



ISSN: 2448 - 6574

La formación técnico laboral en Colombia, evaluación del impacto de sus egresados desde la empleabilidad. El caso de Montería-Córdoba (1996 – 2015)

Liliana Manning Bula
lilianamanning@gmail.com
Universidad de Cartagena

Resumen

Esta ponencia se elabora a partir de la tesis doctoral titulada "*la formación técnico laboral en Colombia, sector de sistemas y telecomunicaciones: impacto de sus egresados. el caso de Montería-Córdoba (1996 – 2015)* ", y más específicamente, desde los resultados de la investigación, orientada a la comprensión del impacto de la formación técnica de los egresados de los programas técnicos laborales del sector de Sistemas y Telecomunicaciones de la ciudad de Montería, analizada desde el modelo de evaluación de impacto de la formación de Arturo De La Orden Hoz. Esta disertación esté focalizada en los resultados de esta evaluación desde la empleabilidad de los egresados, analizado su inserción laboral, el desempeño y las condiciones laborales de los mismos.

Palabras clave: evaluación, calidad educativa, Formación laboral, Empleabilidad, Inserción Laboral, condiciones laborales y educación técnica.

Abstract

This paper is based on the doctoral thesis entitled "labor technical training in Colombia, systems and telecommunications sector: impact of their graduates. the case of Montería-Córdoba (1996 - 2015) ", and more specifically, from the results of the research, aimed at understanding the impact of the technical training of graduates of labor technical programs in the Telecommunications and Systems sector of the Montería city, observed from the impact evaluation model of the formation of Arturo De La Orden Hoz. This dissertation is focused on the results of this evaluation from the employability of the graduates, analyzed their employment, their performance and working conditions.



ISSN: 2448 - 6574

Introducción

La idea de investigar sobre evaluación del impacto de los egresados de los programas Técnicos Laborales del Sector Sistemas y Telecomunicaciones y su empleabilidad — nace de la necesidad de conocer la repercusión que tiene este tipo de formación en el individuo y su contexto social-económico. Actualmente, la Educación para el Trabajo (cuyas características principales son la actividad laboral y el ejercicio de competencias para desempeñar un oficio) posee un matiz causado — probablemente— por los más de dos mil años de progreso e innovación en las diferentes esferas del conocimiento, se le reconoce por el acompañamiento al hombre a lo largo de su historia, tanto así, que las nociones educativas que empezaron en la Grecia antigua, fueron un replanteamiento de los esquemas *educativos* que grupos primitivos habían definido para su propia supervivencia colectiva, cuya base era la preparación *específica* para determinadas actividades.

Ahora bien, los egresados de la educación técnica laboral en Colombia, han sido de gran impacto en diferentes escenarios, precisamente por la importancia de esta formación en los sectores productivos del país, pues sus egresados son la mano de obra calificada que necesitan las empresas. En contraste a esto, cabe anotar que este tipo de formación presenta problemas de calidad asociados a factores como: recursos, falta de evaluación (seguimiento) entre otros, hecho que ha contribuido a que se considere como de poca calidad y poco prestigio, teniendo en cuenta que muchos colombianos toman este tipo de formación por la imposibilidad de acceso a la educación superior, esto da cuenta de un álgido problema de exclusión que repercute en la población del país que finaliza formación básica y media.

Sin embargo, Colombia es el reflejo de lo que se presenta en otros países del Continente Latinoamericano, teniendo en cuenta que el origen de la problemática se ha gestado en otros sectores, y desde las dinámicas económicas internacionales. Por lo anterior, se consideró el análisis del problema de la calidad educativa latinoamericana, en el marco de la formación técnico – laboral, con relación a la evaluación del impacto de los egresados de los programas Técnicos laborales en el área de sistemas y telecomunicaciones, donde analizaremos la inserción laboral y la empleabilidad basados en el modelo de evaluación de Artuto de la Orden Hoz.

Por todo lo anterior, considero, que determinar el impacto que producen los egresados de los programas de formación de técnicos laborales en el área de sistemas y telecomunicaciones de la ciudad de Montería, resulta de vital importancia para los sectores productivos y para los encargados de planificar e impartir estos cursos de formación; ya que la evaluación del impacto, como tal, es la clave para la toma de decisiones.

Así pues, esta ponencia se orienta en cuatro capítulos, que comprenden: contexto de la investigación, modelo de evaluación de impacto de Arturo de la Orden Hoz, los resultados de la investigación desde la empleabilidad y las reflexiones finales.



ISSN: 2448 - 6574

Contexto de la investigación

La evaluación del impacto académico es un proceso de gran relevancia en la educación actual. Este permite evidenciar las transformaciones que se vienen generando en la sociedad. Winn & Cameron (1998, p. 34) afirman que la calidad del aspecto organizacional de la educación se relaciona estrechamente con la medición cuantitativa y gestión de los hechos, la reducción de pérdidas y el uso eficiente de recursos. Por su parte, De la Orden (2000, p. 56) afirma que es evidente que en el mundo actual y, especialmente en las sociedades más desarrolladas, la evaluación ocupa un lugar tan amplio y destacado, que podríamos definir esta etapa histórica como “la era de la evaluación”. Esto permite circunscribirnos a una dinámica potenciadora de la calidad y antecedida de la observación minuciosa de los procesos, sobre la base de unos resultados esperados, a saber: el individuo, la formación y su incidencia en lo personal y lo social.

