

REFLEXIÓN Y VISIÓN PROSPECTIVA DEL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SENA ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN 003751-2008

Amparo Sandoval Lasso

Pensionada SENA Regional Valle del Cauca. Directora del Círculo de Estudios Pedagógicos y de la Formación Profesional del SENA Valle del Cauca. CEPEF

PRESENTACIÓN

Este capítulo parte de la afirmación de que un MODELO es un marco de referencia, patrón conceptual, conjunto de principios y lineamientos, paradigma, imagen o representación de un conjunto de relaciones que permite la comprensión o el entendimiento del fenómeno u objeto, facilita el compromiso y la actuación de una comunidad o colectivo en el quehacer y la práctica. Que se adjetiva PEDAGÓGICO cuando se manifiestan tendencias, escuelas o enfoques pedagógicos y el objeto referido es un PROCESO EDUCATIVO.

Como equipo asumimos que los elementos constitutivos del Modelo Pedagógico deben dar respuesta a las siete preguntas que enunciaremos a continuación y que estarán en la base de un diagnóstico y de una propuesta, elaborada a partir de un análisis retrospectivo y en una visión prospectiva de algunos procesos que consideramos medulares. En la situación concreta que nos ocupa el foco está puesto en el proceso de ejecución de la formación profesional del SENA establecido a partir de Resolución 003751 expedida por el Director General del SENA, en la Versión 3C08-6060/ 12-08

1. ¿Cuáles son los fines, el hombre y la sociedad que queremos?
2. ¿A quién formar?
3. ¿Qué se va a enseñar?
4. ¿Con quién formar?
5. ¿Cómo? (método)
6. ¿Con qué?
7. ¿Qué y cómo evaluar?

SOBRE LA FINALIDAD

El objetivo planteado para este proceso, establece que la ejecución de los programas de formación profesional tienen como FINALIDAD "...el mejoramiento de la competitividad y la gestión de las empresas" mientras que la Misión establecida en la Ley 119 define como finalidad el desarrollo del país. "El Servicio

Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país". Se evidencia una diferencia sustancial y se acepta la tesis de que "la economía puede ir bien y el país mal" perdiéndose la idea del desarrollo de los trabajadores colombianos y de la sociedad, es por demás una visión estrecha del mundo productivo: las empresas.

Pese a que el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del Presidente Santos, en materia social es la propuesta más regresiva de los últimos tiempos en el País y que la visión del desarrollo que comparte el plan es la del crecimiento económico, en la finalidad del modelo pedagógico del SENA deben subyacer las ideas de DESARROLLO endógeno de la industria nacional y de mercado interno y como principios: el desarrollo humano y social, la dignificación del trabajo, el respeto por el congénere, la equidad social, el respeto por los derechos humanos y el ejercicio de la democracia participativa, al igual que el reconocimiento de los trabajadores como gestores de su desarrollo y de su entorno productivo.

SOBRE A QUIÉEN FORMAR

A los trabajadores colombianos, dice la Ley 119. Delimitar la población a los aprendices¹, como lo define el objetivo y el alcance del proceso de ejecución: "Orientar, diseñar, asesorar el proceso de formación teórico - práctica del aprendiz"... "garantizar una formación teórico – práctica del aprendiz" restringe el conjunto de los trabajadores colombianos y de hecho, se restringe la población objeto de la acción de formación del SENA.

El SENA ha considerado históricamente dentro del universo de los trabajadores colombianos, además de los llamados aprendices, a personal vinculado a las empresas, productores (pequeños y medianos, campesinos), obreros del campo y la ciudad, trabajadores informales, desempleados y, congruente con ello, es urgente definir con claridad las modalidades de atención.

A pesar de la naturaleza educativa del SENA y haciendo gala de falta de rigor en los conceptos referidos a la formación profesional, el empresario Darío Montoya introdujo el concepto de CLIENTE, con lo que se denota el carácter de mercancía que se pretende dar a un derecho y se refleja en la llamada "FORMACIÓN A LA MEDIDA" que constituye un servicio específico para una solicitud específica de UNA EMPRESA.

¹ En el histórico de la formación profesional del SENA, APRENDIZ no es el que aprende, APRENDICES son los sujetos de formación de la modalidad de formación APRENDIZAJE dirigida jóvenes para formar nueva mano obra y con derecho a Contrato de Aprendizaje.

