cuando no se hace lo posible por conservar la familia como unidad y soporte vital de los trabajadores al negarle el traslado a una mujer que dejó sus hijos en otra ciudad, o a la mujer embarazada con una gestación de alto riesgo cuyas condiciones laborales actuales no le permitirían llevar a feliz término su embarazo, o a un padre que necesita estar con sus niños y con su esposa que está enferma y necesita todo su apoyo?

¿Por qué se le está negando el derecho a un trabajador de estar con su madre, hijos o su esposa enferma? Son estas las condiciones bajo las cuales la entidad "Más querida por los colombianos" funciona y somete bajo un pretexto normativo a los trabajadores a estar en condiciones indignas, que producen estrés, tensión, desadaptación, ausentismo, incertidumbre y desmotivación.

Los compañeros llevan mucho tiempo (meses) esperando una respuesta positiva en medio de trámites que van y vienen, en manos de un funcionario del nivel central o de un equipo, que sí tiene su familia al lado y que esta sin restricciones de salud.

La salud y la vida del trabajador, son el horizonte bajo el cual se debe proyectar la misión institucional. ¿Dónde está cumpliendo la administración con los principios que tiene?: Primero la vida y la dignidad del ser humano.

¿Qué es el SENA sin personas comprometidas como son los trabajadores? Primero son las personas, su salud, su familia, sus talentos y potencialidades; ¡Primero es la vida, la vida digna!

SINDESENA ha estado al tanto de las condiciones laborales de cada trabajador, ha informado, denunciado y expresado la imperante necesidad de darle trámite rápido a las solicitudes de traslado de los compañeros; en su mayoría reportados por el COPASO Nacional, sin respuesta alguna. SINDESENA rechaza todas las "trabas" o interferencias para los traslados, rechaza la actitud mezquina, la indiferencia, falta de solidaridad, de consideración y el irrespeto de funcionarios que copian y pegan en los correos la misma respuesta sin hacer lectura de las recomendaciones de los médicos de salud ocupacional, de los diagnósticos que entregan los especialistas y de las condiciones del entorno familiar, determinantes para la salud del trabajador.

SINDESENA denuncia ante la opinión pública la falta de celeridad en las respuestas, así como la negativa de algunos representantes de la administración ante la delicada situación de salud individual o familiar de los compañeros, de continuar esta situación, se denunciará así mismo la negligencia ante el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social entre otras instancias.

Exaltamos la sensibilidad y diligencia de algunos funcionarios como el Secretario General, doctor Jaime Ramón Gómez y su equipo de asesores, así como los esfuerzos realizados en procura de resolver esta situación y demás temas relacionados con el talento humano de la entidad y el derecho de asociación, pero deploramos la insolidaridad y falta de gestión de algunos Directivos Regionales y de la Coordinadora de Relaciones Laborales de la Dirección General, quienes asumen una actitud inhumana, obstaculizan cualquier posible solución y dilatan los trámites convenidos con la alta Dirección.

A partir de lo anterior, solicitamos a la doctora Gina Parody y a su equipo de Dirección concedernos en el menor tiempo posible una reunión a fin de abordar exclusivamente este tema y a partir de ello definir conjuntamente la alternativa de solución que se implementará para resolver inmediatamente esta grave situación que afecta sensiblemente a nuestros compañeros, su núcleo familiar y el clima organizacional de la entidad.

Atentamente,

(Original firmado)
Aleyda Murillo Granados
Presidente

(Original firmado)
Durbín Montoya Cañola
Representante de los Trabajadores en el
COPASO Nacional

