

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO DETERMINANTE DE LA
CALIDAD DE VIDA, EN JÓVENES MUJERES DE LOS PROGRAMAS
DEL SENA DESDE EL AÑO 2011 AL 2012

Ivon Alexa Lerma Lerma

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ESTUDIOS Y GESTIÓN DE DESARROLLO

Bogotá D, C.

2014

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO DETERMINANTE DE LA
CALIDAD DE VIDA, EN JÓVENES MUJERES DE LOS PROGRAMAS
DEL SENA DESDE EL AÑO 2011 AL 2012

IVON ALEXA LERMA LERMA

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Estudios y Gestión del
Desarrollo

Trabajo dirigido por:
Edisson Armando Tarupi Montenegro

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ESTUDIOS Y GESTIÓN DE DESARROLLO

Bogotá D, C.

2014

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | 5 |
| 1.1 EDUCACIÓN Y CALIDAD DE VIDA | 6 |
| 1.2 CALIDAD DE VIDA Y DESARROLLO HUMANO | 7 |
| 1.3 LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, LA EDUCACIÓN Y LOS MERCADOS LABORALES | 8 |
| 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA | 11 |
| 3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO | 16 |
| 3.1 VARIABLES | 17 |
| 4. RESULTADOS | 17 |
| 4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN | 17 |
| 4.2 CALIDAD DE VIDA | 20 |
| 4.3 MERCADOS LABORALES | 26 |
| 4.4 FORMACIÓN PARA EL TRABAJO | 29 |
| 5. DISCUSIÓN | 30 |
| 6. COCLUSIONES | 32 |
| BIBLIOGRAFIA | 37 |

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO DETERMINANTE DE LA CALIDAD DE VIDA, EN JÓVENES MUJERES DE LOS PROGRAMAS DEL SENA DESDE EL AÑO 2011 AL 2012

IVON ALEXA LERMA LERMA
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Maestría en Estudios y Gestión del Desarrollo
Universidad de la Salle,
Carrera 5 No. 59 A ó 44 Bogotá Colombia
ilerma07@unisalle.edu.co

EDISSON ARMANDO TARUPI MONTENEGRO
Asesor de Investigación, Maestría en Estudios y Gestión del Desarrollo
Universidad de la Salle
Carrera 5 No. 59 A ó 44 Bogotá Colombia
edatarupi@unisalle.edu.co

RESUMEN

Una de las principales dificultades socio-económicas que enfrentan los jóvenes, se relaciona con la ubicación laboral que les permita mejorar su calidad de vida. Este estudio tiene como objetivo analizar los resultados obtenidos por programas estatales en Educación para el Trabajo, que buscan atender esta situación. Para obtener la información se hizo uso de la herramienta metodológica entrevistas a profundidad, donde se identificaron los siguientes hallazgos más significativos de esta investigación; el principal de ellos, señala que las jóvenes no cumplieron con las expectativas de ubicación de un primer empleo, y mejoría de condiciones sociales y económicas. Por otra parte para las personas que pertenecen a estratos bajos, no identifican en los programas una solución real a su necesidad de empleo, no obstante les permiten hacer un proceso de formación, lo que para muchos es un motivante para continuar estudiando. Por lo anterior, debe replantearse un objetivo que garantice la inserción al medio laboral de los egresados por medio del desarrollo de habilidades diversas que les permitan el ingreso en un mercado amplio y no tan específico.

Palabras Claves: Desarrollo Humano, Formación para el trabajo, Calidad de Vida, Mercados laborales.

INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas sociales y económicas que afectan a los jóvenes, es la escasez de ofertas y fuentes de empleo, se ha evidenciado, que un número considerable de los desempleados en Colombia se encuentran entre los 18 y 23 años. Esta situación se presenta por dos motivos, en primer lugar porque no tienen experiencia laboral, y en segunda instancia porque no cuentan con conocimientos o habilidades necesarios para un oficio. Para solucionar esta situación, se hace indispensable diseñar políticas y crear estrategias para que las personas más jóvenes ingresen a los centros de educación formal, así puedan capacitarse y a mediano plazo puedan obtener un trabajo digno. Sin embargo, debido a la insuficiente inversión estatal en este sentido, y a los altos costos de la educación privada, esta opción es inalcanzable para la mayoría de jóvenes de escasos recursos.

El informe mundial de Naciones Unidas del año 2011, determina que los jóvenes en todas las regiones se ven afectados por causa del desempleo, subempleo y la pobreza, e incluso que en países con crecimiento económico, no se han logrado dar respuesta a la población joven, siendo estos los más afectados en el momento de emplearse. Frente a este aspecto se fghkpg"swg"c" o gpw fq"gp"gn" o gfkq"ncdqtcn."gn"lq xgp"gu"gn""ōÀnvk o q"gp"gpvtctö" {"gn"ōrtk o gtq"gp ucñktö."fgdkfq"swg"ncu"g o rtgucu"tgs wkgtp" o c {qt"gz rgtkgpek." {" o wejcu"xgegu"gp"guvc"gf cf" se está en busca de un primer empleo (Naciones Unidas, 2011).

En atención de estas necesidades socio-económicas, el Estado Colombiano cuenta con el SENA, institución que se encarga de formar personas para que puedan acceder a un empleo formal, en lo que se ha denominado Educación para el Trabajo. Dentro de la variedad de programas ofrecidos, están Técnico en Operaciones Comerciales y Técnico en Gestión Comercial y Tele Mercadeo Contac Center, que tienen una duración de un año calendario y durante el periodo de tiempo de 2011 ó 2012 han pasado por los programas 472 personas, de las cuales no se cuenta con una cifra real que identifique cuántas de estas personas se certificaron. El proceso para acceder a estos programas consiste en que las empresas patrocinadoras hacen la selección de ingreso y luego los seleccionados realizan su formación en el SENA debido a este proceso las personas se inscriben con altas expectativas, frente a la posibilidad de obtener después de la certificación, un trabajo con la

empresa patrocinadora, que les ofrezca oportunidades para mejorar sus condiciones sociales y económicas.

Por estas razones el objetivo general de este estudio es determinar los aportes de los programas de formación para el trabajo en la incursión al ámbito laboral y calidad de vida de las jóvenes egresadas de los dos programas de formación señalados anteriormente. Así mismo se definen los siguientes objetivos específicos; la identificación de trayectorias laborales de los egresados una vez certificada su formación, definir a través de referentes teóricos las transformaciones dadas en la calidad de vida, como expresión de desarrollo humano.

Para dar respuesta al objetivo general se tomo como referencia el modelo de capacidades de Nussbaum, quien establece la descripción de unas categorías, que permiten hacer una determinación de la calidad de vida de las personas. Estas categorías se contrastan con las percepciones que las mujeres tienen, una vez han concluido su formación e ingresado al mercado laboral, con unos conocimientos específicos.

La recolección de la información se hizo por medio de la entrevista a profundidad, que permite obtener las apreciaciones de primera mano de los actores involucrados. La metodología utilizada es cualitativa, para definir la muestra se utilizo la representatividad y punto de saturación, dando así un resultado de 15 unidades a definir, los cuales cumplen con las características conceptuales identificadas, y cumplen con los aspectos de representatividad y punto de saturación. Este rango permite tener un retrato claro de las pautas y sus transformaciones recientes, añadiendo ligeras variaciones (Mejía, 200; p.8).

En Colombia no existen estudios a profundidad, que establezcan los logros alcanzados por los programas en Educación para el Trabajo ofrecidos por el Estado, y específicamente sobre el impacto en la calidad de vida. Tener datos cualitativos y cuantitativos que ayuden a evidenciar los resultados y las falencias de estos, son indispensables para mejorar lo que se ofrece, y por lo mismo, para alcanzar el impacto que se pretende, que se verá reflejado en la relación directa, entre las personas que se certifican, las que logran un trabajo formal y las

que perciben que su calidad de vida ha mejorado. Este trabajo es una contribución en este sentido, espera más que dar respuestas definitivas, llamar la atención a las personas encargadas de administrar los programas en Educación para el Trabajo, y a todas aquellas que ven en esta estrategia una posibilidad de articular a la población más joven en el mercado laboral.

La formación para el trabajo, tiene una relación directa con el desarrollo, ya que tiene el papel de implementar programas que permitan el acceso a las personas sin distinción alguna -enfocado al desarrollo social y económico- a realizar un trabajo conjunto con los sectores productivos. Esto por medio de la implementación de programas que se requieren en el medio laboral, permitiendo así, condiciones dignas de empleo para las personas y por ende un mejoramiento en su calidad de vida, por tal razón es importante revisar la implementación de estos aspectos y sus resultados.

Los estudios realizados por Sarmiento y Gonzales (2007), identifican que las personas que pasan por el SENA mejoran sus ingresos, su capital social y desempeño en el mercado laboral.

