

Apreciaciones sobre la educación para el trabajo, el desarrollo humano y el menosprecio al que se enfrenta

Appreciations about education for work and human development and the contempt that it faces

Recibido: 26 de diciembre de 2017 / Aceptado: 11 de Julio de 2018 / Publicado: 19 de octubre de 2018

Forma de citar este artículo en APA:

Palacio Vásquez, M. L. (julio-diciembre, 2018). *Apreciaciones sobre la educación para el trabajo, el desarrollo humano y el menosprecio al que se enfrenta*. *Poiésis*, (35), 33-40. DOI: <https://doi.org/10.21501/16920945.2959>

Marta Lucia Palacio Vásquez*

Resumen

En Colombia la educación para el trabajo y el desarrollo humano se encarga de la formación de las personas a partir del desarrollo de competencias laborales en un área específica basada en mayor proporción en habilidades y destrezas que en contenido teórico y documental. Este tipo de formación en Colombia hace que las personas que accedan a ella logren en un corto tiempo adquirir, complementar o reforzar conocimientos propios de un saber hacer; así mismo posibilita una integralidad referente a los temas del ser y del saber. Una vez la persona haya estudiado un programa de esta clase, (también nombrados programas técnicos), el estudiante se certifica como un auxiliar dotado de prácticas que le servirán en la vida laboral para apoyar a un tecnólogo o un profesional, pero que no le serán útiles para generar teorías, investigaciones o aportes científicos a la sociedad.

Palabras clave

Auxiliar; Destrezas; Educación para el trabajo y el desarrollo humano; Empresas; Técnica.

* Estudiante de especialización en Gestión Educativa, Universidad Católica Luis Amigó. Psicóloga, Universidad Católica Luis Amigó. Regente de farmacia, Universidad de Antioquia. CESDE-Medellín, Colombia. Correo electrónico: malupava@yahoo.es ORCID: orcid.org/0000-0002-4445-5010

Abstract

In Colombia education for work and human development is responsible for the training of people from the development of job skills in a specific area based on a greater proportion of skills and abilities than in theoretical and documentary content. This type of training in Colombia means that people who have access to it acquire, in a short time, acquire, complement or reinforce their own know-how; likewise it makes possible an integrality referring to the themes of being and knowledge. Once the person has studied a program of this class, (also named technical programs), the student is certified as an assistant with practices that will serve him or her in working life to support a technologist or a professional, but that will not be useful to generate theories, research or scientific contributions to society.

Keywords

Assistant; Companies; Education for work and human development; Skills; Technical.

Menosprecio de la educación para el trabajo y el desarrollo humano

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es en Colombia un tipo de formación denominada anteriormente no formal que en la actualidad prepara a las personas para el mundo laboral a través de servicios educativos que le proveen conocimientos, actualizaciones o refuerzos en un campo ocupacional específico. Es prestada a través de IETDH (Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano) que deben estar legalmente constituidas y aprobadas por las respectivas secretarías de educación de los municipios. Los programas que ofertan se basan en la formación laboral, que posibilitan a la persona a adquirir habilidades y destrezas para desempeñarse en una ocupación. El perfil de ingreso para estos programas es más incluyente que otro tipo de formaciones para la vida laboral, debido a que si la persona tiene mínimo 16 años y ha cursado hasta 9 grado puede acceder a estudiarlos; por eso es común encontrar que en las aulas de clase de las IETDH hay estudiantes que estudian el programa simultáneamente con los últimos grados de bachillerato, también es común encontrar instituciones educativas de bachillerato con media técnica, la cual está basada en los mismos principios de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la única diferencia es que se da a la par con la educación regular del bachillerato posibilitando a los estudiantes a que cuando culminen 11 tengan aparte del título de bachiller, el certificado ocupacional de competencias laborales.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es por tanto una formación a la cual se puede acceder desde temprana edad con la idea de aprender un oficio, arte o habilidad que le permita a la persona insertarse en el mundo laboral de forma rápida; sin embargo así como el perfil de ingreso es desde edades muy cortas, el tiempo en el que se estudia la técnica también lo es, al cabo de 12, 18 o 24 meses una persona puede ser certificada en un programa técnico para ejercer en las diferentes empresas; ese es el principal atractivo que posee este tipo de formación, la rapidez con la que salen egresados.

