



PUBLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA SENA Instrumento de conocimiento, debate y toma de conciencia. Noviembre 2013



AMBIENTES DE APRENDIZAJE

- **LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE CON REFERENCIA AL ESTATUTO DE LA FPI.**
- **ELEMENTOS CRITICOS DE REFERENCIA QUE PONEN EN CRISIS EL CONCEPTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE.**
- **RELACIONES ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA SOCIOAFECTIVO DEL AMBIENTE DE APRENDIZAJE.**



AMBIENTES Y ESCENARIOS DE APRENDIZAJE NO SON SINÓNIMOS.



LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE SENA

Su relación con las políticas educativas y la dinámica organizacional

RESUMEN

Para aproximarnos a una comprensión de la situación actual de los ambientes de aprendizaje, es necesario acogernos a las propuestas que desde el enfoque humanista, nos permite visualizar y analizar la situación crítica por la que actualmente atraviesa dicho concepto, teniendo en cuenta su relación con diversos factores económicos, políticos, culturales e institucionales.

En el marco Institucional, se prestará especial atención al impacto de las políticas educativas neoliberales, el mercantilismo y su teoría de capital humano y su influencia en la dinámica organizacional, en la ejecución de la formación profesional Integral y, en consecuencia, en la deformación conceptual, operativa y pedagógica de los ambientes de aprendizaje.

En el mismo sentido, se revisará la situación del clima laboral en la estructura lineal de corte autoritario, que ha dado lugar a prácticas como el nepotismo, el favoritismo, la competencia por favores, la constitución de «guetos», el acoso laboral y la afectación negativa de los ambientes de aprendizaje.

En la coyuntura actual, existe una batalla que desarrollar, puesto que frente a la concepción humanista de la formación, plateada desde el estatuto de la FPI, se encuentra en movimiento un proceso de mercantilización de la educación, que se sustenta en parte, con la teoría del Capital Humano, en la que se evidencia

un marcado interés por los estándares¹, asunto que remite a la formación «centrada en un estándar organizado en un programa», el cual se constituye en la meta y determina los métodos de enseñanza, aprendizaje e interacción con los aprendices.

Es urgente poner en juego nuestra creatividad, insistir en nuestras potencialidades como seres humanos, así como, en las raíces y fortalezas de la institución para reconocer, valorar y realimentar las prácticas administrativas, sociales, culturales y pedagógicas que nos permitan construir alternativas de solución frente a un panorama de deterioro agudizado como al que asistimos.

El cuestionamiento que plantea esta situación es ¿Qué relación existe entre las políticas educativas, el clima organizacional y los ambientes de aprendizaje?, ¿Cuál es la situación del clima organizacional y sus efectos en los ambientes de aprendizaje?

Los elementos que se trabajarán inicialmente en el presente documento, tienen que ver con las políticas educativas, la estrategia organizacional del SENA y su relación con los ambientes de aprendizaje; en la revista Cotidianidades del CEPEF, SINDESENA 2007, se abordó, de manera un tanto amplia, su concepto; en las siguientes

¹ Estándares curriculares. No cabe duda de que el fenómeno de la globalización e internacionalización de la economía ha impuesto la tarea de buscar la estandarización a todos los niveles, con el fin de que las multinacionales puedan encontrar, en cualquier país del mundo, mano de obra de manera rápida, barata y "calificada".

entregas, se trabaja en un primer momento, sobre los escenarios que hacen parte de la definición operativa de los ambientes de aprendizaje y, en otro, se planteará algunas reflexiones en torno a la relación entre el proceso de ejecución de la formación profesional integral y los ambientes de aprendizaje.

Palabras Clave: *Ambientes de Aprendizaje, procesos comunicativos, enfoque sistémico, dinámica sociocultural, teoría del capital humano, políticas educativas, modelo organizacional, clima organizacional, clima socio-afectivo.*

1. LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE CON REFERENCIA AL ESTATUTO DE LA FPI

Que mejor momento que dar una mirada al Estatuto de la Formación Profesional Integral, ya que proporciona algunos de los constructos teóricos que posibilitan abordar el concepto de ambientes de aprendizaje (Pág.33): *“El ambiente educativo es el resultado de las interacciones que se dan dentro del proceso de formación. Vincula lo tecnológico con lo pedagógico, en donde son componentes fundamentales: la información, los procesos comunicativos, el espacio físico, el equipamiento y la dinámica socio cultural”*² (Acuerdo 08 de 1997).

De acuerdo con la definición que nos brinda el Estatuto de la FPI, se identifican las ideas centrales de las que se desprenden consecuencias significativas para el campo de la formación, las que en el transcurso del presente trabajo se desarrollarán; revisemos algunas:

➤ *“El ambiente educativo es el resultado de las interacciones que se dan dentro del proceso de formación”*... Respecto a la interacción, en el contexto del pensamiento sistémico, el acento se centra en la comunicación y la reciprocidad, es decir, hay interacción si hay reciprocidad observable, el aspecto

distintivo se basa en que los polos de la relación crecen y se desarrollan. En un sentido más claro, se trata de la relación entre sistemas, para diferenciarla de los sistemas de información o medios de difusión.

➤ *“Vincula lo tecnológico con lo pedagógico, en donde son componentes fundamentales: la información, los procesos comunicativos, el espacio físico, el equipamiento y la dinámica socio cultural”*. En este sentido, es necesario considerar los componentes del ambiente de aprendizaje en un contexto sistémico y holístico, en el que las interacciones proveen la sinergia ³ necesaria para potencializar los procesos de aprendizaje en una dinámica de reflexión, recontextualización y reestructuración permanentes. Esta idea es determinante en la comprensión del papel de las interacciones sociales que configuran el ambiente educativo, hecho esencial para el desarrollo humano en todas sus dimensiones e imprescindible en la construcción de los saberes técnicos, tecnológicos, cognitivos, metacognitivos, axiológicos y socioculturales, así como,

² SENA. Estatuto de la Formación Profesional Integral. Acuerdo 08 de 1997.

³“Sinergia”: tiene un significado físico y otro biológico, según el primero significa “la acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales”, y de acuerdo al segundo “es el concurso activo y concertado de varios órganos para realizar una función” (Real Academia de la Lengua)

en los comportamientos, actitudes y valores entre la comunidad educativa⁴.

Dicha concepción encuentra su expresión operativa en los **ambientes de aprendizaje**, que como construcción sociocultural, *“permiten que la vida, la naturaleza y el trabajo ingresen al entorno, como materia de estudio, reflexión e intervención”*⁵.

El ambiente educativo busca a través del proceso formativo... *“abrirse a la singularidad, a las lógicas sensoriales, única manera de adentrarnos en las cogniciones afectivas, en los componentes pasionales del conocimiento sin cuya reformulación es imposible avanzar en la construcción de un sujeto crítico, capaz de reformular verdades y proposiciones, dispuesto a dar vuelta a sus construcciones simbólicas sin temor a caer en el absurdo”*⁶.

