

✓ ADMINISTRACION Y PLANEACION
GENERAL DE LA FORMACION
PROFESIONAL



ELABORADO POR:

Instructores Nacionales:

José Antonio Luyo T.

Elizabeth Espinosa D.

Manuel Barrera C.

CON LA COLABORACION DE:

Jesús Mejía P.

Horacio Muñoz P.



Administración y planeación general de la formación profesional by biblioteca.sena.edu.co is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Creado a partir de la obra en biblioteca.sena.edu.co.

INTRODUCCION

Por el desarrollo creciente, la especialización del trabajo y funciones a desarrollar, las Empresas en general requieren, de sus colaboradores un esfuerzo específico según la actividad encomendada, de sus recursos una optimización en la utilización de sus bondades y en su estructura, unidad de criterio, agilidad en la búsqueda, y adaptación de diseños que le permitan encauzar todos los esfuerzos hacia el objetivo propuesto.

El SENA, en su estructura pedagógica, administrativa y de Asesoría internacional, debe por lo tanto, conservando la unidad técnica de su razón operativa, crearlos mecanismos generales, específicos que la mantengan a la cabeza de las Entidades similares en su género, de producir, captar, adaptar y definir alternativas para lograr los procesos aplicables al desarrollo nacional.

La estructuración de su metodología para la programación de la Formación Profesional que imparte, debe mantenerse dentro de sus tres fundamentos básicos de análisis dinamicidad y actividad para responder en forma acertada al desarrollo, progreso general de todos los estamentos nacionales en los campos de acción asignados.

Por lo tanto la formación Profesional no podría apartarse del creciente desarrollo educativo que a nivel de ciencia, ha tenido en los últimos años esta disciplina, ni de los adelantos de la administración que aplicados conscientemente hacen más fácil y óptimo sus propósitos.

Es nuestro interés presentarle a usted un esquema completo de toda la metodología que se utiliza para programar la formación profesional en el SENA, con nuestro propósito de darle los elementos, herramientas e ideas generales y específicas que le permitan lograr con éxito su labor como Instructor.

De su interés, del cual estamos seguros, consagración y deseo de colaborar con nosotros en el duro reto de transformar a Colombia depende el éxito de nuestra labor.

Por lo tanto esperamos con este crédito facilitarle su función de planear y programar las acciones de formación (acuerdo 41) asignadas en su actividad como parte fundamental en nuestro objetivo. La Formación Profesional.

OBJETIVO GENERAL

Al terminar el presente crédito usted esta en capacidad de realizar la planeación didáctica de cualquier curso de su especialidad en el desarrollo de sus funciones como Instructor.

Para demostrar el logro de este objetivo, deberá presentar la planeación y programación didáctica del curso que debe iniciar inmediatamente después de su formación, usted puede utilizar el cuadro analítico, plan de estudio y programa analítico general de su especialidad.

El puntaje mínimo aprobatorio será de 90%

VOCABULARIO

- La Planeación:** Consiste en la identificación de necesidades, determinación de propiedades, definición de objetivos y selección de alternativas.
- La Organización:** Es la adecuación de todos los recursos humanos, materiales y financieros para el logro de los objetivos.
- La Dirección:** Es la implantación de las estrategias de saber y la coordinación de los elementos que intervienen y el liderazgo humano que garantice óptimos resultados.
- El Control:** Es la verificación permanente que debemos hacer de desenvolvimiento de trabajo para determinar si se van logrando los objetivos y en que medida.
- La Evaluación:** Es el análisis que debe hacer de todo el procedimiento y de cada uno de sus etapas para determinar la eficiencia o la necesidad de correcciones.
- Hombre Integral:** Aquella persona que guarda un equilibrio justo entre las habilidades, los conocimientos, los valores y las destrezas.
- Mano de Obra:** El potencial humano de trabajadores ocupados o que pueden desempeñar un puesto de trabajo.
- Sector educativo formal:** Parte de la educación tradicional nuestra dirigido por el Ministerio de Educación.

