

SENA Empresa, una estrategia de formación pedagógica

SENA Enterprise, a pedagogical training strategy

LOLA FERNANDA HERRERA HERNÁNDEZ¹

HUGO ALEXÁNDER SEMANATE QUIÑONEZ²

CRISTIAN JAVIER CHÁVARRO MURCIA³

RESUMEN

SENA Empresa pretende complementar la formación profesional integral que reciben los aprendices y optimizar los recursos económicos y técnicos con los que cuenta un centro de formación del SENA. La estrategia permite fortalecer las competencias técnicas (administrativas, contables, financieras e investigativas) y actitudinales, dotando a los aprendices de herramientas que les permita mejorar su desempeño laboral en la ejecución de su etapa práctica, posicionando el Centro de Formación en el sector productivo y empresarial de la región Surcolombiana. El trabajo plantea un análisis del aporte de dicha estrategia en los aprendices y del paso que estos realizan durante su último trimestre de formación, asumiendo roles de tipo socio-empresarial, en un ambiente real de aprendizaje. También presenta el análisis de los resultados, utilizando elementos de la estadística descriptiva y realizando un análisis de contenido de la encuesta virtual aplicada a los egresados del centro de formación, así como la visión profesional de los instructores líderes de la estrategia formativa.

Palabras clave: Aprendizaje, competencias, emprendimiento, formación profesional integral, unidad productiva.

Recibido: 31/07/2017 Aceptado: 25/10/2017.

ABSTRACT

SENA Enterprise aims to complement the comprehensive professional training that apprentices receive and optimize the economic and technical resources available in a SENA training center. The strategy allows to strengthen the technical (administrative, accounting, financial and investigative) and attitudinal competences, providing the

¹ Administrador de Empresas, especialista en Gerencia de Mercadeo Estratégico. Instructor Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Huila. Centro de Formación Agroindustrial La Angostura. Líder del Semillero de Investigación AGROGESTION. Correo electrónico: lherrerah@misena.edu.co

² Administrador de Empresas, magíster en Desarrollo Sustentable y Gestión Ambiental. Instructor Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Huila. Centro de La Industria, La Empresa y Los Servicios. Líder Semillero de Investigación Gestores de Investigación Empresarial (GIA). Correo electrónico: alex_admon@misena.edu.co

³ Licenciado en Matemáticas y Física. Instructor Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Huila. Centro de Formación Agroindustrial La Angostura. Colíder Semillero de Investigación AGROGESTION. Correo electrónico: cjchavarro6@misena.edu.co

apprentices with tools that allow them to improve their work performance in the execution of their practical stage, positioning the Training Center in the productive and business sector of the Colombian South region. The work proposes an analysis of the contribution of this strategy in the apprentices and the step they take during their last quarter of training, assuming social-business roles, in a real learning environment. It also presents the analysis of the results, using elements of descriptive statistics and conducting a content analysis of the virtual survey applied to the graduates of the training center, as well as the professional vision of the leading instructors of the training strategy.

Keywords: Learning, competence, entrepreneurship, comprehensive professional training, productive unit.

INTRODUCCIÓN

Diversos documentos institucionales que contemplan lineamientos pedagógicos suelen aludir a expresiones como “procesos de enseñanza-aprendizaje” o “procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación”; estas expresiones implican una serie de prácticas pedagógicas para el desarrollo de las competencias; todas subyacen en el cotidiano ejercicio en el que se traduce la formación profesional integral. Las prácticas pedagógicas de la institución han vivido transformaciones, desde una perspectiva cultural e histórica, lo cual resulta inevitable, dada la necesidad de mejorar y responder a los cambios permanentes de las características de los sujetos del aprendizaje (López, *et al.*, 2016).

Montes de Oca (2011) & Burón (1994) plantean lo siguiente:

Hoy se reconoce la necesidad de una Didáctica centrada en el sujeto que aprende, lo cual exige enfocar la enseñanza como un proceso de orientación del aprendizaje, donde se creen las condiciones para que los estudiantes no solo se apropien de los conocimientos, sino que desarrollen habilidades, formen valores y adquieran estrategias que les permitan actuar de forma independiente, comprometida y creadora, para

resolver los problemas a los que deberá enfrentarse en su futuro personal y profesional. (s.p.)