El concepto de cliente genera en la formación una impronta de negocio y de imposición, dado que se trabaja con base en las necesidades particulares de una empresa y no sobre la base de lo que el país necesita. La respuesta específica corresponde a un proceso de actualización o de complementación del personal vinculado, por eso es incomprensible que el SENA oferte programas de tecnólogos como "formación a la medida", restringiendo las posibilidades de trabajo a la empresa atendida. La demanda empresarial debe conjugarse con la demanda social y con los requerimientos que plantea el país que se sueña. Con referencia a la demanda social, el SENA debe definir una línea de acción hacia la mujer campesina, a los desplazados y a poblaciones vulnerables, que además de la formación técnica necesitan capacitación para la organización comunitaria y asesoría para una producción sostenible.

Otras directrices que desviaron el SENA de la población objeto de la Formación Profesional, lo constituyó la llamada INTEGRACIÓN con la Media Técnica y la TECNOACADEMIA, a través de las cuales los niños y jóvenes de la educación formal se hicieron sujetos de la acción del SENA. La integración estaría llevando de manera temprana estos jóvenes al mundo productivo, condicionándoles su proyecto de vida. Hoy la población de estos grados son niños entre 14 y 16 años y es una realidad que el país está lleno de niños trabajadores en razón de las necesidades de la familia, pero concretarlo como política institucional significa mayor discriminación e inequidad dado que las instituciones objeto de INTEGRACIÓN o de ARTICULACIÓN son las correspondientes a niveles socioeconómicos bajos.

La experiencia inicial de Articulación del SENA con la Media Técnica y la actual Integración con toda la media, ha generado confusión sobre la naturaleza de la formación profesional desdibujando el quehacer del SENA y su población objeto, porque ha diluido las diferencias de las dos institucionalidades: Educación Formal y No formal. Ante la falta de recursos y apoyo para la Media Técnica por parte del Estado, los recursos parafiscales del SENA fueron la solución para los colegios, mientras que para el gobierno significó cobertura porque matriculó masivamente en formación profesional y en educación técnica, los grupos de los grados 10 y 11 de los colegios.

En el marco del cumplimiento de su misión, el SENA está obligado a aportar tanto a objetivos económicos, como a objetivos sociales y políticos, por lo cual la formación profesional debe ser visualizada como un campo estratégico en el desarrollo del país; entonces, el SENA debe establecer cuál es el modo de formación acorde a las características y necesidades de la población sujeto de hoy. En los inicios el SENA definió el Aprendizaje para preparar nueva mano de obra calificada en oficios y ocupaciones; la Complementación para completar o actualizar la formación de las personas vinculadas a un oficio u ocupación; la Habilitación para preparar en corto tiempo a adultos desempleados, muchas veces de sectores informales y la Especialización que se dirigía a adultos

calificados para capacitarlos más profundamente en un campo específico de su actividad laboral.

Es necesario que se “des-formalice” la oferta del SENA y que se argumente los tipos de certificación llamados: Técnica, Tecnológica, Especialización Técnica, Especialización Tecnológica, Ingeniero Técnico y que por razones poco comprensibles se clasifica en titulada a la medida o titulada no a la medida. La construcción de un sistema de modos y de modalidades de atención, pasa por definir una posición sobre la virtualidad y la derogatoria de la resolución que establece la certificación actual del SENA. Es imperativo definir la oferta de formación desde el mundo de la formación profesional y no generar las confusiones que se observan.

SOBRE QUÉ SE VA A ENSEÑAR

“ ... si las intenciones educativas no se plasman en el currículo, no pasarán de ser simples enunciados nominales”...²

El ALCANCE establecido por el SENA para la ejecución de la formación profesional enuncia que “Este proceso está orientado a garantizar una formación teórico - práctica del aprendiz en un oficio o una ocupación específica”.