Se puede afirmar que en la definición del Estatuto, “está implícito todo el planteamiento humanista en cuanto a la concepción de la persona, entendiéndose así, el acto pedagógico, como la posibilidad de interacción entre las personas; no es la relación entre una persona y un conocimiento o un objeto, es una *relación social* en la que está de por medio el desarrollo de conocimientos que le permiten a la persona desarrollar capacidades al interactuar de manera constructiva, crítica y creativa con su entorno”⁷.

Una definición más amplia de ambientes de aprendizaje la podemos encontrar en la revista Cotidianidades, CEPEF, SINDESENA, 2007.



⁴ Estatuto de la FPI, p. 37, SENA.

⁵ Andrade Londoño, Edgar. *Ambientes de Aprendizaje para la Educación en Tecnología*. Agosto 2002.

⁶ Restrepo Luis Carlos, *Derecho a la Ternura*. Pág. 57-58

⁷ Vélez Luis Hernando *Ambientes de Aprendizaje*. Revista Cotidianidades, CEPEF, SINDESENA, 2007

2. ELEMENTOS CRITICOS DE REFERENCIA QUE PONEN EN CRISIS EL CONCEPTO DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE

Los discursos, eslogan, documentos, disposiciones y resoluciones expedidas en el SENA, están inundados con conceptos como capital humano, calidad, estándares educativos, competencias, certificación y evaluación, las tic, redes de conocimiento, entre otros; asombra la manera cómo se manipulan dichos términos creando la ilusión de un avance muy importante en la formación y alejándose paulatinamente de una concepción sistémica, holística y humanista.

Empecemos por analizar al SENA como «organización de conocimiento», esto tiene varias implicaciones, por un lado habría que revisar la dinámica que la ha caracterizado en sus procesos misionales y en sus estrategias, por ejemplo, la organizacional, cuyo modelo es perfectamente lineal, piramidal y en el que se reproducen las formas de poder tradicionales, el autoritarismo, la manipulación mediática y la violencia psicológica. Por el otro, las consecuencias que se derivan por el hecho de que dicha estructura se comporta en contravía de lo que debería ser realmente una organización de conocimiento: una organización sistémica, holística, abierta, flexible, dialógica y en interacción recíproca con todos sus componentes.

En este orden de ideas, es importante tener en cuenta, que la consecuencia inmediata de una «organización sistémica», es la reproducción de ambientes de aprendizaje, abiertos, flexibles y en interacción permanente con el contexto y con sus diversos componentes para propiciar la construcción de conocimiento y el desarrollo integral del ser humano. *El ambiente de aprendizaje es un reflejo de*

las concepciones de ser humano, los procesos y las estrategias que se implementan entorno al proyecto educativo de una institución de formación como lo es el SENA.

Es claro, en el caso del SENA, que «el papel puede con todo»; comunicados, resoluciones, disposiciones imperativas, tratan a como dé lugar, de minimizar e incluso desconocer su misión original y los acuerdos democráticos pactados en sus orígenes, tales como, el Estatuto de la Formación profesional Integral; aspectos importantes de la Unidad Técnica y la ley de iniciativa legislativa popular 119 de 1994, entre otros, desarticulando su concepción sistémica y holística indispensable en la construcción de saberes y el desarrollo humano.

Los ambientes de Aprendizaje, como espacios socioculturales, se alimentan de los procesos interactivos, holísticos, que dan cuenta de las relaciones de los sujetos de aprendizaje en y con el mundo de la vida y el trabajo.

“En esta perspectiva, se concibe a la comunidad educativa, docentes y aprendices como sujetos históricos-sociales, capaces de examinar y reflexionar participativamente sobre su práctica educativa y construir marcos teóricos, estrategias y metodologías que mejoren su capacidad de aprendizaje permanente; teniendo en cuenta, que la formación permanente, el aprender a aprender, responde a una concepción totalmente distinta a la de capital humano y a la de «sociedad del conocimiento», en las que la idea de depreciación del conocimiento estandarizado, es una de sus banderas; se trata por el contrario, de

desarrollar el potencial creativo, práctico-reflexivo de los sujetos de aprendizaje que re-construyen y construyen el conocimiento científico, tecnológico y humanista, en interacción con la comunidad para la solución de sus problemas, sobre la base de una didáctica dialógica, reflexiva, crítica y propositiva”⁸.

Teóricamente, los componentes contextuales e interrelacionados del ambiente de aprendizaje, hacen referencia a las políticas educativas, la concepción curricular institucional, al modelo pedagógico, al modelo didáctico, a los procesos misionales, a la estrategia tecnológica, organizacional y logística; todos encaminados a dar respuesta a las necesidades de Formación Profesional Integral del pueblo colombiano.

Por otro lado, los componentes internos e interrelacionados del ambiente de aprendizaje, *“están constituidos por las interacciones que se suceden entre Instructores, aprendices, resultados de aprendizaje, contenidos conceptuales, procedimentales, axiológicos; actividades de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación, en un clima socioafectivo; medios didácticos, metodologías y estrategias pedagógicas”*⁹.

Cualquier dificultad, manipulación o ruptura en la interacción de los distintos componentes contextuales, de tipo misional, procedimental, organizacional, logístico, pedagógico, axiológico, didáctico, metodológico o evaluativo, incide sustancial y definitivamente en los ambientes de aprendizaje y por lo tanto en

el cumplimiento de la misión fundamental del SENA: “impartir Formación Profesional Integral gratuita a los trabajadores colombianos”.

Veamos algunas situaciones críticas:

2.1. La política educativa:

Gradualmente se vienen implementando las recomendaciones del BM, FMI, UNESCO, todas tendientes a mercantilizar los servicios que como derechos ciudadanos son prestados por el Estado, entre ellos la educación. A ello obedece el boom y adopción de refinados fetiches y expresiones del lenguaje, de la pretendida generalización de educación basada en competencias laborales, de la teoría de capital humano, de la sociedad del conocimiento, estándares educativos, créditos educativos, calidad, eficiencia, resultados, formación para el trabajo, formación a lo largo de la vida, entre otros y que buscan imponer estándares propios de la producción, del mercado, a la educación, a la salud, a la cultura.

Respecto a las competencias nos dice Sergio Tobón, “La formación de competencias tiende con frecuencia a asumirse como un asunto de didáctica y de capacitación de docentes, o de organización del plan de estudios. Eso es una visión simplista que escasamente tiene en cuenta los diversos aspectos interrelacionados sistémicamente que intervienen en todo acto educativo enmarcado en lo institucional”¹⁰ (2005:13). (Ver artículo, “El SENA en el ojo del Huracán”, CAMINANDO 6, SINDESENA, 2013).