Ahora bien, para efectos de la presente investigación se propuso analizar el impacto de los egresados de los programas técnicos laborales en el sector de Sistemas y Telecomunicaciones de la Ciudad de Montería. Dicho análisis no intentó realizar solamente una descripción de la situación de estos egresados, sino también su proceso de formación, su trayectoria en la empresa y el impacto social; es decir, hasta dónde la persona se promueve y contribuye a su grupo familiar y social. Además, se buscó establecer la efectividad de los procesos de calificación utilizados, el papel de los protagonistas, los responsables de la actuación, el proceso de toma de decisiones y los efectos secundarios de la actividad desarrollada (estos efectos se reflejan en los cambios que generan los egresados en el contexto en que se desenvuelven). Al respecto, Gairín & Ferrández (1999, p. 55) opinan que a menudo la evaluación tiende a centrarse exclusivamente en lo explícito, externo y pretendido, olvidando lo implícito, interno o efectos secundarios, y abusa de mecanismos estereotipados que desconocen el necesario proceso de contextualización.

Los egresados de los programas Técnicos Laborales del sector de Sistemas y Telecomunicaciones, en cualquier parte del mundo, se convierten en un elemento esencial de análisis, y en un país como Colombia la Educación Técnica Laboral toma gran importancia sobre todo en los procesos de cambio y transformación tecnológica que traen consigo la globalización, competitividad y la internacionalización de las empresas.

La manera más adecuada de responder a las exigencias socioeconómicas es el fomento de la formación y actualización continua de los trabajadores, hecho que los dota de las herramientas necesarias para responder a las demandas en materia tecnológica y de telecomunicaciones que exige el mundo cambiante y globalizado en que están inmersos, Sánchez (2004, p. 67) plantea que en el campo del empleo, la capacidad de usar las nuevas tecnologías, de adaptarlas y de aprovechar las oportunidades que ofrecen, hacen necesaria la cooperación entre la población, los empresarios, los sindicatos y los gobiernos para gestionar el cambio. Las TICS están cambiando, y también, la organización de la actividad económica, las



ISSN: 2448 - 6574

demandas sobre los recursos humanos y las competencias profesionales que se exigen a los trabajadores.

Es evidente que en la actualidad, cualquier persona que quiera desempeñar un cargo en una empresa, no puede ignorar el uso de las herramientas tecnológicas y tampoco evadir la interacción con las nuevas tecnologías. En el caso de los Técnicos del área de Sistemas y Telecomunicaciones, estos conforman un grupo laboral esencial en el funcionamiento de las empresas actualizadas, evidenciado en el apoyo y servicio que dan a los numerosos usuarios de los sistemas de información.

En cuanto a la ciudad de Montería, y continuando con el proceso de contextualización del presente estudio, es importante anotar que Montería es la capital del Departamento de Córdoba, ubicado en el caribe Colombiano, una ciudad que tiene aproximadamente 476 mil habitantes, en el ámbito educativo después de la educación básica secundaria y educación media, la ciudad de Montería cuenta con una Universidad pública, 4 Universidades privadas, 13 Instituciones de Educación Superior y 41 Institutos de Formación laboral hasta el año 2015, de los cuales 22 tienen programas técnicos laborales por competencias del área de Sistemas y Telecomunicaciones, 4 de estas instituciones están certificadas en calidad hasta esa fecha.

Por todo lo anterior, esta investigación está orientada por la siguiente pregunta problema: ¿los conocimientos, habilidades y destrezas de los egresados de los programas técnicos laborales del sector de Sistemas y Telecomunicaciones de la Ciudad de Montería, les permite impactar positivamente en la mejora de las empresas vinculantes y aportar a su desarrollo personal, económico y social?

Justificación

En los últimos años, las personas han estado vinculadas a la era de la información y la tecnología. Gracias a estos avances, muchos sectores industriales han organizado y optimizado sus procesos, vinculando los sistemas de información como parte esencial de su funcionamiento interno. Por ello, se concibe al área de Sistemas y Telecomunicaciones como un eje transcendental para las empresas, debido a que estas buscan un mayor provecho del tiempo, de los recursos y del personal empleado. Esto se ha dado gracias a la sistematización de las empresas, y en la mayoría de los casos, estas áreas en su mayoría integradas por Técnicos en Sistemas o Electrónica, capacitados por Instituciones Técnicas Laborales e Instituciones de Educación Superior, privadas o públicas.