Como puede verse se habla de oficio y ocupaciones y ello da claridad a la naturaleza de la formación profesional. Pero, en primera instancia, es importante develar la implicación del adjetivo “ESPECÍFICA” ya que llevó a ofrecer cursos como los siguientes:

- Técnico dirección de ventas
- Técnico Profesional dirección de ventas
- Trabajador calificado negociación y venta de productos y servicios
- Técnico negociación y venta de productos y servicios
- Tecnólogo gestión de canales de distribución
- Tecnólogo gestión de puntos de venta
- Técnico ventas especializadas en puntos de venta
- Auxiliar desarrollo micro-empresarial de ventas
- Técnico ventas de tecnología móvil
- Técnico Profesional venta de productos y servicios financieros
- Técnico profesional venta de productos y servicios
- Tecnólogo venta de vehículos

En el sector agropecuario la situación es más dramática ya que se ofrece formación por cultivo o producto (palma de aceite, cacao, azúcar, banano) y en el delirio por las metas y del sometimiento a los intereses de los empresarios, se

² DE ZUBIRÍA SAMPER, Julián LOS MODELOS PEDAGÓGICOS. Hacia una pedagogía dialogante. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá 2006

generó oferta por fase del proceso productivo (siembra, cosecha, mantenimiento, labores culturales). En agosto de 2009, de acuerdo con respuesta a un derecho de petición, la dirección del SENA informó que tenía en ejecución en sus centros de formación del país 1702 programas de Tecnólogos y 976 programas de Técnicos Profesionales.

Esta política puso en cuestión la calidad y la pertinencia de la formación en el SENA. No obedece ni a los criterios de formación profesional ni a los criterios de educación superior, asociados a los indicadores de calidad, establecidos por las normas. Tecnólogos en formulación de proyectos, en Gestión de punto de venta o de Venta de vehículos, no pueden cumplir con los criterios establecidos para el perfil del tecnólogo que la normativa de educación superior señala. Se ha deslegitimado la misión del SENA y el reconocimiento social y empresarial de la formación que imparte.

En el REDUCCIONISMO, operado como política pedagógica por la administración de Darío Montoya, no cabe ni la INTEGRALIDAD ni el criterio de POLIFUNCIONALIDAD de los que tanto se habló en los discursos y los referentes de Unidad Técnica. El ALCANCE del proceso de ejecución de la formación profesional debe superar la ESPECIFICIDAD planteada para darle paso a ofertas que garanticen desempeños en diversos contextos y respondan a la diversidad productiva propia de un país como Colombia, en donde coexisten la economía formal con la informal, sistemas con tecnologías avanzadas con sistemas rudimentarios o sistemas alternativos de producción.

“La polivalencia y multifuncionalidad requieren de una formación sustentada sobre bases científicas y tecnológicas, para que la persona pueda construir nuevos conocimientos y entender rápidamente las transformaciones tecnológicas, lo cual conlleva un principio de movilidad laboral y nuevas formas de actualización permanente, sin perder la especificidad de la formación en una ocupación”³

En el año de 1985 no se estableció que el egresado del SENA debería, además de desarrollar capacidades técnicas, desarrollar habilidades tecnológicas; sin embargo, se habla del desarrollo de capacidades intelectuales.

En este orden de ideas, la respuesta al qué enseñar debe enfocarse en los tres “aprenderes”, planteados por la UNESCO y tomados como objetivos de la formación en la Unidad Técnica SENA de 1985. Nuestra propuesta es que sea retomado desde el enfoque de Ezequiel Ander - Egg ⁴

³ SENA. ESTATUTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL" (P19-20)

⁴ ANDER EGG, Ezequiel. Un puente entre la escuela y la vida. Editorial Magisterio del Río De La Plata. Argentina. 1995

El aprender a ser es mucho más que desarrollar la personalidad, entendida como un, desarrollo de lo cognitivo, las emociones, las actitudes, los valores y las relaciones sociales. Aprender a ser no consiste únicamente en que el ser humano funcione bien, sino que logre imprimir un sentido a la propia existencia mediante un proyecto de vida y una orientación hacia lo que es justo y bueno. Esto supone también asumir una responsabilidad en el tiempo y en el espacio que a uno le toca vivir. Uno no puede ser plenamente como ser humano, si se desentiende de los otros que no tienen la posibilidad de realizarse como personas. Aprender a ser es aprender a vivir” compartiendo, comunicando y comulgando con los otros, como ciudadanos que somos de la Patria – Tierra.

El aprender a ser supone un aprendizaje independiente de cualquier modelo preestablecido, puesto que en lo sustancial consiste en potenciar la autonomía, el juicio personal, la libre expresión, la libertad de espíritu, la ductibilidad, la apertura a los otros y la alegría de vivir (dicho esto sin que la enumeración sea exhaustiva). Pero no se aprende a ser con sólo tener personalidad: hay que saber vivir comprometido y saber para que se vive. Para decirlo en breve, desde una perspectiva pedagógica; el aprender a ser es un proceso de personalización del educador y del educando, insertos en un contexto y descubriendo el sentido de la propia vida. En última instancia, el aprender a ser es el oficio de ser persona; la tarea más insoslayable que todos tenemos.

