

Mi ambiente de formación

Estructura de contenido

1. Concepción pedagógica SENA

1.1. La formación por proyectos

1.2. Estructura didáctica

1.3. Redes de conocimiento

1.4. Recursos para la formación

1.5. Evaluación

2. Centros de formación

2.1. Dependencias que conforman los centros de formación

3. Sistemas de administración de aprendizaje

3.1. Plataforma LMS

3.2. Plataforma Sofía Plus

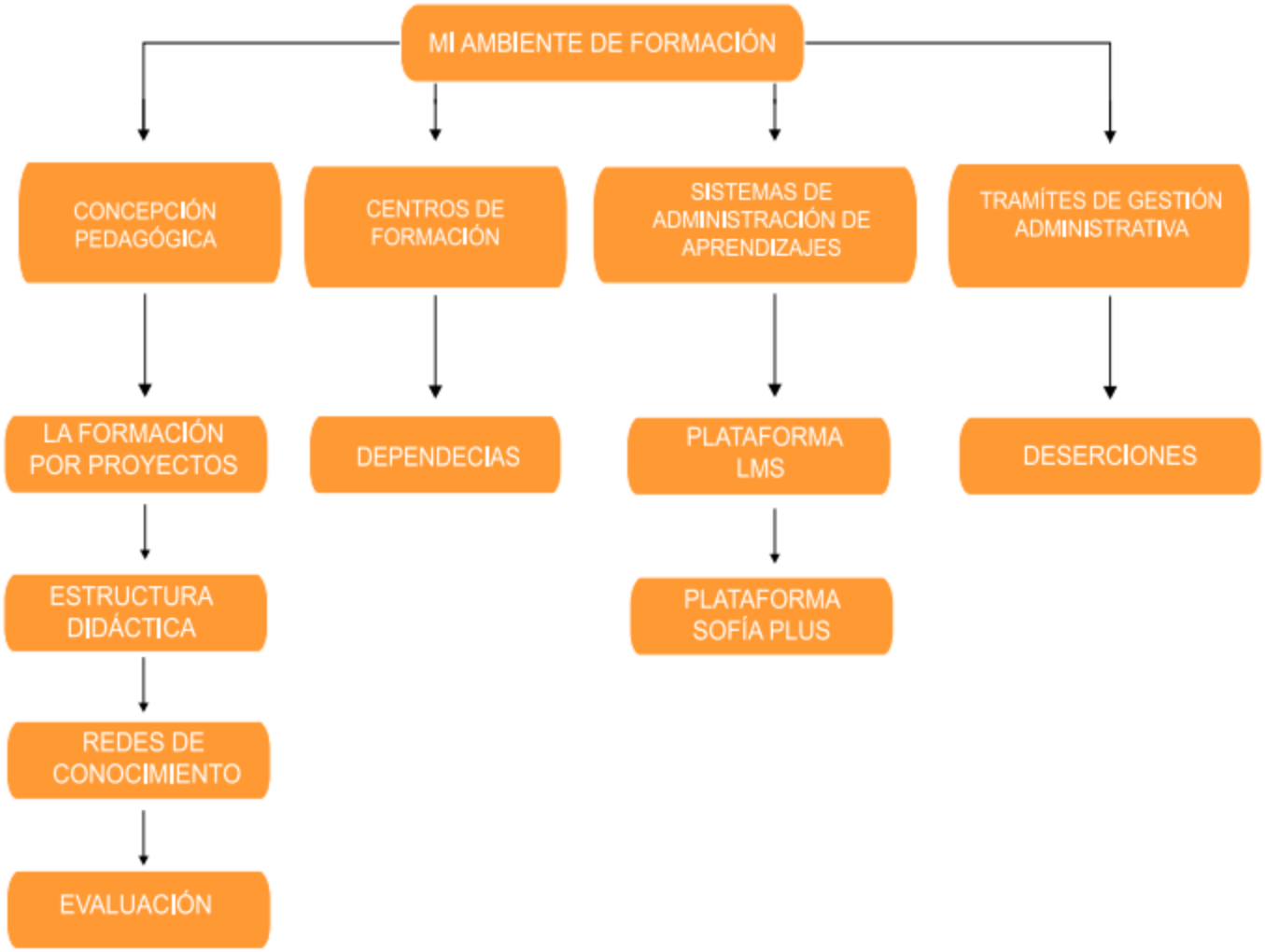
4. Trámites de gestión administrativa

4.1. Deserciones

5. Bibliografía



Estructura de contenido



1. Concepción pedagógica SENA

El conocimiento no es estático. Se trata de un proceso dinámico en constante evolución que requiere la adopción de metodologías diversas para que aquellos que quieren alcanzarlo, logren su objetivo con sentido común y satisfacción.

En ese sentido, el SENA es una organización líder en la implementación de estrategias que propenden por el orden y la disciplina en la formación. Los programas se estructuran a partir de los requerimientos del sector productivo y sus contenidos obedecen al análisis de una propuesta curricular en donde se estudian cada uno de los componentes o logros que un *Aprendiz* alcanzará.

Aquí se maneja un lenguaje institucional que da cuenta de una cultura que incorpora términos variados que hacen eco a la formación por competencias y al aprendizaje por proyectos.

En este punto de partida se tiene en cuenta la planeación pedagógica de cada curso o titulación que se ofrece, es decir, unos tiempos para que tanto instructores como aprendices efectúen sus clases de manera organizada.

Para controlar y monitorear todo este proceso se implementó una herramienta informática denominada SOFIA Plus, Sistema Optimizado para la Formación Integral y el Aprendizaje Activo.

Este sistema permite verificar las rutas de aprendizaje y se constituye en una guía sobre la forma de introducir la información para obtener datos eficientes y oportunos que ayudan a administrar los programas.

1.1. La formación por proyectos

Se trata de una estrategia de aprendizaje que vincula la enseñanza hacia el desarrollo de tareas o temas complejos de modo integral y práctico, con la participación activa y autónoma de los aprendices.

Este método permite adquirir conocimientos y habilidades de manera autónoma y orientada a la práctica, además de potenciar habilidades sociales.

