

Evaluación de la implementación de los proyectos formativos realizados por aprendices SENA en las mipymes del Municipio de Rionegro

Margarita Cadavid Castaño

SENA, Semillero Gestoring, Instructora Gestión del Talento Humano,
mmcadavid90@misena.edu.co

Gloria Estella Henao

SENA, Semillero Gestoring, Tecnólogo en Gestión del Talento Humano,
ghenao034@misena.edu.co

María José Santa Valencia

SENA, Semillero Gestoring, Tecnólogo en Gestión del Talento Humano,
mjsanta89@misena.edu.co

Resumen

La evaluación de la implementación de los proyectos formativos es un aspecto de gran importancia para el SENA, ya que dentro de sus líneas estratégicas está el impactar las mipymes a través de la formalización de prácticas y el fortalecimiento de sus procesos, contribuyendo así con la competitividad del país y una de las formas que se tienen para lograrlo son los proyectos formativos. Sin embargo, hasta la fecha y de acuerdo con la revisión bibliográfica realizada, no se encontraron datos que permitan evidenciar si dichos proyectos están generando los impactos deseados, por lo que el objetivo de esta investigación es evaluar la implementación de los proyectos formativos por parte de las empresas, tomando para el estudio las mipymes del municipio de Rionegro intervenidas entre 2016 y 2018 en el área de gestión humana, a través de una investigación mixta de tipo descriptivo. La muestra seleccionada correspondió a 30 empresas de las mipymes de Rionegro. Los resultados evidencian avances significativos

en la estrategia del SENA de formación por proyectos, pero a su vez deja retos importantes en cuanto a la mejora en la pertinencia, sistematización y seguimiento de los proyectos formativos por parte de la entidad.

Palabras clave: *Implementación de proyectos, proyecto formativo, mipymes, aprendices, gestión humana, Rionegro.*

Introducción

La formación por proyectos se ha convertido en las últimas décadas en una estrategia de aprendizaje que posibilita a los estudiantes el poder desarrollar y adquirir los contenidos formativos a través de una metodología centrada en la práctica.

Las experiencias realizadas en el ámbito de la Educación Técnica y la Formación Profesional en numerosos países europeos, entre ellos Alemania y Finlandia, o en América Latina el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA (Colombia) y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial-SENATI (Perú), ponen de manifiesto el fuerte impacto de esta estrategia de formación orientada a la acción en virtud de su potencialidad para vincular los procesos formativos con los procesos productivos, facilitar la transferencia de los aprendizajes adquiridos a la evolución de los requerimientos de los puestos de trabajo y, con ello superar la dicotomía tradicional entre lo teórico y lo práctico (Amorós, 2017)

Desde inicios de la década de los años 90, el SENA, con el apoyo de la cooperación internacional de Alemania InWEnt y otros países como Francia, España e Inglaterra han ido desarrollando diversas modalidades y estrategias de acción para mejorar su calidad, para garantizar la pertinencia y oportunidad de la Formación Profesional de acuerdo con las demandas del sector productivo (SENA, 2016).

Es así como el SENA adopta una estrategia que le permite, no sólo impactar la micro, pequeña y mediana empresa a través del fortalecimiento de sus procesos mediante el desarrollo de los proyectos formativos, sino que les permite a los aprendices adquirir conocimientos y habilidades de forma autónoma y orientada a la práctica, además de desarrollar las competencias blandas (SENA, 2013).

Una breve aproximación conceptual a una de las categorías teóricas que fundamentan la investigación es el Proyecto Formativo (PF), articulado con la formación profesional integral que imparte el SENA, bajo el enfoque de competencias como afirma (Tobón, 2010) los PF consisten en:

“Actividades articuladas orientadas a identificar, interpretar, argumentar y resolver uno o varios problemas del contexto, con el fin de favorecer la formación integral y el aprendizaje de competencias de acuerdo con un determinado perfil de egreso, para lo cual se integra el saber ser con el saber hacer y el saber conocer. Para ello, los PF se basan en la metodología general de proyectos, pero con articulación al modelo de competencias y al pensamiento complejo”. (p. 175)

Todo programa formativo en el SENA se ejecuta apoyándose estratégicamente en un proyecto formativo, éste se distribuye en cuatro fases (análisis, planeación, ejecución y evaluación) para facilitar su ejecución y posterior implementación por parte de las mipymes receptoras del proyecto.