El aprender a aprender consiste básicamente en la adquisición de estrategias cognitivas de exploración, descubrimiento y resolución de problemas, así como el saber regular y regir las actividades propias de cara a la autoformación. Es el arte de apropiarse del saber y la actitud de búsqueda que anima el esfuerzo que supone esa apropiación....

Ahora bien, cuando se ha sido capaz de desarrollar estas estrategias, procedimientos y habilidades, alimentadas por la actitud de búsqueda y de interrogación, se habrá logrado, como decía Rogers, “el aprendizaje social más útil”, cual es el “aprendizaje del proceso de aprendizaje”. Si esto siempre fue necesario, ahora lo es mucho más, ya que los rápidos cambios en el ámbito de la ciencia y de la tecnología, nos exigen estudiar de por vida; necesitamos reciclarnos a lo largo de toda nuestra vida. Para ello necesitamos “aprender a aprender”.

Todo esto nos pone de relieve que, cuando uno enseña, no es lo más importante enseñar una noción u otra, ni siquiera los contenidos (aunque todo ello tiene también su importancia). Lo que interesa transmitir a los educandos es la capacidad de apropiarse de contenidos, el aprender a pensar y el saber plantear problemas. Con esto no se afirma que todo se hace y se logra por auto-aprendizaje. Todos necesitamos de otros, pero en cierto autodidactismo está la base del aprender a aprender y en el proceso de educación permanente: en la

sociedad actual, con el crecimiento exponencial de los conocimientos, si uno no se actualiza, si no adquiere nuevos saberes, queda desfasado.

Y por último, hay que aprender a hacer, como capacidad de aplicar los conocimientos, es decir, de poner en funcionamiento una idea. Este aprendizaje se expresa en la adquisición de la capacidad de actuar y de realizar acciones en una determinada dirección y en un momento oportuno.

El aprender a hacer es el desarrollo de la inteligencia práctica y de la capacidad operativa en la que este tipo de inteligencia se expresa. Supone también el dominio de ciertos procedimientos de intervención y la adquisición de habilidades. Sin embargo, para aumentar la capacidad de decisión, no basta con que se desarrollen instrumentos y procedimientos. En esto influyen las características de personalidad que predisponen a "saber tomar decisiones". El aprender a hacer se desarrolla cultivando cualidades de personalidad que contribuyen a desarrollar la capacidad ejecutiva; es lo que se suele denominar como eficacia operativa y, de una manera más amplia, como eficiencia creativa.

"Actualizar y potenciar la propia existencia", "adquirir un método de aprobación del saber" y "saber aplicar los conocimientos" es un deber institucional, más si se tiene en cuenta el contexto de estigmatización y de irrespeto por las ideas que no sean las de quien ostenta el poder.

La PERTINENCIA es otra de las claves, no se puede aseverar que la formación es para el trabajo si ésta no tiene como referencia el mundo del trabajo.

La reflexión debe ser en torno a cómo armonizar el dotar a los trabajadores de los elementos en los que creemos, con la posibilidad real de insertarse en el mercado laboral, que sin duda alguna es uno de los propósitos de la formación y, paralelamente, impulsar en las empresas cambios en sus modelos de gestión del talento humano y en la humanización del trabajo. Todas las modas de gestión del talento humano coinciden en aseverar que lo más importante para una empresa es su talento humano; sin embargo, esto no se concreta en la vida cotidiana de las empresas, ni en los sistemas de contratación de trabajadores que de paso a la concreción de la propuesta de "trabajo decente", orientada por la OIT.

La educación no está independizada del poder, y por lo tanto, encausa su tarea hacia la formación de gente adecuada a las demandas del sistema. Esto es en un sentido inevitable, porque de lo contrario formaría a magníficos "desocupados", magníficos hombres y mujeres "excluidos" del mundo del trabajo. Pero si esto no se contrabalancea con una educación que muestre lo que está pasando y, a la vez, promueva el desarrollo de las facultades que están deteriorándose, lo perdido será

el ser humano. Y sólo habrá privilegiados que puedan a la vez comer, tener una casa y un mínimo de posibilidades económicas y ser persona espiritualmente cultivadas y valiosas. Va a ser difícil encontrar la manera que permita a los hombres acceder a buenos trabajos y a una vida que cuente con la posibilidad de crear o realizar actividades propias del espíritu.