En el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se pueden evidenciar experiencias de formación integral, que son desarrolladas en todos los Centros de Formación de la Institución. Algunos Centros Agropecuarios han sido pioneros en la aplicación de buenas prácticas pedagógicas y hoy son el referente en el que se apoya la propuesta denominada SENA Empresa, que permite garantizar una práctica pedagógica del aprendiz, coherente con el sector o apuesta productiva de la región (Ortiz, 2004).

El mismo documento plantea que SENA Empresa es una estrategia didáctica de apropiación organizacional y empresarial para el fortalecimiento del Aprendizaje Significativo, que no es otra cosa que “la capacidad que tiene el alumno de aprender conceptos, procedimientos que permitan resolver cualquier tipo de problema, una norma de comportamiento etc., cuando es capaz de atribuirle un significado” (Col, 1988. p. 131-142), bajo el enfoque de competencias laborales en ambientes técnicos y tecnológicos cercanos a la realidad, la cual propicia en el aprendiz la autogestión, el trabajo en equipo, el liderazgo, y el pensamiento crítico (López, *et al.*, 2016).

La estrategia SENA Empresa está enmarcada dentro de la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de enero 28 del 2004 “por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”, En su Capítulo IV Centros de Formación Profesional Integral, artículo 27 “funciones de las subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral, numerales 11, 12, 14 y 17 al 21”.

En los anteriores numerales se menciona, en resumen, la necesidad de garantizar a los aprendices un proceso educativo teórico-práctico orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida. Al unísono, el estatuto de la Formación Profesional Integral del acuerdo 00008 de 1997 plantea la formación desde el *Saber Hacer*, el *Saber Saber* y el *Saber Ser*, tanto desde el punto de vista actitudinal como técnico, manifestando que “la integralidad de la Formación Profesional consiste en el equilibrio entre los componentes tecnológico y social; comprende el obrar tecnológico en armonía con el entendimiento de la realidad social, económica, política, cultural, estética, ambiental, y del actuar práctico moral” (p. 9); implica una formación para la vida, conformado por los contextos productivo y social.

El Tecnoparque Agroecológico de Fonseca (2008) en sus publicaciones, destaca que la estrategia SENA Empresa “tiene la finalidad de mejorar la calidad de la formación de los aprendices SENA, lograr la flexibilidad de la formación orientando los módulos de una manera desestructurada que permita dar continuidad a los procesos productivos sin interrumpir la

formación, dar un manejo técnico y sostenible a las unidades productivas. La SENA Empresa permite al aprendiz vincularse en un modelo de simulación empresarial para que este pueda vivenciar de manera real todas las situaciones que se pueden presentar en los procesos: administrativos, productivos, financieros y de comercialización de una empresa (Tecnoparque Agroecológico Fonseca, 2008).

En este orden de ideas, SENA Empresa facilita la implementación del Modelo Pedagógico Institucional del SENA, ya que se enfoca en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación de las competencias definidas en los diseños curriculares de un programa de formación (López, *et al.*, 2016).

Esta práctica se refleja en las guías de aprendizaje que problematizan situaciones y de manera sistémica propone soluciones en un entorno que refleja las condiciones laborales contemporáneas del sector. Así mismo, contribuye con el desarrollo de un perfil de aprendiz integral, libre pensador, con capacidad crítica, líder, solidario, emprendedor y creativo, y fomenta valores como el sentido de responsabilidad, la disciplina y la disposición al trabajo (López, *et al.*, 2016).

La competencia profesional según Schink (1999) implica desarrollar aptitudes humanas/sociales (decomunicación, cooperación, responsabilidad, etc.), específicas (conocimientos, destrezas, etc.) y metodológicas (habilidades mentales, estrategias cognitivas). El conjunto de ellas permite “actuar competente y responsablemente en situaciones de la vida social y laboral” (p.11).

Schink (1999) hace hincapié en la unidad entre pensamiento y acción; describe a una persona

responsable, capaz de transferir lo aprendido a otras situaciones nuevas, de analizar procesos y realizar los pasos que entiende oportunos, combinando para ello competencias clave y funcionales (específicas).