Aparato educacional: El conjunto de sectores educativos que imparten formación.

Sector Económico: Cada una de las ramas de la economía de un país.

Sub-sector: Parte de un sector que posee varios oficios con características afines.

Oficio: Conjunto de actividades que por presentar características comunes pueden ser desempeñadas por un sólo trabajador. Constituye un ciclo completo de trabajo.

Ocupación: Actividad que consume la mayor parte de la jornada laboral. Es sinónimo de especialidad.

Especialidad: Actividad restringida a una de las ramas del oficio con capacidad mas profunda pero menos extensa que una ocupación.

Tarea: Cada uno de los trabajos de una ocupación que poseen un propósito determinado.

Operación: Parte de la tarea donde se modifican intencionalmente cualesquiera de las características de un elemento con relación a otro.

Paso: Parte de la operación que permite al ejecutarlo en forma ordenada el logro de la misma.

Alternativa: Opción entre dos o más cosas, ideas o situaciones.

- Captación:** Identificación, asimilación, comprensión de elementos, problemas, necesidades y procesos para poderlos utilizar posteriormente.
- Conducta:** Es toda relación funcional, que existe entre el medio y el individuo.
Ejecución que presente un alumno y que sea medible.
- Dosificar:** Suministrar cantidades graduadas en forma oportuna.
- Estrategia:** Conjunto de procedimientos seleccionados para lograr un objetivo.
- Interacción:** Acción desarrollada en conjunto.
- Plan:** Proyecto, descripción de una acción.
- Puesto de Trabajo:** Conjunto de actividades, deberes y derechos que dentro de condiciones y riesgos de trabajo específicos y ciertos requerimientos y medios constituyen la labor regular de un individuo, en un sitio determinado.
- Análisis de puesto de Trabajo:** Estudio y descripción real y sistemática de un puesto de trabajo teniendo en cuenta su evolución y los cambios necesarios.
- Tecnología:** Conjunto ordenado de conocimientos utilizados en la transformación de un bien o servicio.
- Transferencia:** Extensión o traslado de un conocimiento, proceso o producto a una situación distinta a la original.

CONTENIDO

INTRODUCCION

OBJETIVO GENERAL

I ADMINISTRACION DE LA FORMACION PROFESIONAL

- A. Administración Educativa
- B. El Progreso y la Administración Educativa
- C. Administración de la Formación Profesional

II PLANEACION GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL

- A. Etapa de Planeación
 - 1. Objetivo
 - 2. Elementos básicos de la Planeación
 - 3. Diagnóstico
 - 4. Análisis de factibilidad
 - 5. Planes
- B. Etapa de Programación
 - 1. Concepto
 - 2. Elementos de la Programación
 - 3. Metas de Formación

C. Etapa de Evaluación

1. Concepto

2. Elementos

3. Fases de la Evaluación

INTRODUCCION

Con la presente unidad, es nuestro propósito darle los elementos esenciales para ubicarlo dentro de la Formación Profesional haciendo el recorrido muy general sobre el desarrollo administrativo y educativo y la planeación general utilizada por el SENA para la elaboración de los programas regionales.

OBJETIVO ESPECIFICO

Al terminar la presente unidad usted deberá presentar a su Instructor Asesor una secuencia de la forma como se determina la programación de los cursos para su especialidad en su Regional y la forma como se aplica la administración educativa en formación profesional. Sin cometer error, para lograrlo puede apoyarse en:

Los contenidos de la Unidad,

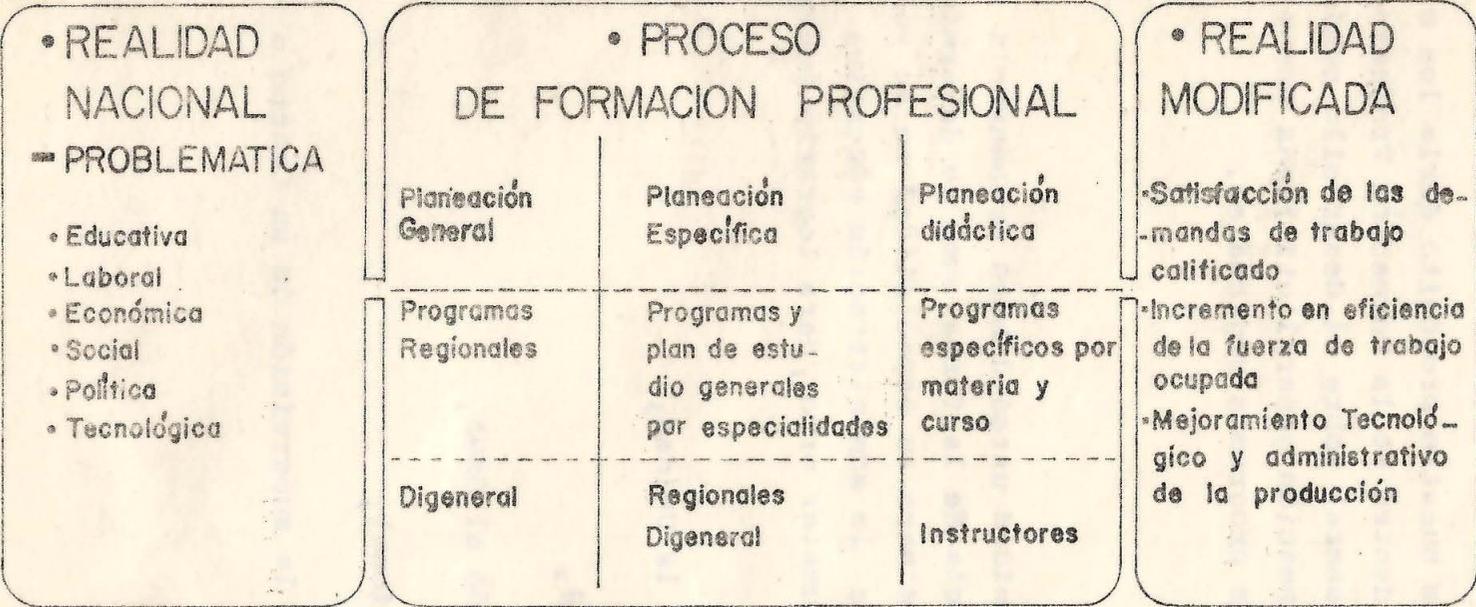
La Instrucción 288,

Manual de Inducción al SENA,

Diagnósticos Regional,

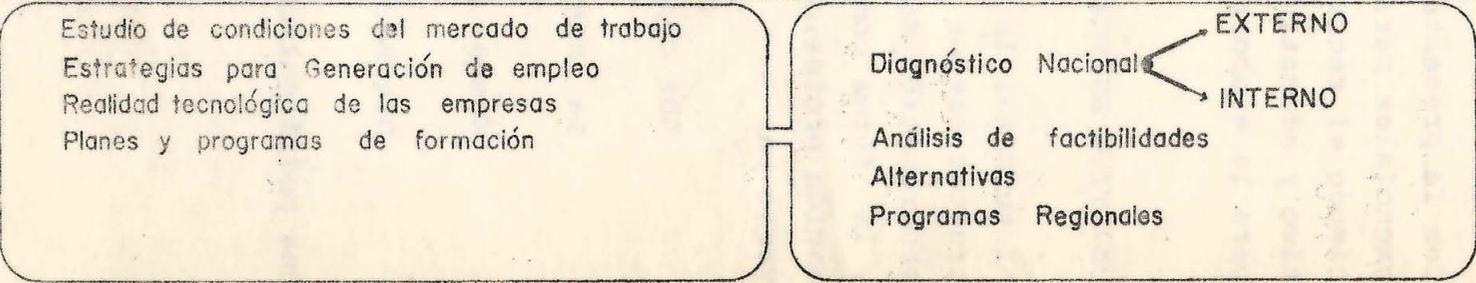
Que podrá solicitarlos en la supervisión de su Centro o Programa.