La declaración de la Conferencia Regional de la Educación Superior en América latina y el Caribe (CRES, 2008), plantea la necesidad de formar en conocimientos y capacidades técnicas en un nivel de vinculación directa con el mundo del trabajo, la producción y la vida social. Ello, da cuenta de la necesidad y pertinencia de estudiar la educación técnica a nivel de Latinoamérica, a partir de los estudios locales que se puedan adelantar con vista en esa dificultad, generando con ello, espacios de reflexión en torno a estas temáticas.



ISSN: 2448 - 6574

En coherencia con ello, sobre la Educación Técnica en la Ciudad de Montería, una urbe de bajo nivel industrial con un sector productivo minimizado, comparado con otras ciudades de la Región Caribe Colombiana y el país en general, no existe una investigación que tenga a la Educación para el Trabajo y a los Técnicos Laborales como objeto de estudio, situación que pone a esta modalidad educativa en desventaja, dado que se conserva la creencia y el imaginario de concebirla como una educación secundaria y con menos importancia que la profesional, pero que es ya, una modalidad que atiende a gran parte de la población estudiantil de los estratos más bajos de la ciudad, además de ser una modalidad de educación sobre la cual la Secretaría de Educación Municipal tiene la obligación de realizar inspección y vigilancia, de acuerdo a lo reglamentado por el Ministerio de Educación Nacional.

Por tal motivo, es pertinente evaluar el impacto que han tenido los egresados de los programas relacionados con este sector ofrecidos en Montería, ya que optar por esta evaluación, específicamente en esta ciudad, implica un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de investigación sobre la realidad de este tipo de educación, que atiende a las necesidades requeridas por el contexto; y de manera global, cuantitativa y cualitativamente, a las situaciones educativas más relevantes de un campo determinado, que atiende tanto a lo explícito como lo implícito y efectos secundarios, y que se rige por principios de utilidad, participación y ética, es decir, esta evaluación se convierte en un instrumento de cambio para la situación actual que tienen los egresados de los programas técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones y por ende, los empleadores que los contratan, siendo un referente que modifica la perspectiva e imaginario que se tiene de este tipo de formación y las transformaciones que se pueden experimentar en el ser humano, pues al modificar y enriquecer su marco cognitivo este adquiere mayor conocimiento de su contexto, replantea las percepciones y cambia la esencia de su comportamiento a nivel general.

De acuerdo a lo anterior, se deduce, la pertinencia de una investigación como esta, pues de una parte, permite una evaluación del impacto que ha generado la formación obtenida por los técnicos laborales en este campo en el desarrollo social y económico de sus egresados, y de la otra desde tiempos remotos, ha quedado demostrado el valor de la evaluación de impacto de la investigación.

Estado del arte de la investigación

Luego de la revisión de una revisión exhaustiva de las investigaciones en diferentes contextos se puede destacar que a nivel europeo, latinoamericano y colombiano, los estudios en evaluación de impacto de la educación Técnico laboral son recurrentes y ofrecen constituyen aportes importantes en esta línea de investigación. Así mismo, se observa la preocupación por evaluar el impacto de la formación Técnico laboral desde organizaciones gubernamentales, lo que da cuenta de una preocupación oficial por la importancia que representa esta modalidad educativa en el desarrollo de los estados latinoamericanos, también se pueden señalar debilidades operacionales de estas modalidades formativas asociadas a



ISSN: 2448 - 6574

una crónica insuficiencia de recursos para atenderlas. Aunque en casos como Argentina y Chile la educación Técnica tiene una importante participación en la oferta de educación secundaria.

Finalmente en Colombia, la investigación en este campo es muy limitada; sin embargo, las pocas que se pueden encontrar están enmarcadas en de estudios de Satisfacción del cliente o de evaluación de resultados propiamente dicha (adquisición de conocimientos, competencias o destrezas). En ambos casos, la evaluación da respuesta a cuestiones que se derivan de los resultados o productos inmediatos de la formación (Wade, 1998).

Metodología

En cuanto a la metodología utilizada en este estudio, se empleó un enfoque mixto, basado en la encuesta como instrumento de recolección de la información. De esta forma, este estudio conformó una muestra de 680 Técnicos Laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones, al igual que un grupo de empleadores de los mismos. El análisis estadístico se realizó mediante la utilización de tablas de frecuencia, porcentajes y análisis multivariados (análisis de factores); para organizar la información se utilizaron técnicas de tabulación y codificación. En el proceso de la información se aplicaron paquetes estadísticos como SPSS, SAS y Excel, lo cual imprimió rigor a la investigación, permitiendo identificar diversos factores inherentes a la Educación Técnica Laboral y el impacto de esta formación en las empresas y en los egresados de los programas técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones, con base en encuestas sólidas y confiables a los técnicos vinculados laboralmente y los empleadores de la Ciudad de Montería.

La investigación propone el enfoque de estudio de tipo Mixto (Chen 2006; Sampieri 2014, p.534), como proceso que integra lo cuantitativo y lo cualitativo, permitiendo conocer elementos sobre la formación, su impacto en el mundo laboral y los aportes al ser en lo personal, económico y social, que podrán ser utilizados en próximas investigaciones y como un referente de calidad para que las instituciones de formación reestructuren sus planes de estudio y además, se puedan construir y enriquecer nuevos conocimiento alrededor del tema.