Por otra parte Melo (2005), refiere que en el momento de la ubicación laboral el contar con estudios de secundaria puede dar una opción laboral, pero, si se presenta soporte de estudios técnicos y tecnológicos las personas egresadas del SENA tienen mayor probabilidad, lo que incide de forma positiva en el salario a recibir.

Los aportes de Cardona (2008), en este escenario de formación para el trabajo, refiere que son programas dirigidos a jóvenes que poseen condiciones de desempleo, que se encuentran en riesgo social excluidos del sistemas educativos y productivos y que por medio del acceso de estas formaciones puede contrarrestarse esta inequidad.

Revisados los antecedentes, se identifica que no existen resultados que hablen claramente sobre los cambios en la calidad de vida, que pueden darse a partir de la formación para el trabajo, y es aquí donde nace la siguiente pregunta ¿Hasta dónde la formación para el trabajo es un determinante en la incursión al ámbito laboral y en la calidad de vida de las

jóvenes egresadas, de los programas Técnico y Gestión Comercial y Telemarketing en Contac Center y Técnico en Operaciones Comerciales del SENA, en el periodo del 2011 al 2012? A la cual se pretende responder en el desarrollo de este documento.

Una vez realizada la investigación se encontró que las jóvenes que concluyeron los programas de formación revisados, no cumplieron con las expectativas de ubicación de un primer empleo y mejoría de condiciones sociales y económicas. Lo cual ocasiona la pérdida de credibilidad y respuesta antes las necesidades de la población.

Más del 50% de las jóvenes que accede a los programas de formación, una vez terminado su proceso no cuentan con transformaciones en su calidad de vida, en este aspecto se relaciona el modelo de capacidad de Nussbaum, quien define que al no cumplirse una de las capacidades centrales no se cuenta con una calidad de vida.

En la trayectoria laboral de las egresadas, se identifica que el 9% de la muestra no ha logrado ubicarse en espacios laborales donde se apliquen los conocimientos adquiridos en la formación. Y las condiciones laborales halladas no corresponden a un empleo digno y formal. Así mismo no definen como red de apoyo la empresa patrocinadora ni el SENA.

El documento se encuentra dividido en siete secciones, la primera es ésta introducción al documento. La segunda se refiere al marco teórico conceptual, sobre calidad de vida y desarrollo humano y la formación para el trabajo, la educación y los mercados laborales. La tercera señala los antecedentes de trabajos realizados sobre el tema. La cuarta indica el acercamiento metodológico realizado desde lo cualitativo y la técnica utilizada. La quinta parte expone los resultados hallados en relación a la caracterización de la población, y los conceptos calidad de vida, mercados laborales y formación para el trabajo. La sexta parte, es la discusión. Y la séptima y última, corresponde a las conclusiones del documento.

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del marco teórico conceptual se definieron los siguientes temas; educación y calidad de vida, Calidad de vida y desarrollo humano, la formación para el

trabajo, la educación y los mercados laborales. Los cuales permiten orientar el análisis de este trabajo investigativo.

1.1 EDUCACIÓN Y CALIDAD DE VIDA

La teoría del capital humano de Gary Becker, expone que la educación y la formación son inversiones racionales que realizan los individuos, con el fin de mejorar su productividad y por ello sus ingresos. De esta manera el individuo de manera intencionada hace un balance entre el costo de inversión en la educación o formación y los posibles beneficios económicos que puede obtener. (Becker, 1983)

La educación es un proceso social en el que se transfieren de una generación a otra, las ideas acumuladas, los conocimientos y las técnicas expresadas en procesos laborales y productivos. En este sentido, se busca que la formación permita mayores oportunidades de elección y adaptación a las necesidades. Se reconoce como un proceso de construcción social la articulación entre educación y trabajo. Y por otro lado, la capacitación se describe como elemento integral y estratégico de las empresas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. (Cardona, Macías y Suescún, 2008)

Desde la libertad de la persona se encuentra el ser o hacer, que incluye la calidad de vida, esta se evidencia en los seres humanos en las posibilidades de elegir sus propias rutas de vida. De ésta manera los sujetos tienen la oportunidad de transformar en hechos tangibles, la idea de felicidad. A manera de ejemplo, se puede encontrar una persona con alta disponibilidad de bienes materiales pero con un fuerte sentimiento de fracaso, por el contrario, existe quien puede tener muchas privaciones materiales pero posee un gran sentimiento de satisfacción y felicidad. (Sen, 1996)

Con estos conceptos de educación y calidad de vida, se considera importante analizar como la formación para el trabajo permite obtener calidad de vida, vista como la posibilidad de elegir que tienen los seres humanos.

1.2 CALIDAD DE VIDA Y DESARROLLO HUMANO

La ampliación de capacidades es un punto fundamental en la vida de las personas y se logra por la educación. Sen (1996), define el enfoque de calidad de vida, desde una visión de vida en combinación de varios quehaceres y seres, que deben evaluarse en términos de capacidades para lograr funcionamientos valiosos.

Sen (1996), señala que para priorizar las capacidades, es necesario incluir una discusión sobre una sociedad justa, en donde las personas son pensadas como libres e iguales, en este caso se define como la igualdad de capacidades. En este sentido frente al enfoque de ventaja social para la evaluación totalizadora, así como para la elección de las instituciones y de la política, considera los conjuntos de capacidades individuales como si constituyeran una parte indispensable y central de la base de información pertinente de tal evaluación.

Sen (1996) define las capacidades como los funcionamientos que representan partes del estado de una persona en particular, lo que logra hacer o ser al vivir. La capacidad de una persona refleja las combinaciones de alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr, entre las cuales puede elegir.

Por otra parte Sen (2000), precisa el desarrollo como un proceso agradable, un ejemplo de ello es el proceso de los intercambios mutuamente beneficiosos, como el funcionamiento de las redes de protección social, libertades políticas o del desarrollo social o una u otra combinación de estas actividades sustentadoras. La libertad como medio y no como fin, de este modo la eficacia de la libertad como instrumento, reside en el hecho de que los diferentes tipos de libertad están interrelacionados y un tipo de libertad puede contribuir extraordinariamente a otros.

La calidad de vida vista desde Sen, se contempla como una serie de capacidades que desarrolla el ser humano, que se evidencian a través de los que es como persona, y las actividades que hace a través de su vida. En este contexto se toma este referente teórico para el análisis a realizar sobre calidad de vida por medio de la formación para el trabajo, ya que este teórico señala la educación como el aspecto que permite esta transformación.

Se toma la categorización de capacidades vista desde el planteamiento de Nussbaum, (2000), quien partió de Sen para la formulación de su posición, y realiza una categorización de capacidades fundamentales para el funcionamiento humano, con la intención de especificar lo que es realmente capaz de hacer y de ser la persona. La idea central de este modelo propuesto es la del ser humano como un ser libre dignificado, que plasma su vida en cooperación y reciprocidad con otros, en este contexto se señala que estas capacidades deben ser desarrolladas por todos los seres humanos en su totalidad.

Las capacidades mencionadas por Nussbaum, (2000), hacen referencia a lo siguiente: *vida*; ser capaz de vivir hasta el final de la vida humana. *Salud corporal*, tener buena salud, techo y alimentación. *Integridad Corporal*, moverse de un lugar a otro libremente. *Sentido imaginación y pensamiento*, sentir, imaginar, pensar y razonar. *Emociones*, tener vinculación con cosas y personas fuera de uno mismo. *Razón práctica*, concepción del bien y comprometerse en una reflexión crítica. *Afiliación*, reconocer y preocuparse por el otro, respeto por sí mismo. *Otras especies*, vivir con cuidado por la naturaleza y relación con todo ello. *Capacidad para jugar*, tiempo de ocio. *Control del propio entorno*, político; participación política y gobernanza de la propia vida y material; ser capaz de tener propiedad, tener derecho a buscar empleo sobre una base de igualdad.

Concluyendo en este sentido, se identifica la propuesta de Sen, como el punto de partida del planteamiento de las capacidades del ser humano frente al ser y el hacer, por medio de la libertad, y se definen estas capacidades en un planteamiento específico a través de la categorización realizada por Nussbaum, donde el centro es el ser humano.

1.3 LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, LA EDUCACIÓN Y LOS MERCADOS LABORALES

La economía de la educación no solo ofrece información entre educación y cambio económico, sino que intenta integrar este conocimiento en una dimensión más amplia, como lo son los procesos de cambio social y el papel de la educación en éstos mismos. A lo largo del tiempo la economía de la educación ha realizado avances entre las complejas

relaciones entre la educación, Estado y el mercado del trabajo, a partir de estudios técnicos e históricos (Carnoy, 2006).