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 12 de marzo de 2013

Anexo B. Matriz Entrevistas

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
A. Concepciones sobre desarrollo profesional	1	¿Qué entiende por desarrollo profesional?	participante 1	El desarrollo profesional pues lo entiendo o lo comprendo pues en la parte en como uno termina lógicamente una carrera profesionalmente en la universidad y pues a raíz de pronto de un trabajo que uno realice, o uno empiece a desarrollar (...) dentro de la carrera involucrarse totalmente dentro de lo que uno estudia y tratar de avanzar y de pronto no llegar digamos que a la parte de una ingeniería sino seguir avanzando de pronto para una maestría
			participante 2	Es poder aprender ehh... a desarrollarme como persona ehh... no se yo he aprendido emm... (...) cada uno escoge su carrera de acuerdo a su perfil y cada uno de nosotros tiene que explotar ese perfil si uno no le da la oportunidad de estudiar o aprender no es nada en la vida.
			participante 3	Desarrollo profesional es la satisfacción de lograr sentir ehh... que los conocimientos míos estén siendo proyectados tanto en la parte personal como en la parte profesional. Va más allá con la satisfacción en los tres aspectos ehh... emocional, en mmm... en lo económico, y en lo académico.
			participante 4	Bueno para mi realmente Desarrollo Profesional como su nombre lo dice es poner en práctica como profesional la carrera que escogí de contaduría, poder desarrollar esa carrera.... hacer lo que yo estudie y poder crecer cada día más en eso en ese Desarrollo Profesional.
			participante 5	Para poder hablar de Desarrollo Profesional hay que identificar como tres conceptos fundamentales el primero es crecimiento profesional; el segundo desempeño; y el tercero Desarrollo Profesional. Desarrollo Profesional cuando ya van de la mano las dos, el conocimiento adquirido y la posición que uno pueda ir demostrando; y desempeño es ejecutar las acciones para las cuales ha sido uno contratado.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 6	Desarrollo Profesional uno lo enfoca como como lo básico de su carrera que estudio; en mi caso sería contabilidad. Formación Profesional para mí es todo el campo de acción en donde yo pueda trabajar mi profesión, desempeñarme, ponerla en práctica, eso es para mí el Desarrollo Profesional. Por ejemplo como instructora es como ir creciendo permanentemente en mi estudio. Tengo en cuenta el Desarrollo Familiar, el Desarrollo como mujer, como ser individual.
			participante 7	Desarrollo Profesional para el ser humano al cual es inherente permanentemente aprender; y permanentemente conocer. Digamos es ese camino que lo lleva a lo largo de toda la vida en el cual no deja de aprender. Es todo aquello que me motiva en el cual yo debo estar investigando, en el cual debo estar actualizándome, entonces dentro de ese crecimiento y dentro de ese desarrollo profesional está mi profesión.
			participante 8	Bueno bien para mí desarrollo profesional es, uno a lo largo de la vida y se va adquiriendo una serie de conocimientos a través de experiencias, a través de la academia de la universidad, una serie de conocimientos que lo van formando a uno en su parte técnica en su parte profesional y a su vez paralelo a eso en la parte personal.
			participante 9	Es mi crecimiento personal, es disfrutar lo que hago en base a mi profesión. Normalmente es que se tenga un buen crecimiento, en mi ámbito profesional va a permitir que mi vida aumente esos buenos momentos porque hago que las personas que estén frente a un servicio estén satisfechas.
			participante 10	Desarrollo profesional es el crecimiento que uno como instructor como aprendiz va adquiriendo, va creciendo poco a poco a medida que uno va logrando mayor formación, mayor conocimiento cuando se capacitan cuando adquiere experiencia.
			participante 11	El desarrollo Profesional yo pienso que es la capacidad que tiene uno como persona para desarrollarse laboralmente escalando en una entidad o en una institución, en una empresa dependiendo de qué tan proactivo pueda llegar a ser.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 12	Es aquella oportunidad que hoy en día podría yo decir que cada cual se brinda para su crecimiento; es el nivel de conocimiento respecto al área sobre la cual ha decidido enfocar su labor profesional. Involucraría también desarrollo personal, desarrollo emocional, desarrollo profesional es una parte del desarrollo personal.
			participante 13	Desarrollo profesional desde el punto de vista pedagógico creo que está enfocado con ese conjunto de herramientas que se le otorgan al aprendiz, o al alumno para que fortalezca o para que reciba cierto número de competencias que le van a permitir desarrollar su proceso profesional durante su vida.
			participante 14	Para mí desarrollo profesional: Es mi crecimiento profesional acá en la empresa, en la actividad en la que laboro he crecido profesionalmente me han dado la oportunidad entonces para mí eso ha sido parte de la experiencia laboral que tengo, es decir un crecimiento profesional.
			participante 15	Para mí desarrollo profesional es la formación de una persona de manera integral donde se desarrolla el ser. Se desarrolla una carrera profesional en conocimientos en destrezas y en experiencia.
			participante 16	Desarrollo profesional es lograr de forma muy personal, ambientarme en competencias o profundizar en las competencias en las cuales yo estudie
			participante 17	Es un desarrollo muy integral y muy completo muchos de nosotros lo podemos definir que es general abarca muchas cosas pero generalmente se requiere más que todo el desarrollo intelectual en el hacer del día a día y en el crecer como profesional.
			participante 18	Desarrollo profesional es el crecimiento intelectual social y económico que un ser humano pueda tener dentro del desarrollo una actividad en la cual se especializo, en la cual estudio.
			participante 19	Ese desarrollo lo viví cuando empezó como una auxiliar, luego a secretaria de una subdirección y finalmente al cargo como instructora; entonces el desarrollo profesional ha sido todo ese escalafón que he venido subiendo durante todos estos años.
			participante 20	Desarrollo profesional es esa posibilidad de ejercer para eso que he estudiado

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				en lo que me he formado.
			participante 21	Desarrollo profesional es la capacidad que tenemos nosotros en estudiar en ampliar nuestros conocimientos
	2	¿De qué manera la institución ha facilitado su desarrollo profesional?	participante 1	Pues la verdad a hecho muchas cosas que pues gracias a Dios el me ha permitido digamos que avanzar o ir creciendo en en diferentes aspectos , con programas o las diferentes capacitaciones que ofrece el Sena uno tiene la oportunidad de de ir creciendo o de ir conociendo pues otras cosas con diferentes cursos que el Sena nos ofrece.
			participante 2	yo soy egresado del Sena , tuve la posibilidad de hacer dos carreras técnicas en el SENA y seguí el ciclo con la universidad libre de Colombia y termine como administrador de empresas; ese ciclo que hice ese espacio que le Sena me dio la oportunidad para para crecer como persona me ha servido muchísimo y eso me ha servido para multiplicarlo realmente ha sido una escuela
			participante 3	Para mí, Desarrollo Profesional ha sido positivo en el sentido de la responsabilidad las obligaciones el compromiso y en el ... en el aporte intelectual.
			participante 4	Pues no es tanto lo académico si no precisamente el Desarrollo es poder ejercer poder ehh... Desarrollo mis conocimientos con mis aprendices.
			participante 5	llegado aquí al Sena donde para mí es el culmen del Desarrollo Profesional, es cuando uno se siente y descubre sus propios talentos y los empieza a aplicar y los disfruta en ese sentido si he tenido Desarrollo Profesional aquí en el Sena; pienso que me lo estoy disfrutando y el tiempo que de estar acá impartándole información a estos jóvenes a estos muchachos ha sido gratificante como todo en la vida pues con dificultades pero definitivamente gratificantes.
			participante 6	El Sena como instructora me permite compartir y estar muy activa con los jóvenes, estar con los aprendices, conociendo su vida, conociendo toda la problemática que pueda traer, eso me permite desarrollarme. Por decir ser mejor instructora me ayuda ser mejor mama ;el estar aquí me ayuda muchísimo, estoy feliz con esta función que estoy Desarrollando.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 7	Realmente considero que las condiciones que hay dentro de la entidad son muy favorables para el crecimiento profesional, por ejemplo en el campo de la ingeniería yo he tenido la posibilidad de adelantar algunos temas mediante formación virtual. El Sena me ha permitido realizar unos 8 diplomados en el campo de la administración que es donde en este momento me estoy desempeñando.
			participante 8	El Sena ha hecho mucho por esos objetivos, lograr que otras personas tengan ese crecimiento y nosotros los instructores a través de los conocimientos estamos formando gente para eso para que aporten en el crecimiento social, que generen la ayuda en el crecimiento de una economía regional, de una economía nacional, que tengan una oportunidad de empleo
			participante 9	Prácticamente el Sena aparte de ser la escuela de formación para mí como técnico me permitió iniciar como instructor y generar mi experiencia al pasar estos 5 años donde realmente cada día es un aprendizaje, cada día es un aporte para la vida tanto en mi experiencia, en mi conocimiento, entonces realmente lo que hace el Sena para mí ha sido en mi vida satisfactorio y hace que este a plenitud.
			participante 10	El Sena desde cuando yo tuve el primer contacto con lo institución que fue como aprendiz me capacito, me formo pero una vez he tuve la oportunidad de crecer un poco mas profesionalmente de capacitarme mucho mas en esto pues me abrió mas puertas no solamente en la parte de conocimiento de formación profesional , si no ya en el ámbito laboral hablamos de que también tuvo un crecimiento económico
			participante 11	Yo creo que el Sena contribuye bastante en la parte del Desarrollo Profesional de una persona porque aparte de uno venir acá a dar un programa de formación la capacitación que uno recibe constantemente en la institución es continua. Capacitación en temas de pedagogía
			participante 12	A nivel profesional ha sido una excelente labor que desarrollo en el Sena me ha dado la oportunidad de ampliar mis conocimiento especialmente relativos con pedagogía, ahora hoy en día con la capacitación que hemos estado teniendo últimamente con los voluntarios de ingles, docentes nativos de ingles me ha permitido conocimientos en la segunda lengua, entonces el