La aplicación de esta iniciativa en distintos tiempos y contextos, permite la generación de multiplicidad de actuaciones que van más allá de lo estandarizado, por ello se encuentran proyectos de las siguientes características:



• De producción de algo concreto.

• De diseño.

• De mejora.

• De solución de alguna dificultad.

• Empresariales.

Sin embargo, para facilitar la formulación y estructuración de los diferentes tipos de proyectos en la entidad, se suelen diferenciar dos tipos de proyectos:

• **Formativo:** Es una propuesta a partir de la cual se desarrollan las competencias definidas desde el programa de formación a través de una ruta de aprendizaje, fases y actividades que aseguran el logro de resultados de aprendizaje.

• **Productivo:** Es una idea convertida en oportunidad de negocio, debe ser socialmente aceptable, económicamente viable, técnicamente ejecutable o factible y ambientalmente sostenible.

1.2. Estructura didáctica

Acorde con el trabajo por proyectos como instrumento operativo, en el ámbito formativo se combinan mecanismos y recursos para alcanzar los objetivos (Resultados de Aprendizaje).

Desde esta perspectiva, para impulsar la concepción articulada del saber con el hacer, en cada centro de formación se estructura la etapa lectiva a través de fases.

Tales momentos se originan de la metodología de gestión de proyectos propuesta por el Project Management, en donde se definen, planifican, ejecutan, controlan y finalizan acciones.



Gráfica 1. Fases del proyecto formativo
Fuente: SENA



1.3. Redes de conocimiento

Se trata de unas instancias para desplegar la gestión del conocimiento tanto sectorial como institucional soportadas sobre las capacidades institucionales, entre ellas: la cultura organizacional, los procesos, la tecnología, el talento humano y las relaciones con el entorno.

Las redes tienen como objetivo articular la definición de la respuesta institucional, la actualización de diseños curriculares, la definición de nuevos programas de formación, la modernización y administración de los ambientes de aprendizaje incluyendo las aulas móviles y la capacitación de talento humano, con pertinencia a las demandas de formación requeridas por el sector productivo y con base en la permanente actualización e incorporación de tecnologías de última generación.