La teoría de la cola y la segmentación que afirmaban que los salarios estaban en función de la clase de tecnología utilizada para desarrollar el trabajo, y no en la educación. En ambas versiones los salarios estaban estructurados según los empleos y el capital relacionado, y no en las características del capital humano de los trabajadores. En ese momento se dieron xctkqu"kpvgpvqu" fg" õi wgttc" eqpvtc" nc" r qdtg|cö." guvqu" pq" vwxkgtqp" tguwnvcfq" fgdkfq" a que se suponía que la pobreza podía reducirse por medio de aumentos marginales en la educación de los pobres (Carnoy, 2006).

Hualde (2001, p.7), hace referencia al papel del conocimiento productivo y de las competencias profesionales en el desarrollo económico, lo que conduce al análisis y la reflexión acerca de las características que éstos tienen en territorios concretos con formas de industrialización diferentes. El autor, refiere a Sorge (1987) quien indica la conveniencia de mejorar la formación de los obreros y asegurar que la formación, la educación y la experiencia de estos últimos no se alejen demasiado de las de los ingenieros y técnicos. La formación en el trabajo es compleja, ya que depende de varios actores: instituciones educativas, empresas y el Estado. Por lo que se debe evaluar la cantidad de egresados que el sistema educativo produce y la cantidad de profesionales que las empresas demandan, lo cual es necesario como una herramienta de trabajo.

Ya que en algunas oportunidades las identidades profesionales se encuentran en frecuente inestabilidad, que no permite tener una identidad, por lo que en ocasiones los profesionales no ejercen las funciones para las que recibieron formación. La preocupación está, en lo relacionado con la lentitud con la que reacciona la educación frente a los mercados de trabajo, y, con la incapacidad de las empresas para detectar las necesidades.

Briascó (2001, p.7), frente al reconocimiento de la educación como titularidad, retoma a Carnoy y Levin (1985), los cuales propusieron algunos elementos para comprender mejor la lógica de distribución de títulos y certificados en el mercado de trabajo, denominados

El modelo de certificación que se centra en la dinámica de los sistemas educativos y formativos, por un lado, y del sistema de producción por otro.

Briascó (2001), indica que con el ánimo de producir mejores resultados entre la educación y los mercados laborales, surgieron los sistemas basados en competencias, dejando de lado los sistemas de calificaciones.

Según Peinado (2009) las competencias laborales, están relacionadas no solo con el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar sus capacidades de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo, por medio de características, conocimientos y habilidades necesarias para que los jóvenes se desempeñen como seres productivos.

En este contexto, Briascó (2001) indica que los sistemas educativos de Iberoamérica se caracterizan por ser sistemas sobre los cuales recaen las mayores presiones y demandas de la población, porque a través de ellos, los países van formando la fuerza de trabajo necesaria para el logro del desarrollo y crecimiento social, cultural, político y económico. Lo que supone garantizar una educación básica de fundamento para toda la población y generar programas específicos para los grupos de riesgo, cuya preparación está por debajo de la tecnología en uso; reconvertir a quienes estaban entrenados para funciones obsoletas o saturadas de personal y afrontar el problema de los egresados del sistema educativo que no encuentran empleo u ocupan puestos de nivel inferior a sus capacidades, o emigran a países más desarrollados.

Cardona et al. (2008), en el estudio sobre educación para el trabajo de los jóvenes en Colombia, hace referencia a los programas que se han implementado, especialmente para las personas provenientes de estratos socioeconómicos bajos y en situaciones de inequidad. En este trabajo, se evidencia que los jóvenes actualmente son agentes de exclusión social, lo cual resulta una paradoja, una evidencia de esto son los altos índices de desempleo en el

mundo. De ésta forma la capacitación para el trabajo de jóvenes en situación de pobreza, debe generar propuestas de inclusión en el mercado laboral.

La formación para el trabajo presenta dificultades en la formulación de los programas que realmente se requieren, debido que los sectores que deben aportar para la construcción de estrategias que permitan resultados en este ámbito no realizan previos acuerdos y revisiones frente a la realidad de los mercados laborales.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La revisión de antecedentes sobre educación para el trabajo, tiene que ver con la legislación y el balance a los resultados de los programas, en el contexto de la propuesta de formación para el trabajo del SENA y del Ministerio de Educación y el ministerio de protección social.

La recomendación 195 de la OIT, indica a los países miembros, el reconocimiento de la educación y la formación como un derecho para todos, por lo que se deben generar acciones para asegurar su pleno ejercicio. Señalando de igual forma que la formación y el desarrollo de los recursos humanos, tienen el papel que cumplir en el desarrollo económico, por la innovación tecnológica, organización del trabajo, productividad y competitividad, dirigiéndolo así al desarrollo social, por medio del desarrollo personal a través de un trabajo decente superando así la exclusión y pobreza de la población (Peinado, 2009).

En el contexto nacional, la educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio público educativo, respondiendo a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Frente a los fines consagrados en la Ley 115 de 1994, se considera importante para efectos de este trabajo señalar que el numeral 9 del artículo 5, se identifica el desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

Lo anterior permite ver que en la Ley 115 de 1994, se identifica la importancia de integrar aspectos transformadores para el bienestar de la sociedad, lo cual no se basa en lo económico como primer factor, por el contrario plantea una transformación social en primer lugar.

Según el Ministerio de Educación en Colombia en el año 2004 -de acuerdo con el documento CONPES 81- se establece la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), definiéndose como una estructura funcional que articula e integra gremios, empresas, centro de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas de formación profesional y al Estado, con el fin de implementar políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país y el aprendizaje permanente. En busca de una coherencia entre empresarios y la oferta de formación (Alba, Aparicio, López, Villamizar, Orozco, Venegas y Luna, 2012).

El Ministerio de educación en el año 2012, indica que durante los últimos años se han dado una transformación en el área productiva del país, debido a la modernización e implementación de infraestructura tecnológica, lo que produjo impactos en los perfiles ocupacionales y nuevas demandas para los trabajadores. Pero hasta el momento no se cuenta con una adecuada estructuración de programas de formación para el trabajo, que den respuesta a las necesidades demandadas por las empresas, lo que no permite que las personas obtengan éxito en el mercador laboral. Por otra parte refiere que cuando la empresa se encargada de formar a sus empleados, estos no tienen un resultado óptimo y suelen limitarse a cubrir necesidades puntuales y de corto plazo. Alba, et al. (2012)

Por lo anterior, como una de las característica del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se definió la auto regulación, por medio de estándares de calidad del desempeño de las personas, lo que permite que las entidades educativas y empresas puedan tener una mejora continua del capital humano y la competitividad empresarial (Peinado, 2009).

La Ley 1064 del 2006, transformó el artículo 115 de la Ley 115 de 1994, en el cual se estableció el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecido como

educación no formal en la Ley General de educación. Esta Ley crea las bases para la regulación, reglamentación y control de esta actividad (Ley 1064, 2006).

Se encuentra que la Ley 1064 del 2006, realizó aportes a la organización y diseño del Sistema de Formación para el Trabajo, pero aun no se ha logrado la homogenización de la oferta del servicio, es decir que instituciones públicas y privadas que imparten formación para el trabajo, continúan trabajando de forma aislada, desde la mirada de cada institución, lejana de la realidad de los sectores social y productivo. (Peinado, 2009).

El Plan Decenal de Educación 2006-2016, identifica aspectos que buscan fortalecer el SNFT y el Desarrollo Humano como: la calidad de vida de los colombianos, como un factor que se debe lograr por medio del mejoramiento del sector productivo del país; el acceso de los jóvenes al espacio laboral; el incremento de las carreras técnicas y tecnológicas, se identifica la cualificación de los estudiantes para el campo laboral por medio de convenios con el SENA, y el Estado garantizara una educación para el trabajo y el desarrollo humano por medio de la articulación de la educación media y superior (Peinado, 2009).

Las opciones institucionales de formación para el trabajo en Colombia son: la educación superior, el SENA y las instituciones de educación no formal como entidades oferentes. Se deben plantear mejores políticas estatales entorno a este tipo de educación en Colombia, lo que contribuiría a reducir la pobreza y desigualdad (Lucio y Oro, 2006).

Las personas que pasan por el SENA mejoran sus ingresos, su capital social y desempeño en el mercado laboral, encontrando este punto como positivo frente a quienes no son egresados del SENA (Sarmiento y Gonzales, 2007).

En el momento de la ubicación laboral, el contar con estudios de secundaria puede dar una opción laboral, pero si se presenta soporte de estudios técnicos y tecnológicos de personas egresadas del SENA, estas tienen mayor probabilidad, lo que incide de forma positiva en el salario a recibir (Melo, 2005).

Cardona, Macías y Suescún (2008) realizan reflexiones sobre las políticas, la discusión del modelo educativo y sus articulaciones al mundo laboral, a la vez evidencian la problemática social para acceder a programas donde la formación para el trabajo es fundamental. La metodología utilizada en la investigación fue cualitativa, la cual aportó a los balances hechos hasta el momento sobre el tema, ya que incluyó la percepción de los actores que participaban en los procesos.