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				Sena pues a nivel de desarrollo profesional bueno y otros elemento de bienestar se ha fortalecido. Aquí inclusive ha logrado impactar para mí hasta el desarrollo personal.
			participante 13	El Sena me ha ayudado en lo que es la formación capacitación tanto pedagógica como técnica que tiene que ver con mi especialización de cocina; transferencias nacionales e internacionales.
			participante 14	Pues seguir escalando más cosas siempre y cuando este en la línea de mi profesión.
			participante 15	Yo amo la institución porque estamos constantemente actualizándonos, innovando y apunta de lo que estamos hablando de desarrollo.
			participante 16	Pensaría que dado el escaso tiempo que llevo en el Sena he crecido a nivel transversal porque digamos que he estudiado a través de la parte virtual
			participante 17	He aprendido muchísimo he tenido muchas herramientas para crecer profesionalmente pero más que todo a base del sacrificio propio y el amor propio por aprender cada día mas.
			participante 18	El Sena ha influido mucho en mi formación profesional porque constantemente estamos revaluando y retomando nuevos procesos respecto de la aprendizaje.
			participante 19	Si ha favorecido en la parte institucional en cuanto a tiempo como he venido desarrollándome, yo en ese momento cuando yo estudie nos daban horas para estudiar y pues también lógicamente nos reconocían el escalafón.
			participante 20	Las capacitaciones que he recibido han sido precisamente enfocadas en la posibilidad de unir eso del idioma con lo que es preparar a un aprendiz con lo que va a encontrar en la vida productiva. El apoyo ha sido en el permiso en cuanto al tiempo para asistir a clases de la especialización.
			participante 21	El Sena es abierto nosotros podemos hablar podemos expresarnos y por lo menos cuando estaba estudiando la especialización y tenía que hacer un complementario entonces yo explicaba que los sábados no podía pero entonces yo podía extenderme en la noche o al medio día

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
	3	¿De qué manera la institución ha dificultado su desarrollo profesional?	Participante 1	No se me ha dificultado
			participante 2	Considero que no lo obstaculiza
			participante 3	Ninguna dificultad
			participante 4	La institución me beneficia
			participante 5	No he tenido dificultades
			Participante 6	No afecta mi desarrollo profesional
			participante 7	Ninguna dificultad
			participante 8	De pronto las condiciones como tal de institución son digamos no es el camino ideal que uno quisiera como para tener un desarrollo a nivel económico y profesional dentro de la institución no solo por la institución no sino en general en la vida personal. porque no hay una continuidad en la contratación que uno pueda decir listo voy a hacer mi proyecto de vida, y voy a hacer mi proyección a nivel personal y económica con la institución
			participante 9	No realmente no porque, me ha dado la oportunidad de hacer lo que me gusta.
			participante 10	Ninguna dificultad
			participante 11	Ninguna dificultad
			participante 12	Ninguna dificultad
			participante 13	De pronto el tema tiempo acá en el Sena, tenemos el problema de la inmediatez, que todo es para ya, y cuando ese tema de la inmediatez está por encima de otras cosas empieza uno a dejar atrás y parte de ese aprender más y de ese ser cada día pues se va quedando un poquito por estar tapando un hueco de la inmediatez.
			participante 14	El Sena ha contribuido en una parte muy mínima pues ya que el tiempo que yo tengo pues es muy poco para poderlo hacer, la estabilidad laboral tampoco me lo permite.
			participante 15	Uno se encuentra con algunos inconvenientes como duplicidad de labores a veces en las que le rebatan a uno la esencia de transmitir esa calidad en la ejecución.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 16	No, El Sena me ha contribuido positivamente
			participante 17	Ninguna dificultad
			participante 18	Ninguna dificultad
			participante 19	Ninguna dificultad
			participante 20	No afecta mi desarrollo profesional
			participante 21	No veo obstáculos en el Sena para uno crecer profesionalmente
B. Concepciones sobre organización del tiempo laboral	4	¿Cómo concibe el tiempo laboral?	participante 1	Pues el tiempo laboral lo asumo ehh como la responsabilidad de ud estar desarrollando su tiempo acá dentro del Sena ehh,,, laboralmente ya sea presentando de pronto o dictando los cursos complementarios o haciendo los diferente apoyos o estando con el grupo de trabajo de tecnología o digamos que cuando se hace también directamente de nuestros hogares de nuestras casas utilizando la plataforma, utilizando las diferentes herramientas tecnológicas eso es el tiempo laboral.
			participante 2	Para mi el tiempo laboral es el espacio que uno tiene para ehh... poder demostrar sus conocimientos ehh.. si a uno le dan esa responsabilidad de una entidad del estado como es el Sena uno tiene que asumir esa responsabilidad con bastante criterio y con bastante responsabilidad. a mi cuando me hablan yo me he dado cuenta que hay instructores que sienten demasiada carga laboral no sé cómo, o porque razón si es que esto es una temática fácil no se si es que a mi se me facilita porque soy egresado del Sena.
			participante 3	Tiempo Laboral ehh... tiempo donde comparto lo conocimientos ehh... sean en mis tareas o en Desarrollo de un método laboral que yo estoy llevando acá. Lo Laboral lo llevaría a la parte del compromiso personal con la institución y en mi desarrollo personal.
			participante 4	Bueno para mi el tiempo laboral es el tiempo que le dedico precisamente a lo que me esta retribuyendo a mi laboralmente el tiempo que yo dedico ha realizar estas actividades que corresponden a la parte laboral