Esta orientación hacia la formación de un ser íntegro, responsable y maduro constituye un cambio de eje en la educación para el trabajo. (Fernández & Ginoris, 1998). Para evitar la rápida desactualización resultante de un proceso centrado en la transmisión de saberes disciplinarios y facilitar la incorporación de nuevos objetivos, se busca establecer procesos de formación integrales, dinámicos y orientados en competencias (Zinsmeister, 2000).

El resultado de la aplicación de principios como, el aprendizaje parte de una acción concreta, situación de aprendizaje referido a un contexto significativo, el aprendiz plantifica el procedimiento, el aprendizaje involucra procesos de comunicación interpersonales, resultados de aprendizaje como experiencias del aprendiz evaluadas, demostrando la utilidad de los resultados obtenidos; reditúa en procesos de aprendizaje integrales, distintos del tradicional; escuchar, imitar y repetir conceptos presentados por el docente. (Díaz & Hernández, 1998).

Zinsmeister (2000) afirma que un proceso integral le permite al alumno reconocer problemas, analizarlos, buscar alternativas para solucionarlos. Le permite aprender a tomar decisiones y llevarlas a cabo, controlar y evaluar sus acciones y los resultados obtenidos.

El artículo presenta las experiencias halladas al implementar la estrategia pedagógica SENA Empresa en el Centro de Formación

Agroindustrial La Angostura de la Regional Huila, la cual ha generado 14 versiones, en las que han participado 19 programas de formación para un número aproximado de 475 egresados, quienes son los responsables de apoyar la producción y comercialización de los bienes generados y servicios prestados por el Centro de Formación.

A través de la estrategia, el aprendiz desarrolla una serie de evidencias entre las cuales podemos mencionar; análisis de costos de los productos, registro de la información generada en cada una de las unidades de formación; producción, informes gerenciales de la administración de la estrategia, planes de mercadeo para ser aplicados en las instalaciones del Centro y proyectados a Centros cercanos como es el caso del CIES en la ciudad de Neiva, de igual forma, se fortalecen servicios ambientales para desarrollar procesos productivos sostenibles, entre muchos otros.

MÉTODOS E INSTRUMENTOS

El enfoque metodológico de la investigación es mixto, dado que la información es cuantitativa y cualitativa. El marco de referencia consultado permite identificar los conceptos y enfoques teóricos que sirven de plataforma para sistematizar y evidenciar la estrategia pedagógica utilizada. En la consolidación de esta, se están determinando y caracterizando las vertientes teóricas, las cuales permitirán formalizar la SENA Empresa.

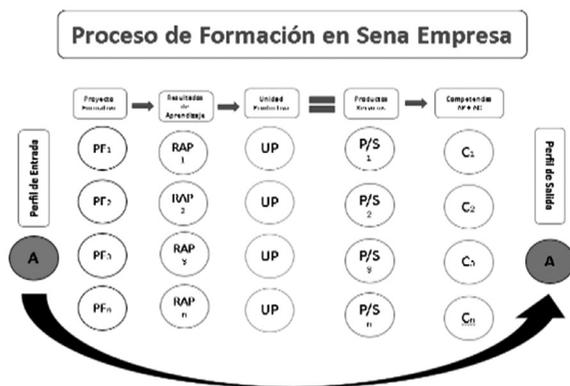
La recopilación de datos y análisis de experiencias se realizó a través de 1) una encuesta virtual aplicada a 92 egresados del Centro de Formación; 2) la aplicación de formatos de registro y control de información

en las unidades productivas de SENA Empresa, que están alineados a la política del Sistema de Gestión de Calidad del SENA; 3) entrevista individual de tipo profunda realizada a cuatro egresados del Centro de Formación; 4) eventos e informes de sustentación de SENA Empresa, que permiten evaluar el impacto de la estrategia pedagógica en el aprendiz. El procesamiento y análisis de los datos se realizó a través de Microsoft Excel 2010 y SPSS, aplicando técnicas de la estadística descriptiva y del análisis de contenido.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE SENA EMPRESA LA ANGOSTURA

El ciclo de formación que realizan los aprendices a través de la estrategia SENA Empresa, el cual inicia con la asignación de los aprendices del último trimestre del Programa de Formación (PF).

