

La formación en ética para los aprendices SENA, del programa de soldadura de productos metálicos y su pertinencia en el proceso de formación en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira Valle

Fernando Salas Portilla

Tutor

Jairo de Jesús Gutiérrez Henao

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias de la Educación

Especialización en Educación Cultura y Política

Palmira, 2020

Resumen Analítico Especializado - RAE	
Título	La formación en ética para los aprendices SENA, del programa de soldadura de productos metálicos y su pertinencia en el proceso de formación en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira Valle
Modalidad de trabajo de grado	Monografía
Línea de investigación	Filosofía y educación. La filosofía es aquella disciplina que intenta abordar lo que pretenda desde la totalidad, con racionalidad, busca encontrar los fundamentos de los entes que estudia; a su vez la ética es la especialidad de la filosofía que estudia al juicio moral, a lo correcto. El autor es docente de ética en el Sena, por eso la cercanía, con el tema y la línea de investigación; se intenta orientar el plan curricular de la formación en ética que en la institución se imparte.
Autores	Fernando Salas Portilla
Institución	Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD
Fecha	27 de mayo de 2020
Palabras claves	Formación profesional integral. Proyecto de formación, ética y moral, axiología, contractualismo
Descripción	Este documento presenta los resultados del trabajo de grado, realizado en la modalidad de monografía, bajo la asesoría del doctor Jairo de Jesús Gutiérrez Henao. Está inscrito en la línea de investigación en filosofía y educación de la Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU. Se basa en

	<p>la metodología de investigación documental, de corte cualitativo, con enfoque socio crítico y desde el paradigma naturalista. Fue realizado en Palmira Valle en el centro de biotecnología industrial del Sena; direccionado hacia el análisis de la formación en ética para los aprendices del programa de soldaduras en el periodo 2020</p>
Fuentes	<p>Para el desarrollo de la monografía se han utilizado entre otras las siguientes fuentes principales: Fuentes documentales sobre teoría ética; desarrollo y aprendizaje en adolescentes; decretos sobre funciones y competencias laborales; Ley General de Educación; planeación pedagógica del programa de ética; planes de trabajo de primer y segundo trimestre; guías de aprendizaje.</p>
Contenido	<p>Este trabajo está compuesto por los siguientes apartes introducción, planteamiento del problema, planteamiento, descripción del tema, formulación del problema, justificación, objetivos, objetivo general, objetivos específicos, marco referencial, antecedentes de la investigación, marco teórico, marco legal, desarrollo del tema educativo de indagación. Capítulo 1 Formación en ética en el Sena. Capítulo 2 El diseño y el desarrollo curricular. Capítulo 3 La pertinencia de diferentes sistemas éticos. Capítulo 4 El aprendizaje de la ética. Capítulo 5 La ética como favorecedora de inserción en el mercado laboral. Metodología, conclusiones, referencias, y anexos.</p>
Metodología	<p>Investigación documental, etnometodología; con enfoque mixto, y desde el paradigma naturalista</p>

Conclusiones	<p>La formación en ética, especialmente en ética profesional, se hace relevante en la construcción de una nueva ciudadanía; el conjunto de normas y principios que desde la ética se potencializan, se conceptualizan, se viven y practican; favorece el desempeño de los futuros técnicos profesionales sin importar en qué área se desempeñen.</p> <p>En el caso de los aprendices Sena, la gran mayoría es mayor de edad y en esas circunstancias la inculcación de valores y principios no está garantizada. Las éticas contractualistas favorecen el llegar a acuerdos de voluntades y a construir pactos de convivencia muy propios de los entornos laborales donde el trabajo en equipo se hace indispensable sin importar casi las desavenencias personales entre los participantes.</p> <p>El sector laboral donde deberán introducirse los futuros técnicos en soldaduras es el sector metalmecánico, lo que el mercado laboral espera de un recién egresado del Sena no es tanto la habilidad para realizar soldaduras de alta cualificación, sino que el nuevo trabajador demuestre competencias teóricas en su profesión y preponderantemente que se demuestre que se ha llevado a cabo una formación integral</p> <p>El plan curricular que para la formación en ética se ha diseñado y la ejecución de las actividades pedagógicas, son muy ambiciosos, desconocen las limitaciones de espacio y tiempo para desarrollarlas; por lo que se requieren ajustes que permitan alcanzar los objetivos.</p>
Referencias	Santos, C. y Lobo, N. (2011). <i>Psicología del aprendizaje</i> . Editorial USTA. Bogotá.

	<p>Barreto, C.; Gutiérrez L.; Pinilla, B. y Parra, C. (2006). Límites del constructivismo pedagógico. <i>educ. educ.</i>, 9(1):11-31.</p> <p>Briones, G. (2006). Teorías de las ciencias sociales y de la educación. Editorial trillas. Ciudad de México</p> <p>Franco Gallego, J.H. (2019). Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado estudiantil y remuneraciones. <i>educ. educ.</i>, 22(1):25-50.</p> <p>Garrido Vergara, L. (2011). Reseña de "La Teoría de la acción comunicativa" de J. Habermas. <i>Razón y Palabra</i>, 16(75):1-20</p> <p>González, L. (1994). <i>Ética Latinoamericana</i>. Editorial USTA Bogotá</p> <p>Ibarra Rosales, G. (2005). Ética y formación profesional integral. <i>Reencuentro</i>, (43):1-14</p> <p>Riesco, M (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. <i>Tendencias Pedagógicas</i>, (13):79-105.</p> <p>Tirado, J. (2004). Ética y educación de adultos: la tarea de educar en valores a personas adultas. <i>Revista glosas didácticas</i>. (11):155-161.</p>
--	--

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema.....	11
Descripción de la situación	11
Formulación del Problema	12
Justificación	13
Objetivos.....	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Marco Referencial	15
Antecedentes de la investigación	15
Marco Teórico	18
Marco Legal	26
Metodología	29
El diseño y el desarrollo curricular	30
Planeación de la formación	34
Guía de aprendizaje.....	37
Plan de trabajo.....	41
Análisis del programa de ética para los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle.....	45
La formación en ética en el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA.....	45
La pertinencia de diferentes sistemas éticos	46

El aprendizaje de la ética.....	52
La ética favorecedora de inserción en el mercado laboral	56
Propuesta de acciones que coadyuven en el buen desempeño laboral para el programa de ética para los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle	59
Ampliación tiempo de formación en ética	59
Aplicar la ética contractualista intersubjetiva o dialógica.....	59
Capacitación a los instructores	60
Desarrollo de un nuevo diseño curricular	60
Conclusiones y recomendaciones	62
Conclusiones	62
Recomendaciones.....	68
Referencias bibliográficas	71

Lista de tablas

Tabla 1. Competencias, conocimientos y habilidades del instructor de ética del SENA	31
Tabla 2. Planeación de la formación.....	34
Tabla 3. Guía de aprendizaje	37
Tabla 4. Plan de trabajo para la formación en ética.....	41

Introducción

Este trabajo hace una contribución pedagógica y experiencial para la revisión de la pertinencia de la formación en ética que actualmente se imparte en el SENA en el Centro de Biotecnología Industrial CBI en la ciudad de Palmira Valle; especialmente para los aprendices del programa de soldaduras.

En el desarrollo de la monografía aparecen temas sobre la definición de lo que se debe conceptualizar como ética, y sobre si esta formación en ética que actualmente se imparte en el Centro de Biotecnología Industrial, se adecua a los resultados esperados. En este trabajo se reflejarán el planteamiento de los objetivos, la justificación del trabajo, el marco referencial, la metodología utilizada y la identificación de las dimensiones de análisis o de las categorías de dichas dimensiones

La presente monografía se enfoca en encontrar el estado del arte sobre la formación en ética que se imparte en el Centro de Biotecnología Industrial en la ciudad de Palmira Valle, especialmente en lo que atañe a la planeación curricular, la guía de trabajo y el plan de trabajo. El trabajo se soporta en una copiosa documentación y hace un análisis reflexivo sobre los diferentes temas que se abordan, sin contar, como se había planeado inicialmente con información extraída de trabajo investigativo de tipo estadístico o de caracterización.

Se abordan asuntos en los cuales ayudan a esclarecer las ciencias de la psicología, especialmente la psicología del aprendizaje, la realidad del mercado laboral metalmecánico, la descripción de la actual formación en ética que se imparte, algunos tópicos de economía, como el concepto de valor agregado y principalmente sobre diferentes tipos de ética que se podrían implementar en la institución. Finalmente, se ofrecen alternativas para mejorar el currículo,

apuntando a que presente mayor pertinencia y enfocado a la realidad que se presenta en el entorno.

Planteamiento del problema

El problema que se ha identificado, consiste básicamente en que se ha notado que algunos de los empleadores de los aprendices del SENA, han manifestado su inconformidad con las competencias comportamentales, de algunos aprendices en la etapa práctica, o sea, cuando los aprendices concluyen su formación asistiendo a las empresas que les brindan patrocinio. Esta situación afecta a la institución, a las empresas, a la sociedad y al mismo aprendiz. Urge encontrar una formación en ética acorde a lo que el mercado laboral y la sociedad exigen reconociendo los contextos particulares que se presentan en la institución y principalmente en los aprendices.

Es principalmente por esta razón, que se ha considerado importante analizar desde la criticidad, los aspectos que se estiman relevantes para comprender la situación y/o para mejorar la formación en el componente ético, y una vez identificadas las posibles causas, proponer acciones de mejora, en este caso de ajuste, que permitan hacer converger la formación planeada, las necesidades de los empresarios y las realidades sociales, materiales, psicológicas y económicas de los aprendices.

Descripción de la situación

Con la política institucional del SENA que busca y exige la formación profesional integral para todos sus programas de formación, se han desarrollado planes curriculares que direccionan el aprendizaje con componentes temáticos transversales y competencias blandas que buscan que los futuros técnicos y tecnólogos egresados de la institución integren en su formación técnica y en sus propias vidas. En ese sentido, la formación profesional integral incluye un programa de ética que busca fortalecer esas competencias en los aprendices.

Así las cosas, el programa está cimentado en la formación en valores acudiendo a las actividades de aprendizaje activas que intentan construir desde los aprendizajes previos, una nueva cultura comportamental en cada uno de sus egresados. Sin embargo, la formación en ética se imparte a aprendices cuyas edades superan con frecuencia los diez y siete años, los cuales tienen ya un componente moral y cultural en sus vidas, que dificulta la asimilación de nuevos valores o la revisión emocional o racional de los mismos.

Por otra parte, el sector empresarial se ha mostrado reacio en muchos casos a acoger a los aprendices en su etapa práctica y no precisamente por falta de conocimientos en asuntos técnicos, los cuales se reconocen como buenos, sino, por falencias en asuntos comportamentales, de responsabilidad, de actitud y similares que ponen en tela de juicio la pertinencia de la formación en ética que la institución imparte.

Formulación del Problema

¿Es pertinente, para el buen desempeño laboral, la formación que en el área de ética se imparte a los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos del Sena en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle?

Justificación

El servicio Nacional de Aprendizaje SENA tiene dentro de su actividad misional cumplir con el papel que le corresponde al Estado de impartir formación, en este caso, formación para el trabajo y el desarrollo humano. El SENA ofrece programas de excelente calidad en muchas áreas del conocimiento, áreas que responden a las necesidades de cada región. En el caso particular que se estudia, se ha identificado que los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos, logran una formación bastante sólida en los asuntos técnicos y de habilidades para ejecución de las labores de soldadura, sin embargo, la formación que los empresarios y la sociedad requieren, exige superar los meros asuntos técnicos. Hoy en día, se hace más importante que los conocimientos o habilidades técnicas, los asuntos comportamentales y actitudinales de los técnicos, resultando esencial, la formación en valores, la capacidad de trabajar en entornos multidisciplinarios, la facilidad que tengan de integrarse en equipos de trabajo, la vivencia de comportamientos éticos, y sobre todo que los trabajadores demuestren responsabilidad y honestidad en sus quehaceres.

Se ha visto con gran preocupación que los empresarios, en algunas ocasiones, no acogen en la medida que se quisiera a los aprendices SENA; argumentando que los técnicos que contratan, si bien conocen de su oficio, no responden a lo que de ellos se espera como seres íntegros, confiables y responsables.

En este orden de ideas, se hace claro que la formación en ética que se imparte en la institución requiere, cuando menos, ser analizada para identificar posibles falencias en el proceso y desde allí hacer los ajustes y mejoras que ayuden a lograr una mejor formación profesional integral. Para lograrlo se hace necesario un estudio profundo de cada uno de los componentes que intervienen en el asunto: programa, diseño curricular, intensidad horaria, técnicas didácticas.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la pertinencia de la formación en el área de ética y su incidencia en el buen desempeño laboral, de los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos, que se imparte en el Sena, en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle

Objetivos específicos

Conocer la planeación curricular, la guía de aprendizaje y el plan de trabajo del programa de ética que se imparte a los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos, en el centro de Biotecnología Industrial de Palmira Valle

Realizar un análisis del programa de ética que se imparte a los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos, en el centro de Biotecnología Industrial de Palmira Valle

Proponer acciones de mejora que coadyuven en el buen desempeño laboral para el programa de ética que se imparte a los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos, en el centro de Biotecnología Industrial de Palmira Valle

Marco Referencial

Una de las más importantes industrias de la región del Valle del Cauca es la metalmecánica, la cual requiere de mano de obra especializada en labores de soldaduras, bien porque estas empresas se dediquen a la construcción, el mantenimiento o la instalación de equipos, tuberías, estructuras o tanques que son intervenidos con procesos de soldadura. La industria metalmecánica requiere ingentes cantidades de operarios para atender sus proyectos. Además, las industrias que no se dedican a esta especialidad, es decir, que no se dedican a las labores de metalmecánica en sus procesos productivos, requieren para sus propios mantenimientos, reparaciones o para sus proyectos de expansión, de técnicos que tengan la formación en estas labores, siendo estas empresas de otros sectores, también importantes fuentes de empleo para los soldadores y en general para trabajadores de la industria metalmecánica

Con esta premisa, el SENA de la regional de Palmira, Valle, imparte formación en esta área de gran demanda de mano de obra, con su programa de técnico en soldaduras de productos metálicos. Sin embargo, se ha notado que los aprendices SENA se han visto rechazados en las empresas que deben acogerlos por asuntos comportamentales y actitudinales. Es importante identificar entonces si la formación en ética que se imparte en la institución está cumpliendo su papel de construcción de nuevos estilos o formas de comportamiento más acordes con lo que la sociedad espera y con lo que la vida laboral exige, o requiere ajustes curriculares y pedagógicos que coadyuven a la consecución de la formación profesional integral, la cual, es la principal misión del SENA.