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 5	tiempo laboral se necesita unos tiempos laborales de alistamiento cierto o de preparación como se dicen en otras instituciones pero como aquí para el caso del Sena para hacer el alistamiento que son tiempo adicionales a ese tiempo, pero cuando a uno le gusta no tiene una dificultad en robarle uno ese tiempo a la familia o a otros compromisos, esa es la manera de sintetizar para mí, que es Tiempo Laboral.
			participante 6	Tiempo Laboral incluye mmm... para mí no es incumplimiento de horario, eso está claro, tiempo laboral es el tiempo que se le dedica tanto frente a la función, el desempeño de su función como el tiempo detrás de cámaras de eso ehh... Tiempo Laboral es todo el que se le dedica para cumplir las funciones, por mi área de instructora tiempo laboral incluye también una parte del estudio personal que yo debo hacer para estar actualizada
			participante 7	Una cosa es la capacidad que uno desarrolla y la otra es el tiempo en el cual uno lo pueda ejecutar entonces el trabajo le permite a uno adquirir algunos conocimientos, pero no le permite tener el tiempo para otras actividades de hecho pues uno está contratado de tiempo completo para ejecutar una actividad.
			participante 8	Para mí tiempo laboral es todo aquel espacio de mi tiempo que yo dedico a formación y a utilización de esa formación en pro de mi trabajo, es decir todo lo que yo hago en cuanto a una preparación, en cuanto a un desarrollo de tiempo, en cuanto a un desarrollo de clases en la parte ya formación y todo lo que yo hago en cuanto a tiempo que involucra todo.
			participante 9	Es el tiempo u horario que le dedico a una formación en mi caso para llevar a cabo un aprendizaje. No además de eso el tiempo laboral para mí aparte del Sena está en otros lugares, como estar también en otra empresa haciendo algunos turnos de asesoría, pero todo ha sido en base a lo que ha brindado el Sena
			participante 10	En el Sena tenemos que hacer planeación, tenemos que desarrollar guías, instrumentos de evaluación, pensar detenidamente en cómo vamos a direccionar toda la formación y eso nos toma tiempo; entonces el tiempo laboral se nos convierte en más de las 8 horas

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 11	El tiempo laboral yo pienso que debe estar enmarcado mas que todo como una organización. Muchas veces el tiempo laboral lo que está haciéndome es comiéndome el tiempo que yo tengo para compartir en familia.
			participante 12	Tiempo laboral diría que es aquel tiempo que está enmarcado dentro de unos parámetros usualmente contractuales en el cual usualmente usted se dedica al cumplimiento de determinadas labores que están especificadas dentro de elementos contractuales que usted adquirió previamente con una institución.
			participante 13	Es el tiempo en el que estoy ejecutando mis funciones, las funciones propias de mi trabajo, para el caso particular como instructor es el tiempo que estoy en el aula de clases, es el tiempo que estoy preparando una clase, es el tiempo que estoy contestando correo de los aprendices.
			participante 14	Tiempo laboral para mi es poder distribuir el tiempo con el Sena y en mi familia y con mi profesión.
			participante 15	El tiempo laboral es ilimitado porque uno incluso está en casa y uno está produciendo trabajando. Entonces para mí el tiempo laboral se dice que son ocho horas pero va más allá de las ocho horas.
			participante 16	Tiempo laboral es el tiempo que ocupas exclusivamente para el tiempo trabajo.
			participante 17	El tiempo laboral legalmente está especificado con unas horas que el instructor tiene que hacer mensualmente, normalmente se hablan de 160 horas, en el Sena estamos hablando de 8 horas diarias pero ese tiempo del Sena va mas allá del tiempo especificado por las solicitudes que hay
			participante 18	El tiempo laboral es el lapso de tiempo en que yo desarrollo mis actividades propias de mi profesión.
			participante 19	Yo defino el tiempo laboral como las 8.5 horas que le corresponde a uno.
			participante 20	La palabra tiempo laboral ya extiende los limites en el que normalmente digamos en otras instituciones vive no pues yo lo digo porque a la larga muchas de las cosas que necesito traer aquí llevan horas incluso días de preparación
			participante 21	Tiempo laboral pues para mi es el tiempo en el que devengamos un salario el que dedicamos para aportarle a nuestro trabajo en el desarrollo de las