En el SENA existen dos tipos de redes de conocimiento. Estas han sido concebidas en función del desarrollo de la misión de la entidad y su marco estratégico:

• Las redes de conocimiento sectorial

Conformadas por el grupo de comunidades de conocimiento internas y de instituciones expertas externas, que trabajan en confluencia, fortaleciendo sus capacidades mutuas en investigación aplicada y comunicación, compartiendo información y desarrollando soluciones para el logro de objetivos comunes, a escala nacional e internacional.

• Las redes de conocimiento institucional

Integradas por el conjunto de:

1. Grupos e instituciones que trabajan en torno a procesos de inclusión social, empleo y emprendimiento, y fortalecimiento institucional.

2. Procesos de interacción, de los que se deriva el desarrollo y transferencia de conocimiento.

3. Prácticas comunes de las que se deriva el aprendizaje y desarrollo de conocimiento. La red institucional estandariza actividades, establece reglas de transferencia de conocimientos y de mecanismos de interacción, con el objetivo común de facilitar la comunicación y optimizar procesos transversales que fortalezcan la cadena de valor institucional.

Para ampliar información sobre las redes de conocimiento, consulte el siguiente enlace:
http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/redesConocimiento.aspx



1.4. Recursos para la formación

Para participar en la formación titulada virtual y a distancia con experticia y pertinencia, es necesario reconocer conceptos institucionales propios de la modalidad virtual. En este caso, socializamos los siguientes:

Concepto	Definición
Programa formativo	Se trata de la tecnología o especialización tecnológica que el instructor lidera. Su construcción obedece a una necesidad del sector empresarial.
Diseño curricular	Es un documento que muestra la estructura general del programa, precisa características y proyecciones del contexto laboral y ocupacional, competencias que lo conforman, resultados de aprendizaje y tipo de formación.
Planeación pedagógica	Antes de entrar a realizar un proceso de formación, es indispensable realizar la caracterización, de tal forma que se identifiquen aspectos como: necesidades de formación de los aprendices, estilos de aprendizaje y adaptación de los currículos, los lineamientos institucionales y la legislación vigente.
Proyecto formativo	Es una estrategia de formación que faculta el desarrollo del aprendizaje basado en problemas, permitiendo desarrollar en el aprendiz un proceso didáctico propio con una mayor responsabilidad y un rol activo en su aprendizaje, a partir de la planeación, análisis y desarrollo de actividades concretas para proponer soluciones prácticas que contribuyan a la mejora y el desarrollo de su entorno.
Resultado de aprendizaje	El RAP presenta una relación de las evidencias junto con los resultados y su respectiva ponderación dentro del proceso de evaluación.
Actividad de aprendizaje	Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los aprendices con la orientación del instructor a lo largo del proceso formativo. Son objeto directo de aprendizaje; esto indica que existe una relación directa entre lo que se debe hacer en el Centro formativo y lo que más tarde se hará en el mundo laboral.



1.5. Evaluación

La evaluación del aprendizaje en la institución se realiza a través del enfoque por competencias. Este es un proceso mediante el cual los instructores-tutores obtienen y analizan los trabajos enviados o tareas proyectadas con la finalidad de emitir el juicio correspondiente si ha logrado el desarrollo de la competencia.

La evaluación se centra en el desempeño del *Aprendiz* soportado en evidencias que incluyen el conocimiento, el ser y el hacer, frente a los resultados de aprendizaje del programa de formación y las normas de competencia que le corresponden.

En la institución no se utilizan valores cuantitativos, se emplea la escala cualitativa de letras que hace referencia al siguiente esquema:

A = APROBADO.

D = DEFICIENTE.

2. Centros de formación

El SENA desde su oferta académica, busca facilitar el acceso a la formación en diversos ambientes y modalidades.

En ese orden de ideas, se cuenta un abanico de opciones que incluyen cursos sin restricción de horarios, flexibles y soportados en la tecnología como herramienta para la enseñanza.