Figura 1. Ciclo de formación



Fuente: Los Autores

La Figura 1 representa el modelo de formación en SENA Empresa, el cual está articulado a las competencias y resultados de aprendizaje del proyecto de formación vinculados a la estrategia. En esta el aprendiz fortalece y adquiere

conocimientos en el que hacer administrativo y técnico de las unidades productivas, donde desempeña roles de gerente, líder, apoyo técnico y asesor de unidad productiva, para lo cual desarrolla y aporta productos y servicios para consolidar y fortalecer las unidades administrativas y de formación producción de SENA Empresa.

En el desarrollo de la estrategia los programas de las diferentes especialidades ejecutan labores dando un manejo técnico sostenible, administrativo y financiero e implementan la mejora continua e innovación a las unidades de formación producción a través de la estrategia SENA Empresa. De esta manera se logra:

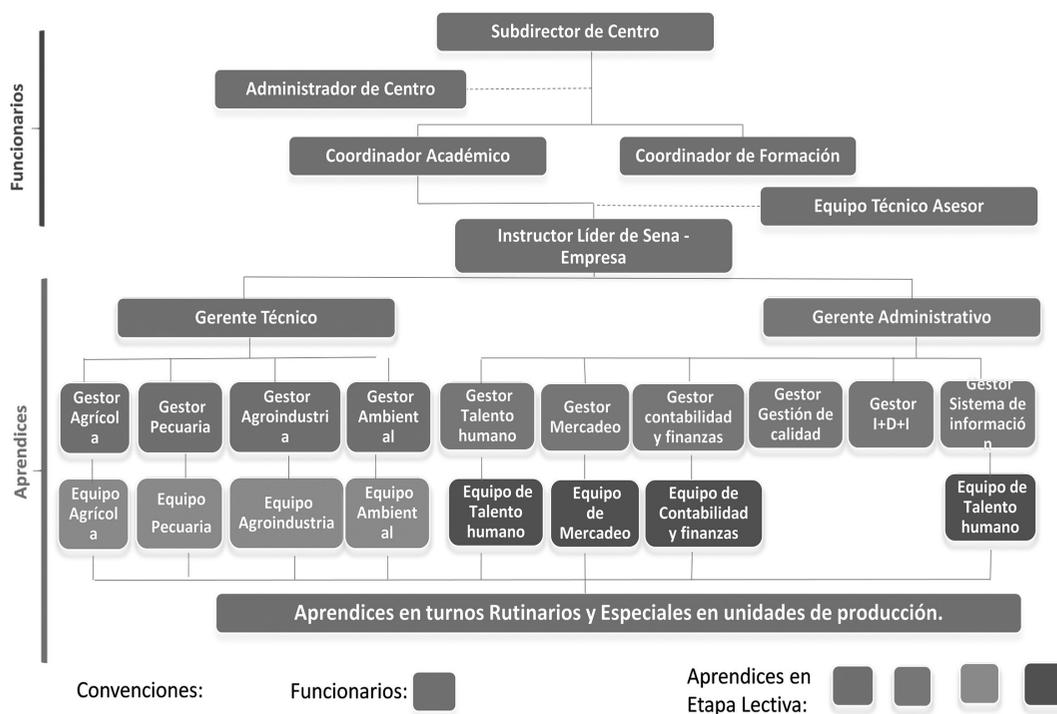
- Participación total e integral de los aprendices, instructores y producción de Centros, en las diferentes prácticas.
- Crear elementos de evaluación, seguimiento y control al complejo proceso de Formación-Producción-Comercialización como base a la toma de decisiones.
- Articular las diversas áreas del Centro, según requerimientos de producción de Centros, que buscan disminuir los costos de producción, al mejorar y aumentar la eficiencia y eficacia de los diferentes procesos de un Centro (SENA proveedor SENA).
- Permitir la conformación de un sistema de información cualitativa y cuantitativa en tiempo real y verificable apoyados de ayudas tecnológicas con software desarrollados e implementados para tal fin.
- Durante el trimestre de ejecución de la fase de SENA Empresa, el aprendiz debe cumplir con el logro de los objetivos que tenga la planeación técnica de la unidad

productiva, los cuales están trazados en productos o servicios. El aprendiz durante el proceso de formación en SENA Empresa, también adquiere competencias técnicas en las áreas agropecuarias y socioeconómicas, las cuales muchas veces no están inmersas en la estructura curricular del programa de formación. Además, adquirirá competencias actitudinales, fundamentales a la hora de formar el “ser”, misión fundamental que tiene el SENA.