PLANEACION Y PROGRAMACION PARA FORMACION PROFESIONAL ①



• PLANEACION GENERAL ②

DETERMINACION DE NECESIDADES



• PLANEACION ESPECIFICA

3

INVESTIGACION

ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Identificación de los puestos
Planeación del análisis
Realización del análisis
Clasificación de la información

MONOGRAFIA PROFESIONAL

Descripción de actividades, recursos, condiciones y riesgos de trabajo
Habilidades requeridas
Perfil Profesional

ESTRUCTURACION

CUADRO ANALITICO

PAQUETE DIDACTICO

Plan de estudio
Material de instrucción Ayudas didácticas
Instrumentos de evaluación

MODOS DE FORMACION

Aprendizaje
Habilitación
Complementación
Promoción
Especialización

OBJETIVOS PEDAGOGICOS

Definición de los propósitos de Aprendizaje en forma de conductas, condiciones y criterios

IMPLANTACION

Planeación
Ejecución y aplicación
Evaluación
Revisión, ajuste, decisión
APLICACION EXPERIMENTAL

EXPERIMENTACION

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Pruebas objetivas
Pruebas de ejecución
Entrevistas de formación
Solución de casos
Ejercicios tipo (banco de pruebas)

IMPLANTACION GENERAL

REGIONALES
Unidades operativas
Centros y programas
Oficios y especialidades
Creditos
Unidades de instrucción

• DISEÑO DE LA INSTRUCCION O PLANEACION DIDACTICA ④
DETERMINACION DE MEDIOS

METODOS DE FORMACION

METODO DE LOS (4) PASOS
El instructor dice y hace
El instructor hace el TA dice
El instructor dice el TA hace
Los TA dicen y hacen, el instructor supervisa

MAE Método autoformación entrevista
Estudio material TA
Preparación plan de entrevista TA
Entrevista instructor TA

FIS Formación individual socializada
Estudio de la tarea
Demostración de Operaciones nuevas (Instructores)
Ejecución por el TA
Evaluación

MATERIAL INSTRUCCIONAL
I.P. Colecciones básicas
S.I.P. Unidades auto formativas
F.D. Unidades tradicionales
Material programado

• AYUDAS DIDACTICAS
Metodología de:
• SELECCION en relación a objetivos estímulos y criterios técnicos
• PRODUCCION concepción prototipo, evaluación reproducción
• UTILIZACION condiciones técnicas y aplicación pedagógica

• PRINCIPALES TIPOS DE AYUDAS
• AUDITIVAS: Cassettes
• VISUALES: Diapositivas, láminas, fotos.
• AUDIOVISUALES
• TACTILES
• OLFATO
• GUSTATIVAS
• VIVENCIALES

EQUIPO E INSTALACIONES
Elementos y materiales de consumo
Instrumentos y herramientas
Equipos
Instalaciones didácticas
Bibliotecas de recursos múltiples

FORMACION TECNICA Y METODOL DE INSTRUCTORES
Técnicos
" " Programadores
" " Regionales
" " C.E.C.
" " I.D.S.E.
INSTRUCTORES

I ADMINISTRACION DE LA FORMACION PROFESIONAL

A través de los tiempos, el hombre ha superado etapas que le permiten desarrollar su capacidad para organizar los esfuerzos culturales, técnicos, sociales, económicos y políticos, ha logrado establecer un método para los elementos y ponerlos sistemáticamente al servicio de la comunidad humana.

En las sociedades primitivas donde todas las actividades son repartidas entre sus miembros, la educación se hace por imitación y no existen elementos que la organicen. Avanza la organización como institución para lograr la supervivencia y el dominio, pero conserva características elitistas.