En "LA RESISTENCIA" (ERNESTO SÁBATO)

SOBRE CON QUIÉN FORMAR

Los instructores han venido, siendo objeto de una dura campaña de deslegitimación y desprestigio en la que se les rotuló como el "cáncer de la institución" y con base en la interpretación amañada de teorías pedagógicas, se saltó de la concepción del proceso formativo como: ENSEÑANZA-APRENDIZAJE-EVALUACIÓN al de APRENDIZAJE-EVALUACIÓN en la que se desmonta la enseñanza y se pierde el rol del instructor como orientador – mediador para convertirlo solamente en evaluador.

Este salto se evidencia a través del desarrollo histórico de la formación de docentes en el SENA que concluye en la desaparición de la organización para la formación pedagógica⁵ y en el cambio del perfil de ingreso de los instructores⁶,

⁵ HISTÓRICO DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA SENA

1ª Etapa: Formación técnica y pedagógica de larga duración

- Centro Nacional de Formación con formadores nacionales e internacionales de instructores.
- Contratación de instructores como becarios para desarrollar la formación

2ª Etapa: Formación pedagógica de larga duración.

- Centro Nacional de formación y grupos regionales de formadores de docentes especializados.
- Contratación de becarios por un año para desarrollar la formación o requisito como período de prueba.

3ª Etapa formación pedagógica de corta duración.

- Desaparición de grupos especializados de formadores, formación docente por cascada.
- Curso de docente requisito previo a la vinculación.

4ª Etapa: Des- escolarización de la formación pedagógica básica.

- Orientación por tutores con dominio en el manejo de la plataforma virtual.
- Desaparición de la formación pedagógica básica como requisito para orientar procesos.

⁶ CAMBIOS DE PERFIL DE INGRESO

1º Dominio técnico y formación pedagógica de tres años

2º Dominio técnico o disciplinar y formación pedagógica de un año

3º Título académico y certificado de formación pedagógica de instructor

4º Título académico o certificado de formación ocupacional

5º TUTOR O MONITOR con dominio TIC sin experiencia, ni dominio técnico

quienes en este momento tampoco requieren dominio técnico⁷ y finalmente se entrega a profesores de la educación media, la formación ocupacional, a través del programa llamado de INTEGRACIÓN. Y el más dramático fenómeno se vive actualmente con el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según convocatoria 001 de 2005, proceso en el que no se evalúa para el ingreso al SENA como instructor el dominio técnico y tecnológico ni el pedagógico. Para el ingreso como instructor del SENA se presenta exactamente la misma prueba de conocimientos técnicos para quien impartirán formación en Agricultura, Soldadura, Salud o Sistemas.

El SENA, para el proceso de gestión de proyectos formativos, en los REQUISITOS BÁSICOS MÍNIMOS afirma que el instructor del SENA debe ser agente de cambio, y ello le asigna un nuevo rol: ACOMPAÑANTE - EVALUADOR a través de las TIC⁸. Dada la autonomía y el rol de constructor de conocimiento que le establece el requisito citado al aprendiz, queda claro que no se necesitan instructores porque el aprendiz puede CONFIGURAR SU PROPIO PLAN O PROYECTO DE FORMACIÓN.

La pregunta del periodista Juan Fernando Arenas, del periódico El Mundo de Medellín, al Director del SENA refleja la gravedad de la aplicación de la política institucional en los roles del Instructor y del estudiante en el SENA: "Alumnos del Sena afirman que hay profesores que sólo llegan a poner talleres para que los resuelvan con buscadores de Internet, ¿qué opina de semejante denuncia?"