⁸ Equipo Pedagógico SINDESENA, “Elementos para la construcción de un Modelo Pedagógico en el SENA”, Revista Caminando, 2012.

⁹ Vélez Luis Hernando. Ambientes de Aprendizaje. Revista Cotidianidades, CEPEF, SINDESENA, 2007

¹⁰Tobón, Sergio. (2007). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Segunda edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Con la implementación de la denominada «Pedagogía Industrial» en la esfera de todos los derechos y servicios ciudadanos, públicos para mayores señas, puede observarse en lo que tiene que ver con las acciones del SENA como se instrumentaliza la formación al desarticular los diseños curriculares en tiempo e integralidad, convirtiéndolos en un reflejo de los estándares por competencias. Con este tipo de pedagogía, se espera que el aprendiz simplemente «reciba, que acepte, que sea dócil y disciplinado». Está implícito el control del aprendizaje, de modo que, al final del proceso, el producto se ajuste al eidos (es decir, la esencia, la intención, la idea) expresado en los resultados de aprendizaje, que con los actuales programas, no son ni más ni menos que objetivos instruccionales¹¹; el enfoque está más centrado en el programa y la normatividad que en las personas como sujetos de aprendizaje.

Dichos diseños son «operados» por los Instructores mediante la implementación de proyectos formativos, minimizados en su alcance y potencial, al ser planeados por fuera de la realidad contextual y ejecutados de manera segmentada, lineal y mecánica, con contenidos técnicos atomizados, sin integración sistémica con a la realidad (o necesidad documentada) y sin la interacción dialéctica que ofrece la concepción teórico-práctica del SENA, que es transversal a toda acción de formación¹².

¹¹ La estipulación de estándares está referida a muchos campos (procesos industriales, prestación de servicios, elaboración de productos). Su objetivo final es el de mantener un alto nivel de calidad en productos y servicios, implicando el seguimiento de procesos estrictos y de criterios de evaluación claros, unificados y rigurosos. Rodríguez, R. A. (2002). *Educación y estándares. Marco teórico y propuestas para una aplicación efectiva*. Bogotá: Magisterio.

¹² Recordemos que al recortar los tiempos en los diseños curriculares y deformar la metodología teórico-práctica en espiral, se afecta al extremo la creatividad, al no contar el Aprendiz con la debida fundamentación del hacer, mediante

Paralelo a estas acciones, con la «pedagogía Industrial» o proceso de despedagogización de la formación, se disuelven los grupos de investigación y desarrollo técnico pedagógico; desaparecen los Centros Nacionales con su aporte en investigación y desarrollo técnicopedagógico; se desvanece la intencionalidad formativa del contrato de aprendizaje; se omite la organización de los equipos pedagógicos de centro, con su carácter funcional e interfuncional; interdisciplinario y transdisciplinario; se destruyen los escenarios de aprendizaje; se mantiene la crisis con referencia a los materiales de formación; se cercena la posibilidad de conservar la memoria y doctrina institucional al acabar las centrales didácticas y la formación de docentes; se abandona el énfasis en el proceso enseñanza y se privilegia el interés en procedimientos mecánicos y administrativos, preocupa más el lleno de listas de chequeo que la verificación de si el aprendiz aprendió o no.

Como se pierde el énfasis en el proceso enseñanza, el docente, el Instructor igualmente pierde significación en las instituciones y con ello sus condiciones de bienestar, capacitación y crecimiento; el manoseo de la semana de la confraternidad, entrega de dotación, ausencia de capacitación y actualizaciones técnicas y pedagógicas dan cuenta de esas lamentables consecuencias.

2.2. La Estrategia organizacional lineal:

La estructura organizacional del SENA, altamente jerárquica, reproduce la sumisión y la dependencia, torna el liderazgo en mando autocrático y

la integración del conocimiento declarativo de tipo técnico, tecnológico y científico, que aportaría al proceso teórico-práctico y por lo tanto a la innovación, el mejoramiento y a los nuevos desarrollos.

comportamientos arbitrarios, se imponen las decisiones, el respeto no lo otorga el conocimiento y el buen desempeño sino la jerarquía, no se reconoce al trabajador como el ser humano transformador y propulsor de desarrollo institucional sino como un costo más. La condición jerárquica entonces reproduce estilos inapropiados de directores nacionales a directores regionales y de éstos a subdirectores y así sucesivamente a coordinadores, líderes de procesos y hasta algunos instructores, convirtiéndose la administración pública en un coqueteo, en un estar bien con el jefe, en un mantenimiento de un bajo perfil para no llamar mucho la atención y finalmente un juego de favores.

El rasgo distintivo que sobresale de este tipo de “liderazgo”, es la manipulación mediática, la arrogancia, la displicencia, la autosuficiencia, la exigencia de sumisión, la violencia psicológica, la obediencia, el homenaje y las lisonjas y el chantaje para otros.

2.3. *El Clima Organizacional:*

A raíz de los estilos de dirección impuestos y los hechos enumerados, así como, por los comportamientos y manipulaciones de que ha sido víctima la comunidad educativa del SENA, han disparado los factores de riesgo psicosocial y el clima psicológico que se vive en muchos centros de formación, es más que deplorable: una gran falta de afecto hacia las personas; el no reconocimiento del otro como ser humano (con sus fortalezas y debilidades); la ausencia total de empatía, predominando un proceso de interacción totalmente entrópico (desordenado, caótico), en que predomina la aplicación de la ley del talión (del latín *lexthalionis*, ojo por ojo), la manipulación mediática,

el nepotismo, el favoritismo, y el acoso laboral, entre otros fenómenos; son los responsables de gran parte de las frustraciones individuales y colectivas, y sus manifestaciones de agresión y resentimiento: muchos de estos actores justifican, equivocadamente claro, sus estilos de comportamiento negativos contra instructores, administrativos o aprendices como legítimos y racionales dadas las condiciones institucionales en que se desenvuelven.

El clima organizacional de muchos centros de formación, como lo han demostrado sondeos realizados por la propia administración del SENA, y las técnicas evaluaciones realizadas por la Administradora de Riesgos Laborales, demuestran una enorme distancia entre lo que se pregona en medios impresos y digitales (Internet e intranet) y lo que se vive al interior de la entidad.

En lugar de intervenir de manera seria los factores en los que la entidad resultó verdaderamente “rajada” en términos de clima organizacional, la administración opta por la estrategia del entretenimiento y la cooptación, desnaturaliza la semana de la confraternidad y espíritu de los juegos regionales y nacionales, como dicen algunos instructores, reparte «pan y circo» (regalos, bingos, rifas, comidas, viáticos, horas extras, etc.), así, la posibilidad de reflexión, de la divergencia, de la proposición queda arrinconada.