Objetivo general

Evaluar el impacto social y económico de los egresados de los programas técnicos laborales del Sector de Sistemas y Telecomunicaciones de la Ciudad de Montería, con el fin de determinar si las competencias adquiridas en el proceso formativo les permiten aportar al desarrollo empresarial, personal, económico y social.

Modelo de evaluación de impacto de Arturo de la orden hoz

Bajo la denominación de *evaluación de impacto* se entiende el proceso evaluativo orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas. La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado; compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

Desde esta investigación evaluaremos el impacto de los egresados de los programas técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones, observando sus competencias en el campo laboral, pero también buscaremos otros aspectos que puedan aportar a una mejor evaluación, ya que la calidad de la formación se puede medir a mediano y largo plazo desde diferentes instancias que tienen relación con los aspectos sociales, académicos y económicos de los sujetos, motivo por el cual hemos decidido trabajar el Modelo de Evaluación de Impacto de Arturo De La Orden Hoz, porque este investigador concibe al individuo como una persona que está dentro de una sociedad y que su formación repercute en ella. Otra razón de selección del modelo, es porque se ajusta a la pregunta general de investigación.

Este modelo permite desarrollar una evaluación más objetiva de la calidad de la formación a partir del reconocimiento de unas categorías y unos indicadores de cumplimiento. Por una parte tiene la evaluación de un programa, esto es, que este sea funcional por medio de los procesos que lo conllevan a la eficacia, también porque aprovechan los recursos de ese proceso a lo que él llama eficiencia; y finalmente lo novedoso del modelo y lo funcional versa en mirar si el programa cumple con las necesidades del entorno. Ahora, De La Orden define el impacto desde lo inmediato que es el producto mismo de la formación que es el sujeto, y mediato que son los resultados del desempeño en su contexto y la innovación desde el desempeño en el campo laboral. Según De la Orden (1985, 1990), el producto educativo (en el caso que nos ocupa, producto de la formación) se clasifica en estos dos grandes apartados: inmediato y mediato, que a su vez se van desgranando en diferentes aspectos que lo configuran.

PRODUCTO DE LA FORMACION:

EGRESADO

PRODUCTO MEDIATO

PRODUCTO INMEDIATO

Se realiza con base al carácter individual o social del mismo.

Aspectos Cognitivos:

Aspectos Individuales:

Dentro de los aspectos cognitivos se señalan: los resultados o productos referidos a conocimientos, destrezas y técnicas de trabajo individual o de equipo.

Aspectos relacionados con la personalidad, como son: el desarrollo intelectual, el auto concepto, el liderazgo, el estilo cognitivo, la creatividad y la orientación valorativa.

Aspectos No Cognitivos

Dentro de los productos no-cognitivos se incluyen las actitudes, valores, intereses, motivación y la cooperación.

Aspectos Sociales:

Aspectos que se relacionan con: el nivel general de información, la movilidad social, la mejora de la economía (capital humano), la reproducción ideológica, la igualdad de oportunidades así como la calidad de vida y la satisfacción individual con la sociedad.

DIMENSIONES:

Valor añadido -Utilización de los Conocimientos adquiridos en la formación.- Satisfacción.

Mejora de las Competencias profesionales- Mejora del Status Profesional.

Este modelo está fundamentado en la categorización de los productos de formación en inmediato y mediato, bajo la clasificación de aspectos cognitivos y no cognitivos, sociales e individuales, incluyendo el desarrollo de variables. Además, el modelo plantea las dimensiones que ayudan a explorar y analizar procesos sociales, tales como: valor añadido, utilización de los conocimientos adquiridos en la formación, satisfacción, mejora de las competencias profesionales y estatus profesional.

Con base en el modelo propuesto se definieron las evidencias, también llamadas variables por de la Orden en cada producto.

A partir de la categorización hecha anteriormente, se procederá a adecuar estos términos al objetivo que nos ocupa. Así pues, esta se estructura en términos genéricos, lo que supone que se puede contextualizar a cualquier proceso formativo, esto es, en este trabajo investigativo se considerará el impacto como un *producto mediato*, con dimensiones tanto desde un punto de vista individual como social.

Resultados de la investigación desde la empleabilidad

Según Aliaga, Schalk(2010) la empleabilidad es un concepto contemporáneo recientemente acuñado en el léxico colectivo (siglo XXI). Un gran aporte a su definición realiza Vargas (2008) al referirlo como un concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta definición implica un nexo conceptual y práctico con el empleo. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado del trabajo en diferentes períodos de su vida.

La empleabilidad ha sido analizada en esta investigación desde las categorías Inserción laboral, condiciones laborales y el desempeño, evidencias que pudieron determinar el camino que han recorrido estos técnicos laborales desde su formación.

