



El Quehacer del Instructor SENA

Mitos o Realidades

El presente texto no pretende establecer líneas de acción, son reflexiones personales y hasta deshilvanadas en relación con tan importante tema.

Inicialmente tomo como referencia (**Lo ajeno**) lo que la Mesa del Sector Educativo identificó en la Titulación Docencia 140201001 está dirigida a: “Las personas que imparten instrucción en artes y oficios, formación para el trabajo y desarrollo humano; igualmente para aquellos que orienten programas de capacitación en las empresas”. Como se observa excluyen docentes para otros tipos y niveles de educación, como los de Educación Formal.

Posteriormente presentaré mi posición en este Quehacer. (**Lo propio u otro Ajeno**). **Y Finalmente lo que probablemente sea, lo Final Lo ajeno.**

El trabajo de la Mesa del Sector Educativo lo tomo como referente para iniciar el texto, además, el SENA tiene la Secretaría Técnica y el apoyo Metodológico para las Mesas Sectoriales y para reconocer lo que desde esta Mesa se piensa es el Quehacer de un Instructor.

En la Titulación Docencia actualmente hay cinco Normas de Competencia Laboral *Obligatorias*:

1. 240201044 “Orientar procesos formativos presenciales de acuerdo con planes de formación concertados”
2. 240201045 “Orientar procesos formativos en la metodología a distancia con base en los planes de estudio”
3. 20201048 “Integrar tic en los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo con las competencias a desarrollar en el estudiante”
4. 240201049 “Estructurar proyectos para la formación según perfil de salida del estudiante”

5. 240201050 “Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas”.

Dos Adicionales

1. 240201051 “Incluir la interculturalidad en los procesos formativos según etnias y contexto territorial”
2. 240201052 “Estructurar planes de formación según los fines de la educación y la filosofía institucional”

Una Opcional.

240201047 “Formar evaluadores de competencias laborales según metodología del organismo certificador y normatividad vigente”.

Dentro de las Normas *Obligatorias* me referiré solo a la: 240201044 “Orientar procesos formativos presenciales de acuerdo con planes de formación concertados” (vigente hasta el 30 de Junio de 2016), En los Elementos de la Competencia de la Norma 240201044 “Orientar procesos formativos presenciales de acuerdo con planes de formación concertados”, del Elemento 01. “Planear procesos formativos en la modalidad presencial de acuerdo con el plan de estudios, las características del estudiante y los lineamientos institucionales”, se infiere que Planificar es elaborar guías de aprendizaje, materiales educativos e instrumentos para evaluación del aprendizaje y del Elemento 02 “Ejecutar procesos formativos en la modalidad presencial aplicando estrategias metodológicas pertinentes según el estudiante”, infiero que Ejecutar es propiamente orientar el proceso formativo, incluye la evaluación del aprendizaje y los planes de mejoramiento. El primer Elemento de Competencia parece que hace referencia a lo que se denomina hoy en el SENA Desarrollo Curricular.

En la citada Norma de Competencia el Rango de Aplicación lo define como:

“AMBIENTES DE APRENDIZAJE “

“Ambientes reales de trabajo o simulados de desempeño como laboratorios, talleres, puestos de trabajo, empresas didácticas y otros. Aula tradicional”.

No se tienen en cuenta situaciones y condiciones particulares de los sujetos en formación, esto es, el instructor orienta procesos formativos con jóvenes, con adultos, en sectores urbanos y rurales, cursos llamados largos, Técnicos y Tecnólogos y cursos cortos. Estas situaciones y condiciones ameritan didácticas y manejos particulares, no es lo mismo orientar un proceso formativo con un grupo de aprendices en los talleres del SENA a orientar un proceso formativo en las instalaciones de la empresa, así el objeto de aprendizaje sea el mismo, una cosa es formar nueva mano de obra y otra actualizar trabajadores, es diferente trabajar en los programas de jóvenes rurales en las comunidades a orientar procesos de formación en el Centro con comunidades campesinas, otra muy distinta es orientar procesos formativos presenciales y otra orientar procesos formativos en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. En muchas

ocasiones los Instructores del SENA trabajan en diferentes ambientes de aprendizaje, en diferentes entornos y con diferentes poblaciones, de manera simultánea, es decir, se pueden encontrar Instructores orientando procesos formativos con aprendices en cursos cortos y también con cursos en empresas o en cursos virtuales.