Antecedentes de la investigación

La necesidad de abordar los temas de formación en ética para estudiantes del SENA había sido previamente promovida por Jaramillo (2019); sobre los valores que se perciben concluye:

Los valores son importantes en el desarrollo de los estudiantes, esto como parte del diario vivir y de la formación que deben recibir, para fortalecer las relaciones de comunicación, entre las personas, principalmente entre quienes tienen a su cargo el futuro profesional del país (p. 18).

Resalta Jaramillo (2019) la importancia de la formación en ética para lograr el éxito profesional, previene eso sí, que los instructores deben mostrar liderazgo y capacitarse continuamente para que la práctica de la enseñanza-aprendizaje sea más activa y que los aprendices asimilen el conocimiento para la vida y no solo para el momento.

En esa línea o al menos paralelamente, Franco (2019) apunta la importancia de la formación en habilidades blandas, soporta la idea de que la educación genera valor agregado para los jóvenes, es decir los aproxima al entorno laboral con mejores posibilidades de remuneración, sin saber exactamente, cómo la formación en valores pueda impactar la remuneración, cabe pensar que ese tipo de habilidades facilitan la contratación y la permanencia en las empresas.

Franco (2019) afirma:

No existe claridad sobre el reconocimiento que el mundo del trabajo hace del rendimiento académico de los estudiantes -mediante la respectiva remuneración-, atribuible a condiciones tales como su disciplina, su responsabilidad, su talento, su compromiso, en síntesis, al rendimiento académico derivado de sus “habilidades blandas” (p.28).

Resalta Franco (2019) la importancia de la formación en habilidades blandas, afirma que esta formación no solo aplica para el mundo del trabajo sino para la sociedad y estas habilidades permiten afrontar grandes retos en cualquier escenario, concretando “la resiliencia estudiantil, fundamentada en el concepto de habilidades blandas y medida por el VAE [Valor Agregado de la Educación], puede aportar a la comprensión, seguimiento y construcción de ese potencial y esa dinámica” (p.37).

Sobre la competencia, promover la interacción consigo mismo, con los demás y con la naturaleza, donde se encuentra inmersa la formación en ética, Mojica (2014) permite reconocer la importancia de la formación en valores que imparte el SENA, exalta principalmente el valor de la responsabilidad y los beneficios que ella trae:

Tener una profesión no es solo tener títulos o grados si no tener un compromiso con lo que hacemos con lo que somos y con los demás, es saber utilizar y enseñar lo que aprendimos en el proceso para ser un profesional, es tener una responsabilidad consigo mismo y con lo la actividad que realizamos, no solo para obtener una remuneración, sueldo o reconocimiento, es algo que hacemos para sí mismo y para tener la tranquilidad y la serenidad del trabajo bien hecho (p.4).

La ética que se imparte en la institución a pesar de no ser universitaria, si se considera de nivel superior, de allí la necesidad de buscar referentes del tema. Con el profesor López (2013) se comprende que la finalidad de los estudios universitarios va más allá del mundo del trabajo, a pesar de lo importante que este es, si se prepara solamente para el trabajo específico, la educación cae en una esfera técnica–cognitiva donde esa instrumentalización hace que primen la eficiencia y la eficacia. Lo que se pretende entonces es enfrentar los saberes propios de cada disciplina con los contextos sociales, económicos y culturales propios de los seres humanos. López (2013) afirma que:

Los datos son alarmantes cuando observamos que los espacios dirigidos por profesionales egresados de las universidades se han convertido en generadores y reproductores de estos males que lastiman a los individuos y a la sociedad, a pesar incluso de que los profesionales afirman abanderar un proyecto democrático (p.17).

La formación que el SENA imparte, es eminentemente una educación para el trabajo y el desarrollo humano, se promueve y practica la formación profesional integral. Al respecto, Ibarra (2005) plantea que la ética prefiere ante cualquier otro interés, el sentido social que tengan las

profesiones que es el de ofrecer los bienes y servicios que la sociedad demande. Dice la autora que en el ejercicio de la profesión es donde se encuentra el camino de la realización porque las aportaciones a la sociedad conllevan el desarrollo de las propias capacidades y en este entorno la ética contribuye a mejorar las condiciones profesionales y humanas. En ese sentido, la ética es más que prohibiciones y deberes, si no, que impulsa y guía acciones para el beneficio de la sociedad. Ibarra (2005) confirma lo expresado por Ibarra al definir que “la ética profesional, como toma de conciencia moral, permite que el profesionista asuma el compromiso y la responsabilidad de contribuir a través de su práctica profesional a mejorar y elevar las condiciones de vida de una sociedad” (p. 4).

Marco Teórico

Con Briones (2006) se hace una aproximación al tópico de la investigación en las ciencias sociales, dice el autor que cualquier investigación debe estar anclada en la realidad empírica, entendiendo por realidad empírica la vida social de las personas, cómo esta vida se desarrolla en la cotidianeidad, esto deriva en que las realidades deben ser respetadas y este principio significa hacer el mínimo de supuestos sobre la realidad al ejecutar el trabajo.

En ese sentido, se debe distinguir la posición que se debe tomar al empezar y desarrollar un trabajo de investigación que se pretenda serlo, la realidad social y la misma investigación deben ser percibidas sin ningún tipo de prejuicios ni teleológico ni axiológico.

Podrá esto interpretarse como contrario al paradigma naturalista, pero no hay tal, puesto que una cosa es la intencionalidad del investigador y otra la realidad que el trabajo puede arrojar.

Si se pretende una reflexión sobre la formación en ética para aprendices del programa de soldadura en el área de ética, justo es, que se conceptualice sobre lo que realmente se debe entender por ética.

Para empezar, González (1994) explora los diferentes tipos de ética y aclara las diferencias entre la ética y la moral: “una cosa es la moral, manifestada en las costumbres y normas de comportamiento y otra diferente es la teoría que la estudia. A esta teoría le denominamos ética” (p. 26). Explica que la moral es la vivencia de los valores desde la costumbre, esto implica que la moral sea cultural, es decir que la moral es lo que una determinada cultura tipifica como bueno o malo, pudiendo coincidir en esas apreciaciones una con otra cultura, o tener normativas morales opuestas, o que una apreciación moral en una cultura sea irrelevante en otra, así las cosas, la moral está definida por los usos, los hábitos y las costumbres propias de cada cultura. La ética a su vez es eminentemente racional, constituye la reflexión filosófica sobre la moral y sobre las costumbres, es en otros términos la teoría de la moral.

Entre los tipos de ética, distingue González (1994) la ética de las virtudes o eudemonismo donde se aspira a la felicidad mediante la práctica de las virtudes, sus principales representantes son Aristóteles y Tomás de Aquino; la ética epicureista o hedonismo que busca la felicidad a través del placer, su principal representante es Epicuro; el estoicismo, que pretende que el hombre viva de acuerdo a las leyes del universo, practicando la indiferencia y la imperturbabilidad, representada especialmente por Zenón y Séneca; la ética neoplatónica que es una mezcla de platonismo con cristianismo y consiste en la unión mística con Dios mediante la contemplación de los apetitos y la contemplación; el platonismo, representado por Plotino; la ética kantiana o del deber, consistente en la voluntad de cumplir el deber, su figura máxima es Kant; el utilitarismo o benthamismo, busca la felicidad a través del placer y rechazando el dolor, se tiene como bueno lo que es útil, entre sus principales autores están Bentham y Stuart Mill; la ética del súper hombre, que pregona que la verdadera moral es la de los señores la cual consiste en fomentar la voluntad de poder y se opone radicalmente a la moral judeo-cristiana de los

esclavos esta ética fue desarrollada por Nietzsche; ética marxista que busca acabar con la alineación social comprometiéndose en las luchas de la revolución socialista y se dirige a la implementación del comunismo, esta corriente es autoría de Marx y Lenin principalmente; ética axiológica, donde el bien se encarna en el valor moral, a su vez los valores plasman ideales de perfección, esta ética fue desarrollada por Scheler y Hartmann; ética de la liberación, fundamentada en la eliminación de la opresión de los pueblos enfrentando las “totalidades” de los sistemas Dussel es una de sus figuras más prominentes; ética comunicativa, que parte de la autonomía de cada persona, de la igualdad entre todas personas y donde se hace importante establecer normas morales a través del consenso, esta ética es llamada contractualista y busca los acuerdos a través del diálogo, está representada por Apel, Habermas y Adela Cortina principalmente; y finalmente González (1994) muestra la ética cristiana o moral cristiana, que pregona la hermandad de los hombres y que afirma que la perfección se encuentra mediante la participación de la vida de Dios, cumpliendo su voluntad obedeciendo sus mandamientos.

Esta diferenciación es relevante porque desde allí se entiende que la ética que se imparte actualmente en el SENA es Axialógica y esta realidad requiere análisis e interpretación si se busca encontrar la pertinencia de la formación en ética que se imparte a los aprendices.

La ética contractualista o de acuerdos aparece como una potente herramienta para la formación en ética y para el ejercicio de las profesiones, si bien es cierto que la cultura preponderante afecta en gran manera las decisiones en cuanto a asuntos de principios o valores se requieran, al final la racionalidad y la intersubjetividad son quienes ordenan la acción.

La cultura determina con mucho la acción y cómo los individuos desarrollan sus maneras propias de ser, de actuar, de comunicarse, el comportamiento entonces se determina en mucho desde la intersubjetividad:

En esta idea reside lo que Habermas va a llamar como “mundo de la vida”, que se compone de tres aspectos: la cultura, la sociedad y la personalidad, cada uno de los cuales hace referencia a pautas interpretativas o suposiciones sobre cómo la cultura ejerce una influencia sobre la acción, sobre cómo se van estableciendo pautas determinadas en las interacciones sociales de los sujetos y finalmente, como se estructura un modo de ser de los individuos (Garrido, 2011, p.7)

La ética moderna debe ser en todo caso contractualista, es decir, una ética que recurra a los consensos y al diálogo, las necesidades actuales de la sociedad y de la civilización, máxime en entornos globalizados donde difícilmente se aceptan para el comportamiento, imposiciones culturales casi que de ningún tipo.

Burguete (2018) del Observatorio de Ética de la Universidad de Valencia, acerca de la ética de mínimos, expresa que “la herramienta propia de la ética mínima es el consenso, que exige de sus interlocutores un a priori ético irrenunciable: la aquiescencia con la validez intersubjetiva de la norma que obliga a mantener los acuerdos alcanzados” (p. 1). Esta cita apoya la idea de que los comportamientos consensuados deben ser respetados toda vez que no se generan por imposición sino por acuerdos.

El marco teórico requiere precisión, también el marco conceptual y debido a que la ética es una especialización de la filosofía. Ferrater (1980) explica que solamente existe una historia de la ética dentro de un marco de historia de la filosofía, teniendo en cuenta que, aceptando esta posición, la historia de la ética trae enormes problemas por la cantidad de sistemas morales y por la difícil delimitación entre unos y otros que son exactamente los objetos de estudio o reflexión de la ética. Esta situación ha llevado a que los historiadores de la ética limiten su estudio únicamente a las ideas de carácter moral que tengan base filosófica, o sea que, en vez de darse

simplemente por supuestas, sean examinadas en sus fundamentos, es decir, que sean filosóficamente justificadas.

Ferrater (1980) manifiesta:

No importa que para el caso que la justificación de un sistema de ideas morales sea extra-moral, (por ejemplo, que se base en una metafísica o en una teología) lo decisivo es que haya una explicación racional de las ideas o de las normas adaptadas (p. 1058).

El autor distingue claramente entonces el quehacer de la ética y lo diferencia radicalmente de la moral, en el sentido de que, sin fundamentación filosófica, las costumbres, sin importar su origen, no alcanzan a convertirse en teorías éticas.

Sobre el aprendizaje de valores en los adolescentes, Santos y Lobo (2011), explican que la necesidad del estudio de los valores nace del hecho que las cosas y las acciones no son indiferentes, sino que, frente a ellas las personas toman determinada posición y desde esa posición se emiten juicios de valor. En esa línea se sostiene que la exaltación personal de valores en el proceso educativo tiene un papel decisivo, ya la explicación del bajo rendimiento de los alumnos únicamente por problemas cognitivos o asuntos emocionales ha quedado superada. La claridad en los valores, entendiendo este término como la manera como una persona ha decidido utilizar su vida, permite que la persona sea congruente y viva orientada, es decir, que sepa lo que quiere de la vida y cómo debe hacer para conseguirlo; estas personas son llamadas positivas, entusiastas o determinadas, a su vez, las personas que carecen de claridad tienen enormes dificultades para relacionarse con las personas y con las cosas, la confusión personal es permanente, estas personas son llamadas apáticos, irracionales o confusos y suele suceder que cada uno ha aprendido un estilo de conducta particular que compensa el no saber cómo debe ser enfocada la dinámica del grupo circundante (Santos y Lobos, 2011).

Continúan Santos y Lobo (2011) explicando la importancia que desde el punto de vista educativo tiene el hecho de que exista un proceso de valoración, que se puede analizar por etapas, a propósito, escriben:

La idea de proceso nos habla de algo que puede enseñarse. Puede enseñarse a valorar, a descubrir y reconocer los valores paulatinamente. Puede enseñarse a jerarquizar los valores según su nivel y su importancia para la vida personal. Sin perder de vista – y esto es muy importante- que podemos valorar cosas sin valor objetivo o de escaso valor, y que viceversa, podemos no valorar cosas henchidas de valor (p. 98).