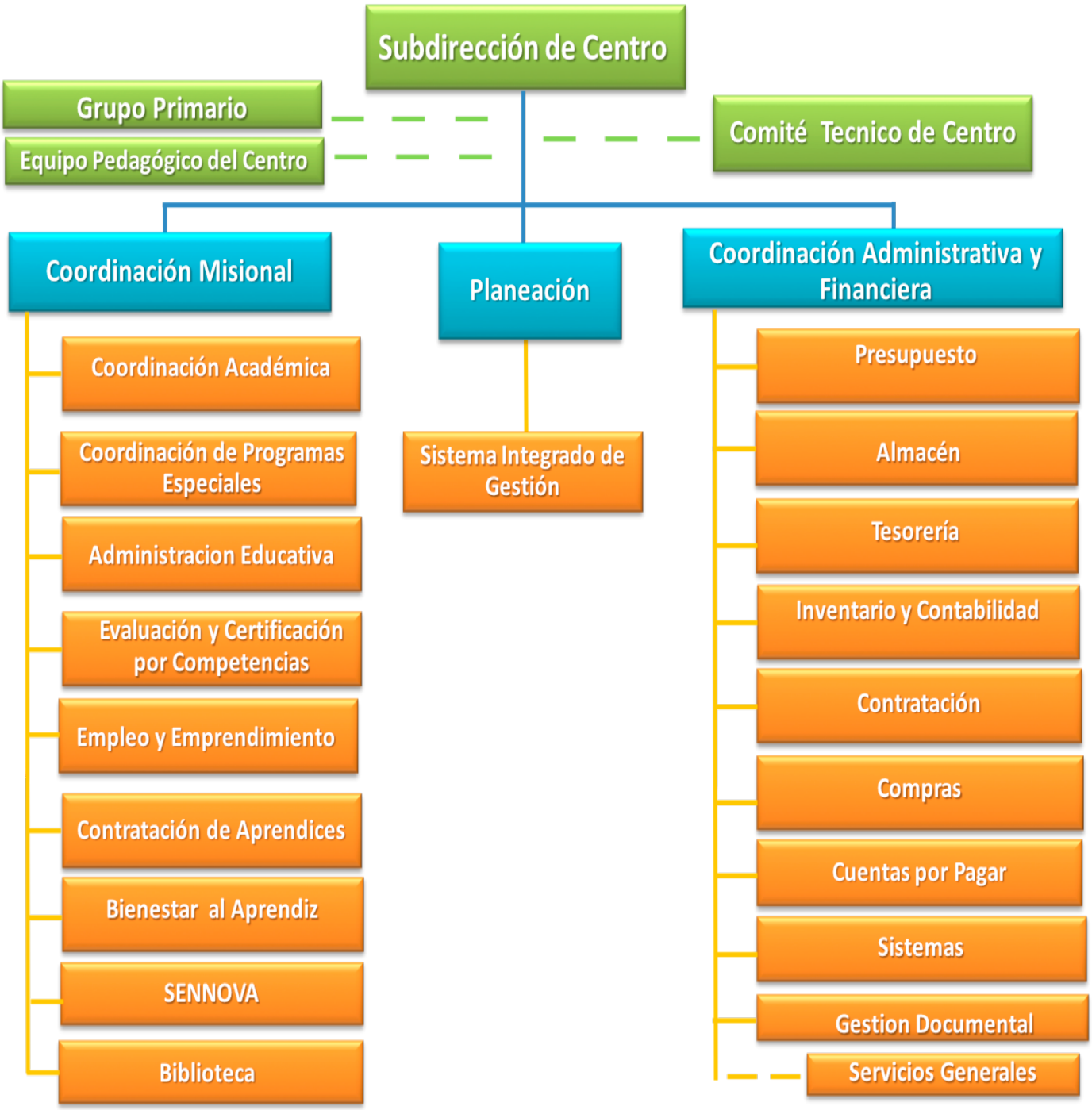
En la actualidad, la entidad cuenta con 33 regionales a través de las cuales se establecen necesidades según los requerimientos del sector productivo de los departamentos del país.