De acuerdo con lo escrito en el último párrafo la complejidad de Orientar Procesos Formativos para el Instructor SENA es mucho mayor a la de cualquier otro “docente” de otra institución educativa.

Otro Quehacer del Instructor SENA lo establece la Norma de Competencia *Adicional 240201052* “Estructurar planes de formación según los fines de la educación y la filosofía institucional”, este es un Quehacer que no todos los instructores ejecutan, se entiende que hace referencia a la función de Diseño Curricular.

A las otras Normas de Competencia de la Titulación Docencia no me referiré.

Lo propio u otro Ajeno

Apartándome del contexto de las Competencias Laborales considero que el Quehacer del Instructor tiene tres grandes componentes que son: **Docencia** (orientar procesos formativos), **Investigación** (Técnica, Tecnológica, Pedagógica) y **Consultoría**. Veamos uno a uno.

Docencia (Orientar procesos formativos). Dentro de este Quehacer el Instructor SENA debe manejar con amplia suficiencia y como ningún otro profesional el conocimiento implicado en su área, oficio u ocupación que enseña, no es concebible que un instructor enseñe “falsedades o mentiras”, debe dar respuesta en el Saber y el Hacer de ese oficio que enseña. Pero como su función principal es enseñar, debe trascender el conocimiento técnico, tecnológico o científico, debe aplicar otro tipo de conocimiento propio de su oficio como Instructor que es el referente al quehacer docente, es decir los conocimientos de pedagogía y didáctica y en especial para la enseñanza de la Técnica y la Tecnología, propia del oficio que enseña y su actuación como mediador entre un objeto a conocer y un sujeto que conoce y aprende, con todo lo que esto implica.

Pero como la educación y en particular las relaciones: enseñanza – aprendizaje, instructor – aprendiz son relaciones eminentemente humanas el instructor debe ser absolutamente conocedor y consciente de lo que implican las relaciones humanas en un ámbito o entorno educativo. Además debe tener en cuenta que si bien el aprendizaje es un acto del individuo que aprende, este evento no se puede “psicologizar”, sino que se da en un contexto social, ambiental, cultural, por eso es necesario que además de comprender los procesos de aprendizaje que se suceden en el aprendiz, comprenda la importancia y sentido que tiene la relación con el otro(a) y con el entorno y el

respeto que estos se merecen, esto da sentido a lo que en educación se denomina Formación Integral, el Instructor cualquiera sea su “especialidad”, debe dar cuenta de estos aspectos, es decir, el respeto por sí mismo y por el otro (a) no es un problema del Instructor de Ética o de Salud Ocupacional, ni el respeto por el ambiente, es un problema del Instructor de Ambiental.

Para este Quehacer del Instructor SENA, sus conocimientos Técnicos, Tecnológicos, Científicos y su aplicación en el ambiente de aprendizaje deben ser totalmente sólidos, como también en sus conocimientos en Pedagogía, Didáctica, Evaluación del Aprendizaje y los conocimientos implicados en las relaciones humanas que son las relaciones que se dan entre Instructor y aprendiz. Nunca se puede olvidar la población con la cual trabaja en determinado momento el instructor: jóvenes, adultos, zona urbana o rural.

Investigación (Técnica, Tecnológica, Pedagógica). Este Quehacer considero le da solidez y debe mejorar el desempeño en el Quehacer Docencia. Los resultados de las investigaciones Técnicas y Tecnológicas, deben dar respuesta a esas preguntas que se formula el instructor o por qué no el aprendiz cuando no puede solucionar algún problema o surge en el entorno de aprendizaje o de la empresa problemas o necesidades a solucionar, esos resultados de las investigaciones deben ser incluidos en los Diseños Curriculares o en procesos productivos, para que no queden los resultados en los anaqueles como mucha investigación científica, que en algunos casos sirven solo para aumentar el ego del investigador, se deben socializar para que en efecto se dé la distribución social del conocimiento.