Con el desarrollo de la humanidad, a medida que era necesario aumentar la producción, empezaron a darse elementos administrativos en el sector primario de la producción con dos variables: la oferta y la demanda. Se presenta la Revolución Industrial y hace que la administración se tecnifique. Aparecen los padres de la Administración: Taylor, Fayol y Elton Mayo.

Se estructura en las Empresas un esquema de Planeación, programación, ejecución, Coordinación, Dirección, Control y Evaluación.

A. Administración Educativa

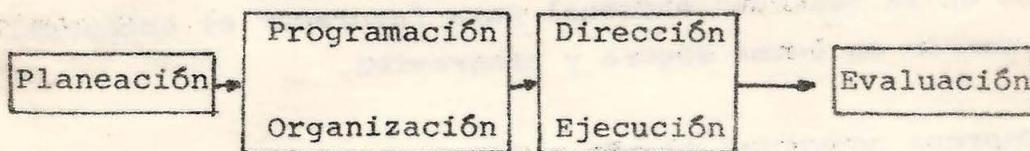
Tomando los postulados de la Administración general se estructuran a principios de este siglo los principios básicos de la Administración Educativa.

Los educadores comprendían la importancia de aplicar los procesos administrativos de las empresas de producción a la empresa fundamental: la que produce cultura:.

La Administración educativa empieza a desarrollar sus propios elementos administrativos centrados en los resultados. Adapta tecnologías que hacen posible que todas las personas puedan participar de los beneficios y empieza a fundamentar se la investigación de necesidades, planeamiento educuctativo, organización y fijación de objetivos, creación de instrumentos de evaluación y sistematización de su propio proceso. Mientras las empresas comerciales producen bienes y servicios de consumo con un objetivo económico, la educación tiene un objetivo cultural.

La empresa educativa tiene como materia prima al hombre. El resultado del proceso es un hombre integralmente formado.

La Administración Educativa tiene también las funciones clásicas de la Administración.



B. El Proceso y la Administración Educativa

Los administradores de la empresa Educativa deben conocer a fondo el proceso de transformación cultural, así como en una empresa comercial los administradores conocen a fondo la tecnología específica. En la empresa educativa no se trata de copiar soluciones existentes pues esto significa continuar con los mismos errores, hay que crear alternativas culturales para mejorar el producto. Así como la empresa comercial promueve su desarrollo con la investigación del mercado para mantener su producto en vigencia, la empresa educativa debe también promover la actualización en el "mercado" cultural para mantenerse vigente.

La tendencia natural de toda organización es progresar. Esto significa un permanente cambio. La aparición de nuevas tecnologías obliga a las empresas a modificar sus esquemas en todos los niveles. Las estructuras administrativas deben ser lo suficientemente dinámicas para adaptarse al progreso permanente. La empresa educativa, debe ser la primera que se adapte a estos cambios para lograr mantenerse a la cabeza de las organizaciones y multiplicar los procesos en el resto de empresas. Debe ser la abanderada de la excelencia y de la calidad de la producción.

La empresa educativa no es un fenómeno aislado del desarrollo nacional como sí puede ser una Empresa Comercial o Industrial cualquiera. Sin embargo a éstas se les exigen planes de desarrollo, programas de inversión y producción. La Empresa Educativa, por su influencia en el hombre y el desarrollo, no sólo debe tener sino que deben exigírsele planes y programas basados en la realidad nacional para favorecer el encauzamiento del cambio en forma segura y progresiva.

La Empresa comercial tiende a fabricar productos de corta vida a lo que se ha llamado la planeación para la obsolescencia. En educación, esta tendencia sería absurda pues la cultura en continuo afán de desarrollo, debe no solamente crear y entregar los principios fundamentales existentes, sino impulsar en el hombre ansias de investigación y adopción de nuevos procesos para no volverse **obsoleta**. La educación es esencialmente desarrollo, cambio, progreso.

La Empresa Educativa, debe ser el motor del desarrollo integral del país, no la consecuencia del mismo.

C. Administración de la Formación Profesional

Usted conoce ya la definición de Formación Profesional.