Los alumnos, según Santos y Lobo (2011), en situaciones apropiadas se comportan con suficiente congruencia, de tal forma, que se puede afirmar que se mantiene un valor. El estar motivado es un elemento importante en la conducta de valoración, no por el deseo de cumplir u obedecer, sino por el compromiso de los estudiantes con los valores subyacentes que orientan la conducta que tiene tres momentos importantes. El primero, es la aceptación de un valor, que consiste en asignarle un valor a un fenómeno, conducta u objeto; en este caso, el sujeto es suficientemente constante como para que las otras personas puedan identificar el valor, además el sujeto está suficientemente comprometido con el valor de tal suerte que le es posible identificarse con él. El segundo momento, es la preferencia por un valor; en este caso el compromiso con el valor impulsa a perseguirlo, buscarlo, quererlo, investigarlo y vivirlo. En tercer lugar, está el compromiso, que implica que, desde lo que se tiene convicción y certeza, se ayuda a describir el nivel de conducta que se propone (Santos y Lobo, 2011).

Sobre los conceptos, se afirman que estos pueden ser concretos o abstractos, sin embargo, estos deben tener atributos que permitan definirlos. Para la enseñanza de los conceptos se hace importante incluir y proporcionar ejemplos simples y complejos. De todas maneras, los alumnos primero deben aprender a discriminar y comprender conceptos subordinados y estar en un nivel

apropiado de desarrollo. Con respecto al papel que en la formación debe jugar el maestro, se dice que este debe jugar un rol activo, es decir de facilitador. Este facilitador debe ayudar a establecer el clima de aprendizaje, ayudar a los alumnos a interpretar sus objetivos, ayudar a cada estudiante a utilizar sus propios impulsos y objetivos, ofrecer un amplio rango de recursos para el aprendizaje, aceptar las opiniones de los estudiantes y especialmente aceptar a los estudiantes sin ningún tipo de discriminación (Santos y Lobo, 2011).

En lo que refiere al papel de la familia en la formación como ciudadanos, se reconoce que la familia es fundamental en el desarrollo cognitivo y emocional de los jóvenes, desde allí se aprende la responsabilidad social. Docal, Fajardo, Arciniegas y Monastoque (2018) aseguran que es el primer entorno donde el ser humano aprende a comportarse e interactuar con el otro.

Se entiende pues que la familia es fundamental en el desarrollo cognitivo y emocional de los jóvenes, desde allí se aprende la responsabilidad social. Docal, Fajardo, Arciniegas y Monastoque (2018) investigan sobre el mayor pico de vulnerabilidad en los adolescentes y encuentran que este se da hacia los 15 y 16 años y se observa con claridad que la familia, es fundamental en la maduración cerebral, la familia entonces aporta a la disminución de la vulnerabilidad. La realidad social es entonces plural, dinámica y se construye socialmente a partir de interpretaciones de los entornos familiares, sociales, culturales etc.

La familia se constituye, sin importar su estructura, en un espacio de socialización en el que hay intercambios afectivos, emocionales, además de prácticas generadas por la vivencia de los diferentes valores, los cuales son extrapolados a la sociedad (Docal, Fajardo, Arciniegas y Monastoque, 2018)

Los aprendices del programa de soldadura tienen edades que los sitúan entre adolescentes y adultos, los rangos de edades son amplios, ello obliga a explorar asuntos relacionados con la

educación para adultos. No hay consenso si es posible educar en valores a personas adultas, al respecto Tirado (2004) apunta:

En este contexto, pensar lo que significa educar en valores a personas adultas en una sociedad que, como la nuestra, se dice democrática y tecnológicamente desarrollada resulta, cuando menos, problemático. Si a ello unimos la actual conciencia de crisis de valores existentes y la falta de consenso sobre qué valores y cómo se deben transmitir, parece tornarse en una tarea harto complicada, aunque merece la pena intentarlo (p. 155).

El autor dice que, en las sociedades complejas y diversas, la mayoría de los problemas que se consideran verdaderamente importantes no se solucionan solamente con un abordaje técnico o científico, sino que esas situaciones requieren reorientación ética de los principios reguladores. La pedagogía evoluciona de manera más lenta que los cambios sociales y que el dominio de la tecnología y la ciencia en cuanto tienen repercusión en las personas, no se puede confundir ni convertir, sin embargo, la urgencia de dar formación en valores, con las de dotar a los alumnos adultos de destrezas necesarias para resolver problemas personales o sociales que pueden desfavorecer las conductas adecuadas. Es entonces prioritario integrar “los conocimientos, las habilidades y los sentimientos como cimiento psicológico del comportamiento ético” (Tirado 2004, p.158)

Referente a la formación por competencias que es la que justamente se ha planeado y se desarrolla en el Sena, Riesco (2008) dice que una competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad laboral, así se aleja la capacidad probable de ejecutar una labor de la capacidad real y demostrada de realizar dicha labor. Según el autor, una competencia también se puede definir como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, de acuerdo a las exigencias del empleo y de la producción. Una persona

cualificada es alguien que se ha preparado para realizar un trabajo y que cumple con todos los requisitos de su puesto de trabajo.

La empleabilidad depende de las competencias, se pretende que las competencias entonces tengan estas características: contribuir a evaluar los resultados, ayudar a las personas a enfrentarse a las demandas importantes en una amplia variedad de contextos y ser importantes no tanto para los especialistas como para el público en general (Riesco, 2008).

Citando a la OCDE, Riesco (2008) comparte lo que se entiende como competencia “capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de formalidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales” (p. 88).

El modelo pedagógico del SENA es el constructivista, sobre el constructivismo Barreto, Gutiérrez, Pirilla y Parra (2006), afirman que en él se plantean dos cosas: prime que el conocimiento no se recibe pasivamente ni a través de los sentidos, no por medio de la comunicación, sino que el conocimiento se construye activamente por el sujeto cognoscente; segunda, el constructivismo, dicen los autores, se constituye como una teoría del conocimiento activa, que parte del principio de que el conocimiento entiende que la función de la cognición es adaptativa y sirve a la organización del mundo experiencial del sujeto. El constructivismo recoge la idea de que el conocimiento es algo que construye el sujeto. “La opción constructivista al rechazar la posibilidad de una verdad única lleva consigo una declaración a favor de la diversidad y la tolerancia” (Barreto, Gutiérrez, Pirilla y Parra, 2006, p. 28).

Marco Legal

La educación es un pilar fundamental del Estado y de la sociedad, de allí que se hace importante resaltar la preponderancia que desde la Constitución Nacional y la ley se le da a este

aspecto. La Constitución Política de Colombia muestra la relevancia que desde la Carta Magna se le da a la educación como “un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura” (Constitución Política de Colombia, 1991, art.67).

Por otra parte, se tiene en cuenta que en Colombia la educación no formal se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la Ley General de Educación o Ley 115 de 1994. Respecto de la educación esta ley indica que:

Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria (Congreso de Colombia, 1994, art. 37).

Ahora, para comprender la misión del SENA, es necesario revisar la Ley 119 de 1994 que dice:

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Congreso de Colombia, 1994, 1994, art. 2°).

En su página Institucional, el SENA explica su identidad:

El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las

empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados (Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, 2020).

En esta cita se vislumbra la intencionalidad de la institución y se va creando la realidad del fenómeno que se estudia.

Por último, con la Resolución 1458 de 2017 se actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales, indicando el quehacer de los instructores que imparten formación en ética.

Metodología

Para desarrollar esta monografía se partió de un previo intento de trabajo de investigación sobre el mismo tema el cual quedó truncado por razones de la emergencia social, económica, sanitaria y ambiental, que para la fecha de este trabajo atraviesa Colombia.

La investigación inicial derivó, de un proyecto de investigación de tipo mixto a una de corte eminentemente documental.

El paradigma que se ha seleccionado es el naturalista donde se incorporan los valores y los marcos de referencia del investigador.

El método seleccionado es el estudio de caso evaluativo que implica la descripción, la evaluación y el juicio valorativo basado en la observación de procesos.

De acuerdo a las circunstancias por las que atraviesa el país, las fases fueron modificadas y el cronograma comprimido. Las fases en que se ha debido acomodar la monografía son principalmente cuatro: planteamiento de la situación problemática, acopio documental para construir marcos de referencia y teóricos, análisis de documentos y conclusiones.

El diseño y el desarrollo curricular

De acuerdo con la resolución 1458 de 2017, se describe la red institucional que para este caso es la red de integralidad de la formación, así como el área temática donde se integra la formación en ética dentro del programa de formación en la institución, esta área se denomina Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia y en ella confluyen las especialidades de ética y medio ambiente, de acuerdo a esta resolución, el propósito general es el de impartir formación profesional integral, de conformidad con los niveles de formación y modalidades de atención, políticas institucionales, la normatividad vigente y la programación de la oferta educativa y las funciones principales que debe cumplir un instructor en esta área son de forma sucinta y resumida principalmente:

- Planear procesos formativos que respondan a la modalidad de atención, los niveles de formación, el programa y el perfil de los sujetos en formación de acuerdo con los lineamientos institucionales.
- Participar en la construcción del desarrollo curricular que exige el programa y el perfil de los sujetos en formación, ejecutar los procesos de enseñanza y aprendizaje para el logro de los resultados de aprendizaje definidos en los programas de formación y de acuerdo con el desarrollo curricular relacionado
- Evaluar los aprendizajes de los sujetos en formación y los procesos formativos de acuerdo con los procedimientos y lineamientos establecidos
- Participar en el diseño curricular de programas de formación profesional conforme a las necesidades y participar en proyectos de investigación aplicada técnica y/o pedagógica.

Con respecto a las competencias laborales, la resolución 1458 de 2017 aclara que entre otras y especialmente las que se direccionan específicamente al área de ética se conocen como:

- Competencias funcionales y conocimientos básicos.
- Conocimientos técnicos y comunes.
- Habilidades generales y específicas requeridas.

En la tabla 1 se clasifican las competencias, conocimientos y habilidades del instructor de ética del SENA.

Tabla 1. Competencias, conocimientos y habilidades del instructor de ética del SENA

Competencias	Conocimientos	Habilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Estructura del sistema educativo nacional; formación profesional: definición institucional, fundamentos y características. - Contexto social, productivo y tecnológico para la formación profesional: caracterización del sector, análisis funcional, planes de desarrollo nacional, regional, territorial y sectorial. - Sujeto de formación: Características sociales y económicas, estilos y ritmos de aprendizaje. - Interacción con el sujeto de formación: comunicación, asesoría, acompañamiento, mejoramiento pedagógico. - Diseño curricular: marco conceptual, características y tipos según niveles de formación, metodologías, procesos y procedimientos, estructura, competencias, capacidades, conocimientos, configuración de perfiles de ingreso y egreso. - Desarrollo Curricular: definición, características y elementos según niveles de formación, instancias, secuenciación didáctica, ordenamiento de actividades y productos; 	<ul style="list-style-type: none"> - Teorías sobre la evolución del universo, la tierra y el origen de la vida. Origen y evolución del ser humano. - Concepto de calidad de vida, teorías de necesidades humanas - Habilidades de pensamiento: Análisis-síntesis, Inducción-deducción, Pensamiento lineal, Pensamiento lateral - Concepto de: desarrollo de la conciencia moral, principio, valor, derecho, deber. - Principios de autonomía, libertad y responsabilidad, inviolabilidad y dignidad de la persona - Escala de la autoestima: conocimiento, concepto, 	<p>Generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interrelaciona los elementos y referentes de la planeación pedagógica. - Trabaja con otros de forma conjunta y cooperativa. - Comparte la experticia técnica en la consecución de los objetivos del equipo - Utiliza herramientas pedagógicas y didácticas que respondan a la población sujeto, modalidad de atención y nivel de formación. - Expone información y conocimiento de forma clara, directa, concreta y asertiva. - Genera condiciones para el desarrollo de interacciones favorables para el proceso formativo en un clima de comprensión, afecto y respeto mutuo. - Asume el rol de orientador y guía de un grupo o equipo de trabajo.

Competencias	Conocimientos	Habilidades
<p>didácticas de la formación: definición, tipos y características según población sujeto, niveles de formación y modalidades de atención;</p> <p>– Planeación didáctica: lineamientos, referentes, elementos, principios, productos, condiciones (espacio educativo, número de personas, tiempos de formación, asesoría y acompañamiento); materiales y recursos didácticos (definición, características, clases, y aplicaciones).</p> <p>– Pedagogía para la formación profesional: modelo y estrategias; proceso de enseñanza y aprendizaje: características, elementos, ambiente educativo, procedimiento, instancias y contexto de la especialidad a impartir; manual de enseñanza y aprendizaje en la formación profesional.</p> <p>– Evaluación del aprendizaje: Definición, principios, propósitos, tipos (diagnóstica, formativa y sumativa) características (según población sujeto, modalidad de atención y nivel de formación); técnicas e instrumentos;</p> <p>– Evaluación de la formación (proceso, producto e impacto): definición, propósito, técnicas e instrumentos; investigación aplicada, técnica y pedagógica: definición, características, tipos, metodología, métodos, técnicas y procedimientos.</p> <p>– Formulación y planteamientos de problemas; informática aplicada al proceso de formación</p>	<p>evaluación, aceptación, respeto y estima.</p> <p>– Fundamentos de la personalidad. Misión y visión de vida. Iniciativa y creatividad.</p> <p>– Criterios y estrategias para elaborar metas personales.</p> <p>Conceptos de: Grupo, Equipo, Cooperación, Solidaridad, Comunicación asertiva, - Liderazgos, tipos de liderazgo.</p> <p>Características de los líderes.</p> <p>– Roles</p> <p>– Toma de decisiones</p> <p>– Técnicas de resolución de conflictos.</p> <p>– Fundamentos para el trabajo en equipo: concepto importancia, ventajas y desventajas, características y tipos de equipo.</p> <p>– Tolerancia. Compromiso. Responsabilidad.</p> <p>Cumplimiento</p> <p>– Orientación a resultados; orientación al usuario y al</p>	<p>– Valora los avances y logros en el proceso formativo.</p> <p>– Retroalimenta permanentemente a otros frente a las situaciones que se presentan en el aprendizaje o en el proceso formativo y plantea alternativas</p> <p>– Interpreta las realidades del entorno, las reflexiona, las valora y las integra en los procesos y productos de la formación.</p> <p>– Desarrolla conceptualmente ideas de manera argumentativa.</p> <p>– Aplica herramientas metodológicas para el desarrollo de proyectos de investigación técnica y pedagógica.</p> <p>Específicas</p> <p>– Capacidades lingüísticas, interpretativas, argumentativas y propositivas.</p> <p>– Capacidad para interpretar y comprender sistémicamente la realidad política, social, cultural y económica colombiana.</p> <p>– Capacidad para comprender, interpretar y armonizar los fenómenos tecnológicos y sociales, asumiendo</p>

Competencias	Conocimientos	Habilidades
profesional: fundamentación y operación en su desempeño laboral. – Sistema integrado de gestión para la formación profesional Sena definición, componentes, relaciones, procesos, procedimientos e instrumentos, marco normativo.	ciudadano, transparencia y compromiso con la Organización	posiciones objetivas y crítico-constructivas. – Habilidad para solucionar problemas y conflictos de intereses en los grupos. – Capacidad de liderazgo para realizar trabajo interdisciplinario. – Visión holística de las relaciones naturaleza-cultura.