La inserción laboral, como lo afirma Arturo de la Orden (2002), es un proceso que permite incluir un individuo dentro del mercado de trabajo, razón por la cual, es una de las principales metas que el egresado persigue tras el período corto de su formación. En este apartado de la investigación, como se ha dicho, se presenta el proceso de **inserción de los egresados** en el mercado laboral, describiendo la incorporación al trabajo y el trascender laboral de cada uno de los técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones.

Se pudo observar, que el 28,5% de los técnicos afirmó que ingresaron a su trabajo por contactos de tipo personal, un 11,3% plantearon haberse ubicado por medio de la institución donde estudió, la cual tiene en cuenta el buen desempeño académico del estudiante, sus habilidades y destrezas mostradas en todo el curso. Lo anterior también evidencia el vínculo o relación existente entre los sectores productivos y las Instituciones de formación técnica.

El 9,6% afirmaron haberse insertado en el mercado laboral por iniciativa propia o autoempleo y un 8% por el vínculo que formó con la empresa donde realizó las prácticas formativas, pasantías o contratos de aprendizajes. Es decir, la empresa decidió vincularlos laboralmente al culminar sus prácticas por manejar un buen desempeño laboral.

Dentro de la inserción laboral, la realidad estudiada de acceso a un empleo da validez al pensamiento de Coleman (1990) cuando señala el uso del capital social bajo la intención de conseguir sus propios intereses, desvirtuando el ideal de formación que se les plantea a los estudiantes en el lugar donde se educan, el cual reitera constantemente la relación: formación – desempeño laboral – desarrollo socio- económico y da veracidad a los intereses de una sociedad que se desarrolla en función de las decisiones tomadas por quienes tienen el poder, lo que hace visible el olvidado valor del capital humano en cuanto a las competencias adquiridas y desarrolladas, las cuales deberían ser el indicador principal para el ingreso al



ISSN: 2448 - 6574

mundo laboral.

Por otra parte, el conocimiento de la trayectoria laboral de los egresados, es de vital importancia para analizar su empleabilidad y el recorrido socioeconómico, y por tanto, de desempeño laboral en el desarrollo de su vida profesional, así como también permite estudiar el impacto que han tenido los técnicos en Sistemas y Telecomunicaciones en el mercado de trabajo. Conocer los empleos anteriores que han tenido los técnicos encuestados, con contrato de trabajo, nos muestra su trayectoria laboral y la experiencia.

Aquí pudimos determinar que el 28,7% de los técnicos afirmaron haber tenido un empleo con contrato desde que se formó como técnico laboral en el área de Sistemas y Telecomunicaciones, hecho que no había sucedido antes por encontrarse laborado en otros sitios pero sin ningún tipo de contrato o de manera independiente. Un 21,8% han tenido dos empleos con contrato desde que se certificó como técnico y un 21% en más de tres empleos con contrato de trabajo, lo cual se resume en inestabilidad laboral, lo que podría generar consecuencias económicas. Contrastado con todo lo anterior, el 28,5% no ha tenido ningún empleo con contrato desde que se inició como Técnico Laboral.

Sin duda la formación como técnico laboral actúa como garantía para que a través de las competencias se propicie la movilidad social, aportando, de igual forma, en su desarrollo personal.

De todo lo anteriormente expuesto, se puede inferir que los técnicos del área de Sistemas y Telecomunicaciones, no han requerido de mucho tiempo para ubicarse en un espacio de trabajo, pudimos confirmar que un 57,2% de los egresados no ha tenido lapsos de desempleo, mientras que el 42,8% si ha tenido tiempos de desempleo, lo que significa que el índice de empleabilidad es alto para los egresados de este tipo de formación, al igual que tienen una oportunidad de trabajo independiente, precisamente por los servicios técnicos que prestan y que dan soporte a hogares, micro y medianas empresas, especialmente en las áreas de mantenimiento y soporte.

Sin duda alguna se puede afirmar que la formación en competencias es el primer factor determinante para la inserción, en la medida que sin este, el pliego de posibilidades de aspirar al ingreso en el mundo laboral es menor.

Ahora, si analizamos **la mirada del empleador para la inserción laboral**, observamos que las empresas consultadas para el presente estudio pertenecen al sector de comercio y servicios de la ciudad de Montería; están agrupadas según el tipo de actividad que desempeñan. El primer paso, fue constatar si contrataban técnicos en el área de Sistemas y Telecomunicaciones, hallando, que el 100% del sector contrata técnicos del área en cuestión, lo cual demuestra el reconocimiento e importancia que recobra el programa y sus egresados en los sectores productivos de la región, evidenciando, además, que los técnicos laborales egresados en Sistemas y Telecomunicaciones se han convertido en una necesidad del gremio



ISSN: 2448 - 6574

empresarial.

Por medio de este estudio, se diagnosticó que los empleadores del sector comercio y servicio de la ciudad de Montería, tienen preferencias por ciertos tipos de técnicos, un 67,9% prefiere técnicos laborales debido a que van directamente a la parte operativa, así como debimos explicar los perfiles de la formación laboral. El mismo hecho de que los empleadores no conozcan la diferencia de los perfiles formativos y acomoden la inserción laboral a sus conveniencias, reduce el capital humano sólo al eje intelectual, cuando en medio de una sociedad industrializada lo que se necesita es influir en lo moral, social y espiritual (García Garrido, 1996).