Conoce también la estructura administrativa del SENA.

Teniendo en cuenta que la formación Profesional busca el desarrollo integral de la persona humana y el desarrollo de la sociedad a la que pertenecemos, el SENA tiene una metodología para planear y programar sus acciones que se ajustan a las técnicas más avanzadas.

Si entendemos el término desarrollo como un "Proceso que parte del conocimiento exacto de si mismo y conduce a la plena realización de sus posibilidades", comprendemos mejor las características de la metodología del SENA para elaborar programas de Formación Profesional.

ANALITICA: Todo plan de acción es producto de una investigación cuantitativa y cualitativa de su realidad social, nacional y regional.

Parte del conocimiento de la situación económica y técnica del grupo humano en que se va a desarrollar.

Utiliza encuestas y estudios de mano de obra, análisis ocupacionales, monografías profesionales y cuadros analíticos de tareas, operaciones y conocimientos.,

ACTIVA: Exige la participación real y efectiva de todos los recursos humanos de la entidad, incluye también elementos externos relevantes que puedan aportar orientaciones importantes.

De la misma manera en la formación tiene como principio fundamental la participación activa del sujeto que se está formando.

DINAMICA Todos los planes y procesos deben aplicarse fácilmente, adaptándoles realidades culturales, sociales y económicas de cada región del país.

Incorporan las innovaciones que la entidad investiga o desarrolla. En la formación se tiene en cuenta los datos de la ciencias pedagógicas y se adapta a la edad de los formandos y a la evolución de las ocupaciones.

Como usted verá desde ahora el SENA desea acentuar en sus propósitos partiendo de:

- Un conocimiento profundo de sí misma
- Un conocimiento exhaustivo del medio en que opera
- Una estructura interna lo suficientemente sólida y flexible para establecer adecuadas relaciones entre la entidad y el medio para el logro eficiente de su objetivo.

AUTOCONTROL No. 1

1. Establezca mediante un esquema, las relaciones entre las tres características de la metodología del SENA para elaborar programas de Formación Profesional.
2. Enumere 5 diferencias importantes entre la Empresa Educativa y la Empresa Comercial.
3. Elabore un esquema de flujo con las funciones clásicas de la Administración.

RESPUESTAS AL AUTOCONTROL No. 1

1. Analítica

Por el conocimiento exhaustivo del medio en que opera y un conocimiento profundo de sí misma.

Activa

Participación de todos los elementos que intervienen (internos, externos) para lograr su propósito.

Dinámica

Poseer estructura sólida y flexible para mantener adecuadas relaciones entre la entidad y el medio.

2. Si en su respuesta ha incluido:

La Empresa Educativa es motor del desarrollo

La Empresa Educativa produce cultura

La Empresa Educativa no debe planear la obsolescencia

La Educación debe planearse en base a necesidades del país

La Educación no copia soluciones

3. Planeación	Programación	Dirección	Evaluación
	Organización	Ejecución	

PLANEACION GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL

De acuerdo a los planteamientos de la Instrucción 288, tenemos:

La planeación de la formación profesional incluye la elaboración de diagnósticos, formulación de objetivos, delineamientos de políticas de medios que permitan alcanzar los objetivos, análisis de factibilidad de estas formulaciones frente a la disponibilidad y distribución de los recursos humanos, físicos y financieros de la entidad.

Al hacer planeación en el SENA, el objetivo primordial es establecer una correspondencia entre los recursos internos y las necesidades de desarrollo nacional.

Si usted observa con cuidado la planeación de la Formación Profesional podrá analizarse dos aspectos: externo e interno.

La Planeación externa tiene en cuenta las políticas del gobierno, en las cuales se apoya el diagnóstico hecho por la Subdirección General de Planeación y Control.