Fuente: Resolución 1458 de 2017

Como requisito de experiencia, una de las alternativas que se ofrece es contar con veinticuatro meses de experiencia relacionada distribuida así: doce (12) meses de experiencia relacionada con el ejercicio de la interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia y doce (12) meses en docencia.

Como puede notarse, la resolución 1458 de 2017, ha hecho un esfuerzo por lograr la calidad, experticia y excelente formación de los instructores que deben impartir la formación integral profesional en el área de ética, esto redundará en la obtención de los resultados. Se puede afirmar, para el caso de los instructores de ética en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira los cuales han sido seleccionados por concurso de méritos y que además debieron enfrentar exigentes pruebas comportamentales, funcionales y técnicas pedagógicas, que la formación podrá darse sin mayores problemas desde el componente docente. Hace falta revisar si las posibles dificultades en la materia son fruto de la planeación pedagógica que para tal efecto se ha construido.

Planeación de la formación

Para el desarrollo curricular de la competencia promover la interacción consigo mismo, con los demás y con la naturaleza, en el componente ético, se ha desarrollado una planeación, la cual ha sido elaborada por los instructores del área; y es la planeación con la que se está desarrollando el programa; a continuación, en la tabla 2, se presenta un extracto de dicha planeación con información relevante para el desarrollo de la presente monografía.

Tabla 2. Planeación de la formación

Resultados de aprendizaje	Actividades de aprendizaje a desarrollar	Estrategias didácticas activas	Criterios de evaluación	Descripción evidencia de aprendizaje
Generar procesos autónomos de trabajo colaborativo permanente, fortaleciendo el equilibrio de los componentes	Analizar e identificar el estilo particular de aprendizaje de cada aprendiz, de acuerdo al test de Kolb	Taller individual de reconocimiento del estilo de aprendizaje de cada aprendiz, previas indicaciones del instructor. En modalidad virtual no se entregarán los documentos	Entrega la actividad completamente desarrollada.	Presenta el test de kolb completamente diligenciado, de acuerdo a las indicaciones y con la revisión por parte del instructor
racionales y emocionales orientados hacia el desarrollo humano integral	Reconocimiento de saberes previos. Se busca explorar los conocimientos del grupo sobre los conceptos de ética, moral, valores, justicia, leyes, trabajo en equipo	Taller grupal de reconocimiento de saberes previos, En modalidad virtual solo se hará conversatorio sobre el tema	Entrega la actividad completamente desarrollada. Se socializan los conceptos que se han explorado	Presenta en grupo de trabajo colaborativo lo que pueden conceptualizar sobre los valores y conceptos sugeridos

Resultados de aprendizaje	Actividades de aprendizaje a desarrollar	Estrategias didácticas activas	Criterios de evaluación	Descripción evidencia de aprendizaje
	Elaborar en grupo el pacto de convivencia con base en los documentos propuestos: Reglamento del aprendiz, código de ética y conversatorios	Trabajo en subgrupos, deben pactar compromisos con su aprendizaje, los compañeros, la institución, los ambientes, los instructores y otros que consideren	Entrega la actividad completamente desarrollada. De acuerdo con las exigencias que se han propuesto	Presenta el grupo el pacto de convivencia, el cual debe ser interiorizado, conciliado, socializado y firmado por el vocero, el gestor y el instructor de ética
	Realizar taller sobre dilemas éticos. Construir situaciones hipotéticas donde se requiera la conciliación, la solución de conflictos, y el trabajo en equipo	Trabajo en subgrupos, deben solucionar situaciones problémicas donde se presenten dilemas éticos y diversidad de opiniones, deben construir documentos donde se evidencien los acuerdos. Se realizan actividades didácticas como mesas redondas, juego de roles, conversatorios. etc.	Entrega la actividad completamente desarrollada. De acuerdo con las exigencias que se han propuesto. Se muestra asertivo, respetuoso, empático, responsable y muestra madurez	Conocimiento, desempeño y producto. Presentan evaluación individual de conocimiento, entregan cartelera sobre dilemas éticos y muestran buen comportamiento y actitud positiva en la ejecución de las labores asignadas

Resultados de aprendizaje	Actividades de aprendizaje a desarrollar	Estrategias didácticas activas	Criterios de evaluación	Descripción evidencia de aprendizaje
Interactuar en los contextos productivos y sociales en función de los principios y valores universales	Clases magistrales sobre valores, la ética, la moral, la ley, la justicia, la política, la economía la sociedad, la globalización. Elaboración de un diccionario de ética y hacer exposiciones sobre los constructos ético filosóficos que determinan la convivencia en una cultura de paz.	Trabajos en pequeños grupos colaborativos, deben investigar, interiorizar, socializar y luego con la orientación del instructor, consolidar los conceptos y principios	Asiste puntualmente a todas las actividades, muestra compromiso y responsabilidad, presenta evidencias de trabajo colaborativo	Conocimiento, desempeño y producto. Presentan una maqueta, donde se pueda reflejar los valores y principios seleccionados, se socializa lo investigado y se demuestra el trabajo en equipo, la solución de conflictos y el reconocimiento del otro
Redimensionar permanentemente su proyecto de vida de acuerdo con las circunstancias del contexto y con visión prospectiva	Realizar taller sobre autoestima y reconocimiento de valores y principios universales, construye su biografía básica y se proyecta como ciudadano libre, responsable y comprometido con la sociedad.	Trabajo individual, se socializa lo construido al grupo	Asiste puntualmente a todas las actividades, muestra compromiso y responsabilidad, presenta evidencias del trabajo asignado, se presenta al grupo y socializa una breve biografía propia y su propio proyecto de vida	Producto. Presenta su proyecto de vida a cinco años; describe una breve biografía y responde interrogantes sobre sus planes profesionales

Fuente: autor

La construcción de la planeación pedagógica, resulta por demás demandante, se deben ajustar tiempos, espacios, y acomodarse a los formatos que para ello se han diseñado y aprobado;

se nota en el pequeño aparte que de ese documento se ha compartido en la tabla 2, que las cantidad de actividades son numerosas y de una complejidad que ameritan mayor tiempo de dedicación a la formación, es decir, más que las dos horas semanales que se programan, o en su defecto, desarrollar el programa en un número superior de trimestres.

Guía de aprendizaje

Para guiar la formación se ha construido en la institución un documento que orienta y trata de anticipar los tópicos o actividades que se haya propuesto realizar, este documento se denomina “Guía de aprendizaje” y ha sido elaborado por el autor y por el grupo de instructores que imparten formación en ética.

Se esboza a continuación, en la tabla 3 y a grandes rasgos lo que en la guía de aprendizaje se planea.

Tabla 3. Guía de aprendizaje

Resultados de aprendizaje a alcanzar	<p>Primer trimestre fases de análisis y planeación</p> <p>1. Generar procesos autónomos y de trabajo colaborativo permanente, fortaleciendo el equilibrio de los componentes racionales y emocionales orientados hacia el desarrollo humano integral</p> <p>Segundo trimestre fases de ejecución y evaluación</p> <p>2. Interactuar en los contextos productivos y sociales en función de los principios y valores universales</p> <p>3. Redimensionar permanentemente su proyecto de vida de acuerdo con las circunstancias y con visión prospectiva</p>
Duración de la guía	40 horas
Formulación de las actividades de aprendizaje	
Ambiente Requerido	Ambiente con ayudas audiovisuales (vídeo beam y/o televisor), tablero. (En caso de formación virtual o por medios electrónicos el ambiente será el de cada aprendiz)

Materiales	Videos, diccionarios, Fotocopias de talleres, cartulinas de colores, marcadores de colores, pliegos de papel periódico, temperas y pinceles, globos de aire, colores y lápices, tijeras, pega, revistas para recortar
Reflexión inicial	En cada sesión se plantearán preguntas o temas de reflexión con el objetivo de hacer reflexionar a los aprendices sobre los diferentes casos de estudio a nivel familiar, escolar, empresarial, o en donde se conviva en la que deben aplicar las técnicas de resolución de conflictos en cualquier entorno así mismo propiciar una reflexión personal sobre el cumplimiento de los proyectos de vida de los aprendices.
Preguntas orientadoras para las sesiones	<p>¿Qué ventajas y desventajas trae el trabajo en equipo?</p> <p>¿Cómo creen que se deben resolver los conflictos?</p> <p>¿Por qué es importante la sana convivencia y un buen clima laboral?</p> <p>¿Cómo puedo aportar a mejorar la convivencia pacífica en los entornos en los que me desenvuelvo?</p> <p>¿Por qué es importante tener claro un proyecto de vida en el que se planteen las metas a lograr?</p> <p>¿Qué estoy haciendo para lograr las metas propuestas?</p>
Contextualización (conocimientos previos)	<p>A través de mesas redondas con los participantes se les indagará sobre los conocimientos previos que tienen sobre los s temas a desarrollar durante el proceso formativo.</p> <p>¿Qué es la ética? ¿Qué es la moral? ¿Qué es la ley, ¿Qué es la política? ¿Qué entendemos por conflicto?</p> <p>¿Cómo podemos resolverlo? ¿Por qué es importante el trabajo en equipo? ¿Por qué debemos reconocer a los otros como iguales?</p>
Actividades preliminares	<p>Primera sesión: Presentación del instructor y breve introducción al programa identificación de los estilos de aprendizaje (test de Kolb) y taller de aprendizajes previos</p> <p>Segunda sesión: presentación de cada aprendiz y del instructor de forma detallada, incluye procedencia, domicilio, núcleo familiar, pasatiempos, planes pos-SENA, anteproyecto de vida y otras informaciones que se quieran libremente compartir</p> <p>Tercera sesión: conformación de grupos de trabajo y pacto de convivencia</p> <p>Cuarta sesión: Diversidad de género y nueva masculinidad, prevención de la violencia intrafamiliar</p>
Conceptualización y/o teorización	<p>Conceptualización de ética, moral, ley y política -Clase magistral, cierra con conversatorio</p> <p>La frustración como imposibilidad del logro de objetivos y las maneras ajustadas a realidad y no ajustadas a realidad desde donde la frustración se puede enfrentar - Clase magistral y ejercicio</p> <p>Solución de conflictos desde la ética intersubjetiva - Clase magistral y ejercicio</p> <p>Conceptualización de: Libertad, respeto, responsabilidad, tolerancia, solidaridad y empatía...Conceptualización de: Alteridad, dignidad humana, derechos humanos, principios y valores éticos</p>

	<p>universales, desarrollo a escala humana - El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.</p> <p>Conceptualización de normas de convivencia, constitución política, criticidad, pensamiento creativo.</p> <p>Conceptualización de inteligencias múltiples, pensamiento crítico, objetividad, subjetividad, intersubjetividad. - El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.</p> <p>Conceptualización de asertividad, lógica coherencia, autonomía. Conceptualización de desarrollo humano, autoaprendizaje, trabajo en equipo, resiliencia. - El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.</p> <p>Consolidación de los saberes - Conversatorio sobre los temas que se han impartido y sobre los que se harán las evaluaciones</p> <p>Evaluaciones - Se realiza evaluación de desempeño según, Instrumentos y/o examen escrito sobre los conceptos escogidos</p>
Transferencia del conocimiento	<p>Clase magistral. El estado y el sujeto político, país, nación, gobierno. La ética ciudadana. Los órganos del poder, los órganos de control - En grupos de trabajo los aprendices construyen maqueta donde se exponga el significado de país, nación, instituciones de gobierno y la ética ciudadana</p> <p>El contexto económico, el mercado, oferta y demanda, brecha social, la educación como posibilidad de desarrollo, el mercado laboral. La ética en el sistema económico, las externalidades. - Clase magistral cierra con conversatorio</p> <p>El contexto social y productivo, el país, departamento, municipio. El sector productivo. La ética en los contextos laborales- Clase magistral cierra con conversatorio</p> <p>La ética profesional. La libertad como expresión de la voluntad y la adquisición de la responsabilidad- Conversatorio sobre la necesidad de la construcción de una ética profesional</p> <p>La ética en las decisiones provenientes de situaciones frustrantes, las reacciones de ocultamiento, y las decisiones ético legales - os aprendices en grupos de trabajo construyen situaciones hipotéticas o reales donde se demuestre la apropiación de los temas, y hacen socialización</p>
Actividades de evaluación	<p>El proyecto de vida desde el contexto familiar, social, económico, político y cultural- Los aprendices construyen un proyecto de vida desde sus realidades y facticidades. Trabajo que entregan por escrito al instructor y este retroalimenta personalmente a cada uno</p>

	<p>Con el objetivo de validar que efectivamente que el aprendiz adquirió el conocimiento y habilidades propuestas, de manera individual se debe elaborar un documento con el proyecto de vida del aprendiz; teniendo en cuenta los siguientes criterios: ¿Para qué sirve un proyecto de vida?, ¿Cómo puedo aportar a la solución de problemas socioeconómicos de las metas trazadas en el proyecto de vida?; a partir de las realidades existentes en mi entorno educativo, social y empresarial ¿cómo puedo desarrollar proyectos que impacten positivamente la comunidad?</p> <p>Conversatorio sobre los temas que se han impartido y sobre los que se harán las evaluaciones</p> <p>Se realiza evaluación de desempeño según, Instrumentos y/o examen escrito sobre los conceptos escogidos</p>
<p>Actividades de evaluación de conocimiento desempeño y producto</p>	<p>Conocimiento: Responde a preguntas sobre las técnicas de resolución de conflictos existentes y las aplica en el entorno laboral. Aplica el dialogo y la mediación como técnicas de resolución de conflictos en contextos sociales y laborales.</p> <p>Desempeño: Observación directa de la aplicación de las técnicas de resolución de conflictos laborales.</p> <p>Producto: Valoración del producto sobre la elaboración de un documento con el proyecto de vida en el que se relacione las metas y propósitos en el corto, mediano y largo plazo orientado principalmente al entorno laboral. Reconoce la importancia de tener un proyecto de vida para el alcance de las metas en el corto, mediano y largo plazo enfocado al entorno laboral.</p>

Fuente: autor

Se puede notar que esta guía es, tal como la planeación pedagógica, muy ambiciosa, pretende cumplir con el programa planeado. Se considera, que la formación en competencias blandas es impostergable e ineludible si se quiere formar trabajadores integrales, así que no se discute ni el tamaño ni la complejidad de los planes y guías creados, en lo que no existe consecuencia o coherencia, es en el poco tiempo que se dispone para su ejecución. Las clases programadas en el grupo de soldadores y, de hecho, en todos los grupos, es de apenas dos horas semanales, dentro de las que se debe incluir, llamado a lista, reflexiones iniciales, desarrollo de actividades didácticas, y cierre al final de la jornada con conversatorios, aclaraciones, y protocolos de terminación.

