



Formación de instructores: una apuesta a la excelencia

Instructors Program: a Commitment to Excellence

Formação de formadores: um compromisso com a excelência

Luz Marina Palacio Quintero¹

RESUMEN

El presente artículo expone un análisis del proceso de formación de los instructores en el SENA. Se basa en la premisa de que no es posible lograr cosas distintas haciendo lo mismo, no es posible desarrollar la formación profesional integral formando como lo hacíamos hace 58 años, cuando se fundó la institución; los tiempos, los mercados, el sector productivo y los aprendices han cambiado, pero los instructores no han modificado sustancialmente su práctica docente. El SENA reconoce la importancia de los instructores para el cumplimiento de la misión institucional, y le hace una apuesta a su formación y actualización pedagógica y tecnológica.

Palabras clave: Instructor, pedagogía, competencias, formación pedagógica.

SUMMARY

This article exposes an analysis of the instructors training program at SENA. It is based under the premise that it is not possible to be different following the same path, it is not possible to develop a comprehensive training program teaching as we did 58 years ago when the institution was founded; time, markets, productive sector and apprentices have all changed, however, the teaching practice hasn't been modified substantially since then. SENA recognises the importance of instructors to achieve successfully the Institutional Mission, and it is committed to bring up to date their pedagogical and technological training.

Key words: Instructor, pedagogy, skills, pedagogical training.

RESUMO

O presente artigo expõe uma análise do processo de formação dos instrutores no SENA. Baseado na premissa de que não é possível atingir coisas diferentes fazendo o mesmo, não é possível desenvolver a formação profissional integral formando como se fazia há 58 anos, quando a instituição começou; os tempos os mercados, o setor produtivo e os aprendizes têm mudado, mas os instrutores não têm modificado substancialmente sua prática docente. O SENA reconhece a importância dos instrutores para o atingimento da Missão institucional, e faz uma aposta à sua formação e atualização pedagógica e tecnológica.

Palavras chave: Instrutor, pedagogia, competências, formação pedagógica.

Fecha de recepción: 6 de octubre de 2015 / Fecha de aprobación: 10 de noviembre de 2015

Introducción

Los constantes cambios generados en la economía mundial por la apertura económica y la globalización, el auge de las comunicaciones y las crisis de los mercados financieros y laborales - nos obligan a mirar, como institución SENA que cumple la misión de ofrecer y ejecutar formación profesional integral para aportar al desarrollo social, económico y tecnológico del país - el papel de los instructores como principales ejecutores del proceso formativo y responsables de formar con calidad a los trabajadores que el sector está demandando.

El sector productivo y el mercado laboral - producto de la crisis y de los continuos cambios del entorno que les obliga a mejorar y cambiar los procesos, los productos, los recursos, las metodologías; a implementar nuevas tecnologías y maquinaria más moderna - se ven abocados a analizar y redefinir los perfiles de sus trabajadores; ya no solo es necesario contar con conocimientos y habilidades técnicas propias del oficio a desempeñar, cada día las empresas buscan trabajadores más integrales, que cuenten con autonomía y fortalezas para trabajar en equipo, capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios y trabajar bajo presión, y con mucha disposición para continuar un proceso permanente de cualificación y adaptación de los conocimientos y tecnologías que vayan surgiendo en el mercado.

De acuerdo con la *Encuesta de Competencias Profesionales* realizada por el Centro 2014, de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC), 26% de las empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores jóvenes con el perfil adecuado para el puesto (Occeducación, s.f.).

¿Y qué perfiles están buscando las empresas? Buscan, por ejemplo, jóvenes con buen dominio del lenguaje, con capacidad de comunicar y expresar, para argumentar y proponer soluciones a los problemas; pero esta competencia solo se logra desarrollar con la lectura y la escritura e infortunadamente, los colombianos no somos buenos para lo uno, ni para lo otro; los aprendices llegan al SENA a desarrollar una carrera técnica o tecnológica con grandes vacíos en la competencia lectora, y en la institución tampoco suplimos estas necesidades porque la metodología y las mismas competencias de los programas y de muchos instructores no están enfocadas a ese cambio que el sector necesita.

Por otra parte, se encuentra el nivel tecnológico. De acuerdo a Mikhail (1992), en un escenario tecnológico en el cual un computador controla las máquinas, los aprendices deben tener una sólida formación en conceptos de sistemas y en el uso de herramientas

analíticas, incluyendo las matemáticas, las ciencias de la computación y la teoría de los sistemas; requisitos que tampoco cumplimos en la formación.