Ahora bien, el número de técnicos que laboran en las empresas consultadas, basados desde la base de datos proporcionada por la Cámara de Comercio de Montería y según las encuestas, un 61,8% de los empleadores confirman que tiene como mínimo un técnico vinculado a su empresa, lo que constituye el aporte para el presente estudio, otro 27,2% tiene mínimo dos técnicos laborales en su empresa, esto comprueba el empoderamiento de los sistemas en las empresas como eje principal de los procesos empresariales. Un 5,1% tiene vinculado y un 1% tiene vinculado más de 5, los cuales fueron encontrados en 7 empresas, de las cuales cinco, pertenecen al sector salud, los datos anteriormente expuestos demuestran la empleabilidad.

Los sectores productivos tienen una estrecha relación con el SENA(Servicio Nacional de Aprendizaje), precisamente por ser una institución de carácter público en la que se asumen un compromiso con la preparación de los técnicos, precisamente un 47,1% de los empleadores entrevistados prefieren vincular técnicos laborales de esta institución a su empresa, otro reflejo de la empleabilidad desde la institución donde se forman. Todo lo anterior demuestra que la entidad sigue siendo la más importante del país y la que mejor forma técnicos, también por el recorrido, el nombre, la imagen y los beneficios que tienen dichos sectores al vincular personal de allí con contratos de aprendizajes, los cuales, después de realizar su etapa productiva, se quedan, en gran medida, laborando en las empresas.

Por otro lado, el 41,2% de los empresarios prefieren las Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, las cuales son competencia directa del SENA en la formación y calidad, además, de la numerosa cantidad de instituciones que existen en la ciudad. No obstante, algunas de estas poseen certificación SENA que las habilitan para realizar contratos de aprendizaje con esta entidad, certificaciones de calidad y cupos disponibles que le hacen falta. Así el porcentaje pone en ventaja a tales instituciones dentro del presente estudio.

Por otra parte, podemos analizar **el desempeño laboral** como un factor de la empleabilidad, desde la mirada del egresado pudimos constatar que ha sido de suma importancia para estos técnicos laborales en Sistemas y Telecomunicaciones la realización de las prácticas empresariales, pues es el momento en que ponen a prueba, en un escenario real, lo aprendido en el curso. Razón por la cual, la realización de tales prácticas se ha convertido en



ISSN: 2448 - 6574

una de las estrategias más importantes para desarrollar competencias requeridas en el quehacer y su desempeño laboral.

Ahora bien, el desempeño laboral, como se ha especificado antes, permite medir la forma cómo se desenvuelve el egresado según el oficio o cargo que ocupa; es la eficacia con la que trabaja para alcanzar las metas de la empresa, en otras palabras, es el rendimiento laboral con el que ejecuta el quehacer en una empresa.

Formarse directamente en la empresa es de suma importancia para los técnicos en la actualidad y es un referente de la empleabilidad. El SENA, con el contrato de aprendizaje, los lleva a realizar su etapa productiva en las empresas y a trabajar en su desempeño para mejorarlo.

De los encuestados, un 69,7%, realizó práctica laboral, sea por contrato de aprendizaje o por medio de la institución en la que estudió, mientras que un 30,3% de estos técnicos no realizó práctica, convirtiéndose en una verdadera desventaja al hablar de su ubicación en una empresa y por tanto, su desempeño como técnico laboral.

La realización de las prácticas fue bastante positiva para los técnicos, debido a que pudieron desenvolverse en un entorno laboral real y aprender de él y en él antes de titularse, lo cual es oportuno a la hora de iniciar la búsqueda del empleo y desempeñarse laboralmente.

La investigación evidenció la cantidad o número de empresas (una o más de cinco) donde los egresados se han vinculado para desempeñarse profesionalmente a partir de las prácticas como técnicos laborales en Sistemas y Telecomunicaciones. Un 48.8% de los egresados encuestados afirmaron haberse desempeñado en una sola empresa; un 26.3% se ha desempeñado profesionalmente en dos empresas, lo que corresponde al inicio de una trayectoria laboral que sin duda mantiene el vínculo directo entre educación/empleo Jiménez (2005), en la medida que cobran importancia las necesidades de la sociedad para plantear unos parámetros de formación, los cuales se direccionan, también, bajo las expectativas de un mercado laboral exigente que pide innovación. El 6,9% ha realizado su trabajo en tres empresas, y finalmente, un 5,9% lo ha realizado en cuatro empresas distintas, indicando que ha desarrollado un ejercicio profesional de estancia en diferentes escenarios empresariales. Los resultados anteriores demuestran que la empleabilidad de estos egresados no solo están basados en la inserción o acceso laboral, sino que tienen una fundamentación en el desempeño laboral que han tenido dentro de la empresa.