Si se revisa la cantidad de horas que efectivamente se puede impartir la formación profesional integral, se encuentran particularidades que impiden las clases, estas actividades pueden ser: días festivos, actividades culturales, paros de actividades, encuentros de convivencia con el área de bienestar estudiantil, novedades de los instructores, capacitaciones de docentes o aprendices etc. Este tiempo donde no se hace posible el encuentro entre instructor y aprendiz, no es posible recuperarlo luego, puesto que la programación se hace de manera ajustada lo que significa que en menos sesiones se deban cumplir los mismos objetivos y esto por supuesto que redundará en falencias en la calidad de la formación.

Plan de trabajo

El plan de trabajo para la formación en ética en la institución se ha disgregado en dos partes, una para cada uno de los trimestres en que se imparte la formación en ética. Para el primer y segundo trimestre se desarrollan las actividades para la formación en ética que se presentan en la tabla 4.

Tabla 4. Plan de trabajo para la formación en ética

Semana		Tema y actividades
Primer trimestre	1	Reconocimiento de estilos de aprendizaje. Resuelve el test de Kolb e identifica su propio estilo, se define si el aprendiz es acomodador, asimilador, convergente o divergente; o una aproximación a más de un estilo
	2	Presentación de cada aprendiz y del instructor El aprendiz, estructura su anteproyecto de vida, presenta a su grupo sus datos biográficos, sus intereses, sus planes, y las razones por las cuales ha decidido ingresar al Sena y a su especialidad
	3	Construcción del pacto de convivencia Los aprendices forman grupos dirigidos por el instructor, de acuerdo a afinidades, u otro determinante como lugar de procedencia y elaboran el pacto de convivencia en grupos de 5 personas, luego consolidan y socializan. Posteriormente se construye el acta y se firma por los aprendices, el gestor y el instructor de ética.
	4	Diversidad de género y nueva masculinidad, prevención de la violencia intrafamiliar.

Semana		Tema y actividades
		En grupos de trabajo y luego del conversatorio sobre el tema se construye y socializa una cartelera que contenga alguno de los temas tratados. (Nueva masculinidad, diversidad de género, prevención de violencia)
	5	Conceptualización de ética, moral, ley y política. Clase magistral, cierra con conversatorio
	6	Solución de conflictos desde la ética intersubjetiva. Clase magistral y ejercicio
	7	Conceptualización de: Libertad, respeto, responsabilidad, tolerancia, solidaridad y empatía...Conceptualización de: Alteridad, dignidad humana, derechos humanos, principios y valores éticos universales, desarrollo a escala humana. El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.
	8	Conceptualización de normas de convivencia, constitución política, criticidad, pensamiento creativo...Conceptualización de inteligencias múltiples, pensamiento crítico, objetividad, subjetividad, intersubjetividad. El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.
	9	Conceptualización de asertividad, lógica coherencia, autonomía. Conceptualización de desarrollo humano, autoaprendizaje, trabajo en equipo, resiliencia. El grupo escogido debe investigar, interiorizar, socializar los conceptos que se asignan. Luego cada concepto es consolidado, aclarado y reforzado por el instructor.
	10	Consolidación de los saberes conversatorio sobre los temas que se han impartido y sobre los que se harán las evaluaciones
	11	Evaluaciones, Se realiza evaluación de desempeño según, Instrumentos y/o examen escrito sobre los conceptos escogidos
Segundo trimestre	1	Diversidad de género y nueva masculinidad, prevención de la violencia intrafamiliar -refuerzo del tema y sensibilización. En grupos de trabajo y luego del conversatorio sobre el tema se construye y socializa una cartelera que contenga alguno de los temas tratados. (Nueva masculinidad, diversidad de género, prevención de violencia)
	2	Clase magistral. El estado y el sujeto político, país, nación, gobierno. La ética ciudadana. Los órganos del poder, los órganos de control. En grupos de trabajo los aprendices construyen maqueta donde se exponga el significado de país, nación, instituciones de gobierno y la ética ciudadana
	3	El contexto económico, el mercado, oferta y demanda, brecha social, la educación como posibilidad de desarrollo, el mercado laboral. La ética en el sistema económico, las externalidades; Clase magistral cierra con conversatorio

Semana	Tema y actividades
4	El contexto social y productivo, el país, departamento, municipio. El sector productivo. La ética en los contextos laborales. Clase magistral cierra con conversatorio
5	La ética profesional. La libertad como expresión de la voluntad y la adquisición de la responsabilidad. Conversatorio sobre la necesidad de la construcción de una ética profesional
6	La ética en las decisiones provenientes de situaciones frustrantes, las reacciones de ocultamiento, y las decisiones ético legales. Los aprendices en grupos de trabajo construyen situaciones hipotéticas o reales donde se demuestre la apropiación de los temas, y hacen socialización
7	El proyecto de vida desde el contexto personal. Los aprendices construyen un proyecto de vida desde sus realidades y facticidades. Trabajo que realizan de forma individual en clase con el acompañamiento del instructor
8	El proyecto de vida desde el contexto familiar, social, económico, político y cultural. Los aprendices construyen un proyecto de vida desde sus realidades y facticidades. Trabajo que entregan por escrito al instructor y este retroalimenta personalmente a cada uno
9	Conversatorio sobre los temas que se han impartido y sobre los que se harán las evaluaciones
10	Consolidación de los saberes. Conversatorio sobre los temas que se han impartido y sobre los que se harán las evaluaciones
11	Evaluaciones. Se realiza evaluación de desempeño según, Instrumentos y/o examen escrito sobre los conceptos escogidos

Fuente: el autor

Con respecto a estos planes de trabajo que se busca desarrollar en los dos trimestres ya se puede ir reconociendo que, sin importar el esfuerzo que se haga por parte de los instructores, los aprendices y el personal de coordinación y de apoyo pedagógico, llevarlos a cabalidad es una tarea demandante y que normalmente queda incompleta, además de las vicisitudes que con respecto a la guía se planteaban arriba. En las primeras semanas de formación, usualmente se desarrollan actividades que si bien se consideran importantes, afectan el desarrollo del currículo. Por ejemplo, la primera semana que los aprendices son recibidos en el SENA, hacen actividades de inducción, reconocimiento de reglamentos, instalaciones, plataformas digitales, etc., en el

primer día de clases o segunda semana de formación, los estudiantes apenas empiezan a compartir entre los del mismo grupo, se presentan unos a otros, se intenta consolidar lazos de amistad o de camaradería; en la tercera semana se desarrolla el test de estilos aprendizaje de Kolb; herramienta que sirve para identificar cómo aprenden o prefieren aprender cada uno de los aprendices. La finalidad de este test es reconocer fortalezas y debilidades para el aprendizaje que tienen los estudiantes con el fin de construir o adaptar el programa a las particularidades de cada uno o de cada grupo lo que será una labor literalmente imposible con las limitaciones que de tiempo y espacio se tienen; otra finalidad es la de formar grupos de trabajo permanentes de acuerdo a los estilos de aprendizaje identificados, lo cual no se considera beneficioso puesto que es más factible formar grupos de trabajo con otros criterios como por ejemplo ubicación geográfica de sus residencias. El test entonces ofrece una valiosa información que difícilmente puede ser usada y a ello se dedica una semana. Para la tercera semana se debe construir un pacto de convivencia entre el instructor de ética, el gestor del grupo (Líder o director del curso) y por supuesto, todos y cada uno de los aprendices. Este pacto de convivencia, ayuda a orientar el comportamiento dentro de la institución y se presta para que se interactúe desde la diversidad de opiniones, sin embargo, esta actividad consume cuando menos una semana completa acortando el tiempo para otras actividades que se ven afectadas por la premura con la que se deben realizar. Para concluir lo que con respecto a la planeación pedagógica, guía de aprendizaje y planes de trabajo se ha mencionado, es necesario decir que se reconocen sus bondades, el esfuerzo y profesionalismo que en ellos se ha puesto, se considera bueno y correcto dirigir el programa de ética hacia la excelencia, pero ello no se hace posible debido a la poca relevancia que se le otorga a la materia en el sentido de que se asignan apenas 44 horas para desarrollar el programa incluyendo evaluaciones y retroalimentaciones, lo que impide de facto lograr los objetivos.

Análisis del programa de ética para los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle

La formación en ética en el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA

De acuerdo con la Ley General de Educación, la formación integral profesional por competencias y la preparación de la población discente para integrarse en el mundo del trabajo es una de las finalidades y principio de la educación no formal. En este sentido, el SENA prepara, ofrece e imparte sus programas de formación integral, en muchas especialidades y en todo el territorio nacional, buscando preparar la mano de obra del trabajador colombiano para generar crecimiento y desarrollo a las personas, las familias y al Estado.

Uno de los programas que ofrece el SENA en Palmira, es el de técnico en soldaduras metálicas, programa que busca cualificar a los trabajadores de la región que se insertan en el sector metalmeccánico y que se especializan en las labores de soldadura, principalmente las relacionadas con productos metálicos en platinas.

El SENA busca la formación integral de sus aprendices, entendiendo por integralidad, no la simple multidisciplinariedad o complementariedad de los saberes, sino, y principalmente, formar a los futuros trabajadores en sus componentes básicos que como seres humanos y personas tienen, esto es, fortalecer los aspectos físicos, emocionales, racionales y, de manera muy superlativa, la interacción consigo mismo, con los demás y con la naturaleza. De esta manera, la instrucción que se imparte navega entre conocimientos técnicos especializados, formación en áreas transversales como salud ocupacional, comunicación, inglés, derechos fundamentales en el trabajo y la formación en ética y valores, tema central de la investigación.

La pertinencia de diferentes sistemas éticos

Siguiendo al profesor González (1994), es preciso aclarar lo que se debe entender por ética y por moral toda vez que estos términos suelen confundirse, y si bien el hacerlo no implica una catástrofe lingüística, tampoco es irrelevante delimitar los alcances de estos conceptos. A menudo se confunde lo que implica la ética y aquello de que trata la moral, esta confusión hace que en vez de una especialidad se enseñe la otra y viceversa, y si bien en esto no hay mala intención, si se deja de precisar el alcance de cada una, alcance que en la formación en ética para aprendices que son casi en su totalidad personas mayores de edad y con personalidad y carácter casi que definidos, si se hace necesario explicar. Como lo explica el profesor González (1994) la moral es lo que una cultura considera como bueno o malo, hace parte de la tradición y de la educación que se recibe en determinados contextos, es entonces la moral lo adecuado para una comunidad, que ha desarrollado sus valores y que a través de la educación o el ejemplo, intenta que esos valores perduren en el tiempo. La moral, tiene entonces una relatividad mayor toda vez que las circunstancias específicas de cada cultura o comunidad son diversas, sus entornos políticos o económicos o culturales son variados y pueden ser o no exclusivos de esa comunidad. En el primer caso, se dirá entonces que los valores de esa moral particular son relativos a esa comunidad mientras que en el segundo caso se dirá que esos valores son universales ya que son compartidos por casi todas las culturas o comunidades en el planeta. La ética es más ambiciosa y si es cultural o no, es una discusión que no es del tenor de este trabajo, pero lo que sí debe dejarse muy en claro es que la ética es la teoría de la moral, es una investigación sobre los modos de valor que tienen las culturas, la ética como especialidad de la filosofía busca las razones últimas de los juicios morales; el campo de estudio de la ética es precisamente la moral, pero

aclarando que el ejercicio ético es racional, es decir, que proviene del análisis, la crítica, la reflexión, el estudio, la hermenéutica y sus etcéteras sobre los valores y principios morales.

Esta realidad, permite afirmar que, si bien la ética sigue teniendo relatividad, esa relatividad ya no pertenece a la cultura sino al tipo de ética, o en este caso de al tipo de filosofía, desarrollada. Así por ejemplo, se tiene la ética cristiana que se fundamenta en el amor al prójimo y al perdón, la ética benthamista, que se fija en la utilidad; la ética kantiana o del deber, la ética axiológica que se fundamenta en los valores, la ética hedonista o del placer; la ética del súper hombre, que desarrolla su teoría sobre la superioridad de ciertos grupos; y las ética intersubjetivas o comunicativas y de máximos y mínimos que han requerido unos esfuerzos intelectuales y académicos mayúsculos y que será la ética que se vislumbra como la más adecuada para la formación de estudiantes mayores.