Siguiendo por esta línea, Cardona et al. (2008) propone que los programas de formación para el trabajo para jóvenes, son acciones concretas que se desprenden de las políticas públicas, que éstos programas pueden ser de formación o de capacitación y van dirigidos a jóvenes que poseen condiciones de desempleo, que se encuentran en riesgo social, son vulnerables y están excluidos de los sistemas educativo y productivo. La intención de promover su inserción laboral es una de las condiciones para superar la desigualdad social, y finalmente, alcanzar por la vía del trabajo decente una situación de equidad.

Jacinto y Millenaar (2012), examinaron los cambios respecto a los saberes del trabajo en juego de las primeras transiciones laborales de los jóvenes, a partir de un estudio cualitativo de dos centros de formación en Argentina, se preguntaron si existe un núcleo común en los saberes requeridos para la inserción, tanto en el mundo del empleo formal como en el trabajo informal. El resultado muestra cómo los centros apoyan a los jóvenes en el desarrollo de las capacidades de gestión de sus propias estrategias. Ambos definen, en el proceso de enseñanza, un núcleo común de saberes implícitos en los procesos de transición. Pero, al atender jóvenes de distintos perfiles y formar para diferentes segmentos del mundo del trabajo, sus objetivos y los saberes que estiman requeridos también difieren.

La revisión de la literatura y los antecedentes revisados frente al tema, dan cuenta de la dificultad presente frente a la realidad de la formación para el trabajo, la cual no ha obtenido los resultados esperados aún cuando se tiene una legislación que lo soporta, se evidencia la desarticulación entre los entes que deben organizarse para obtener los resultados que aporten al construcción de programas que den respuesta a la realidad de la sociedad. Esta situación lleva a que los jóvenes dispuestos a acceder a este tipo de

programas, encuentren frustraciones en los mercados laborales, llevando así al desajuste social y económico de una sociedad. Los estudios realizados muestran de forma clara la dificultad que presenta este tema en su aplicación, pero se identifica que no existe un resultado que hable claramente sobre los cambios en la calidad de vida, que pueden darse a partir de la formación para el trabajo, y es aquí donde nace la siguiente pregunta ¿Hasta dónde la formación para el trabajo es un determinante en la incursión al ámbito laboral y en la calidad de vida de las jóvenes egresadas, de los programas Técnico y Gestión Comercial y Telemercadeo en Contac Center y Técnico en Operaciones Comerciales del SENA, en el periodo del 2011 al 2012?

5. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Este estudio para su ejecución implementa la metodología cualitativa, la cual se vincula en las prácticas sociales no solo desde una perspectiva contemplativa de la investigación, sino como una metodología que puede indagar sobre un grupo social definido y dar a conocer su realidad (Ángel, 2011; p. 30). Esta metodología permite tener un acercamiento con las personas egresadas de los programas de formación, donde se abrirá un espacio para dar a conocer su realidad y posición frente al tema a indagar.

Se definió como técnica dentro de la metodología cualitativa, la entrevista a profundidad, la cual especialmente es una construcción comunicativa que se da en diferentes marcos sociales, donde su vector principal es la palabra, que permite una experiencia personalizada biográfica e intransferible (Valles, 1999; p.196).

La entrevista a profundidad dentro del estudio, se plantea con la finalidad de llegar a la realidad de las personas entrevistadas, teniendo en cuenta que esta técnica permite el acercamiento a la personas y su realidad, ya que se da la posibilidad, que el entrevistado no se sienta limitado en el momento de dar sus respuestas, permitiendo la ampliación de los resultados que se puedan obtener.

Para la aplicación de las entrevistas se realizó un guión, en el que señalaron los temas a tratar con los entrevistados, en éste se expresan los objetivos y temas propuestos dentro del

trabajo investigativo. En la aplicación de esta técnica el entrevistador tiene la libertad de ordenar y formulara las preguntas a lo largo de la entrevista, lo que permite que la entrevista se dé más como un dialogo que no limite ni sesgue la información que se quiere obtener (Valles, 1999).

En la toma de la muestra, la selección se realiza en función de representatividad de sus propiedades y estructura social, lo que define su singularidad. La representatividad posibilita a la muestra cualitativa, reproducir las características principales del universo, de forma que analice y explique el objeto de estudio. Para la toma de esta muestra se determino el muestreo por juicio, el procedimiento consiste en una aproximación conceptual del universo de estudio, por medio de una definición de las características más importantes que delimitan sus niveles estructurales (Mejía, 200; p.3).

En la definición de la muestra se tomaron los siguientes aspectos: primero, personas certificadas como técnicos en los programas de formación determinados en el estudio. Segundo, edades definidas entre 20 y 25 años, se considero este rango, ya que la mayor población que accede a estos programas se encuentra entre estas edades. Tercero, periodo de revisión 2011 y 2012, se consideraron estos años ya que los programas de formación iniciaron en el año 2010. Cuarto, se determino el género femenino, debido que son el grupo que accede en mayor proporción a estos programas de formación, así mismo se quiere evidenciar la posición de la mujer.

Para la toma de la muestra se tuvo en cuenta el punto de saturación, este indica el número de unidades a definir dentro de las condiciones metodológicas y cuyos resultados expresan el objeto de estudio, de esta forma el punto de saturación representa el examen sucesivo de casos que cubren las relaciones del objeto social, de tal forma que después de una cantidad determinada tienden a repetirse (Mejía, 200; p.7).

Quedando como resultado en la definición del punto de saturación 15 que corresponde a las unidades a definir, los cuales cumplen con las características conceptuales identificadas, y cumplen con los aspectos de representatividad y punto de saturación. Este rango permite

tener un retrato claro de las pautas y sus transformaciones recientes, añadiendo ligeras variaciones (Mejía, 200; p.8).

En la aplicación de la metodología para obtener la información requerida por medio del análisis, se clasificaron las siguientes variables, categorías y subcategorías:

3.1 VARIABLES

| CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES | | |
|-----------------------------|----------------------------|--|
| Categorías | Subcategorías | Variables |
| Calidad de vida | Salud corporal | Salud |
| | | Vivienda |
| | Pensamiento | Expectativas en la formación |
| | | Libertad de elección |
| | Control del entorno | Participación Política |
| | | Transformaciones en la calidad de vida |
| Mercados laborales | Trayectorias laborales | Oportunidades Laborales |
| | | Redes de apoyo |
| | | Vínculo con la empresa patrocinadora |
| Formación para el trabajo | Incidencia de la formación | Importancia del proceso |

Tabla 1. Categorización de variables para el análisis.

Fuente: Adaptación sobre las capacidades centrales de Nussbaum.

4. RESULTADOS

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Las jóvenes egresadas de los programas técnicos en Operaciones Comerciales y Gestión Comercial y Telemercadeo en Contac Center del SENA, presentan las siguientes características:

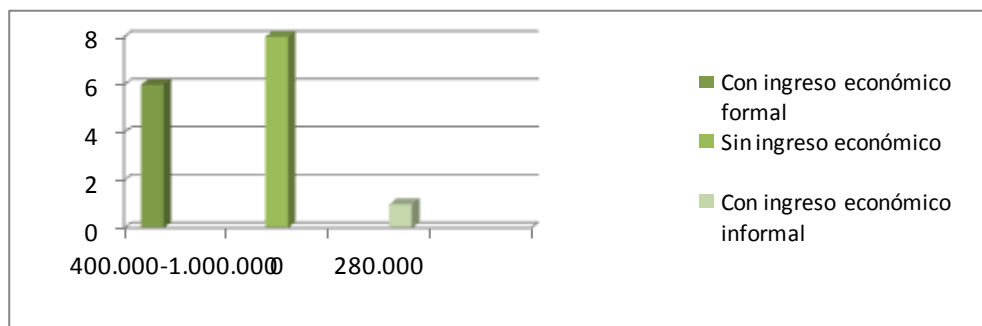
| Caracterización de la Población | | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------------|-----------------------|-------|
| | Biológica | Socio-económica | Programa de formación | Total |
| Sexo femenino | 15 | | | 15 |
| Edad 21 | 11 | | | 15 |
| Edad 22 | 3 | | | |
| Edad 23 | 0 | | | |
| Edad 24 | 1 | | | |
| Estrato socio-económico 1 | | 13 | | 15 |
| Estrato socio-económico 2 | | 2 | | |
| Empleadas | | 6 | | 15 |
| Empleo informal | | 1 | | |
| Desempleadas | | 8 | | |
| Operaciones Comerciales | | | 7 | 15 |
| Gestión Comercial | | | 8 | |

Tabla 2. Caracterización de la población

Cabe resaltar que según la clasificación de estratificación se considera que el estrato 1 y 2 es bajo, 3 y 4 medio, 5 y 6 alto. Esta estratificación según el Departamento Administrativo Distrital de Planeación, mide el nivel de ingresos económicos de una población. De esta manera 13 de las 15 personas entrevistadas para este estudio, se encuentran ubicadas en estrato bajo, lo que permite evidenciar la realidad socio económica de estas jóvenes.