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				actividades contractuales
	5	¿Cómo organiza el tiempo laboral?	participante 1	El tiempo laboral podríamos decirlo que en ocasiones digamos que se nos extiende si pero pues lo importante es lo que uno hace y lo haga con amor y yo soy de las personas que pienso pues ósea . Trato de organizarlo siempre lógicamente mi prioridad es acá el Sena, el tiempo que debo dedicarle a las horas virtuales a las reuniones que el Sena de pronto tenemos entonces trato de distribuir ese tiempo laboral en eso si en las diferentes actividades que tengo que desarrollar.
			participante 2	Mi tiempo, lo organizo desde las 7 de la mañana hasta las 10:30 de la noche todos los días emm... organizo el tiempo cojo la temática que voy a desarrollar y la divido por tareas ehh... me explico vamos a explicar un tema específico yo cojo ese tema y lo desgloso en talleres, guías de acuerdo a la normatividad Sena pero lo hago tan específicamente. Considero que los fines de semana sábado trabajo de 2 a 6 pero lo que son domingos y festivos esos son sagrados para la familia. Sin embargo el hecho que yo este con mi familia no me exonera de las responsabilidades a veces los muchachos me llaman me dicen profe tengo este problema hay esta dificultad yo prácticamente estoy pendiente de los muchachos.
			participante 3	Ehh... lo ejecuto dependiendo de la programación que me han dado vengo presento utilizo las herramientas los apoyos ehh... comparto con ellos (aprendices), en el transcurso del tiempo voy desarrollando las otras tareas ehh...No puedo hacer porque por el camino se me van presentando muchas cosas, compromisos.
			participante 4	No es que eso son muchas la actividades que hay que hacer y realmente el tiempo no alcanza.
			participante 5	Como dispongo de la preparación para hacer esas actividades laborales, en la jornada laboral si es necesario de todas formas hacer el alistamiento y dedicarle un tiempo inclusive los sábados, si esta uno en la mañana disponer en la noche si esta uno en la tarde disponer de la noche, bueno si esta uno en la tarde disponer de horas muy temprano de la mañana para poder organizar

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				la jornada laboral
			participante 6	Todo lo manejo con mi agenda, mi calendario yo cojo el calendario los 30 días del mes por meses y eso me lleva que diario si me, si me hago entender entonces yo cojo el mes, una vez tengo eso ya me enfoco mas en lo diario semanal y diario y dentro de lo diario yo tengo el habito, el buen habito de clasificar mis tareas ehh... en 4 tareas yo como mi hojita la parto en 4 y coloco por un lado mis obligaciones personales, mi casa, mis vueltas, mis gestiones que tenga que hacer en mi tiempo extra que no sea laboral; en otro cuadrado yo que hago mis funciones de crecimiento profesional o personal.
			participante 7	dependiendo de la programación
			participante 8	Normalmente dependiendo de la jornada que uno tenga uno le dedica 1 o 2 horas en jornada contraria a lo que es planeación y algunas veces fines de semana trata de hacer uno la planeación para la semana, es decir de las cosas como mas generales yo trato de evacuarlo los fines de semana para que la semana no me quede tan recargada porque hay veces que uno tiene una formación, un horario especifico pero tiene que cumplir con otros compromisos ya sea de formación o reuniones capacitación que es constante acá dentro de la institución.
			participante 9	Yo primero lo organizo levantándome desde las 4 de la mañana pero generando una disposición dado que a la especialidad a la cual yo me dedico se mueve con eventos de inmediatez. Llego a casa sobre las 10 de la noche y los demás días de la semana son dedicación de la mañana y la tarde para investigar y el fin de semana si es realmente para dedicárselo a mi familia.
			participante 10	Bueno eso depende de la programación que tengamos en el Sena o de trabajo, cuando no tengo que orientar las tres jornadas como estoy en este momento mañana tarde y noche.....entonces tengo que prepara la clase de la semana el fin de semana anterior pero cuando se puede orientar durante solo dos jornadas suelo trabajar 1 hora, y dedicarle una hora más al final de la noche para pensar en cómo voy a orientar o preparar la clase del día