La psicología, revela como el predominio de la manipulación controladora sobre el afecto, el respeto y el reconocimiento de otro como ser humano; la falsedad y la hipocresía, representa un espacio sociocultural creado por los propios líderes con rasgos narcisistas que son funcionales a las

políticas de una organización. En un clima organizacional de ese tipo, las personas de ego inflado se sienten perdidas, desubicadas; no saben cómo dar y recibir amor, ni cómo ser verdaderas y firmes, no pueden cooperar ni ser solidarias y responsables frente a las políticas educativas y el clima organizacional que se vive.

2.3.1. *La Manipulación Mediática*

Es lamentable la forma en que los administradores del SENA han implementado diversas políticas educativas de una manera paulatina, soterrada, velada y otras abiertamente; llegando al punto que una parte de la comunidad educativa termina aceptándolas como normales y las operativiza sin resistencia alguna y como parte habitual de su quehacer institucional. Comunicados, eslóganes (v.g. “no diga formación profesional integral, diga, formación profesional”, “no diga formación profesional, diga formación para el trabajo”); desestructuración de la misión fundamental del SENA, a través de acciones como las que ya hemos comentado. ¿Cómo ha sido posible influir en las personas de esta forma? ¿Cómo es posible que muchos actores de la vida institucional asuman como cierto todo aquello que les proponen?

Quizá una de las estrategias para lograrlo y que sobresale en el contexto de la administración del SENA, es lo que Noam Chomsky y Sylvain Timsit han denominado la manipulación mediática, que en resumen consiste en lo siguiente:¹³

¹³Sylvain Timsit; Chomsky Noam. “Las 10 estrategias de la dominación”. Es conveniente saber que Chomsky ha reconocido que no es el autor del texto, pero afirma coincidir con algunos de los puntos planteados por el francés. Sylvain Timsit, es francés y mantiene una página de internet y un

- Crear problemas y después ofrecer soluciones, este método llamado también, «problema-reacción-solución». Se crea una «situación» prevista para causar cierta reacción en la comunidad, a fin de que esta misma demande las medidas que se desea hacer aceptar. Por ejemplo: crear una crisis de falta de cobertura y calidad en la formación para hacer aceptar, como necesario formalizar la formación y contratarla con entidades privadas y así desmantelar la gratuidad de la formación.
- La estrategia de la gradualidad, para que se acepte una medida inconveniente, se aplica gradualmente, por un tiempo indefinido. De esa manera políticas socioeconómicas radicalmente nuevas (neoliberalismo) se imponen poco a poco desde hace décadas: reducción del estado, privatizaciones (v.g. Ley 100 de 1993), Reforma Laboral, Apertura económica, TLC, flexibilidad, desempleo, salarios que no aseguran una vida decente; para no provocar una resistencia en bloque.
- Reforzar la autculpabilidad, hacer creer a la persona que es la culpable de su propia desgracia, por su falta de inteligencia, de capacidades o esfuerzo. Así, en lugar de cuestionar y plantear alternativas propositivas, la persona se autodesvalora y se culpa, lo que genera un estado depresivo, uno de cuyos efectos es la inhibición de su acción. Con la teoría del capital humano y su fundamento individualista, «cada persona es su propia empresa» y debe invertir en sí misma y, el que no obtiene resultados adecuados se debe a sus propias decisiones (sigue siendo pobre, o mal remunerado, etc.)”¹⁴

blog dedicados a rebatir el pensamiento único que imponen los medios de comunicación hegemónicos.

¹⁴Romagnoli María Cristina, Barreda Amelia, Educación y reproducción de la desigualdad, Artículo, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina

- Mantener las personas en la ignorancia y la mediocridad. Hacer que la gente sea incapaz de comprender los métodos utilizados para su control y su esclavitud. “La calidad de la educación dada a determinadas clases sociales debe ser la más pobre y mediocre posible, de forma que la distancia de la ignorancia frente a las clases dominantes permanezca o se agudice” (ver ‘Armas silenciosas para guerras tranquilas’). En la nueva economía se establece una división social del trabajo: “unos piensan y otros hacen”.
- Estimular a la gente a ser complaciente con la mediocridad, con ello conseguimos que la ignorancia se conviertan en el estándar deseado y deseable. Un ejemplo lo tenemos con los diseños curriculares, por estándares, desarticulados en su fundamentación e integralidad y recortados en el tiempo para su ejecución.
- La estrategia de la distracción, consistente en inundar la vida institucional con informaciones de poca relevancia o manipulando actividades institucionales como el torneo de..., el concurso para..., la cifra del día, el flash informativo, la noticia del día, el premio a... para que la atención del trabajador y del aprendiz se desvíe de los asuntos verdaderamente importantes y esenciales. «Pan y circo».
- Conocer a las personas mejor de lo que ellas mismas se conocen. Los avances de la ciencia y la precariedad de la educación aumentan la brecha entre los conocimientos de la gente y aquellos poseídos y utilizados por las elites dominantes. Esto significa que, en la mayoría de los casos, el sistema ejerce un mayor control y un gran poder sobre los individuos, mayor que el de los individuos sobre sí mismos. Esta estrategia también es bien conocida por el

modelo consumista, que trabaja con el marketing, sobre las necesidades y deseos de las personas manipulando sus decisiones.

- Utilizar el aspecto emocional mucho más que la reflexión, verbalizaciones, comentarios, inculpaciones, etc., para fomentar la reacción instintiva más inconsciente, anulando el análisis racional y crítico e implantar ideas, deseos, miedos y temores, compulsiones, o inducir comportamientos que luego son utilizados en contra de la persona. V.g., «*la manoseada falta de compromiso del instructor*»
- Dirigirse a la gente como a criaturas de poca edad, lo que provoca, por sugestionabilidad, sumisión y falta de criticidad.
- La estrategia de diferir, ya que la aplicación futura de medidas impopulares, resulta ser más tolerada por la sociedad que su aplicación inmediata.

2.3.2. *El nepotismo*

El nepotismo es un vocablo que proviene del latín nepos, nepotis ('sobrino') y hace alusión a la preferencia que tienen muchos funcionarios públicos de dar empleo a familiares o amigos, sin importar el mérito para ocupar el cargo, buscando su lealtad o alianza¹⁵.

En el contexto institucional es muy común que funcionarios de la administración ejerzan influencia directa o indirecta en el nombramiento (provisionalidad) y contratación de amigos o parientes en diversos grados de consanguinidad, con el fin de obtener un

¹⁵ Tomado de Wikipedia.

mayor acatamiento de las decisiones tomadas, y en plano nacional lograr una mayor actuación en la política y la vida pública, haciendo caso omiso de que las leyes están para servir a todos los ciudadanos de forma imparcial y sin ningún distingo.