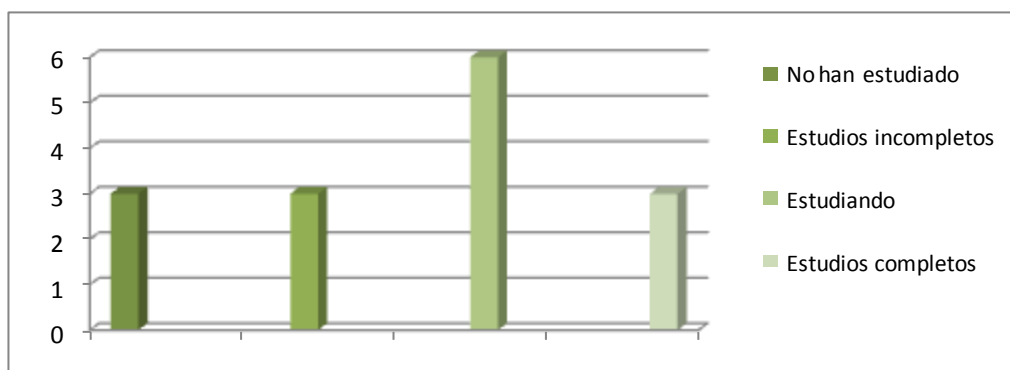
Los aspectos económicos hallados en este análisis, evidencian que 8 personas se encuentran desempleadas, por lo cual no tienen un ingreso económico. Sus gastos mensuales oscilan entre \$200.000 y \$400.000, siendo estos cubiertos por sus padres, esposo u otro familiar. 6 personas se encuentran empleadas, sus ingresos están en un rango de \$400.000 hasta \$1.000.000, y sus gastos mensuales alrededor de \$400.000. Una de las personas, adquiere sus ingresos por medio de un trabajo informal que realiza los fines de semana, por lo que obtiene una ganancia de \$280.000 mensuales y sus gastos están contemplados por el mismo valor.

Gráfico 1. Ingresos económicos



Se realizó una revisión frente a los procesos de formación realizados, una vez culminando el programa técnico en el SENA, donde se encontraron los siguientes resultados: 3 de las entrevistadas no han realizado ningún proceso de formación y en este momento no lo tienen proyectado. 3 personas iniciaron un proceso de formación tecnológico, pero por motivos económicos no lograron continuar. 4 se encuentran actualmente realizando un programa tecnológico en el SENA. 3 realizaron una formación técnica en instituciones privadas y 2 personas se encuentran realizando programas de formación profesional en instituciones de carácter privado.

Gráfico 2. Situación educativa



Lo anterior permite evidenciar que no existe una constante frente a las categorías halladas, pero si cabe resaltar, que 12 personas de las 15 han continuado con procesos de formación, sin diferenciar frente al tipo de formación e incluso la culminación de los mismos. Lo que se quiere mostrar, es que las personas señalaron que estas expectativas no existían antes de realizar el técnico de formación para el trabajo, pero una vez culminado el proceso lo identificaron como una necesidad.

La caracterización realizada, permite identificar que la población objeto de los programas técnicos en Operaciones Comerciales y Gestión Comercial y Telemercadeo en Contac Center del SENA, son jóvenes que acceden a estas formaciones en busca de oportunidades, ya que sus condiciones sociales y económicas no les permiten el cumplimiento de condiciones mínimas para vivir de manera digna. Se determina, que incluso después de haber terminado su proceso de formación para el trabajo, la mayoría de ellas no cuentan con empleo. No obstante lo anterior, si han identificado aspectos que antes no consideraban

importantes, uno de ellos es la formación, la cual estiman puede ayudar a mejorar sus condiciones de vida.

4.2 CALIDAD DE VIDA

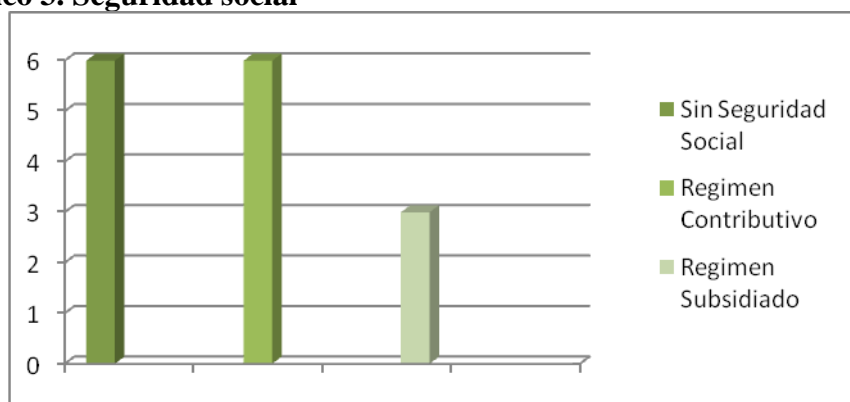
Salud corporal

Hace referencia a tener buena salud, techo y alimentación.

Salud

Para el análisis de esta variable se parte de la premisa que el acceso a la salud es un derecho de todo ser humano, pero una vez analizados los resultados frente esta variable se halló que 6 de las personas entrevistadas no cuentan con acceso a estos servicios, mencionan que no han realizado los trámites pertinentes, porque no lo consideran importante. Frente al cumplimiento de este derecho se hallaron 6 personas que se encuentran en régimen contributivo de salud y lo relacionan con el trabajo actual, y 3 de las entrevistadas tienen régimen de salud subsidiado.

Gráfico 3. Seguridad social

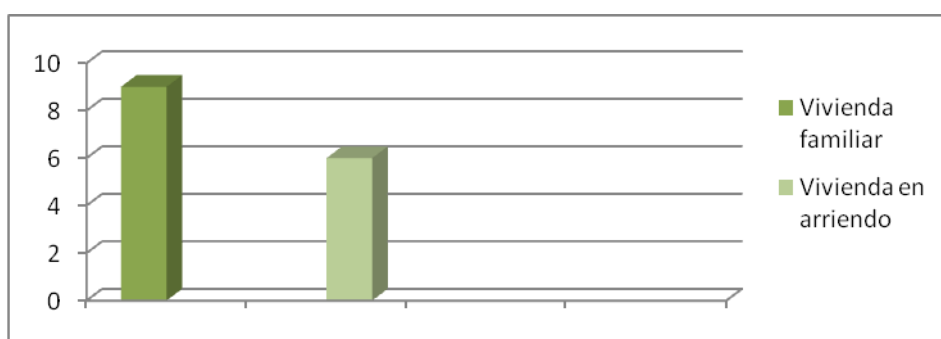


Se puede evidenciar de esta forma, que un grupo de esta población no cuentan con el acceso a los servicios de salud, esto no le permite una igualdad ante las condiciones de las otras jóvenes, aunque ellas refieren no tener un alto interés, aquí se halla una falta de información y sensibilización a la población en este tema.

Vivienda

Frente a las condiciones de vivienda se identificaron dos categorías; una de ellas es la vivienda familiar, encontrando que 9 de las personas cumplen con esta condición, actualmente 5 de ellas conviven con sus padres y hermanos, 2 con su esposo, hijos y familia extensa, y 2 conviven solo con familia extensa. La segunda condición identificada es la vivienda en arriendo, donde se hallan 6 de las personas entrevistadas.

Gráfico 4. Vivienda



Esto permite analizar que esta población no cuenta con una vivienda propia, porque no tienen los recursos para ello, identificando así que la familia extensa se convierte en una red que permite unas condiciones adecuadas de vivienda, y mejor distribución de los recursos económicos.

Pensamiento

Se refiere al sentir, imaginar, pensar y razonar.

Expectativas en la formación

Dentro de esta categoría se identificaron las siguientes condiciones, que permiten identificar uniformidad en las expectativas al momento de asumir el proceso de formación para el trabajo.

Una de las condiciones es la *búsqueda de un primer empleo* y la segunda la *búsqueda de estabilidad económica*, todas las mujeres entrevistadas refirieron no tener experiencia

laboral en el momento de optar por realizar la formación, por esta razón lo consideraron una oportunidad para alcanzar estos objetivos.

Lo anterior permite analizar que las jóvenes ingresaron a los programas con el ánimo de obtener un primer empleo y mejorar sus condiciones económicas, considerando al SENA como un espacio que brinda oportunidades para trabajar. Así como lo refirieron las siguientes jóvenes:

“Ingrese al SENA con la expectativa de poder seguir estudiando y poder ingresar a la empresa para tener un buen trabajo” (J. Cardona, Comunicación personal, 18 de septiembre de 2013)

“Ingrese porque Almacenes Éxito me ofreció esta opción, en ese momento no sabía de la formación, mi mayor interés, experimentar, trabajar por primera vez y ayudar a mi familia” (K, Fuentes, Comunicación personas, 2 de octubre del 2013)

“El SENA abre espacios de trabajo”. (N. Hernández, Comunicación personal, 16 de septiembre del 2013).