El aprendiz debe estar en capacidad de desarrollar una gran cantidad de actividades en la empresa, que no son necesariamente de tipo operativo, repetitivas, ni rutinarias; por el contrario, exigen competencias para el análisis, por ejemplo: ¿qué le puede estar pasando a una máquina que está funcionando mal?; ¿cómo soluciono la situación?; ¿informo al jefe inmediato?; ¿cómo velo por la seguridad mientras se opera la máquina?, entre otras.

Todas esas competencias laborales generales, son aquellas que garantizan el desarrollo de conocimientos y habilidades básicas para facilitar la inserción en el mercado laboral, ellas son: la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la organización y gestión, la convivencia ciudadana y el inglés, entre otras.

Si este es el perfil de trabajador que el sector productivo está necesitando, y ellas, algunas de las competencias que debemos desarrollar, surgen algunas inquietudes: ¿somos conscientes de estas nuevas realidades y retos?; ¿estamos los instructores del SENA formados, o en proceso de formación, para asumir estos retos?; ¿hacia dónde se debe enfocar la formación de los instructores, de tal manera que permita el cumplimiento de la misión institucional respondiendo a las nuevas realidades?

En el SENA los instructores no hemos parado de aprender, existen múltiples ofertas en todas las áreas y campos; en la institución, la formación de los instructores se viene desarrollando a partir de una búsqueda por cualificar las competencias técnicas y específicas del área de desempeño docente; existen convenios y experiencias de formación y transferencia de conocimientos con empresas, instituciones y gobiernos, muchos de nuestros instructores se han formado en Alemania, USA, Brasil, Francia, España y Chile, entre otros.

Sin embargo, la formación de los instructores no puede enfocarse solo en el nivel técnico, sino que debe incluir las competencias básicas y pedagógicas que aporten al desarrollo del “ser” como eje de nuestro proceso formativo. La entidad también ha realizado esfuerzos, muchas veces aislados y con muy poco impacto, para fortalecer el nivel de competencias tecnológicas y pedagógicas, buscando cualificar el talento humano y las capacidades de los instructores.



La Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono fue fundada precisamente para suplir estos vacíos formativos identificados por la institución, y tiene la misión de:

Liderar la cualificación permanente de los instructores a través de planes, programas y proyectos, para contribuir a la política de mejoramiento de la calidad de la formación profesional integral, en el marco de la política pedagógica, valores y filosofía institucional, para promover la excelencia de los instructores mediante planes, programas y proyectos con estándares nacionales e internacionales, que aporten a la política de calidad de la formación profesional integral (SENA, s.f.).

La Escuela viene avanzando con pasos firmes y seguros en la formación técnica de instructores de diferentes áreas. Actualmente se realizan procesos de formación a nivel pedagógico con 118 instructores de todo el país, inscritos en el marco del convenio SENA-FESTO; 24 instructores más se forman en la metodología de Finlandia, que es considerada como la mejor del mundo; y por lo menos 1000 instructores de todo el país se encuentran en un proceso de formación y certificación en competencias para la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.

¿Pero, de aquí en adelante cómo debe ser la formación para los instructores del SENA?

Si pensamos que el instructor SENA debe formarse integralmente para desempeñar su función de aprender a “hacer” (que involucra ciencia, tecnología y técnica, alrededor de un adecuado desempeño en el mundo de la producción); a “aprender” (que se orienta hacia el desarrollo de la originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente); y a “ser” (que se orienta al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con su proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo), la formación que reciba el instructor deberá ser coherente con la función y cumplir con estas características:

1
Será permanente y tendrá como finalidad mejorar el desempeño de sus funciones, procurar su desarrollo personal y contribuir a la proyección institucional.

2
Involucrará la investigación y el diseño de las didácticas específicas como elementos clave que permitan integrar la reflexión sobre la práctica del docente a su propia formación (SENA, Unidad Técnica, s.f.).

En este escenario, la función docente se entiende como el conjunto de acciones - actividades - tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general. Así, resulta importante señalar algunas de las funciones que como docentes asumimos en la formación y que son:

1
Planear el proceso formativo: Proyectar los diferentes momentos del proceso formativo, el diseño de actividades y guías de aprendizaje, el diseño de instrumentos de evaluación, la selección de materiales y documentos para la formación y la planeación del ambiente de aprendizaje, entre otros.

2
Dirigir y orientar el proceso, garantizando que los estudiantes adquieran aprendizajes significativos y logren desarrollar las competencias. Evaluar el proceso formativo, analizando el desarrollo de competencias y reformulando acciones para lograr los resultados que los aprendices aún no alcanzan.

3
Atender el desarrollo cognitivo, social y afectivo de los aprendices en el aula.

4
Atender las actividades de administración de la formación, como juicios, evaluaciones, informes y demás implícitas en el proceso.