Por otra parte, “en un país en donde el 95% de las empresas son micro y 6 de cada 10 son informales”, según datos de (Fernández, 2018, p.4), cobra total sentido y relevancia impulsar la estrategia SENA de impactar las mipymes a través de la formalización de prácticas y el fortalecimiento de sus procesos que redunden en una mayor productividad y crecimiento empresarial, mediante la implementación de los proyectos formativos. Sin embargo, no se identificaron estudios específicos sobre el tema en la entidad, la trazabilidad, seguimiento y control que se le hace a los proyectos es poca, al punto de no contar con un registro de las mipymes

intervenidas por los aprendices en sus proyectos formativos, información relevante para orientar los procesos formativos y realizar acciones de mejora que contribuyan con los objetivos del SENA, en su estructura y fundamentación epistemológica, al proveer formación integral pertinente y de calidad en sus programas de formación e impactar directamente el sector productivo.

Se encontró una aproximación en un informe realizado por el (SENA, 2007), cuyo propósito principal era presentar un informe de avance de la implementación de la estrategia de formación por proyectos en los 22 centros de formación del SENA, dicho estudio está enfocado en dar cuenta del proceso llevado a cabo por cada centro de formación para implementar la formación por proyectos, principales dificultades, necesidades y requerimientos; pero nada relacionado con el impacto en el sector productivo.

Es por esto por lo que se consideró la necesidad de realizar una investigación, que evalúe la implementación de los proyectos formativos realizados por aprendices SENA Centro de la Innovación, La Agroindustria y La Aviación-CIAA, de Gestión del Talento Humano en las Mipymes del Municipio de Rionegro entre 2016 y 2018.

Metodología

Se realizó una revisión bibliográfica en diferentes sistemas de información como el repositorio institucional del SENA y bases de datos bibliográficas tales como scopus, carrot 2, science direct, google académico, para determinar la existencia de otros estudios afines, sin embargo, no se encontró información relacionada directamente con el objeto de estudio. Por lo tanto, se definió estructurar una investigación mixta de tipo descriptiva la cual se describe a continuación.

La investigación está enfocada a la población de micro y pequeña empresa del Municipio de Rionegro, que recibieron proyectos formativos de gestión humana entre los años 2016 y 2018 encontrando un total de 36 mipymes

para esa población, teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95% y un error máximo del 7%, se estableció una muestra efectiva de 30 empresas.

La recolección de la información se realizó entre los meses de marzo y julio de 2019.

Con relación a la investigación cuantitativa, para la aplicación de la encuesta se utilizó un instrumento aplicado a través de telemercadeo el cual se iba diligenciando por parte de los encuestadores en un formulario de Google drive, las variables de análisis son específicamente: variables de caracterización de la empresa: tamaño de la empresa, número de empleados, actividad económica, tipo de persona jurídica, trayectoria de la empresa, contexto geográfico. Variables de caracterización de los encuestados: nivel académico del gerente de la empresa y del encargado de las actividades de gestión humana. Y variables de estudio: procesos estratégicos de la empresa y estructuración del área de gestión humana.

Con relación a la investigación cualitativa, se aplicó una entrevista semiestructurada a los gerentes o administradores de las mipymes, persona a persona, cuyas categorías de análisis estuvieron enfocadas a indagar sobre el año en el que se les hizo entrega del proyecto formativo, implementación del proyecto y su justificación, subprocesos implementados e importancia y pertinencia del proyecto formativo.

Resultados y discusión

Se realizó una caracterización de las mipymes del municipio de Rionegro en las cuales se desarrollaron proyectos formativos de gestión humana encontrando que el 60% de las empresas son pequeñas como lo muestra la figura 1. La principal actividad económica de las mipymes corresponde al sector servicios con un 63% como se muestra en la figura 2.

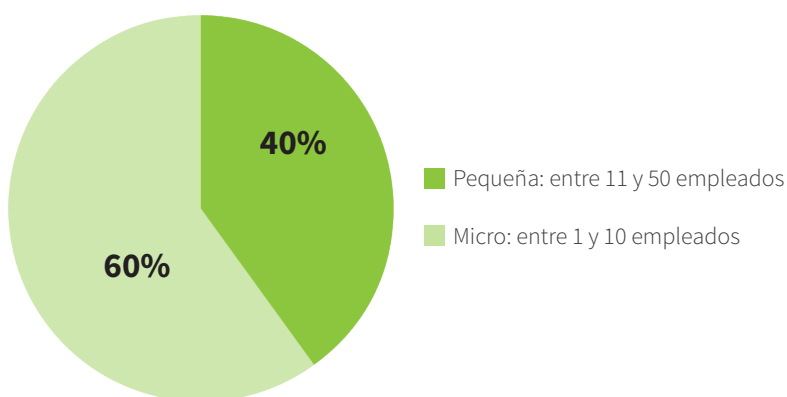


Figura 1. Distribución de las mipymes. Cadavid et al.(2020).