Desde el análisis de las experiencias pedagógicas y de formación la estrategia permite:

- Que el aprendiz logre reforzar el desarrollo de las competencias del programa y habilidades para la vida, mediante la utilización de un escenario de simulación técnica y empresarial.
- Articular los proyectos de formación con el plan de producción del Centro. (producción de acuerdo con programas ofertados con pertinencia regional).
- Facilitar el trabajo colaborativo e interdisciplinario de los aprendices de diferentes programas de formación, de áreas afines, con el objeto de enriquecer su proceso de formación.
- Desarrollar competencias blandas adicionales al diseño curricular como emprendimiento,

Figura 2. Estructura organizacional de la SENA Empresa en los Centro de Formación con granja de producción



Fuente: López, *et al.*, 2016.

innovación, investigación, a los aprendices de todas las modalidades de formación articuladas a la estrategia. (Tecnoparque Agroecológico Fonseca, 2008).

Ahora, con el fin de lograr una implementación general de la estrategia en los 35 Centros de Formación Agropecuarios del SENA a nivel nacional, y para la adecuada administración de los procesos de formación producción de Centro y la consolidación de la estrategia de Formación SENA Empresa, se plantea una estructura organizacional generalizada que permita identificar claramente los roles que asumen cada uno de los actores involucrados en la operatividad de la misma. Es así como se identifica claramente la participación del subdirector del Centro como cabezavisible y actor fundamental en los aspectos administrativos y decisivos en la implementación y sostenimiento de la estrategia.

De la misma forma, la participación de los coordinadores como también del administrador del Centro o encargado de la producción son parte fundamental para lograr una armónica participación de instructores con el rol de asesores técnico-administrativos, y los aprendices que son quienes ejecutan las labores administrativas, técnicas y operativas de las unidades de formación producción (unidades productivas).

La organización empresarial de los aprendices parte de dos estructuras gerenciales que soportan la estrategia; estos son apoyados por sus respectivos gestores o administradores de área tanto técnica como administrativa. Y esta, a la vez, se soporta en los equipos de trabajo y los aprendices de turnos rutinarios que desarrollan las labores operativas según los requerimientos de la producción de la finca.

Experiencia pedagógica a partir de la SENA Empresa en el Centro de Formación Agroindustrial La Angostura

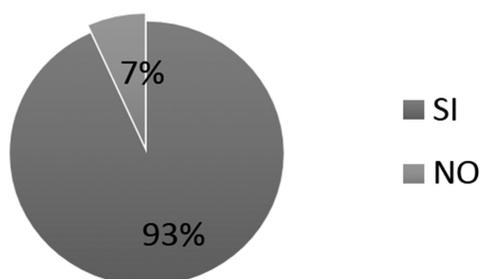
Se llevó a cabo una encuesta en la cual se indagó por la situación actual de los aprendices egresados del Centro de Formación Agroindustrial, que en el transcurso de los últimos tres años participaron directamente en la estrategia SENA Empresa; el 69 % considera que SENA Empresa es un modelo de simulación empresarial, el 21 % una estrategia que aporta a mi aprendizaje, el 9 % una empresa formada por el Centro de Formación Agroindustrial La Angostura, y el 1 % como requisito que se exige para la aprobación del tecnólogo.