Sin embargo, a pesar de las múltiples ventajas que tiene, gran parte de la sociedad colombiana, no la ve con buenos ojos, la consideran mediocre, elemental, la sectorizan por estrato socioeconómico generando prejuicios sobre las personas que acceden a ella debido a que principalmente los que la estudian pertenecen a los estratos 1 y 2, estratos donde con más frecuencia se observan problemas de orden público, de violencia intrafamiliar, económicos, y de vulnerabilidad de derechos que hacen que la personalidad de los integrantes en la mayoría de los casos sea prevenida, resentida y con barreras sociales. Esta última información es obtenida por medio de la experiencia que tengo como docente de programas técnicos en diferentes instituciones de la ciudad de Medellín.

Es triste conocer cómo varias personas académicas y empresarias juzgan a los estudiantes de los programas técnicos y los consideran inferiores a aquellos que asisten a recintos universitarios, además que los discriminan por su procedencia y los catalogan como de menor calidad; la tristeza se produce es porque aquellos que menosprecian no valoran que la mayoría de actividades exitosas que las empresas realizan son llevadas a cabo por egresados de programas técnicos, que con alma y corazón ejercen lo aprendido desde su oficio para dar un servicio a la comunidad desde el hacer

y no desde el conocimiento teórico, es triste además, saber que los egresados de estos programas aunque son formados holísticamente sufren humillaciones de profesionales que en vez de darles ejemplo, los hacen sentir como si lo que estudiaron no fuera igual de valioso a una carrera universitaria. En este punto es clave anotar que en múltiples ocasiones los profesionales que llegan a las empresas cargados de un sin número de teorías deben pegarse a la practicidad de los técnicos porque son incapaces de simplificar y aplicar a la cotidianidad los libros de autores leídos.

Las personas cuya vivienda pertenece a estratos medios y altos consideran que estudiar un programa técnico no es una opción para ellos sino para los menos favorecidos, expresan que estos programas no requieren de mucho intelecto, son fáciles, no son exigentes, no generan ambición sino conformismo, y por este erróneo pensamiento, muchas de estas personas se limitan a estudiar estos programas aunque en su interior así lo quisieran, solo por el que dirán y la presión familiar y social de su entorno. Es por este factor social que en las aulas de clase de los programas técnicos los estudiantes pertenecientes a estratos 4, 5, 6 son escasos, si los hay, pero no en alta proporción a diferencia de un estrato 1, 2.

La exigencia suministrada en estos programas técnicos no es comparable con la que se busca en un programa profesional, el método evaluativo no es basado en notas si no en competencias de desempeño, de ahí que se privilegie más el hacer que el saber, teniendo presente que para hacer hay que conocer. En un programa técnico no se busca que el estudiante lea libros completos, busque en bases de datos académicas o sepa referenciar en APA, se busca que sepa donde acceder a la información y que ésta la aplique a la cotidianidad, por medio de su oficio, arte, trabajo. Se busca que los estudiantes aprendan herramientas para brindar servicios que provean supervivencia a otros como comer, vestir, vivir. Se exige para que se sepa hacer algo bien hecho, no para que se escriba sobre cómo se debe hacer.

Cabe mencionar que la calidad que se imparta en este tipo de formación parte de la aplicación de la norma y de la cultura organizacional que posea la IETDH, sus principios misionales y el perfil docente que imparta la educación. Como es una formación operativa las instituciones deben asegurar que lo enseñado si sea actual, aplicable y ejecutable, de lo contrario la formación impartida sería precaria y pobre desde su objeto. Generaría vacíos y mayores críticas a las que ya actualmente reciben porque si no se logra enseñar un oficio y tampoco se enseña teoría, entonces los que estudian este tipo de programas serían personas sin capacitación suficiente para enfrentar el mundo laboral, serían seres con títulos, pero sin idoneidad para aplicar lo que dice el diploma colgado en una pared. Para poder verificar la calidad de este tipo de instituciones, el Ministerio de Educación Nacional creó el SIET.

Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano–SIET, es el conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios, que, articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre esta modalidad de educación.

Objetivos

- Informar a la comunidad sobre las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y su respectiva certificación de calidad.
- Servir como herramienta para la determinación de políticas educativas a nivel nacional y territorial; al igual que para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia.

Administración del sistema de información

La administración del Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano le corresponde al Ministerio de Educación Nacional. Por su parte a cada Secretaría de Educación de las entidades territoriales certificadas, le corresponde incluir en el SIET los datos de las instituciones y los programas registrados y mantener la información completa, veraz y actualizada. El Ministerio de Educación Nacional podrá en cualquier momento realizar procesos de auditoría y verificación de la información consolidada en el Sistema y prestará asistencia técnica a las Secretarías de Educación para la Implementación del Sistema y actualización de sus herramientas.