Para impulsar la competitividad de las distintas zonas geográficas del territorio nacional, una regional a su vez cuenta con centros de formación, dirigidos por un subdirector que hace las veces del líder de un equipo de trabajo.

Es allí en donde se enfocan los objetivos y se formulan los planes de estudio en los que se crearán y utilizarán métodos que permitirán desarrollar el pensamiento para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico y la reflexión independiente.



2.1. Dependencias que conforman los centros de formación



Gráfica 2. Organigrama de centros de formación
Fuente: SENA



Cada centro de formación posee una serie de dependencias para gestionar los procesos académicos y administrativos de sus usuarios. Se trata de sedes físicas que cuentan con recursos y logística para la implementación de programas presenciales, virtuales y/o combinados.

A continuación enunciaremos algunas de las oficinas que prestan servicios al Aprendiz:

• **Bienestar al Aprendiz SENA**

El bienestar debe ser apoyo fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Objetivo

La Coordinación nacional de fomento del bienestar y liderazgo, tiene como objetivo fortalecer el perfil de aprendices de manera integral promoviendo la apropiación de competencias socio emocionales que favorezcan el crecimiento personal y el desempeño laboral.

Está compuesto por 9 componentes estratégicos, detallados a continuación:

• Salud.

• Equidad e igualdad de oportunidades.

• Competencias básicas.

• Habilidades socio emocionales.

• Cultura.

• Deporte.

• Liderazgo.

• Responsabilidad social.

• Convivencia.

Para ampliar información sobre esta área, consulte el siguiente enlace:
http://www.sena.edu.co/es-co/comunidades/aprendices/Paginas/bienestarAprendiz.aspx



• Gestión educativa:

En esta área se realizan actividades de soporte a las coordinaciones y subdirección de centro, entre las que se destacan:

• Gestionar el registro académico de aprendices y acciones de formación de los procesos anteriores para todos los tipos y metodologías de formación.

• Responder por el proceso de certificación académica de participantes en acciones de formación y expedición de títulos y certificados a egresados.

3. Sistemas de administración de aprendizaje

3.1. Plataforma LMS

Es el Sistema de Gestión del Aprendizaje, en el que se lleva a cabo la formación a partir de ambientes de aprendizaje en línea. Este tipo de plataformas tecnológicas también se conocen como LMS (Learning Management System) y disponen de herramientas que posibilitan la gestión de contenidos, comunicación (sincrónica y asincrónica), desarrollo de actividades de aprendizaje y evaluación, entre otras.

Algunas caracteríticas del LMS en nuestro modelo de formación son:

• Acceso a la información en diversos formatos y en los tiempos que requiera el Aprendiz.

• Comunicación entre aprendices con sus compañeros e instructores a través de diversas herramientas como: foros, chat, correo electrónico, notificaciones y sesiones en línea.

• Participación en diversas actividades dinamizadas a través de didácticas activas, fomentando el interés por el aprendizaje autónomo y colaborativo.

• Posibilidad de mejorar continuamente su proceso formativo, dando significado a sus aprendizajes a partir de la retroalimentación oportuna frente al desarrollo de sus actividades.

En este orden, los ambientes de formación disponibles en nuestra plataforma institucional se encuentran organizados de tal manera que facilitan la navegación e interacción del Aprendiz con sus instructores, compañeros y recursos.

Se describen a continuación elementos relevantes que hacen parte de un programa de formación:



• **Anuncios:** herramienta que permite publicar los anuncios correspondientes a información general del programa, actividades que se deben desarrollar, fechas de inicio y finalización de actividades, cualquier otra información de interés para el desarrollo del programa.

• **Información del programa:** en este espacio se encuentran enlaces con información relacionada a la Planeación Pedagógica del Programa de Formación y Lineamientos para la formación en AVA.

• **Cronograma:** documento que permite identificar el calendario de trabajo para desarrollar las distintas actividades a remitir durante el proceso de formación.

• **Actividades - Fases:** en este espacio se plantean las actividades a desarrollar con el fin de que el *Aprendiz* alcance los Resultados de Aprendizaje del programa. En esta carpeta se encuentra el material de cada una de las actividades de aprendizaje del programa en versión descargable y multimedia.