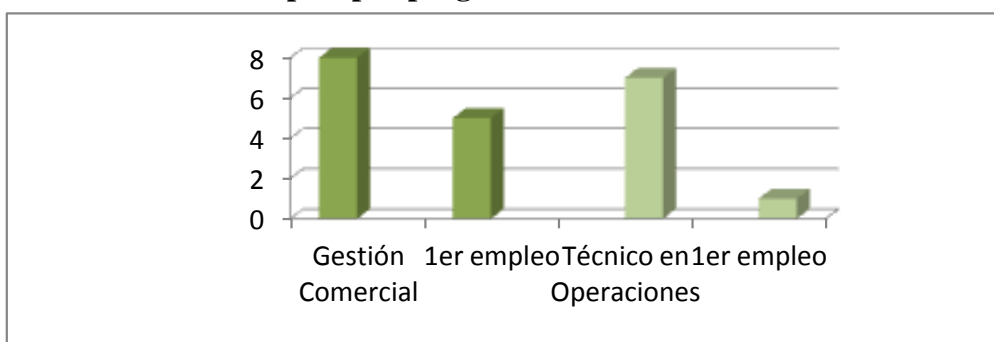
Cumplimiento de expectativas

Las expectativas mencionadas por las jóvenes, arrojaron tres aspectos relevantes los cuales se revisaran a continuación:

Vinculación a un primer empleo; en este se encuentran dos situaciones diferentes, una de ellas está relacionada con las jóvenes egresadas del programa técnico en Gestión Comercial y Telemarketing en Contac Center, donde 3 de las 8 mujeres entrevistadas manifiestan que no lograron una vinculación a laboral una vez terminada la formación, y actualmente se encuentran desempleadas. Las 5 jóvenes restantes manifiestan que obtuvieron un primer empleo con la empresa patrocinadora.

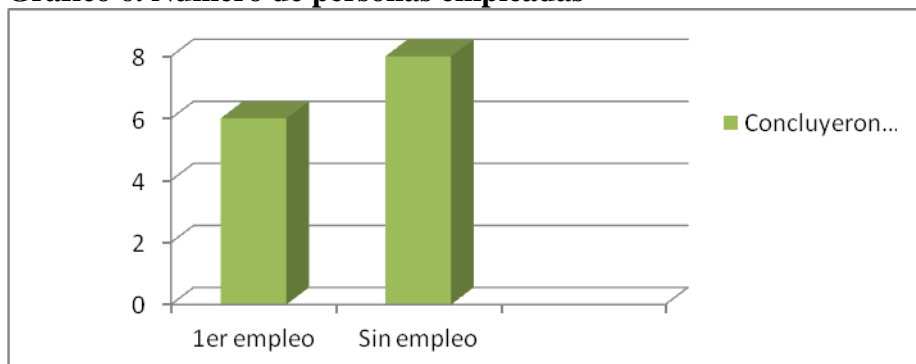
La segunda situación se relaciona con las jóvenes que estudiaron Técnico en Operaciones Comerciales, de 7 entrevistas realizadas solo una persona manifestó haber logrado su primer empleo con la empresa patrocinadora.

Gráfico 5. Primer empleo por programas de formación



El segundo aspecto, estabilidad económica, se encuentra directamente relacionado con el primero, ya que las 6 jóvenes entrevistadas que obtuvieron la oportunidad de un primer empleo, refieren contar en este momento con una estabilidad laboral. Las restantes refieren estar desempleadas, indican que en ocasiones han laborado por días en empleos informales, donde el trabajo no se relaciona con la formación realizada.

Gráfico 6. Número de personas empleadas



El tercer aspecto se relaciona con *continuar estudiando*, las personas que lo indicaron como expectativa en el momento de ingresar a la formación, lo cumplieron ya que continuaron con programas de formación, tecnológico y profesional, así lo describe la siguiente joven:

“Se cumplió en el sentido que me propuse la meta de seguir estudiando y en este momento estoy estudiando el Tecnólogo en Gestión de Mercados”. (S. Vega, Comunicación Personal, 29 de septiembre del 2013)

Se concluye que las expectativas en el momento de iniciar la formación no se cumplieron en el 60% de la población, ya que 9 de las jóvenes no lograron la vinculación a un primer empleo y la estabilidad económica esperada. Por otra parte se resalta que el programa de Técnico en Gestión Comercial y Telemarketing en Call Center obtuvo más respuesta ante estas expectativas que el programa en Técnico en Operaciones Comerciales. Situación que refiere una joven de la siguiente forma:

“Esa empresa no me dio la oportunidad y no salieron con nada, pues yo espero que otra empresa me dé la oportunidad” (J. Cardona, Comunicación personal, 18 de septiembre de 2013)

Control del entorno

Hace referencia a la participación política y gobernanza de la propia vida y material; ser capaz de tener propiedad, tener derecho a buscar empleo sobre una base de igualdad.

Participación Política

En el contexto de participación las jóvenes entrevistadas, mencionaron no pertenecer ningún grupo político o comunitario, con algún tipo de decisión frente a la comunidad y su propio entorno. Por otra parte manifestaron no estar interesadas en este tipo de aspectos, así mismo indican que antes de realizar la formación tenían el mismo concepto, y este no presentó algún cambio una vez se concluyó el proceso.

En lo relacionado a la gobernanza de su propia vida, indican que se han dado cambios, ya que cada una de las jóvenes es más independiente al tomar decisiones, establecer metas y realizar acciones que permitan su cumplimiento.

En este aspecto de participación política se puede identificar, que a través de la formación no se logro impactar en los espacios de decisión comunitaria y de grupo, pero si se dio una transformación en la toma de decisiones personales.

Transformaciones en la calidad de vida

Se identificó como relevante para las personas que están empleadas, el aumento en los ingresos, lo que ha permitido transformaciones, ya que de esta manera han logrado fijar metas y cumplirlas en el contexto personal, familiar y educativo.

Se realizó una comparación de las condiciones de vida antes de realizar la formación con la actualidad, identificándose cambios en los siguientes aspectos: en primer lugar, la alimentación, debido a que las jóvenes ahora pueden escoger los alimentos que consumen, ya que antes consumían solo los que podían. En segunda instancia, la posibilidad de realizar mejores aportes económicos a la familia. Por último en el contexto educativo, se tiene ahora la expectativa de acceder a educación superior, pues se cuenta con capacidad de pago, aspecto que antes no se contemplaba, porque no existían las condiciones económicas.

“Se mejoro el estilo de vida, ya uno no se queda con un bachillerato se quiere estudiar mas y en el sentido económico es lo mejor”. (N. Hernández, Comunicación personal, 16 de septiembre del 2013).

“La compañía, me ha permitido conocer compañeros, contactos y posibilidades de ascender. Lo que ha mejorado las condiciones familiares” (M. Pobeda, Comunicación personal, 19 de septiembre del 2013).

Cabe resaltar que la situación que se describió anteriormente solo se identifico en 6 de las jóvenes que cuentan con estas condiciones, las 9 restantes presentan un resultado diferente ya que no tienen empleo. Estas personas definen las siguientes transformaciones:

La primera se relaciona con el aprendizaje adquirido, este es definido desde el ser y el hacer. Frente al ser las jóvenes manifiestan transformaciones en la toma de decisiones

personales, por medio del pensamiento y el asumir compromisos con responsabilidad. Con relación al contexto familiar, indican que existe liderazgo y credibilidad ante la familia. En el hacer, consideran que obtuvieron experiencia en el momento que realizaban las prácticas con la empresa. 4 jóvenes señalan como transformación el hecho de estar realizando una formación tecnológica en el SENA, con una mirada hacia el futuro para realizar una formación profesional, consideran que esto se dio por el programa de formación técnica. Así como lo indican las siguientes jóvenes:

“Inicie un tecnólogo en gestión de mercados el 13 de febrero de este año, antes me había presentado al SENA pero no había pasado y después del técnico si lo logre”
(J. Cardona, Comunicación personal, 18 de septiembre de 2013)

“El tecnólogo me permite poder seguir con la cadena de formación, la posibilidad de homologar para ingresar a las universidades al séptimo semestre y con descuento” (S. Vega, Comunicación Personal, 29 de septiembre del 2013)

Una vez revisadas las transformaciones halladas en la vida de las jóvenes, se identifican dos grupos, el 60%, contiene las personas que no cuentan con un empleo, que refieren cambios en su forma de pensar y actuar, y se continúan fijando metas para lograr la estabilidad laboral que aún no han alcanzado. En segundo lugar, se encuentran el 40%, que corresponde a las personas que están empleadas, quienes especifican transformaciones en sus condiciones de vida por los ingresos económicos, y al igual mencionan la importancia de los conocimientos adquiridos.