Esta práctica ha propiciado que en los centros de formación, se presenten diversos conflictos e inconformidades por la restricción para el acceso en condiciones de igualdad o violación al derecho preferente, de las personas idóneas para el desempeño de una función o cargo; que se pierda la imparcialidad en la toma de decisiones y se produzcan casos de acoso laboral como manifestación del estado de clima organizacional existente.

2.3.3. El Acoso Laboral

El conjunto de factores asociados a la política educativa y el tipo de liderazgo dentro de la estructura organizacional, ha dado como resultado que muchas personas, en la comunidad educativa, se encuentren inmersas en un ambiente en el que el ser humano ha dejado de ser un fin en sí mismo para convertirse en un medio para cumplir las metas institucionales; para lograrlas se ejerce todo tipo de presión, llevando a la percepción de sentimientos negativos que le impiden el desarrollo personal y laboral a los involucrados, configurándose situaciones de acoso psicológico o acoso laboral.

El acoso laboral¹⁶ o mobbing, fue inicialmente estudiado por el psicólogo alemán, Heinz Leymann (1986),¹⁷ es un

tipo de situación comunicativa que infringe a la persona daños psíquicos y físicos. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.

El acoso laboral, es considerado como un problema de salud pública por las Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se considera un delito en nuestro Código Penal por sus consecuencias en lo psíquico, físico y social, ya que provoca en la «víctima» estados de ansiedad, estrés, depresión, daños en el aparato digestivo, alteración del sueño, pérdida de autoestima, irritación generalizada, entre otros síntomas.

Según estudios de la Universidad de la Sabana, las hipótesis acerca del origen del acoso laboral están ligadas a dos aspectos básicos¹⁸:

- I. “La organización del trabajo (deficiente organización, ausencia de interés de los superiores, carga alta de trabajo o mal distribuida, flujo pobre de información, líderes espontáneos no oficiales, conflictos de rol, etc.) y
- II. La gestión de los conflictos por parte de los superiores (la negación del conflicto o la participación activa en el mismo”.

De esta caracterización tenemos como ejemplos la variedad de “líderes”, “gestores”, “coordinadores”, que son atiborrados de responsabilidades sin que

¹⁶ Denominado también Hostigamiento laboral, persecución encubierta, Intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, mobbing.

¹⁷ Sobre el tema ha tenido especial impacto la traducción de la obra de la psicoterapeuta francesa Marie France Hirigoyen,

(1999, 2001); así como el manual, de enfoque clínico, del profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel (2001), la traducción al español del artículo de Leymann de 1996.

¹⁸ Clavijo Rincón Viviana María. Acoso Psicológico Laboral en Colombia- Mobbing, Universidad de la Sabana.

sus cargos existan oficialmente, ejerciendo como estructura paralela a la oficialmente establecida.

Respecto al acoso laboral la ley 1010 (23/01/2010) expresa en su artículo 2º: *“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

En este lamentable estilo de administración han caído varios centros de formación, que aunque no hayan sido denominados como casos de acoso laboral, si reflejan el propósito de infundir miedo e intimidación, examínense por ejemplo aquellos centros que han producido cancelación masiva de grupos enteros de aprendices, o donde varios de los recién vinculados servidores son calificados como insuficientes en su período de prueba, sin que se les haya proporcionado los necesarios entrenamiento e inducción institucional, y tratándose de los contratistas, éstos son chantajeados con la no renovación de sus contratos para las vigencias siguientes si no adoptan el comportamiento servil y de sumisión pretendido.

RELACIONES ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA SOCIOAFECTIVO DEL AMBIENTE DE APRENDIZAJE

Conviene resaltar la importancia de los distintos elementos hasta ahora expuestos, con la finalidad de reflexionar sobre su incidencia directa en las personas y en los distintos procesos que se suceden en los ambientes de aprendizaje; resaltando que dichos factores permean la personalidad del instructor, sus actitudes en la relación con los aprendices mediatizando el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, impactando positiva o negativamente el desarrollo de las potencialidades del estudiante e indiscutiblemente en su proyecto de vida personal y profesional.

La primera consideración que hay que tener en cuenta, es el carácter holístico de los ambientes de aprendizaje, en el que sus interacciones proveen la sinergia¹⁹

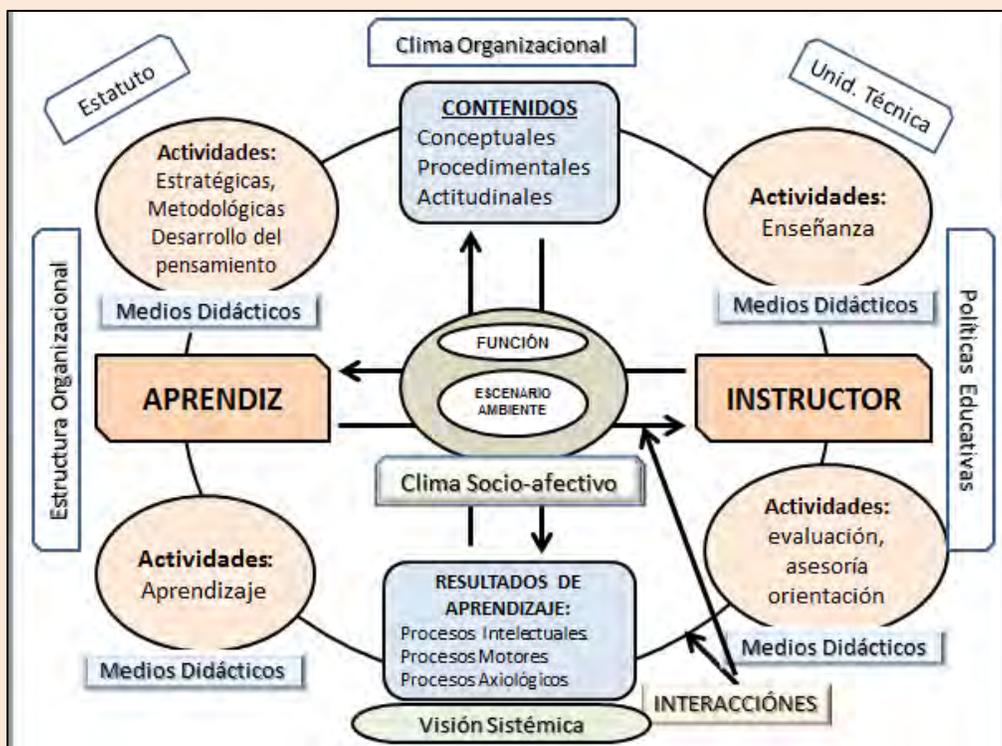
necesaria para potencializar los procesos de aprendizaje en una dinámica de reflexión, recontextualización y reestructuración permanentes. Al hablar del carácter sistémico se hace también referencia a las interacciones sociales que configuran el ambiente educativo, generando procesos formativos, comportamientos, actitudes y valores entre la comunidad educativa²⁰.