Cabe entonces preguntarse si lo que pretende el programa de ética que se imparte en el SENA es enseñar moral, y en este caso, sería una moral particular, y por definición cultural; lo que causa gran problema, pues se entiende la cultura como todo lo que se aprende por impregnación del medio luego del nacimiento, es decir, lo que se vive y se valora en una comunidad, lo que simboliza como bueno para un grupo y lo que ese grupo practica. Así las cosas, la moral tiene fuertes limitaciones para ser enseñada en las aulas con estrategias didácticas y planes curriculares rígidos, pues el aprendizaje moral se logra en un entorno donde esos valores deseados se viven y hacen parte de la cotidianidad, asunto que no necesariamente sucede en los entornos educativos, y en este aspecto, el SENA no es la excepción; sería entonces la pregunta de la enseñanza en la institución desviada a reconocer si lo que se intenta enseñar en los ambientes de aprendizaje (entiéndase como aulas) es formación en ética, y de aquí surge otro interrogante, si se hace necesario explicar cuál ética se pretende impartir en el SENA, reconociendo que si

bien los tipos de ética no son tan abundantes como los tipos de moral, siguen siendo variados y en ocasiones excluyentes, y de una u otra forma lo que se programa, ejecuta y evalúa no es más que un solo tipo de ética que se ha seleccionado como si fuese universal cuando ya se ha mostrado que la universalidad ética no existe. Si bien es cierto que existen valores o posturas muy poco relativas, o sea, deseables en varios entornos, la característica de universalidad no se logra.

Reconociendo, que la institución ha instaurado dentro de sus políticas institucionales una serie de principios considerados como relevantes, cuando no obligatorios, y que el plan curricular esté conformado por una gran cantidad de valores que se reconocen como principales y considerados como parte de la cultura organizacional, se puede inferir que la ética SENA se decanta por una ética axiológica, donde los valores son seleccionados, interiorizados y definidos. Se puede notar con estas definiciones o profundizando en ellas con la guía del filósofo Ferrater (1980), quien detalla los alcances filosóficos de estos valores que evidentemente la intencionalidad de la formación en ética es decantarse por una ética de valores la cual caracteriza por la objetividad, per se, de los valores; es decir, que los valores valen independientemente de la apreciación de cada individuo; así, se encuentra: subjetividad, donde cada persona tiene su propia apreciación subjetiva de los valores; cualidad, donde existen diversas clases de valores éticos, morales, biológicos religiosos etc.; polaridad, donde existe una regla de graduación donde cada valor tiene sus propios máximos (valor positivo), y mínimos (carencia o negación del valor); jerarquía, donde los valores se clasifican de acuerdo a su importancia e historicidad, concerniente a que los valores se someten a cambios y acondicionamientos históricos, lo que implica relatividad más no relativismo.

Esta ética axiológica, o al menos el énfasis en este tipo de ética, se interpreta como muy bien intencionado, y de hecho se ha fortalecido desde la institucionalidad no solo en el desarrollo curricular sino en la capacitación docente y en la intencionalidad de convertir a estos principios como parte de la cultura o de la cotidianeidad en los centros de formación. Pero esta buena intencionalidad no parece haber sido suficiente, pues los aprendices en muchos casos han mostrado falta de formación en competencias blandas, principalmente competencias comportamentales, esta situación es la que aborda justamente este trabajo.

Otras éticas que se exploran, que pueden resultar muy provechosas para enfrentar la tarea que corresponde son las éticas comunicativas o intersubjetivas; especialmente la que desarrolla el filósofo Jürgen Habermas, la cual es una ética intersubjetiva, basada en el discurso y en el diálogo.

La ética comunicativa, se fundamenta en el diálogo y la comunicación, las partes comparten nociones morales, verdades o logoi, posturas contrarias, contradictorias o iguales; buscan el acuerdo. La ética comunicativa no busca normar sino verificar la validez; así, la ética es reflexiva y racional, se exploran los mundos físicos, subjetivos o de conciencia y social.

Teniendo en cuenta el entorno laboral donde los aprendices del programa de soldaduras van a introducirse, un entorno multi e inter disciplinario, donde los consensos se harán necesarios cada día, donde encontrarán entornos desconocidos y multiplicidad de opiniones y pareceres, se vislumbra a la ética comunicativa como la más deseable. La ética axiológica, si bien es muy loable, se prefiere para formar a los más jóvenes; cuando están siendo impregnados por sus entornos familiares y escolares. Teniendo en cuenta que los aprendices son en su gran mayoría personas adultas, intentar inculcar valores puede ser un trabajo fútil. Sin embargo, con el diálogo

se pueden encontrar consensos y acuerdos que permitan desarrollar sus actividades en entornos multiculturales o incluso con diversidad de moralidades.

Otra ética de mayor exigencia interpretativa es la ética contractual, de la cual Adela Cortina es una exponente superlativa; esta ética implica un reconocerse y reconocer, buscando los puntos de intersección. “La herramienta propia de la ética mínima es el consenso, que exige de sus interlocutores un a priori ético irrenunciable: la aquiescencia con la validez intersubjetiva de la norma que obliga a mantener los acuerdos alcanzados” (Burguete, 2018, p.1).

Esta ética apoya la idea de que los comportamientos consensuados deben ser respetados, toda vez, que no se generan por imposición sino por acuerdos, y la ética es entonces un espacio o rango espectral que contiene unos mínimos y máximos que permiten la aceptación de un marco por parte de una sociedad, cultura o grupo. Esta postura de contractualismo puede aplicarse en la formación en ética en el SENA porque favorece el trabajo en equipo y la vivencia de valores como la alteridad, la libertad, la empatía, la solidaridad, la tolerancia y todos sus similares.

Ahora, sobre si es posible formar en ética a personas mayores, se reconoce que es difícil comprobar la eficacia de la enseñanza de la materia, especialmente la enseñanza para personas adultas, y que ello implique que los comportamientos mejoren, al respecto dice Toro y Rodríguez (2017):

Aunque en la comunidad científica hay disenso sobre la utilidad de la enseñanza de la ética en adultos, varios estudios han mostrado que la formación en ética puede mejorar la sensibilidad, el razonamiento y el juicio respecto a dilemas éticos del ámbito laboral, logrando avances en la toma de decisiones fundamentada en principios éticos (p.172).

Continúan Toro y Rodríguez (2017) afirmando que:

Enseñar ética es útil y que la formación universitaria debe comprometerse de manera categórica con el desarrollo moral de los estudiantes, pues las competencias profesionales y la ética deben estar en

sinergia constante, aunque no hay lineamientos claros sobre las estrategias metodológicas que se deben implementar (p.155).

En línea con Toro y Rodríguez (2017), se considera como útil la enseñanza de la ética como mecanismo para potencializar los valores o principios que ya se deben haber construido en los hogares y en edades tempranas; y si bien es cierto inculcar valores en estas edades superiores no se considera posible, si se puede significar desde la pragmática, desde la ley, desde la economía o desee muchas otras aristas la relevancia de tener comportamientos éticos, aunque algunos valores no hayan sido interiorizados.

En el trabajo realizado por Jaramillo (2019) en estudiantes del SENA en el sur del país y donde caracterizó los valores éticos y morales de algunos aprendices con condiciones similares a los aprendices objetivos de este estudio, encontró que los valores son percibidos como muy importantes, en su trabajo concluye:

En el resultado del trabajo de campo se concluye que los valores son importantes en el desarrollo de los estudiantes, esto como parte del diario vivir y de la formación que deben recibir, para fortalecer las relaciones de comunicación, entre las personas, principalmente entre quienes tienen a su cargo el futuro profesional del país (p 18).

Esta información, considerada como valiosa, sustenta la formación en la competencia, sin embargo, la pertinencia de la formación en ética no se explica por esta percepción, más bien justifica la investigación. La percepción es deseada pero esa percepción es sobre valores que perviven en los aprendices, no se puede demostrar que esos valores han sido aprendidos en la institución, lo que obliga a la revisión o análisis que intenta este trabajo.

La ética que se propone para adultos es la intersubjetiva, contractualista, y con énfasis en resolución de conflictos; al caso vienen los trabajos de Alzate (2010), donde se explora la

importancia de enfrentar las situaciones conflictivas desde la racionalidad y el papel de la educación en la formación o potenciación de estas habilidades el autor afirma:

La educación en resolución de conflictos, modela y enseña de forma culturalmente apropiada y evolutivamente ajustada, una variedad de procesos, prácticas y habilidades diseñadas para afrontar los conflictos individuales, interpersonales, e institucionales, y para crear un entorno educativo receptivo y seguro (Alzate, 2010, p. 8)

El aprendizaje de la ética

Para desarrollar este capítulo se hace necesario explorar lo que la psicología del aprendizaje tenga que explicar sobre el aprendizaje de los jóvenes, en este aparte el apoyo lo ofrece las especialistas Santos y Lobo (2011) en su obra Psicología del aprendizaje, puesto que la gran mayoría de los aprendices se encuentran en su etapa final de la adolescencia y es en esta etapa donde se dan condiciones muy particulares en los jóvenes debido a su desarrollo corporal, mental, social y cultural. Esta situación obliga a revisar si la ética axiológica, que es la actual predominante en el programa de formación, tiene cabida; no como vivencia en la institución, sino como programa curricular dirigido a esta población.

Manifiestan Santos y Lobo (2018) que un elemento importante de la conducta de valoración es el estar motivado no por el deseo de cumplir u obedecer sino por el compromiso del individuo con el valor subyacente que orienta la conducta, esto es, que lo que se espera de los individuos en esta etapa del aprendizaje deben asimilar e interiorizar los valores que se pretenden que expresen desde el reconocimiento de la sustentación y practicidad del valor que se pretenda desarrollar. La personalidad de los aprendices al igual que su carácter, ya están formados y lo que traen en sí como valioso desde sus propias culturas o entornos ya está suficientemente arraigado como para intentar modificarlo. En este sentido, vale la pena reflexionar si la formación en ética axiológica es pertinente, pues los valores que los aprendices traen consigo difícilmente pueden modificarse.

En esta misma línea Gaete (2015) reflexiona sobre la importancia de los aprendizajes previos para la fundamentación pedagógica y didáctica, aprendizajes mediados por la escuela, la familia, el entorno, el contexto social, económico, político y cultural, las realidades biológicas y psicológicas etc.

Siguiendo esta idea, se puede comprender la importancia de los aprendizajes previos en los aprendices de soldadura, sin embargo, se reconoce que la formación se ha programado en tan solo 44 horas de clase, y esta circunstancia hace que los planes disminuyan sus posibilidades de implementación, y aun así obtengan los resultados de aprendizaje más relevantes e importantes. Gaete (2015) afirma:

Las características del desarrollo psicosocial normal en la adolescencia son el resultado de la interacción entre el desarrollo alcanzado en las etapas previas del ciclo vital, factores biológicos inherentes a esta etapa (el desarrollo puberal y el desarrollo cerebral propio de este período, fenómeno a la vez relacionado en parte con los cambios hormonales de la pubertad) y la influencia de múltiples determinantes sociales y culturales (Gaete, 2015, p.437).

Resalta, luego de esta visión de la formación en ética, que, acogiéndonos a la teoría del aprendizaje expuesta y al contexto y realidad de los aprendices de soldadura, especialmente en lo que refiere a su edad; se hace difícil lograr los comportamientos deseados en los aprendices, si es que estos comportamientos se intentan lograr a partir de una ética basada en principios o valores que, con frecuencia, serán diferentes en la institución a los que previamente hayan construido o interiorizado los aprendices en sus etapas previas al ingreso al SENA. Los aprendices llegan ya con una personalidad y carácter definidos los cuales han sido impregnados y construidos por su zona de desarrollo próximo en sus hogares o en sus entornos. Por otra parte, los valores que se intentan inculcar a menudo son contrarios o contradictorios con otros que se han formado previamente.

El programa de ética en el SENA pretende al igual que todos los programas, generar aprendizaje significativo en los aprendices, este aprendizaje refiere a una manera especial de aprendizaje. De acuerdo con Ballester (2014) el aprendizaje significativo, que implica una mayor retención que la memorización, ocurre cuando los humanos relacionan nuevos conceptos con conceptos familiares preexistentes. Luego se producen cambios en nuestra estructura cognitiva, se modifican los conceptos y se crean nuevos enlaces. Es una herramienta útil porque permite un aprendizaje real, genera una mayor retención y facilita las transferencias a otras situaciones reales. Por su parte Carranza (2018) explica que el aprendizaje significativo, no puede ser considerado como una cuestión de todo o nada, sino de grado, es decir, no cabe diseñar una actividad de aprendizaje y una actividad de evaluación para saber si el estudiante ha logrado o no un aprendizaje significativo, sin buscar las estrategias o acciones de mejora.

David Ausubel, define que el proceso de aprendizaje significativo requiere de cuatro etapas: la motivación, la comprensión, la sistematización y la retroalimentación y reconoce tres tipos de aprendizaje significativo: de representaciones, de proposiciones y de conceptos (Rodríguez, 2014). Basándose en las disertaciones de David Ausubel y a la evolución el aprendizaje significativo se define como:

No es lo mismo que aprendizaje (que puede ser mecánico) de material lógicamente significativo; no cabe confundir el proceso con el material con el que se realiza. El material tiene que tener significatividad lógica, pero eso no basta. Una vez que el significado potencial se convierte en un contenido cognitivo nuevo para el alumno, como resultado de un aprendizaje significativo, entonces habrá adquirido para él significado psicológico (Rodríguez, 2011, p. 33).

En la formación en ética y valores y en general en cualquier tipo de formación que se pretenda con jóvenes, el papel que desempeña la familia es mayúsculo. La familia se considera como la unidad fundamental de todo Estado, y en ese sentido no puede pensarse tan siquiera el

aislamiento de este componente, así lo reconoce Docal, Fajardo, Arciniegas y Monastoque (2018) cuando afirman que es en el entorno familiar donde el ser humano se relaciona e interactúa con el otro, aprendiendo la forma en que debe estructurar la inserción en la sociedad.

Teniendo en cuenta que los aprendices ya son adultos o ya casi lo son, esto debido a que para el ingreso al programa de formación se requiere haber aprobado el noveno grado de enseñanza básica secundaria, se requiere investigar sobre las posibilidades fácticas de la enseñanza de ética para adultos, en este sentido el profesor Tirado (2004) en su artículo sobre educación en valores para personas adultas, y aunque las conclusiones no son del todo alentadoras, la necesidad de las competencias blandas para los nuevos trabajadores ameritan cualquier esfuerzo, así lo reconoce Tirado (2004) al advertir que al menos merece la pena intentarlo.

El análisis de la pertinencia de la formación ética se muestra con más robustez si como lo afirma el profesor tirado, la dificultad es mayúscula, esta situación conlleva a un esfuerzo enorme por acertar en los planes curriculares y en la didáctica aplicada, pero principalmente en la definición del tipo de ética que tiene posibilidades de prosperar en las mentes de los aprendices.