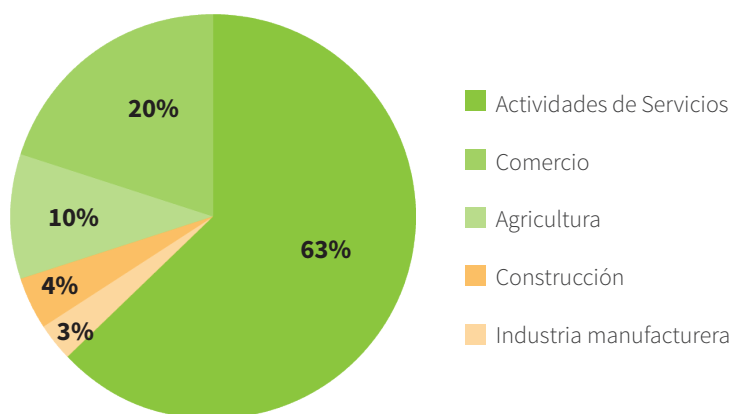


Figura 2. Actividad económica de las mipymes. Cadavid et al. (2020).

Las mipymes evaluadas son en un 78% empresas familiares como se ve en la Figura 3 y en cuanto al tiempo que llevan activas en el mercado, la mayoría cuenta con trayectoria superior a 10 años, cuya distribución se encuentra representada en la Figura 4.

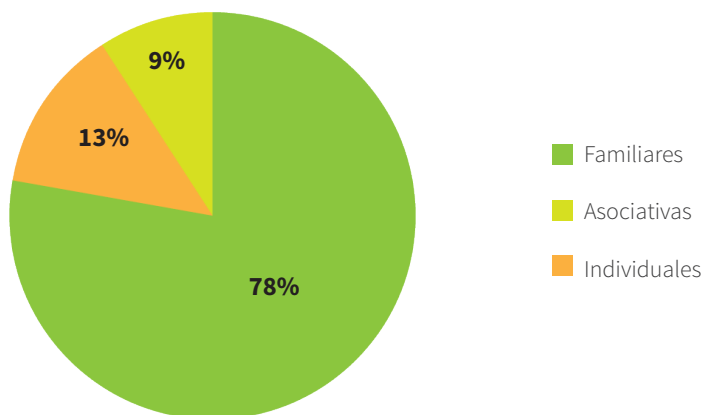


Figura 3. Tipo de empresa. Cadavid et al.(2020).

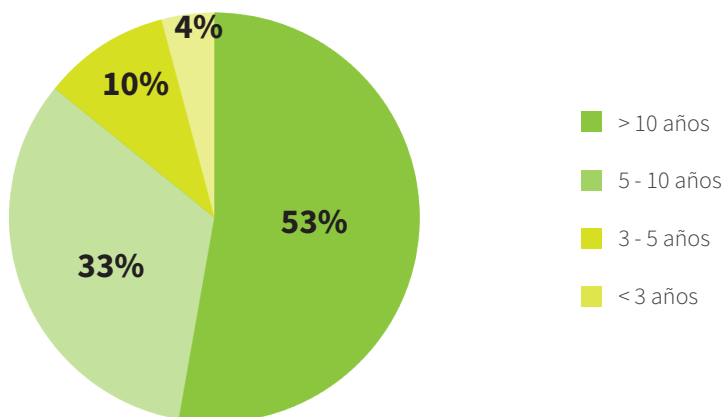


Figura 4. Tiempo de existencia en el mercado. Cadavid et al.(2020).

El alcance de la actividad económica de las mipymes es un 41% local tal como se muestra en la Figura 5.

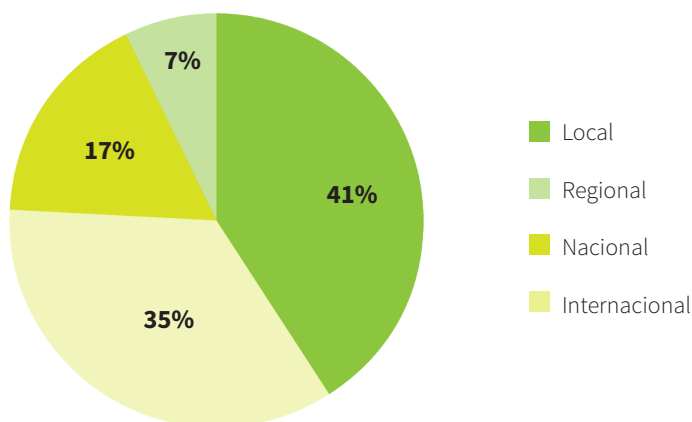


Figura 5. Alcance de la actividad económica. Cadavid et al.(2020).