Hay que clarificar a la comunidad que el problema no es solamente asunto de RESPONSABILIDAD DEL INSTRUCTOR como cree el nuevo director, quien afirma "Si eso es así como usted lo plantea, que en el SENA hay instructores que no asumen su responsabilidad, es muy grave..." Lo dramático de esta situación es que desaparecieron LA ENSEÑANZA para desaparecer el instructor. Y lo más grave es que intentan desaparecer la INSTITUCIONALIDAD EDUCATIVA. Si el aprendiz puede hacer su propio plan de formación y aprender en su casa, la pregunta es

⁷ De la RELACIÓN DE TUTORES Y CURSOS VIRTUALES Del 7 de enero al 7 de septiembre de 2007 y en el CONTRATO 005 DEL 27 DE MARZO DE 2007-12-19 SENA-DOS QUEBRADAS-RISARALDA se puede colegir que no se necesita dominio técnico porque cursos como Reproducción en Bovinos, Guianza de recorridos por la naturaleza, Organización de eventos del sector turístico y Aspectos sanitarios en la nutrición y la alimentación fueron "tutoriados" por la misma persona

⁸ En los ambientes de aprendizaje, el aprendiz debe desarrollar autonomía y construir conocimientos a partir de:

- Sus conocimientos previos.
- Los aportes de los compañeros de los equipos colaborativos (en relación presencial o virtual).
- El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones- TIC.
- Los aportes de la información del entorno.

para qué escuela, para qué institucionalidad de formación profesional, para qué SENA.

Es urgente precisar que la AUTONOMIA y el PAPEL ACTIVO del sujeto no se concreta en dejar solo al estudiante y en desconocer el papel activo del mediador cultural que en nuestro caso es el instructor.

Dado que CON QUIÉN, determina el resultado y la dimensión de la tarea (3741 instructores de planta y 18.000 contratistas), es urgente concretar una inmediata ampliación de la planta de personal del SENA, recuperar la figura de becarios que daría la posibilidad a los nuevos instructores de cimentar y conocimiento técnico y pedagógico y acompañar esta estrategia del diseño e implementación de un sistema y un programa de mejoramiento continuo técnico y pedagógico de docentes que dé respuesta a las diferentes modalidades de vinculación y a los diferentes niveles de mediación y responsabilidad en los procesos de valor institucional: Instructores, coordinadores, metodólogos, asesores pedagógicos, Subdirectores, etc. Así que para empezar es necesario identificar en el análisis de las funciones de los cargos y de los procesos y procedimientos de la entidad, a aquellos QUIENES tienen función docente.

En la definición del CON QUIEN, igualmente es necesario revisar las horas directas de formación establecidas en las instituciones educativas de calidad, tanto del orden nacional como internacional (que en gran cantidad de entidades no excede 20 horas por semana de formación), así mismo urge la reclasificación de los tiempos definidos dentro de la jornada laboral de los instructores a fin de prever espacio y condiciones específicas para la capacitación, el trabajo en equipo, el alistamiento y preparación de acciones de formación y los procesos de evaluación.

SOBRE CÓMO FORMAR

Los proyectos

En el ALCANCE del procedimiento DESARROLLO CURRICULAR, se escribe: "El procedimiento inicia cuando el equipo técnico-pedagógico analiza el programa de formación y explora los posibles proyectos productivos a desarrollar con base en el contexto laboral, productivo, social y tecnológico, y finaliza con la formulación de actividades de aprendizaje, la elaboración de instrumentos de evaluación y la definición de los recursos didácticos que se emplearán en la inducción y la gestión de proyectos formativos". Así que GESTION DE PROYECTOS FORMATIVOS es la respuesta que da el SENA a la pregunta, cómo formar, queda definida como LA ESTRATEGIA de la formación profesional en el SENA.

Como puede observarse, la EXPLORACIÓN de proyectos productivos devienen en GESTION de proyectos formativos. Eso no es claro, de la misma manera que no

ha sido claro si es una estrategia o una didáctica, dado que en algunas orientaciones institucionales la FORMACIÓN POR PROYECTOS se presenta como la ESTRATEGIA y en otras una didáctica activa. Si es una estrategia no puede formularse como parte de la inducción y debe ser parte de la fase de planeación del Centro de formación. Como didáctica activa hace parte del desarrollo curricular que es una planeación específica del proceso formativo, PREVIA a la iniciación del proceso formativo; por lo tanto, incluir la formulación de los proyectos al interior de la inducción constituye improvisación y genera las condiciones para que se cumpla el riesgo identificado. "Que la inducción no brinde las herramientas y criterios necesarios para que al aprendiz pueda proyectar su plan de formación y para que el instructor reconozca y nivele los aprendizajes previos", pero no por las razones que allí se señalan sino porque el alcance del estudiante y del instructor no depende de la voluntad de los mismos, sino de las condiciones dadas y la organización para hacerlo.