Sobre el modelo pedagógico que se ha seleccionado en la institución también se debe hacer exploración. El constructivismo es la estrategia seleccionada. Los límites del modelo constructivista los describen con bastante suficiencia los autores Barreto, Gutiérrez, Pirilla y Parra (2006).

Los autores plantean que el constructivismo radical plantea dos principios básicos: el primero es que el conocimiento no se recibe pasivamente, ni a través de los sentidos, ni por medio de la comunicación, sino que es construido activamente por el sujeto cognoscente.

En esta dirección se hace pertinente adecuar la formación en ética desde estos postulados constructivistas, así las cosas, además de la pertinencia se deberá revisar el plan curricular y las estrategias didácticas para alcanzar los logros esperados.

Otra arista que hay que revisar, dentro del programa de formación en ética, es lo concerniente a la formación por competencias que se imparte en la institución, con Riesco (2008) se lee:

Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. Esta definición sencilla recoge lo que la mayoría de los autores están de acuerdo y apunta a que la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino una capacidad real y demostrada (p82).

En este sentido, se puede considerar que la ética que se imparte en la institución, es una competencia que se quiere alcanzar, que como lo plantea el autor no se considera una probabilidad de lograr el buen desempeño laboral, sino, que la ética ofrece la capacidad de ejecutar el trabajo desde la integralidad y esta suficiencia puede demostrarse en la ejecución misma de las labores y en la integración del aprendiz al entorno delo trabajo. Una competencia se determina por la confluencia del saber, saber hacer y del ser. En esta intersección se considera que la competencia ha sido alcanzada y puede ser demostrada. La competencia en ética implicará conocer los principios, los valores y la intersubjetividad; ser capaz de actuar de acuerdo a estos principios y dentro de la ética dialógica, y sentir realmente que se está haciendo lo correcto.

La ética favorecedora de inserción en el mercado laboral

Un tema que este trabajo pretende abordar a manera de información es el referente al sector metalmecánico en la región, esto se considera importante por ser este el sector que ofrece empleo a los aprendices de soldadura; la información sobre estos tópicos se obtiene del artículo sobre el sector metalmecánico que ha publicado la Cámara de Comercio del Cauca (2019).

En el boletín se afirma que, de acuerdo a información del DANE, el sector metalmeccánico goza de un gran auge, muestra un incremento significativo, y que hay un crecimiento en las exportaciones: esta información es relevante pues es importante que este sector está sólido y con buenas perspectivas de desarrollo.

De igual manera, los investigadores Bucheli y Marín (2012) hacen un análisis del sector a nivel nacional e indican que “es importante señalar que las empresas colombianas del sector metalmeccánico ofrecen menores tiempos de entrega, además de la posibilidad de producir lotes pequeños y hacer entregas de menor valor que las de los competidores internacionales” (p.262).

Para que los aprendices tengan mejores oportunidades de empleo deben reconocerse como un producto en el mercado laboral, el cual debe competir con calidad, precio y servicio; ello implica la necesidad de agregarse valor en la formación para el trabajo, lo que traduce en complementar sus conocimientos técnicos con conocimientos comportamentales, en este caso, competencias blandas que les permitan compartir en sus trabajos con cualquier tipo de clima laboral que puedan encontrar.

Al respecto, Franco (2019) comenta que las habilidades blandas no tienen un reconocimiento económico en el mundo laboral. sin embargo, es esencial reconocer que las habilidades blandas permiten la permanencia dentro de las empresas, no solamente un profesional de soldadura se aprecia o contrata por sus habilidades en la aplicación de sus destrezas técnicas, sino, que su capacidad de ser proactivo, de trabajar en equipo, de ser empático, tolerante, asertivo, prudente, responsable, y en definitiva, demostrar habilidades blandas permiten ser estimado como un colaborador valioso que se adapta fácilmente a las políticas institucionales de las compañías, y sobre todo que es un trabajador confiable.

Siguiendo esta línea de pensamiento, esto es, reconocer la función que realiza la ética en cuanto a la valoración del trabajador en el entorno empresarial, justo es, que el programa de ética se adecúe y oriente hacia la obtención de este resultado. La idea implica un aprovechamiento del escaso tiempo de formación del que se dispone en el plan curricular y asimismo reorientar la formación hacia éticas situadas o deontologías. Sin embargo, esta única acción no es suficiente; los aprendices requieren conocer de antemano el entorno de las empresas y de la vida económica en general, el cual, por supuesto que supera las meras acciones técnicas, es decir, que en el mundo del trabajo las actividades que se desarrollan son varias y entre ellas las de convivir, conciliar, concertar, compartir y similares están siempre presentes.

Propuesta de acciones que coadyuven en el buen desempeño laboral para el programa de ética para los aprendices del programa de soldaduras de productos metálicos en el Centro de Biotecnología Industrial de Palmira, Valle

Es evidente la intencionalidad de ofrecer una formación sólida en el área de ética en la institución, de hecho, es demasiado ambiciosa, toda vez que se pretende desarrollar una cantidad de actividades que buscan la apropiación de los conceptos y sobre todo la vivencia de los valores y de los principios. Sin embargo, el tiempo apenas si alcanza para ello; se programan dos trimestres de diez clases cada uno y con una duración de dos horas por clase; se tiene entonces una planeación de cuarenta horas clase dentro de las cuales se deben realizar actividades que, con todo lo importante que parezcan, limitan el tiempo que se dedica a la materia. Por ejemplo, el test de estilos de aprendizaje no tiene una utilidad práctica real por lo cual se recomienda su eliminación en caso de que la cantidad de horas dedicadas a la formación no se pueda ampliar. Por otra parte, los días festivos o programados para trabajos diferentes a la formación, afectan la dedicación a la materia, sin contar con las actividades que se deben realizar en la propia clase como las evaluaciones de producto desempeño y conocimiento, fundamentación, teorización etc.

Ampliación tiempo de formación en ética

Se sugiere ampliar el tiempo dedicado a la materia en un trimestre adicional para alcanzar tres trimestres, para todos los programas que deben permanecer en la etapa lectiva cuando menos ese tiempo, para los programas que solo permanecen en la institución dos trimestres se recomienda ampliar la intensidad horaria semanal de dos a cuatro horas.

Aplicar la ética contractualista intersubjetiva o dialógica

Se hace imperativo desarrollar una ética de corte contemporáneo, es decir una ética contractualista muy a propósito de los entornos donde se desarrollarán las actividades de los

futuros técnicos. La formación en valores debe ser reevaluada siendo consecuente con la teoría de que el momento de inculcar valores en los estudiantes ya ha terminado en sus etapas de preadolescencia o adolescencia temprana. Hay que tener en cuenta que los aprendices ya tienen formados su carácter y su personalidad cuando ingresan a la institución, por eso se hace imperativo reforzar el trabajo en equipo, la interdisciplinariedad, el reconocimiento de la diferencia, la alteridad, la responsabilidad y la libertad principalmente.

Capacitación a los instructores

Se sugiere capacitar a los instructores que imparten la materia en asuntos de la filosofía de la ética, puesto que esta materia es compleja y requiere profundo análisis. La ética no es lo que usualmente se cree, es decir, que es simplemente vivir en un marco de valores y de principios; la ética como especialidad de la filosofía entraña la necesidad de una sólida formación conceptual, y por supuesto una comprensión robusta de las realidades del mundo de la vida. La ética para estudiantes de niveles superiores ya no puede simplemente dedicarse a asuntos morales, sino que las decisiones de la ética enmarcan interpretaciones desde lo moral, lo pragmático y lo jurídico, que es justamente el mundo de los adultos.

Desarrollo de un nuevo diseño curricular

Sin pretender desarrollar aquí un nuevo diseño curricular, una nueva planeación, guía de trabajo ni un nuevo plan de trabajo, lo cual excede la intencionalidad de este trabajo, sí se sugiere que al menos en líneas generales el diseño y la planeación contengan fundamentalmente los siguientes tópicos: En el primer trimestre, fortalecer la conceptualización de valores y principios como la libertad, la justicia, la responsabilidad, la coherencia, la solidaridad, la alteridad y otros que se consideren relevantes; hacer nivelación de los aprendices debido a sus diferentes aprendizajes previos, reconocer la diferencia entre la moral, la ética, el utilitarismo y

los asuntos legales; esta distinción es fundamental cuando se requiere encontrar a través de la reflexión, lo que se considera correcto o no, y lo correcto es justamente la búsqueda de la ética. La evaluación de este trimestre será preferentemente sobre conocimiento y manejo de conceptos.

Para el segundo trimestre se recomienda formación y conceptualización sobre lo que aquí se llamará entidades sociales, esto es, familia, estado, instituciones, y sobre los dilemas éticos que en estos entornos encontramos para ello es fundamental la información actual de lo que en la sociedad se presenta o acontece, por ejemplo: conflictos internos y externos, asuntos de ciencia y tecnología, indicadores macroeconómicos, situación del medio ambiente, conceptos de país, nación, territorio, gobierno y estado; conceptos de economía como valor agregado, capital social, capital académico etc. Para este trimestre se sugiere evaluar la capacidad de análisis del entorno social, ambiental, económico, político y cultural del país y de resolver los dilemas éticos que en la sociedad se pueden presentar.

Finalmente, para un tercer trimestre se propone una ética situada, de corte deontológico, más cercana a la profesión que cada uno ha seleccionado; esta etapa de la formación deberá estar planeada desde las discusiones, la resolución de conflictos, la construcción de acuerdos, de pactos, de construcción de equipos de trabajo y muy especialmente de ejercicios que favorezcan la convivencia dentro de la diversidad que podrán encontrar en sus entornos laborales. En este período se recomienda la evaluación de la capacidad de resolución de conflictos al interior de la profesión, la capacidad de ejercer o reconocer liderazgo, y descubrir las acciones correctas que un profesional de su área deberá ejecutar en su propia realidad laboral.

Cabe resaltar que el SENA forma para el trabajo y para el desarrollo humano, y es en esa dirección que se debe encaminar la formación en ética.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La formación en ética, especialmente en ética profesional, se hace relevante e indispensable en la construcción de una nueva ciudadanía, en este caso de una comunidad que se encontrará inmersa en el mundo del trabajo y de la vida, el conjunto de normas y principios que desde la ética se potencializan, se conceptualizan, se viven y practican, favorece el desempeño de los futuros técnicos profesionales sin importar en qué área se desempeñen.

La distinción entre lo que se considera bueno, correcto, pragmático o legal es fundamental para que el egresado del Sena reconozca las situaciones que desde su propio entorno y realidad requieran decisiones correctas; así, los valores que desde el entorno familiar se han inculcado deben ser exponenciados en la formación académica ofreciendo la posibilidad de distinguir si la actuación que se deberá seleccionar obedece simplemente a un intento por hacer que se identifique como bueno (o sea aceptado por la cultura) o correcto (aceptado por la razón desde los principios).

Las decisiones que no se ajustan a la ética y/o a la moral de un trabajador en su entorno laboral a menudo afectan enormemente a su propia empresa o a los compañeros de trabajo, cuando no a la sociedad misma. Cabe anotar que la transgresión de principios y valores éticos o morales, pueden acarrear sanciones disciplinarias o en el peor de los casos sanciones pecuniarias o penales. Entre los valores éticos personales y los valores éticos profesionales o institucionales pueden existir conflictos, esta situación merece un profundo análisis personal para reconocer la primacía de unos valores sobre otros y así evitar que ese conflicto perjudique de manera mayúscula a alguna de las partes

Si bien es cierto que no existe ni un único marco moral ni un único marco ético, si se reconoce que existe una convergencia de la mayoría de ellos hacia la consecución del bien individual o social, en ese sentido, casi todas las teorías éticas apuntan al desarrollo humano, a la justicia, sin embargo, para la formación de aprendices en competencias y para la educación para el trabajo y el desarrollo humano se recomienda formar dentro de la ética intersubjetiva, comunicativa o de mínimos; y desde las deontologías de las diferentes ocupaciones; toda vez que, desde la ética axiológica se inculcan valores especialmente a los niños y adolescentes; en el caso de los aprendices del Sena, la gran mayoría es mayor de edad y en esas circunstancias la inculcación de valores y principios no está garantizada, por el contrario las éticas contractualistas favorecen llegar a acuerdos de voluntades y a construir pactos de convivencia muy propios de los entornos laborales donde el trabajo en equipo se hace indispensable sin importar casi las desavenencias personales entre los participantes.

El sector laboral donde deberán introducirse los futuros técnicos en soldaduras es el sector metalmecánico, mercado este de gran dinámica especialmente en la región donde se ha hecho este análisis, (Palmira Valle del Cauca). Una gran cantidad de empresas del sector industrial demandan abundante mano de obra calificada y especializada, pero no es suficiente con lograr la experticia en el desempeño de las labores específicas de soldadura, de hecho la calidad de los trabajos realizados por los recién egresados no es la más óptima, sin embargo los empresarios son conocedores de estas limitaciones y de que el proceso formativo de los técnicos continúa en el entorno laboral, y lo que el mercado laboral espera de un recién egresado del Sena no es tanto la habilidad para realizar soldaduras de alta cualificación sino que el nuevo trabajador demuestre competencias teóricas en su profesión y preponderantemente que se demuestre que se ha llevado a cabo una formación integral, es decir, que el nuevo soldador sea una persona íntegra, que

pueda y prefiera el trabajo en equipo, que tenga valores y principios, que sea proactivo, confiable, responsable; en definitivas, que sea una persona valiosa en su ser; para mejorar la calidad del trabajo ya habrá tiempo.

La formación en ética que se imparte actualmente en el Sena (axiológica), y la que se recomienda, (contractualista); tienen entre sus sustentos epistemológicos el reconocimiento de la importancia que para las personas y para la sociedad tienen el conocimiento y la vivencia de los principios y valores. Es importante que la sociedad confíe en las empresas y estas a su vez confíen en sus trabajadores; se hace indispensable que cada egresado Sena, garantice a su empleador y a la sociedad que interactúa con las empresas, que las operaciones que se hacen están todas realizadas con el mayor esmero, con la calidad esperada y principalmente con el fundamento ético de una persona honesta y responsable. La ética entonces favorece la construcción de una sociedad cada vez mejor, que crezca y se desarrolle, y principalmente que se reconozca a sí misma como la estructura donde cada ser humano pueda construir una vida digna.