El nivel académico de los gerentes o administradores de las mipymes es un 63% profesional como se muestra en la Figura 6. El 66% de las empresas no cuenta con área de gestión humana como lo indica la Figura 7 y sólo el 37% de las empresas cuenta con una persona competente para desarrollar, implementar y darle seguimiento al área de GTH como se evidencia en la Figura 8.

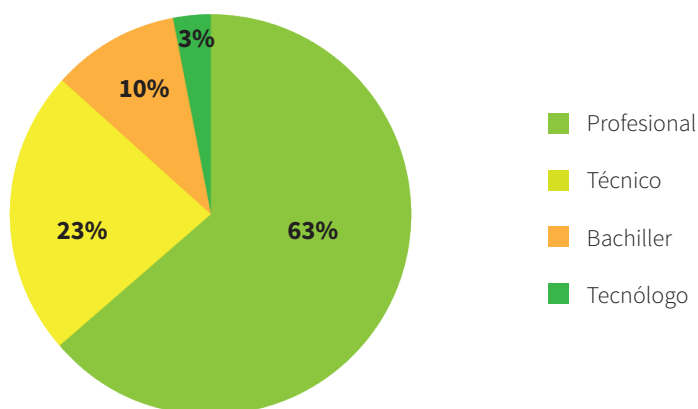


Figura 6. Nivel académico de los gerentes o administradores de las mipymes. Cadavid et al.(2020).

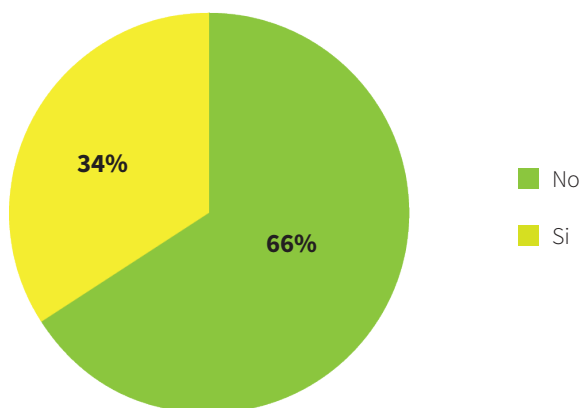


Figura 7. Mipymes con área de gestión humana. Cadavid et al. (2020).

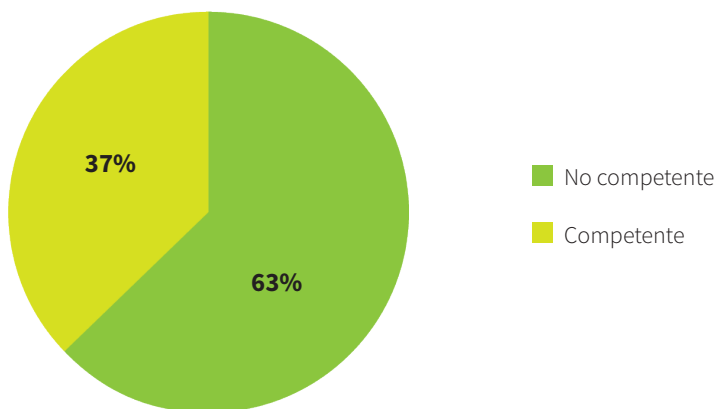


Figura 8. Mipymes con personal competente para el desarrollo de actividades de GH. Cadavid et al. (2020).

El porcentaje de implementación de los proyectos formativos en las mipymes arrojó un 60%, al cruzar este resultado con los datos de la caracterización se evidencia que las mipymes que cuentan con área de gestión humana son las más tendientes a implementar los proyectos formativos, así como las que realizan actividad económica a nivel internacional y nacional, es decir que las que menos implementan son las locales y que no cuentan con área de gestión humana.

También se pudo evidenciar que las empresas que llevan entre tres y diez años en el mercado tienden a implementar más el proyecto formativo, en comparación con las que apenas están surgiendo o llevan más de diez años en el mercado. Igualmente, las mipymes cuyo responsable de las actividades propias de gestión humana tiene un nivel académico inferior a profesional tienden a implementar más el proyecto.

Las principales razones argumentadas por los empresarios para la implementación del proyecto fue el poder cumplir con requerimientos legales laborales en el tema de nómina, contratación y seguridad y salud en el trabajo; el mejoramiento del clima laboral al adoptar actividades de bienestar para sus empleados y la formalización del proceso de gestión humana.