5
Investigar, experimentar y mejorar continuamente los procesos de enseñanza.

6
Desarrollar y potenciar las competencias necesarias para cumplir con su función de instruir, no podemos olvidar que el instructor es un actor constitutivo y clave en la calidad de la formación, y que no ha cambiado su rol al mismo ritmo que la sociedad. Seguimos formando para el siglo pasado, el docente no ha actualizado su metodología, no ha incorporado didácticas activas, no aprovecha las bondades de las herramientas tecnológicas para dinamizar los procesos en el aula, y sigue ejerciendo un papel de transmisor de conocimientos; por lo tanto, el componente formativo a nivel pedagógico deberá priorizarse y potenciarse, sin dejar de lado la formación técnica.

La formación pedagógica de los instructores SENA deberá enfocarse en desarrollar el perfil de un instructor de excelencia; lo que significa que deberán ser profesionales expertos en su área técnica, con conocimientos y habilidades actualizadas que

les permitan orientar de forma pertinente a los aprendices, de acuerdo a las realidades del entorno productivo; deben ser poseedores de información actualizada sobre educación, el sector productivo y las tendencias de empleo; profesionales que incorporen y fomenten el uso responsable y crítico de las tecnologías de la información y la comunicación, utilizándolas para innovar en su práctica pedagógica.

El instructor del SENA debe conocer las tendencias pedagógicas actuales y reflexionar frente a su propia práctica docente, generando planes de mejoramiento para su desempeño profesional, actualizando permanentemente sus conocimientos y habilidades, y fomentando la investigación y el trabajo colaborativo con otros instructores. Deberá tener una formación que genere un comportamiento ético de acuerdo a principios basados en el valor de la persona, reflejando valores, actitudes y conductas que constituyan un marco de referencia para los aprendices y propicien la confianza y la comunicación asertiva, manteniendo y promoviendo relaciones respetuosas y cordiales con toda la comunidad.

Frente a todo lo anterior, no se puede dejar pasar por alto la pasión, no podemos concebir personas dedicadas a la formación que no sientan amor por lo que hacen, que no se emocionen o busquen emocionar a sus educandos, que no planeen el disfrute, la sorpresa, la alegría. La formación del Instructor Excelencia SENA deberá generar compromiso y amor por lo que hace, para que sea capaz de emocionar, de expresar y sentir ternura, de estar siempre abierto y sensible frente a las emociones de sus aprendices, de tal manera que siempre recuerde que todos somos seres humanos buscando ser felices, queriendo aprender para aportar al desarrollo social y productivo y construir un mejor país.

Formar a los instructores representa un gran reto institucional, y la Escuela Rodolfo Martínez Tono tiene la misión de realizar una gran transformación que logre que los instructores del SENA formen para la realidad actual del país y de la sociedad, mientras, al tiempo, desarrollen un gran compromiso con la formación para el trabajo, para la convivencia y para la vida.

Referencias

- Aguerrondo, Inés. (2003). Formación docente: desafíos de la política educativa. *Cuadernos de Discusión*, No. 8. México: SEP, p. 8.
- IPN. (2006). *Diplomado: Formación y actualización docente para un nuevo modelo educativo. Tema: Análisis de la práctica y autoevaluación docente*. México: Instituto Politécnico Nacional, p. 12.
- Núñez, Violeta. (2002). *La educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la Pedagogía Social*. Barcelona: Gedisa, p. 37.

Moreno, Tania. (2010). ¿Qué buscan las empresas en un empleado? Obtenido en octubre de 2015, desde <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2010/03/12/que-buscan-las-empresas>

Mikhail, S. W. (1992). *The impact of technological change on the technical and vocational education and training system*, Canadá: Ryerson Polytechnical Institute, p. 12. Obtenido desde <http://blog.occeducacion.com/8-competencias-laborales-que-piden-las-empresas-para-contratarte#>. Viufm X4vfcc

SENA, Unidad Técnica. (1986). *Acuerdo 12 de 1985*. Bogotá: SENA, p. 14.

SENA. (s.f.). *Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono*. Obtenido desde <http://www.sena.edu.co/comunidad-sena/instructores/Paginas/Escuela-Nacional-de-Instructores-%27Rodolfo-Martinez-Tono%27.aspx>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Unidad Técnica. (s.f.). *Artículo 35. Diseño de la Formación Integral de Docentes*. Bogotá: SENA.

NOTA

1. Magister en Entornos Virtuales de Aprendizaje, Universidad de Panamá. Profesional Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono; Formadora de instructores SENA, Centro CTMA. Correo electrónico: lpalacio@sena.edu.co