El 50 % de los egresados califica la estrategia SENA Empresa como buena, el 41 % como excelente y el 9 % como regular. De la misma forma, el 57 % respondió que la experiencia que adquirió en SENA Empresa fue buena, el 39 % que fue excelente, el 3 % regular y el 1 % mala. El 91 % de los egresados considera que su paso por SENA Empresa si contribuyó a su desempeño laboral y el 9 % que no fue suficiente en el desempeño. El 22 % de los egresados que fueron encuestados respondió que el aspecto que fortaleció fue planeación de las actividades, el 17 % fortaleció manejo del personal, el 16 % se fortaleció en la toma de decisiones, el 15 % los aspectos de manejo de registro, el 12 % se fortaleció en la elaboración de informes de gestión, el 10 % en gestión empresarial, el 5 % en manejo autónomo y el 3 % en resolución de problemas. Los aprendices encuestados evaluaron a la estrategia SENA Empresa como buena, ya que les permitió desarrollar y fortalecer las habilidades como Liderazgo, Capacidad de gestión, Capacidad

de decisión - autocrítico, Trabajo autónomo, Trabajo en equipo, Responsabilidad, Innovación e Investigación.

del tiempo y el trabajo autónomo, el manejo de personal y la resolución de problemas.

Figura 3. Capacidad para desempeño laboral



Fuente: Los Autores

El 93 % de los egresados encuestados considera que las competencias fortalecidas y adquiridas en SENA Empresa les ha permitido desempeñarse en cualquier cargo en las organizaciones, sin importar el perfil de egresado; y tan solo el 7 % considera que no les ofrece la capacidad de desempeñarse en cualquier cargo dentro de una empresa.

Los resultados hallados en las entrevistas individuales evidencian que la estrategia de formación SENA Empresa es considerada de gran importancia para los egresados del SENA, para llevar a cabo su proyecto de vida, tanto en el ámbito profesional e integral. Por lo anterior consideran que esta les brinda la capacidad de adquirir habilidades tales como liderazgo, responsabilidad, y manejo de documentación, tabulación y análisis de información.

De la misma forma los egresados califican que la ejecución de su etapa práctica fue buena y resultó agradable por los conocimientos adquiridos durante la participación en la estrategia. Los entrevistados realizan una invitación a los aprendices del Centro de Formación a que aprovechen el tiempo y las oportunidades que les brinda el SENA y sus instructores y la participación en esta importante simulación empresarial.

Un 20 % de los encuestados respondió que les hizo falta fortalecer competencias en innovación, el 18 % respondió que en ninguna de las anteriores le hacía falta fortalecer en su desempeño, el 17 % el trabajo en equipo, el 14 % que le hacía falta fortalecer en liderazgo, el 13 % en capacidad de gestión, el 8 % en la responsabilidad, el 7 % en ser más autocrítico y el 3 % en trabajo autónomo.

Dentro del impacto generado por la estrategia en el Centro de Formación Agroindustrial La Angostura de la Regional Huila podemos mencionar la participación activa de los aprendices en los procesos formativos-productivos; además permitió que adquirieran mayor identidad y pertenencia institucional, el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de formación (comunicación, matemáticas, ética, salud ocupacional, bilingüismo, ambiental, agrícola, pecuaria, agroindustria, mercadeo, administrativa financiera, la identificación de ideas de negocio de la mano con la unidad de emprendimiento.

Los encuestados también respondieron que SENA Empresa fortaleció el manejo de registro, lo cual permitió la elaboración de informes de gestión. De la misma manera facilitó el manejo

Todo lo anterior con el objetivo de buscar la formulación proyectos productivos sostenibles,

la ejecución de actividades de mercadeo y comercialización permanentes en el Centro de Formación, en asocio con la administración de la finca, la identificación y desarrollo de ideas de investigación, en asocio con SENNOVA, para crear y fortalecer los semilleros de investigación.

CONCLUSIONES

La estrategia de formación pedagógica SENA Empresa como apoyo a la formación por proyectos genera impactos importantes en la formación de los aprendices y en el fortalecimiento de competencias actitudinales y técnicas. También posibilita la organización en la planeación de las actividades productivas requeridas y desarrolladas por los aprendices en las unidades de formación producción.