4.3 MERCADOS LABORALES

Estos se relacionan con los espacios laborales, las redes de apoyo y el vínculo establecido con la empresa patrocinadora, que las jóvenes identificaron una vez terminado el programa de formación para el trabajo.

Trayectorias laborales

Oportunidades laborales

Esta variable corresponde a las diferentes opciones laborales que han encontrado las jóvenes una vez terminado su proceso de formación.

La primera está directamente relacionada con la vinculación con la empresa patrocinadora, 6 de las jóvenes exponen que una vez terminada su formación, la empresa las vinculó laboralmente, de estas jóvenes dos no permanecieron en el empleo largo tiempo, una de ellas porque optó por otra oportunidad laboral, la segunda menciona que el horario que manejaba era en la madrugada y no le dieron la opción de cambiarlo.

“Cuando termine las prácticas, entre a trabajar con el Banco de Bogotá, que era el que me patrocinaba, trabaje en la parte de servicios hasta el 9 de agosto del año pasado, lo deje porque me ofrecieron otra oferta laboral, para ingresar me realizaron exámenes y entonces me di cuenta que estaba embarazada y no me dieron el empleo” (W. Ocampo, Comunicación Personal, 26 de septiembre del 2013)

Se identifica un segundo grupo de espacio laboral, el cual corresponde a las ventas y atención al cliente en almacenes informales y restaurantes, en las que no existen horarios ni pagos fijos. Esta situación no ofrece unas condiciones de trabajo dignas ni estables, por otra parte, en ellas no se aplican los conocimientos adquiridos en la formación.

Una tercera opción, corresponde a empleos temporales, donde el tiempo de contratación llega a tener una duración de máximo 4 meses. En este espacio de tiempo pueden contar con un salario fijo, prestaciones sociales, pero una vez se termina el contrato pierden estas garantías.

“J g"vtcdclcfq"gp"xgpvcu"{"cvgpek>p"cn"enkpgvg."gp"wp"egpvtq"eq o gtekcn."eq o q"ko rwnucfqt"{"wp"cu"cfgtq"gp"gn"cu"cfgtq"uÀrgt"rqnnq"gp"guvg"vc o dk²p"vtcdclg"ewcpfq"guvcdc"gp"gn"UGPCö0"(J. Cardona, Comunicación personal, 18 de septiembre de 2013)

Lo anterior permite identificar que las oportunidades laborales que han hallado las jóvenes, en su mayoría no brindan condiciones dignas de trabajo, por otra parte la formación recibida no tiene gran incidencia en la ubicación laboral, ya que algunas no hallan diferencia entre el antes y después de la formación, debido que realizan las mismas actividades laborales.

Redes de apoyo

Las redes de apoyo se analizaron teniendo en cuenta como estas jóvenes han logrado hallar ofertas laborales, y que actores o medios han estado presentes para la ubicación de estas.

En un primer momento las 9 jóvenes que se encuentran desempleadas, indican que el medio más utilizado son las páginas de empleo en internet. En segundo término se identifican redes de amigos o familiares. Por último la búsqueda individual.

En este contexto, no se define como red de apoyo el lugar donde se recibió la formación para el trabajo, ni la empresa que los patrocinó, excepto para las personas que lograron una vinculación directa una vez terminaron sus proceso de formación.

Vínculo con la empresa patrocinadora

En esta variable se revisó la relación de la empresa patrocinadora con las jóvenes, primero en el momento de realizar la etapa práctica y una vez se culminó el proceso de formación.

En el proceso de etapa práctica, las jóvenes refieren que existió una adecuada relación, entre el equipo de trabajo, se cumplían los horarios estipulados, contaban con las garantías de seguridad social y recibían el 75% del salario mínimo estipulado. Sólo una de las jóvenes indica que presentó problemas en el trato y la labor que desempeñaba en el almacén donde realizaba sus prácticas, ya que debía realizar labores que no correspondían con su formación y los horarios de salida no se respetaban, frente a la situación la joven solicitó traslado de almacén y después de esto culminó sin ningún problema su formación.

Se determinó que las empresas durante la práctica, cumplieron las expectativas de las jóvenes, pero frente a la posibilidad de continuar trabajando al terminar la práctica no se cumplió, como lo define la siguiente joven.

“Yo estaba en Surtimax un jefe primero me dijo que yo seguía con ellos después de la etapa productiva, pero luego en diciembre me dijo que no había vacantes” (J. Cardona, Comunicación personal, 18 de septiembre de 2013)

Las jóvenes que se encuentran vinculadas laboralmente con la empresa patrocinadora, refieren que siempre han tenido buena relación, ya que les han dado opciones con el horario, ascensos y reconocimiento en el contexto laboral.

4.4 FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Incidencia de la formación

Se hace una revisión del aporte de la Formación para el Trabajo en la transformación de la calidad de vida de las jóvenes entrevistadas. Señalando las percepciones y apreciaciones, que consideran como cambios significativos a través de sus experiencias.

Importancia del proceso

En este espacio se realiza un análisis de la importancia que obtuvo para estas jóvenes el proceso de formación para el trabajo, lo cual arrojó los siguientes resultados:

Primero un acercamiento al medio laboral, esto como una forma de adquirir herramientas que les permitieron tener acceso a esta realidad, por medio de la práctica realizada en las empresas aplicando las competencias adquiridas. Así lo señala la siguiente joven.

“Fue muy importante, me dio mi primer trabajo, y la formación de las primeras bases para continuar trabajando”. (W. Ocampo, Comunicación Personal, 26 de septiembre del 2013)

Se identifica la posibilidad de socialización con diferentes personas, tener la capacidad de transmitir ideas y proyectar credibilidad, las jóvenes refirieron que se reforzó su responsabilidad, respeto y compromiso. Así mismo, reconocen un crecimiento personal que

les ha permitido fijar metas en su vida y trabajar por alcanzarlas, se señala la importancia de seguir estudiando en busca de mejorar sus condiciones de vida.

“Me dio estabilidad para iniciar un proyecto de vida, estudios profesionales, y seguir creciendo, de no haberlo hecho no tendría como iniciar en el medio laboral” ((N. Hernández, Comunicación personal, 16 de septiembre del 2013).

“Es una oportunidad grande para progresar, porque en este momento no solo importa el bachillerato, se debe tener otros estudios para poder conseguir trabajo, y obtener más responsabilidad” (S. Vega, Comunicación Personal, 29 de septiembre del 2013)

Se concluye que para las jóvenes el haber realizado un proceso de formación para el trabajo se constituyó como el primer acceso a la realidad laboral. En segundo lugar el desarrollo de capacidades que permiten la interacción con el medio en unas condiciones de credibilidad, respeto, trabajo en equipo y de forma autónoma, y la consecución de metas propuestas para la vida. Bajo este escenario se identifica que las jóvenes entrevistadas, encontraron importancia en la formación e iniciaron un proceso de reconocimiento frente aspectos y condiciones que antes no eran contempladas.

2. DISCUSIÓN

Para este caso se halla que de los dos programas revisados, el Técnico en Gestión Comercial y Telemercadeo en Contac Center, dio una respuesta más coherente a la expectativa del primer empleo. Este resultado es válido resaltarlo, pues se podría revisar en otro estudio, para comprender lo que está sucediendo en este mercado laboral, que quizás pueda brindar mayores posibilidades de empleo a los jóvenes.

Este resultado no se aleja de lo esperado, ya que después de revisada la literatura, los antecedentes y conocer la realidad de estas personas, se tenía un acercamiento a su situación, observaciones que se comprobaron por medio de entrevistas de los actores directos. En este sentido, se hace una relación con Cardona, Macías y Suescún (2008), quienes en su estudio refieren que los programas de formación para el trabajo están

dirigidos a jóvenes que poseen condiciones de desempleo, que se encuentran en riesgo social, son vulnerables y están excluidos de los sistemas educativo y productivo. Por lo que la ruta para superar esta situación es un trabajo digno que permita la equidad.

Al revisar estos resultados y compararlos con los antecedentes, se identifica que la población que tiene mayor dificultad para acceder a un empleo digno, son las personas en situaciones de inequidad, para lo cual el Estado en el país a creado al SENA, que debe proveer el tipo de formación que brinde oportunidades a toda la sociedad. En este aspecto surge la duda de porque aún cuando se conoce la realidad social de estas personas, no se implementan estrategias que permitan un resultado eficaz frente a este objetivo. Por otra parte se resalta un aspecto identificado por las personas entrevistadas, el cual se relaciona con continuar estudiando para encontrar esas condiciones adecuadas de vida, aún cuando la formación ya realizada no ha dado los resultados esperados. Las personas refieren que las exigencias del medio laboral, cada vez son más altas y por esta razón debe continuar en este proceso.