Y en cuanto la investigación pedagógica, considero que el instructor tiene a la mano múltiples problemas que pueden ser objeto de investigación que todas las prácticas innovadoras que realizan pueden ser documentadas y socializadas para el beneficio de la comunidad educativa.

Para este Quehacer del Instructor creo falta en algunos:

- formación en investigación y en escritura,
- disciplina para documentar lo que hacen,
- tiempo para los instructores que formulen proyectos de investigación y sean aprobados los desarrollen,
- presupuesto para financiar estos proyectos.

Espero que con los Grupos de Investigación que se están constituyendo en los Centros de Formación y que están reconocidos por Colciencias apunten a lo que esbozo en este punto, que se dé espacio para la investigación pedagógica por parte de la Escuela de Instructores, pero que la investigación no se convierta en una función burócrata y que genere discriminación considerando que los Instructores investigadores son de mejor familia que los que no lo son.

SENOVA debe visibilizarse más e impulsar proyectos de investigación para la Formación Profesional Integral del SENA.

Consultoría. Este Quehacer considero también impulsa y alimenta el Quehacer Docencia y además puede ser un puente de unión y enlace entre Docencia e Investigación, la actividad o función de Consultoría no es nueva en el SENA hay algunos Centros de Formación del SENA incluso de la Regional del Valle que hicieron o hacen actividades de Consultoría y tienen o tuvieron la metodología para realizarla. Considero que hoy en día con actividades como las que realiza Tecnoparque se puede fortalecer este componente, debe propiciarle espacios a instructores que quieran desarrollar proyectos técnicos y tecnológicos, además con el Quehacer de Consultoría se puede impulsar proyectos de Emprendedores con instructores técnicos.

Mediante la Consultoría atender principalmente pequeños empresarios por sectores y propiciar entre estos la asociatividad como mecanismo para la sobrevivencia. Es importante tejer la red entre SENOVA, Tecnoparque y los instructores del SENA, no tener grupos de investigación aislados de las necesidades de los Centros de Formación y de los Sectores que atienden, Instructores en Tecnoparque aislados y hasta desconociendo el trabajo que podrían aportarle a los Programas de formación del SENA, además no propiciar la creación de guetos, unos que Orientan procesos formativos, otros que Investigan y otros que hacen Consultoría.

Probablemente lo final.

Estos tres Quehaceres relacionados aportarían a la Formación Profesional Integral y por ende a mejorar su calidad. Indudablemente por ahora entre el 80% y el 90 % de los instructores del SENA están programados en el Quehacer Docencia, hay mucho trabajo por hacer allí, desde la definición de perfiles para ingreso, planes de capacitación técnica y pedagógica, hasta definir líneas de investigación y sectores a atender mediante Consultoría.

Como se puede observar el texto como pretensión tiene solo compartir mis reflexiones acerca de tan importante tema, no tiene citas bibliográficas, lo único que tomé de **lo Ajeno** es lo referente a la Titulación Docencia de la Mesa Sector Educativo y...

En un periódico de la Universidad del Norte de Barranquilla encontré un texto acerca de una investigación que realiza en dicha Universidad Ken Bain autor del libro "Lo que hacen los mejores profesores universitarios" y la autora del artículo Valerie Salcedo lo inicia con estas preguntas que son las que se formula el autor del libro y de la investigación en Uninorte: ¿Qué hacen los mejores docentes universitarios para ayudar y animar a sus estudiantes a

conseguir buenos resultados en su proceso de formación?, ¿Cómo se preparan para dar sus clases?, ¿Qué los hace ser los mejores?.

Considero que estas preguntas son válidas para formularlas como investigación al interior del SENA.

**Y las preguntas finales para el instructor, ¿*Por qué decidí ser Instructor?*
¿Qué me motivó como parte de mi proyecto de vida trabajar en ese rol?**

José Ignacio Rodríguez Ramos
Cali, Julio 10 de 2015