El trabajo interdisciplinario, tanto de instructores de distintas áreas, como aprendices de los diferentes tecnológicos que convergen en la ejecución de las actividades planteadas en la estrategia de formación esto enmarcado en un sistema de gestión que cumpla con las exigencias del entorno frente a la implementación y sostenimiento de las normas de calidad y producción vigentes. El fortalecimiento de competencias blandas como el trabajo en equipo, el liderazgo la capacidad para la toma de decisiones, y de valores como la responsabilidad, el respeto, el sentido de pertenencia y la solidaridad. Finalmente, SENA Empresa permite desarrollar procesos de investigación aplicada en los procesos productivos y administrativos de las unidades del Centro de Formación, impactando así al sector productivo y empresarial de la región.

AGRADECIMIENTOS

A los aprendices del Centro de Formación Agroindustrial La Angostura que participaron en la estrategia SENA Empresa, a través de sus aportes en la formación, contribuyeron al proyecto de investigación, a los compañeros instructores que apoyan la ejecución de la estrategia; en especial a María Antonia González González y al coordinador de Formación, Isaías Farfán Collazos, quienes fueron los pioneros en la implementación de tan importante estrategia de formación en nuestro Centro.

REFERENCIAS

- Acuerdo 00008. (1997). *Estatuto de la Formación Profesional Integral*. Dirección Nacional. Bogotá D.C. Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Burón, J. (1994). *Aprender a aprender: Introducción a la metacognición*. Bilbao: Editora Mensajero.
- Centro Agroempresarial y Acuícola de Fonseca. (24 de agosto de 2008). *Blog spot del Tecnoparque Agroecológico de Fonseca*. (Fonseca-Cesar). Recuperado de http://tecnoparquefonseca.blogspot.com.co/2008/08/modelo-sena-empresa_24.html
- Colunga S. S., & García, R. J. (2005). *Algunas variantes de concreción de los modelos teóricos: las estrategias, las metodologías y los programas de intervención educativa*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos36/modelos-teoricos/modelos-teoricos2.shtml>
- Coll, C. (1988). *Significado y sentido en el aprendizaje escolar. Reflexiones en torno al concepto de aprendizaje significativo*. *Infancia y aprendizaje*, 11(41), 131-142.
- Díaz, B., & Hernández, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Fernández, A., & Ginoris, O. (1998). *Didáctica y optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje*. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.

Hernández Sampieri, R. C., & Fernández Collado, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Ley 119 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 41216 de febrero 9 de 1994*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14930>

López, O. (compilador) et al. (2017). *Guía para la implementación de la estrategia SENA Empresa en los Centros Agropecuarios con granja del SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 82017*. Recuperado de <HTTPS://WWW.SCRIBD.COM/DOCUMENT/353020643/GUIA-SENA-EMPRESA>

Monereo, C. (1995). Estrategias para aprender a pensar bien. Cuadernos de Pedagogía. (237) 0008-14. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/164797>

Montes de Oca Recio, N., & Machado Ramírez, E. F. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Humanidades Médicas, 11*(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202011000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Ortiz, E. (2004). Estrategias educativas y didácticas en la Educación Superior. *Pedagogía Universitaria IX* (5), 2.

Rodríguez del Castillo, M. A. (2004). *Aproximaciones al estudio de las estrategias como resultado científico*. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas de la Universidad Pedagógica Félix Varela. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/31/mvh3.html>

Schink, H. (1999). La noción de “competencia de acción”, una propuesta para la reconceptualización de la educación para el trabajo – Aproximaciones al tema de competencias. *Ponencia “Pedagogía 99”*. Ponencia llevada a cabo en La Habana, Cuba.

Tecnoparque Agroecológico Fonseca (2008). *Modelo Sena Empresa. Sena Empresa Fonseca*. Recuperado de: http://tecnoparquefonseca.blogspot.com.co/2008/08/modelo-sena-empresa_24.html

Zinsmeister, K. (2000). Técnicas para el Aprendizaje por la Acción Empresa Simulada. Recuperado de https://tecnologiagestion.wikispaces.com/file/view/Empresa_simulada_Aprendizaje_por_la_accion.pdf

Cómo referenciar este artículo

Chávarro Murcia, C. J, Herrera Hernández, L. F., & Semanate Quiñonez, H. A. (2017). SENA Empresa, una estrategia de formación pedagógica. *Revista Vía Innova*, 4(4), 57-66. doi: <https://doi.org/10.23850/2422068X.1181>