El procedimiento de DESARROLLO CURRICULAR, tal como se presenta en el objetivo es un componente de planeación y por lo tanto debe ser un paso previo a la ejecución. El objetivo y su alcance ubican los instructores en acciones simultáneas de planeación y ejecución. Objetivo: "Formular y diseñar las estrategias y técnicas didácticas, y determinar los recursos, medios y ambientes de aprendizaje para la ejecución de programas de formación profesional, de acuerdo con los lineamientos institucionales vigentes, las características del programa y la población objetivo." Alcance: "El procedimiento inicia cuando el equipo técnico - pedagógico analiza el programa de formación y explora los posibles proyectos productivos a desarrollar con base en el contexto laboral, productivo, social y tecnológico, y finaliza con la formulación de actividades de aprendizaje, la elaboración de instrumentos de evaluación y la definición de los recursos didácticos que se emplearán en la inducción y la gestión de proyectos formativos". Además de que no hay ni el tiempo previo, ni organización para que este objetivo y alcance se logren cabe anotar que responde a una acción individual, pese a que es un procedimiento de COLECTIVO y, generalmente, en los centros no están conformados los equipos técnico pedagógico como responsables del desarrollo curricular y su operatividad es bastante discrecional. Algunas veces éstos operan ocasionalmente para responder a coyunturas, a una exigencia específica. Por lo tanto hay que tener la organización pedagógica para hacerlo, concebirse como un proceso de planeación y no de ejecución y garantizar orientación especializada y formación pedagógica previa. Adicionalmente se requiere de efectivos procesos de verificación y seguimiento que garanticen la calidad y pertinencia de las actividades realizadas.

La relación teoría –práctica

El tercer procedimiento se llama: GESTIÓN DE PROYECTOS FORMATIVOS para el cual se define el siguiente Objetivo: "Desarrollar la Gestión de los

proyectos formativos planteados en el desarrollo curricular, para transformar los conocimientos de los aprendices desde el aprendizaje significativo, en capacidades posibles de ser puestas en práctica en el desempeño personal, social y laboral. Los diferentes proyectos formativos que se definan, conforman las diferentes rutas del aprendizaje con las cuales el aprendiz puede lograr los resultados del aprendizaje, todas estas posibles rutas, constituyen el plan de formación". ¿Será bueno tener muchos caminos sin saber a dónde conducen?, se puede entrar en un laberinto sin posible salida. Claro, el alumno podría ir a Delfos a consultar el oráculo y éste le respondería con un acertijo.

Este objetivo ENUNCIA que el enfoque es APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO y presenta la idea de transformar CONOCIMIENTOS en CAPACIDADES por ello vale la pena, mostrar que en el marco del aprendizaje significativo de Ausubel la práctica no puede ser mecánica y repetitiva como la estableció el método de los cuatro pasos que se aplicó en los inicios del SENA.

"La repetición de una idea en múltiples contextos la consolida más en la memoria que múltiples repeticiones de la misma idea en el mismo contexto" (Ausubel, 2002, p21) por ello "De esta manera, sólo quien lee y relee los textos podrá llegar a sus ideas más importantes, y solo quien, una y otra vez, vuelva a ensayar una canción o a reescribir un poema, podrá interpretar canciones o escribir poemas con calidad. La calidad exige la práctica, la relectura, la reescritura y la reiteración"⁹.

La segunda función es que "la práctica aumenta la diferenciación conceptual...la diferencia esencial entre un experto y un novato está asociada a mayores niveles de diferenciación conceptual, dado que el número de conceptos utilizados resulta ser bastante similar. La diferencia es mucho más cualitativa que cuantitativa. Y ella solo se alcanza con una práctica que combine calidad y ejercicio"¹⁰

La tercera función esencial que se le puede atribuir a la práctica en el marco del aprendizaje significativo es: "La práctica cumple un papel "inmunizante" al llevar al plano de la conciencia los factores responsables del olvido"¹¹

"La formación profesional es de carácter teórico-práctico, se deriva y a su vez se dirige al trabajo productivo. Sus procesos sintetizan la teoría y la práctica, tanto en el aula como en las situaciones reales de trabajo; conducen a la manipulación racional de herramientas, máquinas, equipos y de objetos tecnológicos a partir de una comprensión de las tecnologías incorporadas en ellos, de manera que el saber científico, tecnológico, técnico y socio-cultural,