Se debe recordar que la educación para el trabajo y el desarrollo humano forma desde lo operativo, pero con altos estándares de calidad certificables por entes como el ICONTEC, CELAC y otras entidades que velan por la cualificación de los procesos. Por eso cada vez que se vaya a una peluquería, a una panadería, a una farmacia, a una zapatería, a una modistería, se debe tener presente que esa persona que está allí, que no es empírica, estudió con estándares de calidad aplicables para su formación y por ende eso lo hace un servidor preparado para la función que está ofreciendo.

El considerar mediocre a un auxiliar por el hecho de haber estudiado una técnica en vez de una profesión deja entre líneas un llamado de atención a que las personas que juzgan este tipo de formación se instruyan en los objetivos de los programas técnicos para que sepan porque ellos no nutren la sociedad con investigaciones y teorías sino con servicios y oficios que muchos eruditos no se atreven a hacer porque no poseen las competencias y destrezas manuales para realizarlos. Son posiciones subjetivas que giran en torno a este tipo de formación, la invitación es dejar de considerar menos importante a aquel que hace de aquel que dirige. Estas subjetividades sociales deben en las empresas estar claras para que en la cotidianidad laboral no se vayan a presentar malos entendidos y la productividad no se vaya a afectar. El perfil de un técnico dentro de una empresa debe estar segmentado del perfil de un profesional, puesto que el técnico es el apoyo y el profesional es el líder, el gestor y el que tiene formación para delegar.

Las empresas no deben contratar técnicos solamente por economizarse salarios, deben revisar si el perfil que necesitan lo cubre un egresado de estos programas o un profesional con competencias diferentes. Es un error pretender que un técnico realice funciones de un profesional, no

solo por incumplimiento de la norma o por pretender economía en nóminas, sino porque el técnico se demoraría más tiempo en generar documentos, informes y estrategias que un profesional está capacitado para realizar por la formación académica que adquirió.

Las escalas salariales para el año 2017 se observan en el siguiente cuadro obtenido de la Red de comunidades de graduados de Antioquia, donde se plasma claramente que la remuneración de un técnico es inferior a la de un profesional raso, un especialista, un magister o un doctor. Y esto es debido a que el enfoque formacional también es dirigido a otras competencias, en las cuales en Colombia se privilegia más al que documenta que al que hace y ejecuta; diferente a otros países donde la mano de obra es altamente atractiva económicamente porque se valora el hacer.



CATEGORÍA	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	SALARIOS MÍNIMOS LABORALES 2017	HONORARIOS (+48%) 2017
NIVEL DE FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	TÉCNICO	
Técnico (2)	Técnico Sin experiencia en el área de formación (< 1 año)	\$ 910.000	\$ 1.347.000
	Técnico Con experiencia en el área de formación (1 - 2 años)	\$ 935.000	\$ 1.384.000
	Técnico Bilingüe	\$ 1.800.000	\$ 2.667.000
	Técnico con experiencia superior a 2 años	\$ 1.155.000	\$ 1.732.000
NIVEL DE FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	TECNOLOGO	
Tecnólogo (2)	Tecnólogo Sin experiencia en el área de formación (< 1 año)	\$ 1.120.000	\$ 1.655.000
	Tecnólogo Con experiencia en el área de formación (1 - 2 años)	\$ 1.520.000	\$ 2.250.000
	Tecnólogo Bilingüe	\$ 1.920.000	\$ 2.840.000
	Tecnólogo con experiencia superior a 2 años	\$ 1.020.000	\$ 2.840.000
NIVEL DE FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	PREGRADO	
Profesional - Pregrado (2)	Profesional Sin experiencia en el área de formación (< 1 año)	\$ 1.935.000	\$ 2.863.000
	Profesional Sin experiencia en el área de formación (< 1 año) - Bilingüe	\$ 2.680.000	\$ 3.954.000
	Profesional Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 2.380.000	\$ 3.524.000
	Profesional Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años) - Bilingüe	\$ 3.105.000	\$ 4.595.000
NIVEL DE FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	ESPECIALISTA	
Profesional - Especialista (2)	Especialista Sin experiencia en el área de formación (< 1 año)	\$ 2.823.000	\$ 4.178.000
	Especialista Sin experiencia en el área de formación (< 1 año) - Bilingüe	\$ 3.529.000	\$ 5.223.000
	Especialista Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 3.529.000	\$ 5.223.000
	Especialista Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años) - Bilingüe	\$ 3.952.000	\$ 5.849.000
NIVEL DE FORMACIÓN	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	MAGISTER	
Profesional - Magister (2)	Magister Sin experiencia en el área de formación (< 1 año)	\$ 3.670.000	\$ 5.431.000
	Magister Sin experiencia en el área de formación (< 1 año) - Bilingüe	\$ 4.235.000	\$ 6.268.000
	Magister Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 4.235.000	\$ 6.268.000
	Magister Con experiencia en el área de formación (1 - 3 años) - Bilingüe	\$ 4.940.000	\$ 7.311.000
CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA:	Salario Mínimo Legal Vigente 2017		
Colombia: la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) (variaciones porcentuales) año 2016 fue de 5,75. Fuente: http://www.dane.gov.co/index.php/precios-e-inflacion/indice-de-precios-al-consumidor .	\$ 737.717		
- La diversidad de perfiles.	Subsidio de Transporte 2017		
- Contextualizamos en el tema de salarios y tendencias.	\$ 83.140		
- Incremento proporcional en aquellos salarios mas altos.	Salario Mínimo Integral 2017		
SE ESTABLECIERON LAS SIGUIENTES CATEGORIAS PARA HACER EFECTIVO EL INCREMENTO	\$ 9.590.321		
Para Técnicos, Tecnólogos, Pregrado, Especialista y Magister en todas sus categorías se aplicará el 7% que fue el incremento del SMLV para el año (2017) + 1 punto por concepto de pérdida de poder adquisitivo de la moneda. (Decreto 2209 de diciembre de 2015).	Esta tabla no aplica para:		
	1. Profesionales de la Salud.		
	2. Derecho, en todos los casos ya definidos por el Colegio de Abogados.		
	3. Profesionales de la Educación.		
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS DE ENLACE PROFESIONAL - REP www.enlaceprofesional.com.co Debe ser referenciada la autoría de la REP, no se permite el uso con fines comerciales o cambiar el concepto de "mínimo" utilizándolo como promedio.			