Lo anterior es coherente con el 20,1% de los técnicos encuestados en el presente estudio, pues han tenido más de tres puestos de trabajo; y a su vez, permiten identificar cuáles son las ocupaciones que con frecuencia los técnicos laborales desempeñan: asistencias de facturación y ventas, cargos relacionados con el manejo de software de la empresa, mantenimiento y ensamble de equipos, técnicos de soporte en sistemas y asistentes del área de sistema de las empresas o auxiliares de ingeniería. Lo que significa que tienen una

enriquecedora experiencia laboral, factor importante de la empleabilidad.

Aunque, es importante resaltar que la mayoría de los técnicos egresados, prefieren la estabilidad laboral ejerciendo sólo una actividad y permanecer en un solo trabajo que le permita un ingreso, más que experimentar diferentes quehaceres relacionados con su área de conocimiento.

Por otra parte, analizamos **el desempeño desde la perspectiva del empleador**, como bien se ha mencionado, Arturo de la Orden (1985, 1990), en la categorización que plantea sobre la evaluación de impacto, estipula al desempeño como un aspecto netamente cognitivo que en sí mismo, son los resultados o productos referidos a conocimientos, destrezas y técnicas de trabajo individual o de equipo.

La empleabilidad la hemos visto reflejada en esta investigación, precisamente porque una de las estrategias que han utilizado las compañías para poderse sostener en un campo altamente competitivo es la sistematización por áreas según su productividad, hecho que ha beneficiado a los técnicos egresados, pues en el presente estudio se halló que un 53,7% de los empleadores vincula a estos técnicos para desempeñar funciones específicas en el área de sistemas de la empresa, el 29,6% de los técnicos están vinculados laboralmente al área administrativa, un 3,5% los vincula en servicios generales y un 13,2% los ubica en otras áreas de la empresa. Asimismo, el 11,9% de los empleadores consideran, como característica general, que los técnicos laborales evidencien alta responsabilidad ya que necesitan seguridad y compromiso en cuanto al manejo de los datos de la compañía.

En tal sentido, los empleadores hacen una valoración y consideración de las competencias de un técnico laboral, reconociendo las destrezas en el ejercicio, los logros y beneficios por su intervención y lo más trascendental es la satisfacción al materializar las expectativas de mejora, es así que estos empresarios califican el desempeño de los técnicos laborales como excelente en un 44,9% y un 40,7% que lo califica como bueno, esto es satisfactorio para los sectores empresariales y educativos, porque significa que existe una complacencia por la prestación de estos servicios.

Las contribuciones que le han aportado los técnicos laborales en el área de sistemas a las empresas entrevistadas, también hacen parte de su empleabilidad, pues dichas contribuciones, permitieron que los empresarios los vincularan las empresas. El 22,1% de los empleadores afirman que los técnicos aportan en la mejora de los procesos productivos de la empresa, un 19,9% plantean que realizan aportes para mejorar los procesos administrativos de la empresa. Al sumar los dos porcentajes, se puede destacar la importancia de la actividad laboral que realizan estos trabajadores, los cuales mejoran la productividad de la empresa y optimizan tiempo, procesos y cargos. También, un 34,9% de los empleadores afirman que los contratan por los aportes innovadores que ofrecen, es decir por los nuevos productos y las nuevas ideas que entregan a la empresa, como son el manejo de software, elaboración de programas, bases de datos, páginas web, etc. Y finalmente, el 9,6% sostiene que los vinculan



ISSN: 2448 - 6574

para realizar trabajo operativo específico del área.

En lo que refiere al **desempeño** como base de la empleabilidad, se observa a partir de los resultados de las encuestas realizadas, que los egresados manejan un buen nivel en su desempeño laboral, pues son capaces de integrar los conocimientos adquiridos durante el curso, con práctica, según lo manifiestan las empresas donde laboran; además, aportan ideas innovadoras en su mayoría, facilitando y manteniendo el rendimiento de la empresa, incluso, en un área sumamente competitiva.

Ahora, en cuanto a **las condiciones laborales**, un 23,4% tiene un contrato de trabajo indefinido, un 21,5% de los técnicos tiene un contrato definido o contrato a término fijo, un 10,9% tiene un contrato de prestación de servicios esto quiere decir que un 56% cuentan con sus prestaciones sociales y tienen una estabilidad laboral que respalda su labor, igualmente otro 10,1% afirman tener un contrato de aprendizaje, es decir, que se encuentran en etapa de formación en la empresa, mientras que el 10,1% afirman tener otro tipo de contrato, donde pueden estar implícito otros tipos de contratos como y finalmente, un 9,6% es su propio jefe o empresario por ende no tiene ningún tipo de contrato. Por todo lo anterior podemos concluir que la empleabilidad de la población objeto de esta investigación se relaciona con lo expuesto por Hillage and Pollard (1998), quienes definieron el concepto de empleabilidad como “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese”. Esto quiere decir, que los autores basan la empleabilidad en el manejo de habilidades, destrezas y actitudes, aunque desde esta investigación, podemos definir que la empleabilidad, inicia desde la inserción laboral y está relacionada con el desarrollo de competencias laborales y actitudinales de los egresados que se valoran en el mercado de trabajo, las cuales hacen posible encontrar un empleo y mantenerlo en el tiempo de manera exitosa, lo que los lleva a mejorar su calidad de vida, realizar aportes a los sectores productivos, a la sociedad y a la economía.