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				siguiente
			participante 11	Yo soy uno de los que siempre he dicho bueno el cronograma está bien hacerlo pero uno tiene que ser consciente de que ese cronograma nunca se va a realizar al 100% porque siempre van a ver inconvenientes que se presente a última hora.
			participante 12	La verdad prácticamente yo no estoy distinguiendo entre tiempo laboral y tiempo personal dígamelo así de esa manera por todas labores que por todo lo involucrado que he estado y que espero seguirlo estando con el Sena
			participante 13	Hay semanas en las que normalmente trabajo de 6 am a 8 pm todo el tiempo dedicado a producción y a clase y nada de alistamiento tengo que dejarlo para el fin de semana.
			participante 14	Bueno mi tiempo laboral lo organizo de lunes a domingo porque ósea yo le dedico yo pienso que el 99.05% y el 05% se lo dedico a mi familia. Ósea, soy muy dedicada porque me gusta hacer las cosas bien para que se refleje bien mi trabajo
			participante 15	Bueno entre semana pues ya uno sabe que está constantemente laborando entonces ya uno esta disciplinado a ese ritmo, a ese estilo de vida laboral y en cambio el fin de semana esta uno con la misma tónica la misma perspectiva y el mismo pensamiento.
			participante 16	Lo organizo con base un cronograma y unas actividades personales.
			participante 17	Empiezas un jornada a las 6:00 de la mañana y terminas alas 10 de la noche y sigues trabajando en tu casa y los fines de semana que muchas veces no compartes con la familia por el sacrificio de hacer el trabajo bien hecho.
			participante 18	Un día normal en mi vida parte prácticamente 6 de la mañana a las 6 de la tarde, yo ya estoy cumpliendo mis labores como instructor Sena, cumplo con mis labores y responsabilidades le doy prioridad al Sena.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 19	Estar en el aula a estas horas no es para hacer cosas diferentes es dedicársela a los alumnos, es decir lo demás que allá que hacer, guías, instrumentos todo eso tiene que listar antes y además de eso que es lo que quita más tiempo; estar en aplicativo Sofía plus registrando las asistencias.
			participante 20	En la mañana a las 6 ya debo estar aquí en lo posible antes he inicio mi jornada para finalizarla antes de las 12 posterior a ello en ocasiones hay que asumir otros compromisos como uniones actividades de formación o compromisos que hay que adelantar.
			participante 21	Seguimiento tengo una agenda que hago seguimiento
	6	¿De qué manera siente, que la organización del tiempo laboral, favorece su Desarrollo profesional?	participante 1	ehh... por medio lógicamente de las redes que acá el Sena tiene la red de sistemas las diferentes redes entonces uno puede ir avanzado con programas .como preparación, prepararnos nosotros como instructores de pronto avanzar un poquito en la parte sistemas, ir uno haciendo y pues para mi el Sena en este momento he tenido digamos una oportunidad y me ha enriquecido, he aprendido muchísimo, he aprendido muchísimo en estos 4 años y el Sena me ha permitido todo es pues gracias Dios poder avanzando y hasta el momento pues lo he hecho.
			participante 2	Considero que hay cursos en con eso de instructores de formación de Sena Sofía yo veo cursos de blackboardhe pedagógica realmente estoy estudiando muchísimo estoy ehh... si diera la oportunidad Sena de he sacar un maestría o algo en pedagogía tenga la seguridad que yo seria el primero que me inscribiría a estudiar porque considero que todo es un aprendizaje.
			participante 3	Tratar de hacer los cursos de complementos, así como de satisfacer las necesidades de las personas a las cuales me envían.
			participante 4	Pues el Sena ha contribuido en el sentido de que me exige que cada día pues yo este actualizada el problema es que en es Desarrollo pues yo tengo que estar cada vez ehh... consultando averiguando para poder y tener como esa...eso como le dijera esos conocimientos actualizados para poderles ehh... dar a mis aprendices.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 5	adquiriendo nuevos conocimientos formándose, yo que soy un profesional de la vieja guardia si no me hubiera preocupado por seguir estudiando por seguir formándome estoy seguro que hubiera perdido competitividad profesional, es decir a nosotros como profesionales se nos obliga a estar desarrollándonos profesionalmente para mantener la vigencia ..
			participante 6	pasar reportes evidencias pasar de hacer los formatos de calidad, preparar la guía, evaluar seguimiento de los aprendices, hacer reportes en la plataforma todas esas tareítas, entonces que es lo que hago.
			participante 7	Actualización permanente
			participante 8	La institución empezó a generarnos en ese proceso que hay que hacer las cosas en conjunto y hay que empezar a desarrollarlas, apoyándonos, entonces se empezó a hacer una planeación mas conjunta de las actividades
			participante 9	Permite que sea integral en mi profesión, crecimiento a mi persona en mi relación con clientes y todo lo que tiene que ver para una formación dentro de los aprendices.
			participante 10	Con las capacitaciones que ofrece
			participante 11	Por las formaciones que recibimos
			participante 12	No puedo hablar de un horario fijo porque esta pasión, por ejemplo ahorita estoy leyendo unos libros especialmente pedagogía, eso no puede decir que son incorporados dentro de mi vida laboral, entonces y no son o no han sido requeridos por mi empleador o algo así por la persona o por la institución hacia la cual laboro y a la cual presto mis servicios, pero lo estoy haciendo por un ejercicio personal
			participante 13	Hay semanas en las que también son más suaves en la que uno se le dedica en la formación como tal.
			participante 14	Cursos y labor pedagogica
			participante 15	Nos gusta esto de formar de transmitir nuestras experiencias nuestros conocimientos a la nueva generación entonces es bastante exigente sin embargo uno lo hace porque ama el trabajo y se entrega totalmente.

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
			participante 16	Digamos que he llegado con la base de la experiencia un poquito porque soy de aquellos que alguna vez trabajo 24 horas, he llegado a equilibrar la balanza del tiempo para que esté a favor de mi familia, a favor personal y a favor con las personas con quien trabajo
			participante 17	Un instructor integral ya que si solamente se dedica hacer formación basada en las guías de aprendizaje tiene que haber un conocimiento más profundo del tema para poder abordar todas las preguntas que los aprendices puedan hacer y poder desarrollar todas las habilidades y las potencialidades de cada aprendiz.
			participante 18	Teniendo en cuenta que nuestra profesión como contadores es un poco más vigente sin desmeritar las otras profesiones la nuestra es muy exigente y requiere siempre de un grado de dificultad y de aprendizaje mayor que las otras.
			participante 19	Tiempo laboral para que implique ahorita una persona que quiera todavía tener más desarrollo profesional le tocaría o comprometerse solo con el Sena y el hogar, no da para más
			participante 20	Cuando subo a la plataforma una evidencia yo ya he tenido que leer mucho ya he tenido que preparar todo ese material técnico o el tema que sea
			participante 21	Muchos cursos nos certificamos en competencias
			7	¿De qué manera siente, que la organización del tiempo laboral, obstaculiza su Desarrollo profesional?
	participante 2	No hay obstaculos		
	participante 3	No hay obstaculos		
	participante 4	A veces por el tiempo uno no puede ehh... (participar en capacitaciones) ... eso es lo que pienso que si me ha colaborado en algunas aunque quisiera que fuera mas que me colaborara un poquito mas.		
	participante 5	No hay obstaculos		
	participante 6	A veces me preguntan cómo hace usted para que le rinda el tiempo entonces yo les he transmitido mis practicas y siento ese afán de muchos compañeros que están atorados, eso es increíble como ellos se sienten, enfermos de		