Veamos la siguiente figura, “Una visión sistémica de los Ambientes de Aprendizaje”:

¹⁹ “Sinergia”: tiene un significado físico y otro biológico, según el primero significa “la acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales”, y de acuerdo al

segundo “es el concurso activo y concertado de varios órganos para realizar una función” (Real Academia de la Lengua)

²⁰ Ver Estatuto de la FPI, p. 37, SENA.



Al detallar la figura sobre ambientes de aprendizaje desde el punto de vista sistémico, identificamos las múltiples relaciones que se establecen entre sus diversos componentes, lo que refleja una visión contextual-relacional, cuyo efecto sinérgico se traduce en el desarrollo personal de los participantes del proceso como sujetos de aprendizaje, en la construcción de saberes, el desarrollo y apropiación de valores éticos; la construcción de identidad personal y sociocultural y el desarrollo de capacidades para su inserción crítica y creativa en el mundo de la vida y el trabajo.

“La esencia de la sinergia es el reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas (psicológicas: socioafectivas, cognitivas y metacognitivas), es acción y creación

colectivas para lograr resultados y beneficios conjuntos”²¹.

“Lo fundamental del ambiente de aprendizaje, son las interacciones que se dan entre los resultados de aprendizaje y los contenidos; los aprendices y los instructores, así como con el contexto, para la creación de una situación educativa centrada en la persona, en la que se desarrollen sus capacidades para el empoderamiento, el autoaprendizaje, el pensamiento crítico y creativo, el trabajo en equipo, la investigación, la formulación de problemas, el pensamiento proyectivo y la toma de decisiones, entre otras” (Ibíd., pág.5).

En lo concerniente al proceso comunicativo que se sucede en las interacciones sociales, podemos retomar los planteamientos de Carl R. Rogers, con relación a la Psicología centrada en la

²¹ Vélez Luis Hernando. *Ambientes de Aprendizaje*. Revista Cotidianidades, CEPEF, SINDESENA, 2007, pág.5

persona en el campo del aprendizaje significativo, él nos dice: “*La posibilidad de un aprendizaje significativo depende de ciertas actitudes que se revelan en la relación personal entre el docente y el estudiante*”²². Estas actitudes son: autenticidad, aprecio, aceptación, confianza y comprensión empática, las que se corresponden con las técnicas de dar «yo-mensajes», «escuchar activa y atentamente» y la «verbalización» (Ibíd., pág., 8).

En este sentido, si la posibilidad de un aprendizaje significativo se revela en las actitudes y éstas están influenciadas por el clima organizacional, es necesario vincular de manera integral todos los factores a los que se ha hecho referencia en el presente artículo (política educativa, dinámica organizacional, investigativa y logística) y que configuran la problemática referida al impacto negativo en el clima socio-afectivo de los ambientes de aprendizaje.

Es común darse cuenta en el entorno institucional, de las batallas que han sucedido o se suceden en los ambientes de aprendizaje, como por ejemplo:

La angustia de los instructores por brindar una sólida fundamentación científica a los aprendices en los distintos procesos técnicos, tratando de subsanar el vacío que ha dejado la desestructuración de los diseños curriculares.

Las dificultades para materializar los procesos de formación integral que apunten al desarrollo de las dimensiones existencial y axiológica del ser humano.

Los malabarismos didácticos que de toda índole deben realizar los instructores para

²²Rogers Carl R., *Libertad y Creatividad en educación*, Paidós, Buenos Aires, 1975, p. 91

superar la inadecuada provisión o la falta de materiales de formación, apoyados especialmente en el uso de las tics y el concepto deformado de “aprendizaje autónomo”²³

La improvisación desesperada de escenarios, equipos, condiciones, etc., que le permitan ejecutar la formación profesional integral.

El vacío en la apropiación y comprensión del paradigma pedagógico de la Formación Profesional Integral dada la precariedad a la que se ha reducido la formación docente en el SENA.

El vacío comunicativo a raíz de la no conformación de equipos técnico pedagógicos de carácter funcional e interfuncional; interdisciplinario y transdisciplinario para la construcción de saberes.

Los estilos comunicativos que se implementan desde una perspectiva lineal, que afectan emociones, sentimientos, actitudes y comportamientos en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.

La ineludible repercusión de estos factores en la calidad de la formación profesional integral, en el desarrollo socio-afectivo, cognitivo, metacognitivo y axiológico de los aprendices; en la motivación, actitudes y sentido de pertenencia de la comunidad educativa en general.

²³La esencia del concepto de aprendizaje autónomo hace referencia al desarrollo integral de la persona en términos de su capacidad estratégica para la toma de decisiones en el mundo de la vida y el trabajo, identificando necesidades o problemas documentados y planteando una respuesta. Se trata de desescolarizar la mente de manera reflexiva, crítica y propositiva.

CONCLUSIONES

En definitiva la relación entre los ambientes de aprendizaje, las políticas educativas y la dinámica organizacional del SENA, es bastante crítica, especialmente cuando se sabe con claridad que el ambiente de aprendizaje es una construcción sociocultural altamente sensible a todos los factores que en un momento dado concurren en la vida institucional.

Que su estudio no se puede abordar de manera aislada, por ser de carácter holístico, sistémico, en el que las interacciones son fundamentales en la construcción de saberes y en el desarrollo integral de los sujetos de aprendizaje.

Que no se puede confundir su concepto con el de escenario, como espacio en el que se conjugan actividades para el logro de un resultado de aprendizaje, ni como la versión operativa (desarrollo curricular) del diseño curricular. No es la mera operativización del diseño curricular para el logro de competencias técnicas.

Que por su esencia es humanística, el centro del proceso formativo es la persona con sus múltiples dimensiones: existencial, axiológica, cognitiva, creativa y propositiva.

Que el SENA ha deformado el concepto de ambientes de aprendizaje, tanto a nivel teórico como operativo al no cumplir adecuadamente con los procesos misionales, tanto en lo investigativo, organizacional y logístico, lo que incide en la calidad de la formación y el desarrollo integral de los aprendices.