• **Notificaciones:** herramienta que permite el envío y recepción de comunicación de los apéndices a través de una forma privada y colectiva. Incluye mensajes con texto escrito y adjuntar imágenes, archivos de datos, videos, entre otros.

• **Sesiones en línea:** se constituye en una herramienta para el encuentro sincrónico entre aprendices e instructores. A través de este medio se refuerza el aprendizaje colaborativo y la interacción de grupos.

• **Foros:** este es un espacio de interacción entre el *Aprendiz* y el Instructor, que busca fomentar una actitud crítica, investigativa y creativa en los aprendices. En este apartado existen tres (3) tipos de foros:

- *Foro social:* destinado para compartir información general, hacer presentación ante los compañeros e instructores.

- *Foro de dudas e inquietudes:* destinado para publicar y resolver inconvenientes o dificultades en la plataforma.

- *Foros temáticos:* están diseñados para reflexionar, debatir, discutir y opinar sobre temas de índole académico.

• **Biblioteca SENA:** a través de este sistema los aprendices y los instructores pueden acceder a consulta y préstamo de fuentes bibliográficas. Recuerde ingresar con sus datos personales a las distintas bases de datos suscritas.

• **Tutoriales:** a través de este botón se accede a los instructivos o material educativo paso a paso para identificar las características, funcionalidades y aplicaciones de la plataforma.



• **Centro de calificaciones:** desde este enlace se podrá revisar el estado de las evidencias o valoraciones en el centro de calificaciones. Este es el espacio por medio del cual se puede llevar un seguimiento permanente al proceso de formación, accediendo a la retroalimentación de cada una de las actividades realizadas.

3.2. Plataforma Sofía Plus

Sofía Plus es una herramienta informática adaptada para la gestión y administración de la formación basada en competencias utilizando la estrategia de formación por proyectos.

Esta es la plataforma virtual en la que los Aprendices podrán informarse de los programas, convocatorias y demás procesos de admisión del SENA. Es un portal completo en el que puede:

• Verificar la oferta de programas disponibles en el SENA.

• Discriminar la oferta educativa por ciudades.

• Verificar inscripción exitosa a programas del SENA.

• Presentar pruebas de selección de manera remota.

• Descargar certificados de estudio y formación en el SENA.

• Conocer en tiempo real los avances de los resultados alcanzados en su proceso e identificar sus fortalezas y dificultades, flexibilizando la ejecución de la formación.

• Conocer la programación de eventos del centro, retirarse de un curso, entre otras novedades.

¿Por qué se llama SOFIA?

Es la abreviación de Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo. Este sistema administra los procesos de formación del SENA, aumenta su eficiencia y calidad brindando transparencia y flexibilidad a los aprendices en formación de la institución permitiendo la gestión, operación y evaluación de la arquitectura organizacional.

Para acceder al portal Sofía Plus consulte el siguiente enlace:
http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/



4. Trámites de gestión administrativa

Es necesario que el Aprendiz reconozca los siguientes trámites que en cualquier momento puede solicitar. Para cada uno de los casos, el interesado debe elevar una solicitud formal a través de oficio radicado en el centro de formación y registrado en el sistema de gestión de formación.