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				alguna manera se sienten enfermos.
			participante 7	No hay obstaculos
			participante 8	si hay una planeación en jornadas contrarias por fuera y los fines de semana pues afecta parte personal y sobre todos los fines de semana yo si trato de manejarlos mucho, mi familia, las cosas mis personales
			participante 9	No hay obstaculos
			participante 10	No hay obstaculos
			participante 11	El Sena por ejemplo se preocupe por que a los instructores a nosotros o se nos dé el tiempo correcto para guías de aprendizaje, para preparar los proyectos formativos que tenemos que hacer porque pues no nos digamos mentiras en determinado momento uno como instructor se siente presionado por venir a dar una formación cuando el tiempo que se tiene muchas veces es corto.
			participante 12	No hay obstaculos
			participante 13	No hay posibilidades muchas veces de almorzar, ni descansar al medio día, toca sobre la marcha.
			participante 14	Tenemos que estar disponibles toda la semana y en horarios larguitos dando la capacitación en el aula si y además de eso realizando los alistamientos. Entonces se alarga, uno sale del Sena pero sale a trabajar en la casa.
			participante 15	El tiempo laboral nos exige mucho y nos deja muy poco para compartir con la familia, no obstante hay que ser sabios que en ese poco tiempo sea de calidad para con la familia
			participante 16	No hay obstaculos
			participante 17	Realmente tengo la oportunidad de hacer parte de la investigación del Sena y de semilleros y muchas veces el tiempo no alcanza; el tiempo es muy corto y se va muy rápido y hay muchas cosas por hacer; mira que el tiempo laboral excede las expectativas del mismo
			participante 18	Los sábados y los domingo los dedico laboralmente a preparar temas de información para los aprendices para que cuando llegue la próxima semana

Pregunta central	N°	Pregunta	Participante	Apreciación
				no llegue uno desubicado
			participante 19	Le queda corto a uno el tiempo por eso muchas veces descuida uno el hogar, por eso conozco de personas que le ha tocado separarse, porque no hay tiempo.
			participante 20	El sábado y el domingo porque el mismo ritmo le exige a uno que para tal día debe presentarlo y a veces es el único espacio que hay es el fin de semana entonces debo alternarlo con mis compromiso personales con mi compromisos familiares
			participante 21	Al terminar la jornada laboral cuando regreso a mi casa con mi familia hago los que deberes personales y ya en horas de la noche me siento en mi computador a organizar y a mirar lo del otro día

Anexo C. Informe Grupo Focal

La cual al igual que otros datos institucionales que aparecen a lo largo del informe y el anexo C

Fecha: Jueves 21 de agosto de 2014

Participantes: Edgar Carrillo (Investigador) Y una muestra de los instructores del centro Servicios Empresariales y Turísticos-Sena Bucaramanga.

Docentes participantes en el estudio.

Tabla 10 informe grupo focal

Participante	Profesión
Participante 1	Ingeniero de sistema
Participante 2	Administrador de empresas
Participante 3	Contador publico
Participante 4	Contadora publica
Participante 5	Administrador de empresas
Participante 6	Contadora publica
Participante 7	Ingeniero mecánico
Participante 8	Administrador de empresas
Participante 9	Meitre
Participante 10	Administrador hotelero
Participante 11	Profesional en mercadeo
Participante 12	Psicólogo
Participante 13	Técnico profesional en cocina
Participante 14	Administradora hotelera
Participante 15	Economista
Participante 16	Ingeniero de Sistemas
Participante 17	Profesional en Mercadeo
Participante 18	Contador
Participante 19	Comunicadora Social
Participante 20	Licenciada en Lenguas Modernas
Participante 21	Ingeniera Industrial

Duración: La actividad tuvo una duración estimada de 1 hora (60 minutos) dentro de los cuales se dispuso 15 minutos para la presentación breve del proyecto, sus respectivos resultados y la explicación de la actividad a desarrollar. La sesión tuvo

como objetivo; Generar una dinámica de participación y discusión del tema del estudio, en base a la exposición de los resultados preliminares obtenidos de la sistematización de los instrumentos de recolección de información. El Investigador se encargó de iniciar con una introducción sobre el proyecto y sus resultados, posteriormente se planteó un trabajo en grupos según los ejes temáticos, y una vez terminado el trabajo grupal se procedió a socializar los resultados.

Orden del día:

A continuación se presenta las actividades que se realizaron y su duración:

Actividad	Duración
1. Marco del Proyecto.	5 minutos
2. Muestra de resultados preliminares	10 minutos
3. Actividad grupal.	30 minutos
4. Debate conclusiones.	15 minutos