El plan curricular que para la formación en ética se ha diseñado y la ejecución de las actividades pedagógicas, son muy ambiciosos, desconocen las limitaciones de espacio y tiempo para desarrollarlas, con apenas dos horas semanales, en escasas siete semanas que se imparte formación, pues las otras cuatro a menudo tienen alguna novedad que imposibilita la formación, así las cosas no es posible desarrollar todos los temas que se han proyectado, entre otras cosas porque el tiempo de fundamentación y conceptualización no es suficiente, toda vez, que para acceder al programa de técnico en soldaduras se exige como requisito que el aprendiz haya cursado y aprobado el noveno grado; esta formación previa en muchos aprendices ralentiza de alguna manera el programa formativo, puesto que se hace necesario nivelar a algunos estudiantes con otros que tienen mejor fundamentación, para subsanar este aspecto se sugiere ampliar el

tiempo en que se imparte la formación en ética en el tercer trimestre, que para estos aprendices es el último, y así facilitar el desarrollo del plan curricular.

En el campo de las ciencias sociales o humanas, se requiere de mucho esfuerzo para generar nuevos conocimientos que sean útiles y con valor universal, es decir, conocimientos robustos que sirvan de referentes para avanzar en el largo camino de la investigación, además de que cumplan con su teleología más próxima, esto es, intentar al menos solucionar alguna situación indeseada; esta propuesta busca soportar ante el SENA de Palmira, la pertinencia sobre la necesidad de darle un enfoque más relevante a la ética a corto plazo en el programa de metalurgia y soldadura para lograr un mejoramiento en el perfil del egresado del SENA, que permita solucionar un requerimiento del mercado, en cuanto a la formación profesional.

La ética contractualista, requiere el acuerdo de voluntades con el fin de lograr o aproximarse al bien común, sin embargo, hay que hacer unas precisiones necesarias. Si bien es cierto que para un contrato se requiere de las voluntades de las partes, también es cierto que estas partes necesitan tener la capacidad de realizar y luego desarrollar dicho contrato, en otras palabras, en la ética contractualista se corre el serio peligro de ser excluyentes con quienes no tienen la capacidad ni la posibilidad de construir los acuerdos, por ejemplo, los niños, ancianos con demencia senil, locos y animales o incluso plantas, ríos, páramos y entidades que no pueden ejercer como sujetos contractuales. En este orden de ideas la ética contractualista podría convertirse en instrumento de discriminación, sin embargo hay que aclarar que si bien esta situación podría presentarse, en el grupo específico de aprendices del SENA, la situación de incapacidad no se hace presente, ya que los sujetos son libres de construir los acuerdos o no y de cumplirlos o no, así pues, los peligros de la ética contractualista quedan eliminados puesto que esos acuerdos a los cuales se pretende llevar a los aprendices y trabajadores están evidentemente

dentro de sus posibilidades cognitivas, físicas y legales, y, en sus entornos laborales, este tipo de contractualismo sin duda aplica toda vez que, en los trabajos que deberán desempeñar los futuros profesionales encontrarán más que dilemas morales, situaciones que requieren concesiones, reclamaciones y conciliaciones, por ejemplo, un pliego de peticiones de un sindicato se puede resolver desde los acuerdos obrero-patronales, más fácilmente que desde un constructo jurídico o moral.

La formación que el SENA tiene como misión de impartir se enfoca en formación para el trabajo y el desarrollo humano, en este sentido, podemos afirmar que esta teleología requiere una planeación académica acorde con ese objetivo. Es entonces importante seleccionar el tipo de ética que se acomoda con mayor facilidad a la consecución de los resultados esperados, y, si se revisan los constructos teóricos o empíricos de otro tipo de éticas, reconocemos que si bien estas otras éticas tienen valiosos sustentos epistemológicos, están encaminadas principalmente a otros fines, por ejemplo a la construcción de una civilidad, de un amor filial, de una manera de convivir con la naturaleza o a una intencionalidad de agradar a un ser superior. Estas otras alternativas pueden desdibujar o difuminar la línea que diferencia a la ética de la religión, o a la ética de la moral, o de la ley. Es la ética contractualista entonces aquella que se ajusta más fácilmente a la conciliación o la construcción de acuerdos de voluntades en estos entornos laborales donde se encontrarán los futuros técnicos. No se afirma en esta reflexión que otros tipos de ética sean inapropiados en todos los contextos, de hecho, apartes de sus propuestas caben perfectamente en la misión del SENA de formar la mano de obra de Colombia, sin embargo, sus aportes son puntuales, es decir que no todo lo que estas otras éticas ofrecen, aplica en lo que se está construyendo en las mentes de los aprendices específicamente para su desempeño laboral.

Se considera de capital importancia reconocer el papel que, dentro de las empresas y la sociedad en general desempeña la ética, especialmente la ética profesional. En las empresas, es fundamental el ejercicio de la ética como política institucional y por parte de todos y cada uno de sus empleados. La empresa debe confiar en la honestidad de sus trabajadores y estos en la honestidad de la empresa y de sus compañeros. Lo que una empresa produce u ofrece, especialmente en la industria metalmecánica, es en su gran mayoría bienes que serán utilizados por terceras personas, por los clientes o por los mismos trabajadores, entonces la confiabilidad en la calidad de estos bienes es de capital importancia toda vez que en esta calidad puede estar en juego la vida de las personas, por ejemplo, en caso de un edificio metálico mal construido. Las sociedades deben confiar en los productos y servicios que adquieren, y esta calidad no solo depende de los procesos de producción o de los materiales de fabricación, sino especialmente del compromiso de los trabajadores que construyen esos objetos.

La ética, se nos presenta como un facilitador de la inserción laboral y también en la permanencia en el empleo, sin desconocer que puede facilitar también el progreso profesional dentro de una empresa, así las cosas, la formación en competencias técnicas es tan solo una parte de lo que el mercado laboral requiere, estas competencias técnicas a menudo tienen falencias que dentro de las mismas empresas se solucionan con la experiencia o la capacitación. Sin embargo, las competencias comportamentales de las que se carezca, difícilmente podrán ser compensadas en los entornos laborales, estas competencias deben ser interiorizadas en la etapa formativa y llevadas al entorno laboral donde serán vividas o practicadas. De acuerdo a lo que ha sucedido con algunos aprendices que han sido rechazados por las empresas no por sus falencias técnicas sino por sus actitudes, demuestra, que los aprendices rechazados adolecen de malas actitudes que los alejan del mercado laboral. Esta situación no beneficia a nadie, las empresas no obtienen la

mano de obra que requieren y por la que están haciendo sus aportes impositivos, los aprendices se quedan sin empleo con todo lo que ello conlleva, y la calidad de la formación en la institución queda en entredicho. Se necesita entonces un más extenso y profundo estudio sobre esta situación que permita encontrar causas más precisas y soluciones más acertadas.

Recomendaciones

Al SENA se le recomienda ajustar los planes curriculares que actualmente hacen énfasis en la ética axiológica en concordancia con una ética de características contractualista que se adecuan mejor al propósito de formación para el trabajo y el desarrollo humano de los aprendices. También se le recomienda capacitar a todo su personal administrativo y operativo en asuntos de intersubjetividad, de esta manera la ética no solo estará en los programas de formación o en los ambientes de aprendizaje, sino que será parte de la cotidianidad y del entorno institucional

A los instructores se les recomienda capacitarse sobre éticas intersubjetivas, dialógicas y contractualistas además de técnicas de resolución de conflictos, así como complementar su formación y sus clases con asuntos de tecnología, economía y realidad política para preparar a los aprendices en el desempeño laboral, pues la misión que los instructores tienen es justamente preparar para el trabajo y el desarrollo humano. Por otra parte, deben los instructores planificar sus actividades de acuerdo al programa que los aprendices estén cursando, es decir hacer énfasis en las diferentes especialidades. Esta estrategia pondrá a los futuros técnicos en contexto y con una ética situada asimilarán de una manera más expedita lo que se les quiere significar

A los aprendices se les recomienda reconocer las habilidades blandas como parte esencial de la formación integral para facilitar el ingreso y permanencia en el sector empresarial. Estas habilidades son muy valoradas por los empleadores, son un complemento de la formación

técnica que no puede disgregarse. La empleabilidad y la permanencia en el mundo del trabajo dependen en gran medida de las competencias comportamentales que se demuestren.

A los empresarios se les recomienda generar espacios de diálogo cuando las desavenencias surjan entre sus colaboradores, reconocer que los aprendices cuando llegan a su etapa práctica aún se encuentran en proceso de formación, y que la formación en ética y la específica de sus profesiones debe continuar en el entorno laboral, es decir, que la empresa hace parte del ciclo de formación y no es posterior a este.

A los encargados de desarrollar los planes curriculares y los planes de área y aula en la educación media, se les recomienda que, especialmente para los alumnos de grados superiores 10 y 11, se les inicie en cuestiones de intersubjetividad, ética discursiva, solución de conflictos, alteridad, responsabilidad y respeto principalmente. Esta recomendación obedece a que en estos grados superiores se encuentran estudiantes que ya son adolescentes o menores adultos, tienen criterios cívicos y políticos más sólidos y están próximos a enfrentar el mundo del trabajo o de los estudios superiores donde deberán convivir y trabajar con personas que quizá no se ajusten a lo que ellos esperan de los otros.

Al público en general, a los colombianos, a quienes prefieran una cultura de paz y una sana convivencia, se les recomienda la práctica de la alteridad, el reconocimiento del otro y de lo otro, la aceptación de las diferencias, la inclusión, la participación democrática, la no discriminación por ningún motivo, el respeto a la dignidad y a los derechos propios y ajenos y en fin a realizar todas aquellas acciones que coadyuven a fortalecer los lazos de solidaridad y a acrecentar el capital social de cada uno y de la misma sociedad. Para esta convivencia entre diferentes o iguales, entre extraños o propios se necesita el conocimiento, la interiorización y la vivencia dentro de un marco ético contractualista, que permita llegar a acuerdos, que facilite el diálogo,

que considere la diversidad como riqueza y que elimine de su propio vocabulario el concepto de egoísmo.

Referencias bibliográficas

- Alzate, R. (2010). Importancia de la Educación en Resolución de Conflictos. *Revista de Mediación*; 3(6):7-9.
- Ballester, A. (2014). Meaningful Learning in Practice. *Journal of Education and Human Development*, 3(4), 199-209. <https://doi.org/10.15640/jehd.v3n4a18>
- Barreto, C., Gutiérrez, L., Pirilla, B. y Parra, C. (2006). Límites del constructivismo pedagógico. *Educación y Educadores*; 9(1):11-31.
- Briones, G. (2006). *Teorías de las ciencias sociales y de la educación*. 2ª Edición. Editorial Trillas A.S., México.
- Buchelli, G. y Marín, J. (2012). Estimación de la eficiencia del sector metalmecánico en Colombia: análisis de la frontera estocástica. *Cuadernos de Economía*; 31(58):257-286.
- Burguete, E. (2018). *Ética de mínimos*. Informe Observatorio de Bioética. Universidad de Cataluña de Valencia. San Vicente de Mártir.
- Cámara de Comercio del Cauca (2019). *El sector metalmecánico y su potencial exportador en el Cauca*. Boletín mensual información socioeconómica, edición 1. Disponible en: https://www.cccauca.org.co/sites/default/files/imagenes/informe_enero_2019_ok__2.pdf
- Carranza, M. (2018). Enseñanza y aprendizaje significativo en una modalidad mixta: percepciones de docentes y estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 898-922.
- Congreso de Colombia (194). *Ley 115 del 8 de febrero de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación*. Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994.

- Congreso de Colombia (1994). *Ley 119 del 9 de febrero de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial Año CXXIX. No. 41216, del 9 de febrero de 1994.
- Constitución Política de La República de Colombia (1991). Segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Disponible en:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Docal, M.; Fajardo, C.; Arciniegas, J. y Monastoque, A. (2018). Discursos y prácticas de la familia en la formación de la ciudadanía y su incidencia en los adolescentes escolarizados. *Revista Aletheia*; 10(1):122-147.
- Ferrater, J. (1980). *Diccionario de filosofía*. Editorial planeta Barcelona.
- Franco, J. (2019). Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado estudiantil y remuneraciones. *Edu.edu.*; 22(1):25-50.
- Gaete, V. (2015). Desarrollo psicosocial del adolescente. *Revista Chilena de Pediatría*; 86(6):436-443.
- Garrido, L. (2011). Reseña de “La teoría de la acción comunicativa” de J. Habermas. *Razón y Palabra*; 16(75):1-20.
- González, L. (1994). *Ética Latinoamericana*. Editorial USTA Bogotá.
- Ibarra, G. (2005). Ética y formación profesional integral. *Reencuentro*; (43):16-25.
- Jaramillo, H. (2019). *Caracterización de valores éticos y morales en los aprendices del SENA en el año 2016 e implementación de actividades pedagógicas*. Universidad Santo Tomás, San Juan de Pasto.

- López, R. (2013). Ética profesional en la formación universitaria. *Perfiles educativos*; 35(142):15-24.
- Mojica, L. (2014). *Competencia promover la interacción idónea consigo mismo*. SENA, Bogotá.
- Risco, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas*; (13):79-105.
- Rodríguez, L. (2014). Metodologías de enseñanza para un aprendizaje significativo de la histología. *RDU Revista digital universitaria*, 15(11), 1-16.
- Santos, C. y Lobo, N. (1998). *Psicología del aprendizaje: teorías, problemas y orientaciones educativas*. Editorial Universidad Santo Tomas, Bogotá, Colombia.
- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA (2020). *Página institucional*. Quienes Somos. Disponible en: <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Tirado, J. (2004). Ética y educación de adultos: la tarea de educar en valores a personas adultas. *Glosas Didácticas. Revista Electrónica Internacional*; (11):155-161.
- Toro, J. y Rodríguez, M. (2017). Formación en ética en las organizaciones: revisión de literatura. *Información Tecnológica*; 28(2):167-180.