BIBLIOGRAFIA

- SENA. *Estatuto de la Formación Profesional Integral. Acuerdo 08 de 1997.*
- Andrade Londoño, Edgar. *Ambientes de Aprendizaje para la Educación en Tecnología. Agosto 2002*
- Restrepo Luis Carlos, *Derecho a la Ternura. Arango Editores, 1989.*
- Vélez Luis Hernando *Ambientes de Aprendizaje. Revista Cotidianidades, CEPEF, SINDESENA, 2007*
- Equipo Pedagógico SINDESENA, *“Elementos para la construcción de un Modelo Pedagógico en el SENA”, Revista Caminando, 2012.*
- Tobón, Sergio. (2007). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Segunda edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.*
- Rodríguez, R. A. (2002). *Educación y estándares. Marco teórico y propuestas para una aplicación efectiva. Bogotá: Magisterio.*
- Sylvain Timsit; Chomsky Noam. *“Las 10 estrategias de la dominación”*
- Romagnoli María Cristina, Barreda Amelia, *Educación y reproducción de la*
- *desigualdad, Artículo, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina*
- Clavijo Rincón Viviana María. *Acoso Psicológico Laboral en Colombia- Mobbing, Universidad de la Sabana.*

- *Rogers Carl R., Libertad y Creatividad en educación, Paidós, Buenos Aires, 1975*
- *Habermas, J. (1981) (1987). Teoría de la Acción Comunicativa, (2 Vols.). Madrid: Taurus*
- *González de Rivera, J. L. (2002). El Maltrato Psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Madrid: Espasa*
- *Ausfelder, T. (2002). Mobbing, el acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones. Barcelona: Océano difusión Editorial.*
- *Hirigoyen MF. El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paidós, 2001.*
- *Fuertes J.C. Mobbing acoso laboral: psicoterrorismo en el trabajo de los conceptos teóricos a la realidad, Madrid, Arán Editores 2004.*
- *Constitución Política de Colombia*
- *Código sustantivo del Trabajo*





AMBIENTES Y ESCENARIOS DE APRENDIZAJE NO SON SINÓNIMOS

La proxémica y la didáctica

Nada ha sido tan distorsionado en el SENA, en los últimos, como el concepto de *Ambiente de Aprendizaje*. En la administración de Darío Montoya se asoció a espacios físicos plenos de computadores, se derribaron las paredes para unir aulas y talleres, se alquilaron espacios y se pidieron prestadas escuelas porque de manera exorbitante se crecieron las metas. Circulan en la red fotografías, enviadas por muchos instructores, en la que se pueden ver grupos de aprendices en clase debajo de un árbol o en un corredor cualquiera. Ahora, las directrices para los 100.000 cupos manifiestan que ante la falta de infraestructura se podrán firmar convenios de colaboración con los alcaldes y/o alquilando las instalaciones de otras instituciones o en convenios con Instituciones de Educación Superior. Estos hechos nos permiten preguntar, ¿Cuál es entonces la importancia del escenario para el desarrollo del proceso de aprendizaje? ¿Cualquier espacio es bueno para orientar programas de Formación Profesional Integral o de educación tecnológica? ¿La función del espacio tiene validez cuando el propósito son procesos formativos?

Queremos exponer algunos elementos para reflexionar la importancia del espacio en el proceso de educativo y ante la gravedad de lo sucedido en el SENA, analizar el tema de los escenarios, lugares o espacios a la luz de los sistemas de gestión de la calidad y de las exigencias normativas

Sobre los Ambientes de aprendizaje

Entendemos el ambiente de aprendizaje como un *sistema*; como un conjunto de

elementos interrelacionados entre sí que posibilitan el cumplimiento de una función, o el logro de una meta. Pero no nos referimos a un sistema determinístico, mecánico o de repetición, sino a uno autorregulado, probabilístico y cibernético²⁴. Los sistemas autorregulados, como su nombre lo indica se modifican según el entorno y, lo que es más importante aún, de acuerdo con el objetivo por lograr.²⁵

De la Cotidianidades citada traemos este planteamiento conceptual: “es común encontrar literatura especializada en la cual se asume como sinónimos los términos *escenarios y ambientes de aprendizaje*. Guardando distancia con esta postura asumimos el escenario como el espacio físico con los recursos, medios, máquinas y equipos requeridos para la formación; tales escenarios toman características de acuerdo con las especialidades de formación. El ambiente de aprendizaje además de los elementos del escenario involucra las necesidades y aportes de los alumnos en conjunto con el aporte del docente; en general el ambiente lo conforman las relaciones entre estudiantes – docente, estudiante – contenido de la formación y docente – contenido de la formación”.

El espacio, lugar o escenario educativo. La proxémica.

Pero como la finalidad de este escrito es destacar la importancia del escenario, lugar o

²⁴Ferreiro Gravié (2006)

²⁵Como lo plantea Luis Hernando Vélez en la gráfica que presenta en la página 16 del COTIDIANIDADES 28 DEL CEPEF y que tituló *Ambientes de Aprendizaje – Visión Sistémica*.

sitio en el ambiente de aprendizaje, recurriremos a las investigaciones de Edward Hall sobre una fuerza comunicativa tan poderosa como la palabra o el lenguaje corporal, que bautizó la proxémica. Pero, ¿a qué se refería Hall en concreto? En principio, a la revaloración del espacio como una de las formas cotidianas de comunicación. Estemos donde estemos, vayamos donde vayamos, siempre estaremos situados, puestos en escena, metidos en un ambiente, compartiendo un clima social... El espacio va con nosotros como una segunda piel, dijo Hall. El espacio está asociado con nuestra atávica manera de entender el territorio. Los seres humanos necesitamos “marcar” una zona, una casa, un país, que nos permita sentirnos seguros, que nos dé certeza de tribu, de clan, de pueblo. El papel del espacio es fundamental en la consolidación tanto de nuestra identidad personal como colectiva.

¿El espacio, cómo enriquece y toma un sentido en la didáctica?, ¿Cómo contribuye un espacio al aprendizaje significativo? La forma como ordenamos o distribuimos un aula, la preparación de un ambiente son claves en eso que podríamos llamar la puesta en escena del saber. A los instructores les urge aprender, en principio, a marcar un territorio. El territorio nos permite apropiarnos una zona para, desde allí, hablar o explicar. La marca del territorio, que casi siempre se hace sobre dos o tres pasos, habla también del ritmo con el cual llevamos el compás de una explicación o la cadencia de una temática. Pero no sólo eso, debemos saber ubicar las líneas de fuerza en las actividades didácticas; porque si se logra determinar las líneas de fuerza, en ellas, están los ejes de atención, se trata de descubrir dónde hay mayor cubrimiento o mayor cobertura.

Otro aspecto de la proxémica, tan importante o más que el del escenario, es el descubrimiento de Hall de la sutileza de las

distancias tanto para la interacción personal como para el mundo de los afectos o los negocios. Hall propuso cuatro tipos de distancias: la pública, la familiar, la personal y la íntima. De la más lejana a la más cercana; de la impersonal a la personalísima. La forma o la manera como utilizamos las distancias sirven de indicadores culturales para la moral, la sexualidad, el poder o la economía. Y, lo que parece más interesante, es que cada cultura educa a sus habitantes en una serie de patrones de comportamiento sin los cuales sería muy difícil establecer algún tipo de socialización.