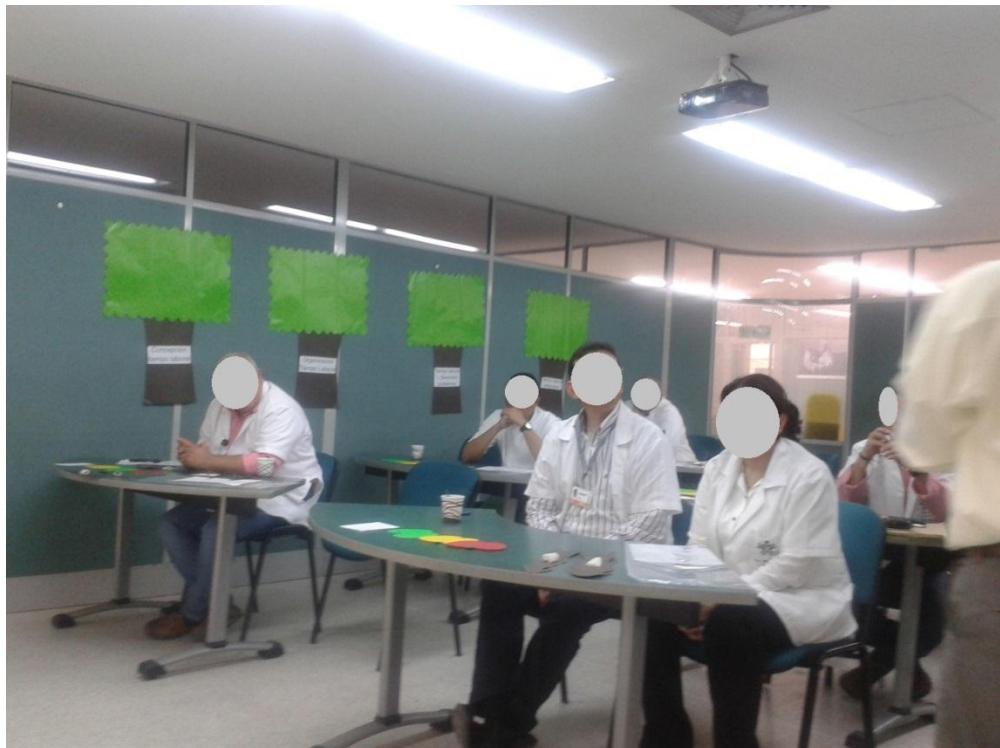
Tabla 10: Actividades realizadas

Primer punto de la agenda: 1. Marco del Proyecto.

Se informó a los asistentes que la actividad para la que fueron convocados está en el marco del proyecto: Organización del Tiempo Laboral y Desarrollo Profesional en el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos-Sena Bucaramanga, que es el trabajo de tesis para optar por el título de Magister en Pedagogía. El proyecto en mención pertenece a la línea de investigación “Calidad Educativa y Gestión Escolar” de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Industrial de Santander, cuyo tutor principal es Cesar Augusto Roa.

De igual forma, se presentó la pregunta central de la investigación: ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece o no, su Desarrollo Profesional? Así como las siguientes preguntas directrices: a)

¿Qué concepciones tienen los Instructores del SENA sobre desarrollo profesional?
b) ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece su desarrollo profesional? c) ¿De qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA obstaculiza su desarrollo profesional?
El investigador menciona los objetivos de investigación: Objetivo general: Determinar cómo la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece u obstaculiza su Desarrollo Profesional. Objetivos específicos: a) Identificar las concepciones que sobre desarrollo profesional tienen los Instructores SENA. b) Determinar de qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA favorece su desarrollo profesional. c) Determinar de qué manera la organización del tiempo laboral de los Instructores del SENA obstaculiza su desarrollo profesional.



Instructores del SENA en el momento de explicación del marco general del proyecto.
Posteriormente se mostró los resultados preliminares a través de graficas. Se mostró una gráfica por cada pregunta:

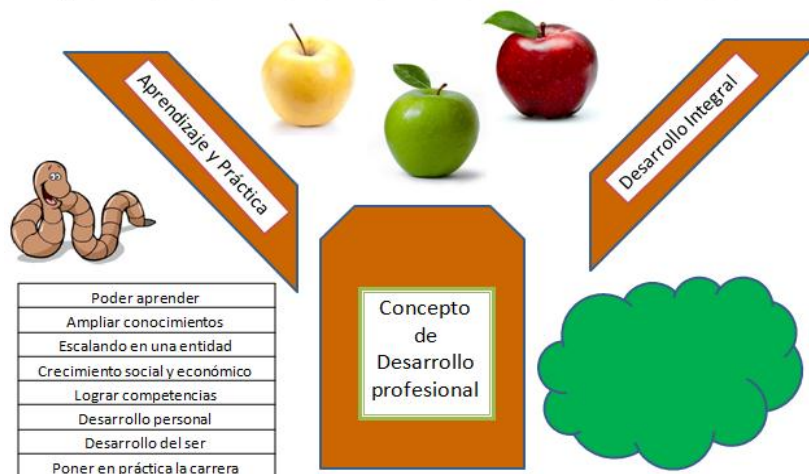
1. ¿Qué entiende por desarrollo profesional?
2. ¿De qué manera la institución ha facilitado su desarrollo profesional?
3. ¿Cómo concibe el tiempo laboral?
4. ¿Cómo organiza el tiempo laboral?
5. ¿De qué manera siente, que la organización del tiempo laboral, favorece su desarrollo profesional?
6. ¿De qué manera siente, que la organización del tiempo laboral, obstaculiza su desarrollo profesional?

Se explicó que se realizarían una actividad llamada el bosque de problemas para la cual se contó con un material que grafica un árbol para cada eje temático, dicho eje se deriva de cada pregunta.

Se dan las siguientes indicaciones

- Cada grupo recibió: Un tronco que contiene el eje temático. Unas Ramas de acuerdo al número de categorías que se encontraron por cada eje. Varias Manzanas que representaran las sub- categorías que se encontraron por cada eje. Las manzanas serán de 3 colores: rojas, verdes y amarillas. Unas Tiras de papel que contienen el nombre de las sub- categorías y tiras en blanco. Un follaje verde y un gusano.

Ejemplo: Material del Primer árbol



Cada grupo armo el árbol. Para lo cual ubico el tronco, las respetivas ramas y el follaje verde, dentro del cual organizo las manzanas que representan las sub-

categorías, según el siguiente criterio:

- Manzana roja: Idea no valida (sub- categorías con la que **NO** está de acuerdo)
- Manzana Verde: Idea Valida (sub- categorías con la que **SÍ** está de acuerdo)
- Manzana amarilla: Nueva Idea (nueva sub- categorías que le gustaría que se tuviera en cuenta)

Así mismo marcaron con el gusano la manzana (sub- categoría) que menos expresa su punto de vista.



Instructor del SENA organizando el material

Debate:

Se organizaron los árboles en un punto visible y una persona por grupo explico porque dio ese determinado orden a las manzanas. Una vez terminada su intervención el resto de grupos retroalimentó con su punto de vista.