⁹ Los modelos pedagógicos. Julián de Zubiría. P99

¹⁰ Ibid P 99

¹¹ Ibid p 99

constituyen la base para el dominio operacional y procedimental de una ocupación determinada.”¹²

Si la Formación profesional es un proceso TEORICO-PRACTICO que se realiza en el aula y en el taller con etapa lectiva y etapa productiva, es necesario definir la relación TEORÍA - PRACTICA para cada una de las modalidades de atención, para cada tipo de poblaciones sujeto y para todos los tipos de conocimiento: técnicos, científicos, tecnológico, valorativos. Cabe señalar que, la falta de definición al respecto llevó a considerar los proyectos y el servicio militar como sustituto de la etapa productiva y a generar la cultura de la explotación del estudiante mediante la práctica de “Pasantías: de asesoría a Pymes, de apoyo a una unidad productiva familiar, de apoyo a una institución estatal, municipal o veredal, o una ONG, Monitoria.” Al igual que la “Participación en un proyecto productivo, SENA – Empresa, SENA proveedor SENA o Producción de Centros” ha devenido en abaratamiento de costos laborales. El requerimiento de la práctica no puede convertirse en un obstáculo para la formación, ni para la certificación y menos en un mecanismo de explotación laboral de los jóvenes.

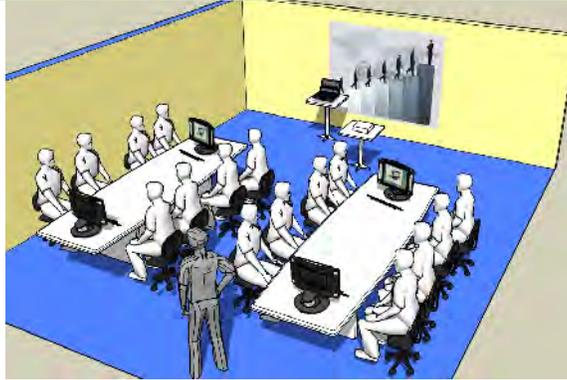
SOBRE CON QUÉ FORMAR

La historia trágica de los llamados “ambientes de aprendizaje”

Los cambios en “ambientes de aprendizaje” promovidos por la administración Montoya, se expresaron en ampliación del espacio físico, concentración de diversidad de procesos técnicos y formativos, sustracción de tableros y de pupitres individuales, instalación de mesas y algunos computadores. Deberían llamarse ambientes para la dispersión, para la negación de los fines, las intencionalidades y del discurso. Lo que se observa es la incoherencia y la falta de rigor, la improvisación, la ausencia de referentes teóricos y serios problemas de salud ocupacional de estudiantes y trabajadores.

¹² SENA. Estatuto de la Formación Profesional 17

AULAS DE INFORMATICA: para orientar procesos de informática básica.



- c. Información electrónica o sistematizada
- 3. Áreas de integración, participación y cultura
 - a. Auditorios
 - b. Áreas de exposiciones
 - c. Áreas libres
 - d. Cafeterías

SOBRE QUÉ Y CÓMO EVALUAR

En el proceso de INDUCCIÓN contenido en el Manual para la Ejecución de la Formación se establece una evaluación diagnóstica de aprendizajes previos que es responsabilidad del instructor; sin embargo, no hay claridad sobre el tipo de los aprendizajes que se van a reconocer y su sentido se pierde porque no existen condiciones ni posibilidades operativas para que el estudiante “diseñe, realice y ejecute un programa específico de formación”. No hay organización ni instrumentos para darle vía al reconocimiento de los aprendizajes previos y así se pierde la oportunidad de que el alumno se reconozca como una persona con potencialidades de mejora y de contribución a la sociedad; tampoco se tiene en cuenta que en formación profesional los conocimientos previos son esperados en poblaciones con experiencia laboral pero no en personas que vienen del sector educativo formal

Por otra parte, no se visualiza evaluación de proceso y permanentemente se equipara la evaluación de la competencia con la evaluación del aprendizaje.

Contenido en el documento: " POLÍTICA PEDAGÓGICA SENA. REFLEXIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE SINDESENA" entregado a la Dirección General del SENA en Junio 2011