Uno de los objetivos de este estudio era definir por medio de un referente teórico, las transformaciones dadas en la calidad de vida como expresión de desarrollo humano, de las jóvenes que fueron la población objeto de esta investigación. Una vez revisados los resultados, se halla que no existe igualdad en las condiciones de vida de todas las jóvenes, lo que no permite hablar de calidad de vida según la clasificación de capacidades centrales para el funcionamiento humano de Nussbaum, (2000).

Teniendo en cuenta el modelo de capacidad de Nussbaum, para el presente estudio, se puede decir que el 60% de las jóvenes que acceden a estos programas de formación, una vez terminado su proceso no cuentan con una transformación en su calidad de vida, puesto que no tienen todas las capacidades fundamentales para ello. Sin embargo se hayo que a pesar de que no existe una transformación en el ámbito económico, ellas identifican cambios en los aspectos personales, familiares y sociales que antes no existían.

Un resultado que no se había contemplado, corresponde al cambio que refieren las jóvenes desde el ser, lo cual lo relacionan con la forma de pensar, las actitudes y decisiones que se transformaron a través y debido a la formación, lo cual se puede identificar como lo que realmente son capaces de ser y hacer. Esta percepción, llevo a algunas jóvenes a buscar la oportunidad de seguir con la cadena de formación, realizando estudios tecnológicos.

Se esperaba encontrar como resultado, que las personas lograran ubicarse laboralmente, aplicando las competencias adquiridas durante la formación, con condiciones dignas de trabajo. Analizado lo hallado, se encuentra una falta de control y revisión a estos programas, que no están generando el impacto esperado en la población joven que está en busca de una ubicación laboral y por ende económica, que le permita cumplir con sus metas.

Una de las situaciones identificadas que debe tener mayor relevancia e interés, es que un porcentaje de las jóvenes no encuentran cambios significativos en su vida después de realizada la formación, ya que la gran mayoría desarrolla las mismas actividades de subsistencia. Por otra parte no se refieren como redes de apoyo la empresa patrocinadora ni el SENA, en el momento de obtener un empleo. Frente este aspecto, se debería considerar desde la empresa patrocinadora, crear estrategias que permitan la vinculación laboral efectiva. Desde el SENA, se debe realizar una revisión a estos programas, entendiendo que deben dar respuesta tanto al medio laboral, como a las necesidades sociales.

COCLUSIONES

El 60% de las jóvenes entrevistadas no cumplieron con las expectativas de ubicación de un primer empleo y mejores condiciones económicas. Por lo cual se recomienda realizar una evaluación frente a las competencias enseñadas, la duración de la formación y el impacto generado en las personas y el mercado laboral.

Este mismo porcentaje, de acuerdo a los criterios de Nussbaum, una vez terminado su proceso de formación no cuenta con transformaciones en su calidad de vida. No obstante las jóvenes señalan cambios significativos a nivel personal, familiar y social, que para ellas

se traduce en transformaciones en su calidad de vida. Una evidencia de ello es que han logrado acceso a la educación formal, identificando esto como una actividad que les permitirá mejorar su condición socioeconómica en algún momento. Lo anterior permite decir que el modelo de Nussbaum, no da una respuesta integral frente a la calidad de vida.

En la trayectoria laboral de las egresadas que hacen parte de la muestra, se identifica que el 60% de ellas no han logrado ubicarse en espacios laborales, donde se apliquen los conocimientos adquiridos en la formación. Y las condiciones laborales halladas no corresponden a un empleo digno y formal, así mismo no definen como red de apoyo la empresa patrocinadora ni el SENA.

Se encuentra una falta de control y revisión por parte del Estado y el SENA, a estos programas que no están generando los impactos que deben traer al desarrollo, en especial a la población joven, que está en busca de oportunidades laborales y mejores condiciones económicas.

Bajo estos resultados se recomienda realizar un seguimiento al impacto de los programas de formación para el trabajo, tanto técnico como tecnológicos, ya que desde allí se obtendrá un verdadero diagnóstico de las personas egresadas y las necesidades reales del medio laboral, comprometiendo así a las empresas a responder a las realidades sociales del país.

Se concluye que la formación para el trabajo de los dos programas revisados en este estudio, tienen como determinante en la calidad de vida de las jóvenes dos escenarios, uno económico y otro social. En el primero se ha dado la transformación en un 40% de las personas entrevistadas, que por medio del programa obtuvieron un empleo. En el segundo, el 100% expresa un cambio que se refleja en su relación consigo mismo y el entorno familiar.

BIBLIOGRAFIA

Alba, A. Aparicio, C. López, C. Villamizar, C. Orozco, J. Venegas, R. Luna, S. Articulación Redes de Formación para el trabajo, (2012). (<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-44077.html> acceso febrero 25, de 2013).

Angel P, Darío A, (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en las ciencias sociales. Universidad Autónoma de Manizales.

Briascó, I. (2001). Panorama de la Educación para el Trabajo en Iberoamérica. Jamaica, Iveta.

Cardona, M. Macías, F. Suescún, A. (2008). La Educación Para El Trabajo De Jóvenes En Colombia, ¿Mecanismo de Inserción Laboral y Equidad?.Universidad Eafit -Centro de Estudios Para América Latina y la Cooperación Internacional (CEALCI).

Carnoy, M. (2006). Economía de la educación, Barcelona, Editorial UOC.

Carnoy, M. y Levin, H. (1985). Educación y trabajo en el Estado democrático. Stanford, California. Stanford University Press.

Becker, Gary. (1983). El Capital Humano. Alianza Editorial, Madrid, España.

Hualde, A. (2001), Formación Educativa y Formación en la Empresa: Un balance sobre las maquiladoras de la frontera Mexicana. Santiago de Chile. (<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/7256/AHualde.pdf>. acceso marzo 11 de 2013)

Jacinto, C. Millenaar, V. (2012) Los Nuevos Saberes para la Inserción Laboral. Argentina. Revista Mexicana de Investigación Educativa, volumen 17.

Ley 115 (1994). (<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292>, acceso 21 de febrero de 2013)

Ley 119 de (1994). (<http://www.col.opsoms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/EDUCACION/EL11994.HTM>, acceso febrero 21 de 2013)

Ley 1064 (2006). (http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1064_2006, acceso febrero 21 de 2013)

Lucio, R. Oro, K. (2006) La Formación Para El Trabajo En Colombia: Situación y Perspectiva De Política. Bogotá D.C. Departamento Nacional De Planeación.

Max-Neef, M. (1993). Desarrollo a Escala Humana. Montevideo Uruguay. Editorial Nordan Comunidad.

Mejía, N, Julio (2000). El Muestreo en la Investigación Cualitativa. Revista del Instituto de Investigaciones Histórico Sociales UNMSM. Facultad de Ciencias Sociales ISSN Versión electrónica: 1818-4758 Año IV, No 5.

Melo, J. (2005) ¿Quiénes tienen mayor probabilidad de colocarse? análisis empírico con base en la información del Servicio Público de Empleo en Bogotá. Bogotá. D.C. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano.

Naciones Unidas. (2011), Empleo juvenil: Perspectivas jóvenes en la búsqueda de trabajo decente en tiempos de cambio. (<http://unworldyouthreport.org/media/pdfs/WYR2011.pdf>, acceso Octubre 11 de 2013)

Nussbaum, M. (2000), Las Mujeres y el Desarrollo Humano. Barcelona. Editorial Herder.

Peinado, S. (2009) La formación para el trabajo y el desarrollo. Bogotá. D.C. Editorial Magisterio.

Sarmiento, A. Gonzales, I. Mina, L. Darwin, M. Alvares, S. Alonso, C. Plazas, E. (2007). Evaluación de Impacto En El SENA En El Capital Social.

Sen, A. (1996), La Calidad de Vida, Capitulo II Capacidad y Bienestar, México, Fondo de Cultura Económica.

Sen, A. (2000). Desarrollo y Libertad, Bogotá, D.C. Editorial Planeta Colombia.

SENA, Distrito Capital (2010)

http://distritocapital.sena.edu.co/titulada/presentaciones/012mercados/017_operaciones_comerciales.html, acceso septiembre 12 de 2012).

SENA, Distrito capital (2010).

(http://distritocapital.sena.edu.co/titulada/presentaciones/012mercados/019_gestion_contact_center.html, acceso septiembre 12 de 2012)

SENA, Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (1997), Bogotá, D.C. SENA.

Sistema Nacional de Formación Para El trabajo, Enfoque Colombiano. (2003). Bogotá, D.C. SENA.

Uqti g"Ctpfv."*3; :9+"õk o rnkecekqpgu" rctc"gn"vtcdclq {"nc" hqt o cek»p"gp"nc" h^a dtkec" fgn" hwwwtqö."
Sociología del Trabajo, Núm 1, Siglo XXI, Madrid.

Valles Martínez Miguel, (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social, Reflexión Metodológica y Práctica Profesional, Madrid, Editorial Síntesis, S.A.

Yamane Taro, (1979). ESTADISTICA, México DF.