Y, *las distancias*, ¿qué trascendencia toman en la didáctica? Basta con decir, que es fundamental la disposición del espacio para trabajar las distancias en la relación pedagógica. Educar es, en cierto sentido, pasar de las distancias públicas a las distancias íntimas. Acercar, romper barreras, eludir repulsas. En ello interviene un fino estudio de la disposición espacial tanto de los alumnos como del maestro; ¿desde dónde hablamos?, ¿cuál es nuestro lugar?, ¿cómo facilitamos el encuentro, el diálogo, la confianza? La puesta en escena nos ha ayudado a entender que, para educar, no basta con tener un discurso, que hay que saberlo situar, darle una topología, dotarlo de tablas, luces y escenografía. Así que, las distancias constituyen otra faceta de la proxémica que puede enriquecer y hacer más efectivo nuestro ambiente de aprendizaje.

Defensa del espacio, lugar o escenario en la formación.

Adicional al principio de legitimidad, que en la formación no puede ser otro que lo pedagógico (en la Unidad Técnica se habló de "arquitectura educativa"²⁶), es

²⁶SENA, Dirección General. Subdirección Administrativa y Subdirección Técnico Pedagógica, *Hacia el centro de*

necesario hacer referencia a otros principios, que tienen que ver con el tema de los escenarios, y que guían el desarrollo del acto educativo: el principio de legalidad, que se refiere a las normas para los espacios educativos²⁷ en donde se da cuenta de las “condiciones favorables de seguridad, de comodidad y con la magia necesaria para el aprendizaje”. En el caso de la formación profesional, en los centros de formación y unidades de producción, es necesario simular las condiciones reales de trabajo. Para la educación tecnológica, en el decreto 1295, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior, se recogen criterios de calidad y el principio ético, referido a lo que consideramos que está bien o mal para el desarrollo de los conocimientos, aptitudes y valores.

Con respecto al tema de la calidad, es importante preguntar, si en esta época del relativismo y en la que el sistema de valores está cambiando, ¿cómo es posible que los mismos principios tiendan a aplicarse de manera homogénea en todas partes, olvidando precisamente que las circunstancias sociales y culturales hacen imposible tal uniformidad, máxime cuando disponemos de suficiente conocimiento pedagógico como para saber sobradamente que no existen recetas para educar? La única respuesta posible es: el neoliberalismo homogeneiza todos los ámbitos sociales, requiriendo una educación que forme solo en aquellos aspectos que necesitan, al tiempo que convierte el sistema educativo en parte del mundo de los negocios del que es posible

formación del futuro. Una propuesta arquitectónica para una necesidad pedagógica. Bogotá, Julio de 1986.

²⁷ Normas Técnicas Colombianas 4595 y 4596

rentar beneficios económicos y así la “calidad” aparece en términos de “eficiencia” y “productividad”. Y es en ese contexto de eficiencia y productividad, en el que se ha enmarcado el sistema de gestión de la calidad para la formación en el SENA. Un proceso que se preocupa de las formas, los procesos y procedimientos, que es intensivo en el diligenciamiento de formatos y recolección de información, pero que poco se interesa por la calidad y pertinencia de los aprendizajes de los aprendices. Tan es así, que no puede detectar los casos de deterioro y falta de infraestructura, la falacia de los programas de formación a la medida, los escasos tiempos de formación, el pico y placa educativo, el rezago tecnológico y en fin, la mayor parte de los males denunciados por quienes los sufren diariamente, pero que se siente satisfecho y exitoso en la medida que se cumplan los índices de cobertura, las metas de formación, el mínimo costo y las metas impuestas por quienes integran el Gobierno Nacional.

Para los registros calificados se establecen condiciones que se refieren a los medios educativos e infraestructura física (8° y 9° respectivamente). Se entiende por medios educativos aquellos soportes, en cantidad y calidad, que la institución debe poseer, para ofrecer un programa académico y desarrollar las funciones de docencia. Debe contar con los medios educativos ‘suficientes’ y específicos. Comprende los recursos bibliográficos y de hemeroteca, medios audiovisuales, equipos y aplicativos informáticos, software especializado, bases de datos con licencia, escenarios de simulación virtual de experimentación y práctica, sistemas de interconectividad, laboratorios físicos y virtuales, talleres, instrumentos, herramientas técnicas e insumos, así como la de personal capacitado para dirigir su uso, de acuerdo con la naturaleza académica del programa y el número real o potencial de estudiantes.

En cuanto a los medios educativos, en lo que se refiere a los laboratorios, equipos y talleres cuando el programa lo requiere, es importante que la entidad posea los protocolos de manejo, recursos presupuestales asignados para mantenimiento, normas y condiciones de bioseguridad. La institución deberá disponer de equipos e insumos apropiados para el normal desarrollo de los resultados de aprendizaje y con un plan de actualización, ampliación y mantenimiento. Debe existir un plan de capacitación de personal para el manejo técnico de los medios educativos disponibles. Los convenios para la prestación de estos servicios con otras instituciones se consideran un apoyo en el desarrollo de las actividades académicas pero no suplen el requerimiento anterior. Igualmente, todas las condiciones deben cumplirse para los programas de educación a distancia – virtual.

La infraestructura física señala que ésta debe estar organizada, señalizada, tener espacios para la docencia, la investigación y la administración; aulas, biblioteca, auditorios, laboratorios, talleres y espacios para la enseñanza, el aprendizaje y el bienestar universitario, según la naturaleza del programa, la modalidad la metodología, estrategias pedagógicas, las funciones de docencia, investigación y proyección social y el número de estudiantes, sin olvidar los espacios deportivos.

CONCLUSIÓN

Dentro de los ambiente de aprendizaje es fundamental el escenario puesto que, en una visión sistémica, este no puede estar aislado de los demás elementos que lo componen.

A los instructores les corresponde ponerse en la tarea de descubrir, crear, propiciar la didáctica implícita en el uso de los espacios y las distancias. Los casos descritos en la introducción de este texto, desnudan por lo menos la violación de los principios de legitimidad, legalidad y ético de la formación, ¿no será hora de reevaluar eso que denominamos ‘calidad’?

BIBLIOGRAFÍA

ARÓSTEGUI. José Luis y MARTÍNEZ R. Juan Bautista (coordinadores). *Globalización, posmodernidad y educación: la calidad como coartada neoliberal*. Ediciones Akal. Madrid España. 2008.

CEPEF. *Ambientes de aprendizaje. Cotidianidades No. 28*. Cali. 2007.

FERREIRO G. Ramón. *Nuevas alternativas de aprender y enseñar*. 1ª. Edición. Editorial Trillas. México. 2006.

GIMENO S. José y PÉREZ G. Ángel I. *Comprender y transformar la enseñanza*. Duodécima edición. Madrid. España. Ediciones Morata. 2008.

EQUIPO PEDAGÓGICO SINDESENA JUNTA NACIONAL