A continuación se listan los siguientes:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Traslado	Se realiza cuando el Aprendiz requiere cambio de jornada, de centro de formación, en el mismo programa o en otro que corresponda a la misma red o línea tecnológica. Para solicitarlo, el interesado debe haber adelantado como mínimo el primer trimestre del proceso de formación del programa, y la correspondiente autorización está supeditada a la disponibilidad de cupo que exista en el programa para el cual requiere traslado y debe encontrarse a paz y salvo con el centro de formación. El número de veces del traslado debe estar supeditado al análisis del comité de evaluación y seguimiento del centro de formación. Cuando el Aprendiz se encuentre sancionado con condicionamiento de matrícula, no se le autorizará traslado ni aplazamiento del proceso de formación.
Aplazamiento	Es la solicitud para desvincularse temporalmente del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por las siguientes causas: incapacidad médica, licencia de maternidad, servicio militar, problemas de seguridad o calamidad doméstica, debidamente demostradas con los respectivos soportes legales. El aplazamiento será autorizado por el Comité de Evaluación y Seguimiento del centro de formación a través acto administrativo, por un tiempo máximo de seis (6) meses calendario continuos o discontinuos, de acuerdo con el tiempo de duración del programa, contados a partir de su notificación o respectiva respuesta a la solicitud. Cuando se trate de aplazamiento por prestación de servicio militar o incapacidad, el Comité podrá autorizarlo por un tiempo superior a los seis meses mientras permanezca en esta situación.
Reingreso	Es la solicitud para reanudar su proceso de formación en el programa donde solicitó aplazamiento y la fecha límite para que el Aprendiz reingrese será la indicada en el acto administrativo respectivo. El reingreso está supeditado a que el programa se encuentre en ejecución y a la disponibilidad de cupo. De no existir cupo en el programa en el cual el Aprendiz solicitó aplazamiento, el reingreso podrá efectuarse cuando exista disponibilidad del mismo, en todo caso se informará por escrito al Aprendiz la fecha de reintegro o su imposibilidad. Si el programa al que solicita el reingreso no se encuentra vigente en el momento de la solicitud, el Comité de Evaluación y Seguimiento procederá a: *Verificar que el programa vigente corresponda a la misma red, modalidad de formación o línea tecnológica. *Analizar cada una de las competencias y resultados de los dos programas para establecer los que le faltan al Aprendiz para que continúe en el proceso de formación.
Retiro voluntario	Es la petición para retirarse definitivamente del programa de formación, implica que el Aprendiz no pueda participar en procesos de ingreso a la institución en programas de formación titulada dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir del registro de la novedad.



4.1. Deserciones

Según el Reglamento del Aprendiz, el estudiante como gestor principal de su proceso de formación debe participar de manera activa y oportuna en las diferentes actividades, presenciales y/o virtuales, que conforman la ruta de aprendizaje.

De acuerdo con el documento, las siguientes causales generan deserción:

a. Cuando el Aprendiz injustificadamente no se presenta por tres (3) días consecutivos al centro o empresa en su proceso formativo .

b. Cuando al terminar el periodo de aplazamiento aprobado por el SENA, el Aprendiz no reingresa al programa de formación.

c. Cuando transcurridos dos (2) años contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el Aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva.

Cuando el Aprendiz se encuentre incurso en alguna de estas situaciones el instructor o el funcionario responsable del seguimiento respectivo, reportará inmediatamente el caso al coordinador académico.

Este último a su vez, enviará una comunicación al Aprendiz a la dirección domiciliaria registrada en el sistema de gestión de información, requiriéndole para que justifique plenamente el incumplimiento, aportando los soportes respectivos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío.

Si el Aprendiz no da respuesta dentro del término establecido o no aporta las evidencias que justifiquen plenamente el incumplimiento, el subdirector de centro suscribirá el acto académico que declara la deserción en el proceso y ordena la respectiva cancelación de matrícula, acto administrativo debidamente notificado al aprendiz, para que dentro de los términos de ley presente el recurso de reposición ante el subdirector de centro.

Una vez en firme la decisión, deberá ser registrada la novedad en el sistema de gestión académica. La cancelación de la matrícula implica que el Aprendiz no pueda participar en procesos de ingreso a la institución en programas de formación titulada dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir del registro de la novedad en el sistema de gestión de la formación.



5. Bibliografía

SENA. (2018). *Bienestar al aprendiz*. Recuperado de: http://www.sena.edu.co/es-co/comunidades/aprendices/Paginas/bienestarAprendiz.aspx

SENA (2018). *Desarrollo e implementación de la Formación por Proyectos en el SENA. Un ejemplo de Buenas Prácticas en la transferencia metodológica.* Recuperado de: http://www.unachi.ac.pa/assets/descargas/curriculum/Formacion_por-proyectos-SENA.pdf

SENA. (2018). *Redes de conocimiento*. Recuperado de: http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/redesConocimiento.aspx