Fuente: Enlace Profesional (2017)

Para terminar, es importante valorar el estudio que las personas deciden hacer a través de los programas técnicos, porque aunque éstas no sean personas académicas si son personas que poseen habilidades operativas imprescindibles para el desarrollo de una sociedad, su estudio es igual de valioso al que un profesional pueda realizar, inclusive se podría decir que gracias a que hay personas que estudian formación técnica muchos profesionales pueden apoyarse en ellas y así aterrizar todas las teorías que aprenden durante 5 años en una universidad y que no son capaces de poner en praxis, básicamente porque rellenaron su cerebro de autores y libros pero no supieron como agarrar lo básico de esas letras para llevarlo a la realidad laboral; en cambio el técnico no tiene el cerebro saturado de autores pero si sabe cómo plasmar en la cotidianidad las teorías que expresaron y así se complementa su estudio con el del profesional, siendo este último el líder, y el camino a seguir para el técnico.

No se debe denigrar ni sectorizar a los técnicos, se debe empezar a cambiar la idea de que las técnicas son mediocres, la mediocridad no está en el tipo de formación si no en las personas que la reciben, sean doctores, magister, especialistas, profesionales o técnicos.

Conclusiones

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es subvalorada por algunos sectores sociales debido a que se juzga y menosprecia por el hecho de no formar desde el conocimiento teórico si no desde la praxis; se debe hacer una invitación a conocer más sobre este tipo de formación para que se aprenda a valorar y a entender que en el país no solo se necesitan profesionales con múltiples títulos, se necesita personas que puedan realizar las operaciones del día a día con calidad y servicio social por los demás.

Pensar que los técnicos son inferiores y que las personas que viven en estratos socioeconómicos altos no deben acceder a este tipo de formación porque no es de su nivel, es un gran error, este tipo de educación es abierta a cualquier persona, no es excluyente de clases sociales altas. Quizás algunas personas pertenecientes a ella deberían permitirse acceder para que se den cuenta que hay que aprender a valorar lo operativo, ya que sin los técnicos no se podrían obtener ciertos productos que la cotidianidad necesitan para sobrevivir.

Conflicto de intereses

El autor declara la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole. Asimismo, la Universidad Católica Luis Amigó no se hace responsable por el manejo de los derechos de autor que los autores hagan en sus artículos, por tanto, la veracidad y completitud de las citas y referencias son responsabilidad de los autores.

Referencias

Enlace Profesional. (2017). *Escala mínima de remuneración*. Recuperado de <http://www.enlaceprofesional.com.co/escala-minimos-remuneracion>

Ministerio de Educación Nacional. (2016). Sistema de información de educación para el trabajo. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-274279.html>