El 40% que no implementó el proyecto formativo argumentó como principales causas la falta de acompañamiento por parte de aprendices e instructores, la falta de claridad o desconocimiento de cómo implementar el proyecto al no contar con un experto en el tema dentro de la organización y la poca pertinencia de éste con las necesidades particulares de la organización.

En cuanto a la pertinencia generada por los proyectos, entendida ésta como la relevancia y adecuación de la propuesta presentada y partiendo de las relaciones extractadas de las entrevistas, se puede decir que el concepto de pertinencia de los proyectos, parte de la idealización que cada empresario tiene de ella, merced a la experiencia individual. Así pues, el concepto de pertinencia se mueve entre la importancia que la empresa le da al tema de gestión humana, el interés y motivación que tienen por formalizar sus prácticas y fortalecer sus procesos y la necesidad de acompañamiento y seguimiento, no sólo en la formulación de la propuesta, sino en la implementación ya que las empresas en su mayoría desconocen o no cuentan con los recursos suficientes para estructurar y/o mejorar sus procesos administrativos.

Conclusiones

La estrategia de aprendizaje por proyectos del SENA se convierte en un componente clave para afrontar los cambios en las demandas del sector productivo, ya que permite, a través de la gestión y desarrollo de los proyectos formativos dar una respuesta puntual a las necesidades del entorno, sin embargo se hace necesario acompañar más a los empresarios en la implementación de los proyectos, dado que éstos no cuentan, en su mayoría con los conocimientos necesarios, por lo que algunos proyectos se quedan sólo en propuestas; una manera de apoyarlos en dicha implementación podría ser articulando las empresas receptoras del proyecto con los servicios ofrecidos por el consultorio empresarial del SENA.

El porcentaje de implementación de los proyectos formativos en las empresas evaluadas fue del 60% lo que da cuenta de avances significativos en la estrategia del SENA de formación por proyectos, pero a su vez deja retos importantes en cuanto a la mejora en la pertinencia, sistematización y seguimiento de los proyectos formativos por parte de la entidad, así como avanzar en investigaciones que permitan identificar el impacto de la formación por proyectos y el uso y grado de transferencia de las competencias en los contextos laborales por parte de los aprendices, con el fin de conocer hasta qué punto la estrategia de formación por proyectos está alineada con las demandas del entorno laboral.

Se hace necesario por tanto ahondar en una investigación que permita identificar no sólo la pertinencia, calidad e impacto de la formación por proyectos, sino también obtener información sobre el uso y grado de transferencia de las competencias en los contextos laborales, la relación entre lo aprendido y el desempeño de una actividad laboral, con el fin de conocer hasta qué punto la estrategia de formación por proyectos está alineada con las demandas del entorno laboral y realizar los ajustes pertinentes.

Se evidencia además la necesidad de hacer una adecuada selección de las empresas a intervenir con los proyectos formativos, en las que confluyan tres variables consideradas críticas para el éxito en la implementación del proyecto: la importancia que las mipymes le dan al tema de gestión humana, la motivación e interés que tienen por formalizar sus prácticas en

esta área y la necesidad de acompañamiento en la formulación y puesta en marcha del proyecto.

Por último, se considera importante establecer prácticas de sistematización, seguimiento y control al desarrollo de los proyectos formativos a fin de evidenciar el aporte y transformación que desde el SENA se hace al sector productivo.

Referencias

- Amorós, A. (2017). Los desafíos didáctico-pedagógicos de la Educación técnica/Formación Profesional del siglo XXI. *Rutas de Formación*, 5(1), p. 9 – 15. doi: <https://doi.org/10.24236/24631388.n5.2017.1301>
- Cadavid, M., Henao, G., & Santa, M., (2020). Figuras caracterización de las mipymes del Municipio de Rionegro que recibieron proyecto formativo de gestión humana entre el año 2016 y 2018.
- Fernández, C. (2018). Informalidad empresarial en Colombia. *Fedesarrollo*, 76 (1), 4 -9. Recuperado de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3698/WP_2018_No_76.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA .(2013). *Proyecto Educativo Institucional* (Versión 1.0). Recuperado de file:///C:/Users/X412FA/Downloads/2013_Direccion_de_Formacion_Profesional.pdf
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (2007). *Formación por proyectos comercio y servicios : informe de avance de la implementación de la estrategia de formación por proyectos en los 22 centros de formación del SENA*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11404/2525>
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (2016). *Reporte de datos de formación profesional en Colombia 2016*. Recuperado de http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reportes_de_datos_bibb.pdf
- Tobón, S. (Ed.).(2010). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>