Reflexiones finales

Una buena condición laboral se articula satisfactoriamente con el deseo y la ejecución de un excelente desempeño laboral, cuyo producto final será el bienestar personal y por ende, la mejora en la calidad de vida, lo cual se refleja en el egresado por la empleabilidad que ha tenido. La empleabilidad han dado valor, credibilidad, estatus y reconocimiento al técnico laboral, quien ya no está tan sometido a un estigma por su estratificación sino que es material indispensable para la producción y progreso de la empresa, tanto así que, se encuentran desempeñando actividades propias de su formación, pero son tenidos en cuenta para otro tipo de función afín a su perfil y que con la experiencia, también se han desarrollado competencias en otras actividades a causa de factores de tipo individual como lo son la responsabilidad, apropiación en el conocimiento, inquietud para investigar, interés por innovar y crear y disciplina para exigirse en cada desempeño, es decir, han alcanzado movilidad social y ocupacional.



ISSN: 2448 - 6574

La empleabilidad se analiza desde las condiciones laborales, las cuales actúan como un factor influyente para el progreso y desarrollo social, personal y económico. Al concebir el trabajo como fuente de desarrollo humano, se gesta la necesidad de citar los factores que lo determinan, entre estos la duración o permanencia de los egresados, que está dada por el buen desempeño, pero también, por el aporte de la empresa para reconocerlo y promover la superación de los técnicos, a través de la financiación en tiempo y dinero que contribuya con la formación académica.

Bibliografía

Aliaga, C., & Schalk, A(2010). Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación*, ISSN-e 0717-4004, N°. 33, 2010, págs.. 319-337

Coleman, James (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.

De la Orden, A. (1985). Hacia una conceptualización del producto educativo. *Revista de Investigación Educativa*, III(6), 271-283.

De la Orden, A. (1985). Hacia una conceptualización del producto educativo. *Revista de Investigación Educativa*, III(6), 271-283.

De la Orden, A. (1988). La calidad de la Educación. *Revista Bordón*, XL(2), 149-161.

De la Orden, A. (1990). Evaluación de los efectos de los programas de intervención educativa. *Revista de Investigación Educativa*, VIII(16), 61-76.

De la Orden, A. (2000). La función optimizante de la evaluación de programas educativos. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 381-389.

De la Orden, A. (2009). Evaluación y Calidad: análisis de un modelo. *Estudios sobre Educación*(16), 17-36.

De la Orden, A. (2011). Reflexiones en torno a las competencias como objeto de evaluación en e ambito educativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.

De la Orden, A. (2012). Investigación, evaluación y calidad en la educación. *Revista de evaluación educativa*, I(2).

De la Orden, A., Asensio, I., Biencinto, C., González, C., & Mafokozi, J. (2007). Niveles y Perfiles de funcionalidad como Dimensión de Calidad Universitaria. Un Estudio Empírico en la Universidad complutense. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 15(12), 160.

Declaración Final de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y El

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

Caribe Conferencia Regional de Educación Superior (2008). Consultado en julio de 2016.
Disponible en: <http://www.oei.es/historico/salactsi/cres.htm>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Banco de la República. (2013). Informe de Coyuntura Económica Regional (ICER) del Departamento de Córdoba 2012. . Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/icer/2012/ICER_Cordoba_2012.pdf

Díaz Barriga, Ángel (2006). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? En Revista Claves.

Gairín, J., & Ferrández, A. (1999). *Planificación y Gestión de Instituciones de Formación*. Barcelona: Praxis.

García Garrido, M. J. (1996): Diccionario de Jurisprudencia romana, Dickinson, Madrid.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mc Graw Hill.

Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment, London.
https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis_London_DfEE

Jiménez, M. (2005). Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala . Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Jiménez, M. (2008). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11.

Jiménez, S. (2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios. *Perfiles Educativos*, XXXI(126).

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Perfil Educativo Departamento de Córdoba 2013. Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Bases para la construcción de los lineamientos de política pública del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET). Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Guía para la evaluación de impacto de la

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

formación. Montevideo: OIT/CINTERFOR.

Sánchez Gómez, Valeriano (2004). Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua. Fundación tripartita para la formación en el empleo. Unión Europea Fondo Social Europeo.

Wade, P. (1998). Cómo medir el impacto de la formación. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

Winn, B., & Cameron, K. (1998). Organizational Quality: an examination of the Malcolm Baldrige National Quality Framework (MBNQF). *Research in Higher Education*, 39(5).

Winn, B., & Cameron, K. (1998). Organizational Quality: an examination of the Malcolm Baldrige National Quality Framework (MBNQF). *Research in Higher Education*, 39(5).