

Ταλλερ Permanente de la Formación Profesional

“FORMACION VIRTUAL”

El 27 de noviembre de 2015, en el auditorio del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios de Cali se realizó el 6° TALLER PERMANENTE de la Formación Profesional denominado **LA FORMACIÓN VIRTUAL EN EL SENA**



Para introducir la discusión se parte de que el 12 de diciembre de 2014, el Grupo de Gestión Operativa Integral de la formación en modalidad virtual y a distancia de Dirección de Formación Profesional presentó un informe en el que refiere los hallazgos internos y de la Contraloría que los obligó a *replantear para el 2015 la estrategia de centralización de la administración de la formación virtual* en el SENA.


La inquietud sobre si había funcionado la estrategia y habrían tenido efecto las acciones para mejorar retención y certificación, superado problemas como: la “aparente” sobre ejecución de las metas, la alta deserción, la no correspondencia entre las metas de aprendices matriculados con el ejercicio real de formación, hizo que muchos funcionarios pidieran que el último TALLER PERMANENTE del 2015 fuese sobre este vital tema dado que se supone que es una modalidad alternativa para quienes no tienen la opción de la presencialidad para optar a los servicios de formación del SENA.

Cómo fuente de análisis se tomaron los datos del SENA Valle del Cauca sobre metas, programación de titulada virtual y a distancia, cumplimiento y certificación. (Archivo pp anexo)



Con referencia a lo anterior se dio paso a la lectura de las siguientes tesis:

- ✚ **1. Rodrigo Arcila**, Instructor de informática y presidente de la subdirectiva de SINDESENA Valle, expuso que *La formación virtual es muy costosa para el SENA.*
- ✚ **2. Geovanni Alberto Vargas Noreña**, instructor de informática de Cartago, argumentó la tesis de que *La formación virtual es apoyo a los procesos formativos y no reemplazo de la función docente.* La tesis fue leída su compañero instructor Mauricio Cruz del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios de Cali.
- ✚ **3. Claudia Quintero.** Instructora de informática del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios de Cali sustentó que *En formación profesional, la virtualidad solo puede ser eficiente como un apoyo a la formación presencial.* Complementó que además es necesario considerar que en los procesos de selección de tutores para la formación virtual no hay la manera de considerar si el orientador de formación tiene o no las habilidades para el manejo de las herramientas TIC y ello es el primer inconveniente que se presenta en esta modalidad formativa y un factor claro de frustración que contribuye a la deserción.
- ✚ **4. Luis Carlos Quintero** del Comité de Estudiantes y Egresados del SENA, COES se pregunta: *¿La plataforma virtual del SENA, una herramienta de formación o un elemento definido como fin de la formación profesional.*
- ✚ **5. William Ruiz García**, instructor del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios de Cali, sustentó en relación con las **Plataformas Tecnológicas del SENA** que *Los Sistemas de información son herramientas al servicio de los usuarios y nunca al contrario.*

 **6. Luz Aurora Campo**, co-directora del CEPEF sustentó que *La imposición estándar de metas de formación virtual apunta a la desnaturalización de los Centros de formación.*

Alrededor de las tesis presentadas, sobre los aportes de personal vinculado a la formación y sobre argumentos dados por los asistentes se logra concluir que.

- *Hay que establecer claramente unos criterios para definir los programas que se pueden ofertar virtualmente dado que la naturaleza de la formación profesional es TEÓRICO-PRÁCTICA y ello es determinante en el establecimiento de qué se puede o no ofertar mediante esta modalidad.*
- *Por principio de CONFIANZA LEGÍTIMA, el SENA debe garantizar que el usuario alcance lo que el SENA le propone al ofrecerle un curso. Esta confianza legítima se pierde cuando la certificación es ínfima, los costos y la deserción es tan alta.*
- *La errática estrategia de administración del sistema de formación virtual adoptada es otra de las causantes de la alta deserción de los programas ofertados.*
- *Que el cambio de estrategia adoptada para el 2015, que consistió en eliminar los “Integradores Regionales” que monitoreaban de cerca las acciones de formación virtual en cada centro regional no funcionó.*
- *La gestión por NODOS: implementaron 7 Nodos, de 11 contratistas cada uno (1 Integrador Senior, 3 Integradores Junior, 4 Gestores de seguimiento al Instructor, 3 Consejeros académicos virtuales) con perfiles y funciones de cada rol definidas la Circular 3-2014-000207 del 28-nov-2014, dependientes administrativamente del Centro de Gestión de Mercadeo Logística y TIC de la Regional Distrito Capital no contribuyó positivamente a mejorar la gestión y la administración del proceso, al quedar centralizado el monitoreo en personal que no conocen las particularidades y distintas dinámicas de los centros, porque son contratistas recién vinculados, incluso deben contratar y programar desde allá a los Instructores ejecutores de la formación virtual, se producen retrasos en todos los procesos administrativos propios de los centros. La labor de acompañamiento y solución de problemas a cada regional fue muy escasa, quedándose los aprendices inscritos en condición de desatención, factor clave para la deserción; pero además al reducirse el control y permanente monitoreo a los centros, los hallazgos de desatención se incrementaron y con ellos el nivel de deserción obtenido.*
- *Los procesos de seguimiento al tutor y la carga de 320 aprendices en cuatro cursos se ha convertido en factor de acoso laboral.*
- *Es necesario revisar los lineamientos de esta modalidad de formación.*
- *A los tutores de formación virtual los trata como TELETRABAJADORES pero no respeta esa condición contenida en el decreto 0884 del 30 de abril de 2012 y cada*

quien responde por los equipos de cómputo, el servicio de internet, la energía, la logística y de disponibilidad de 24 horas lo que atenta contra el trabajo decente que se pregona. Por lo tanto es necesario reglamentar el teletrabajo en el SENA

- *Los instructores deben ser verdaderos tutores del aprendizaje y no “chuliadores” de resultados y publicadores de información. Es necesario definir el perfil técnico.*
- *La modalidad virtual implica una **metodología específica** por tanto, el instructor tiene un perfil diferente del de formación presencial*
- *No hay coherencia entre el software y hardware en la entidad, hay sedes que no tienen conectividad*
- *Es necesario considerar factores culturales y socioeconómicos, los usuarios en baja situación económica casi siempre evidencian: pobres equipos y pobre acceso tecnológico.*



CEPEF - SINDESENA VALLE

Santiago de Cali, Diciembre de 2015