La Planeación interna la puede hacer teniendo en cuenta tres elementos:

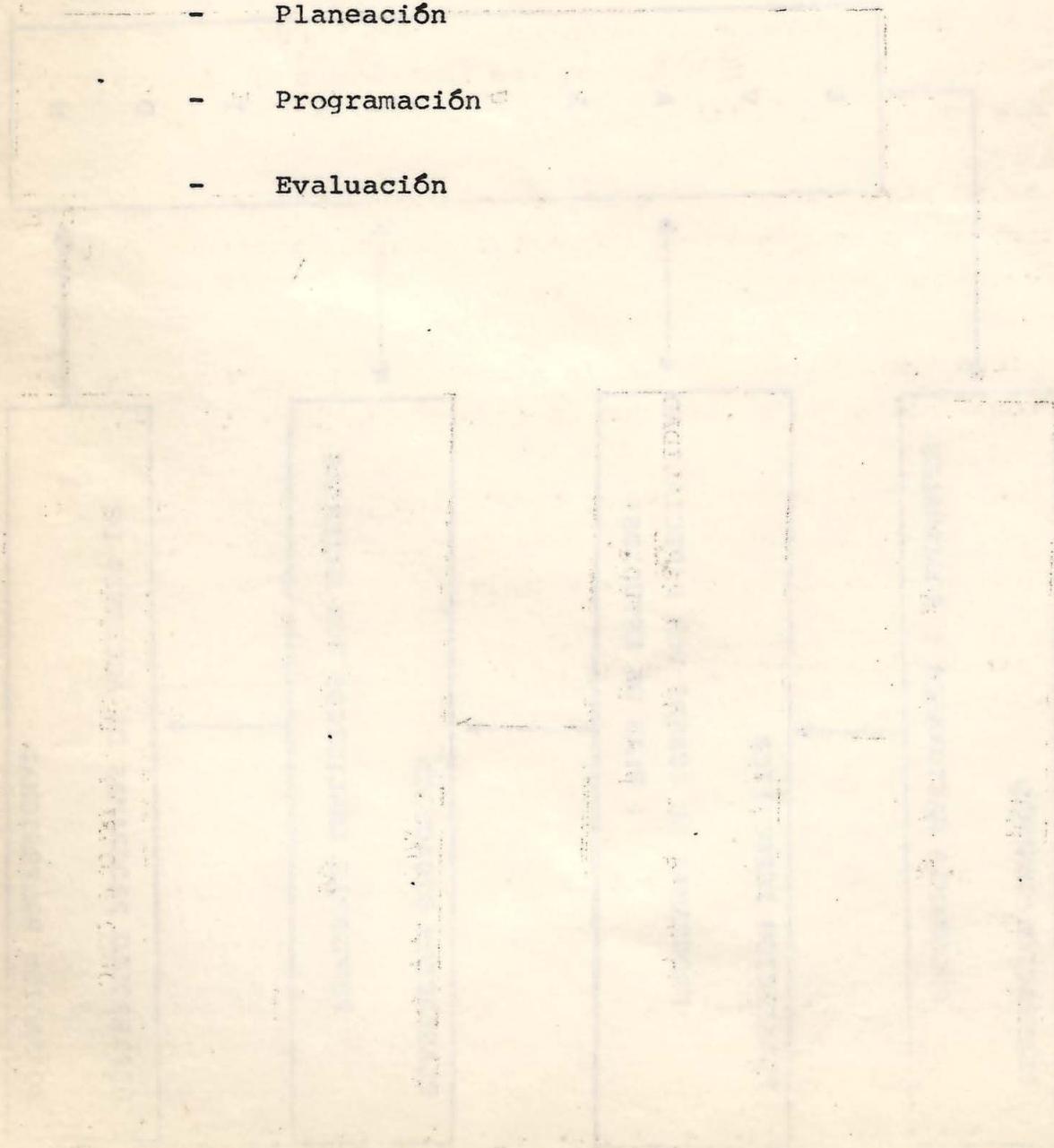
- La descentralización controlada
- La coordinación de la acción para asegurar su unidad y coherencia.
- El ajuste a la realidad

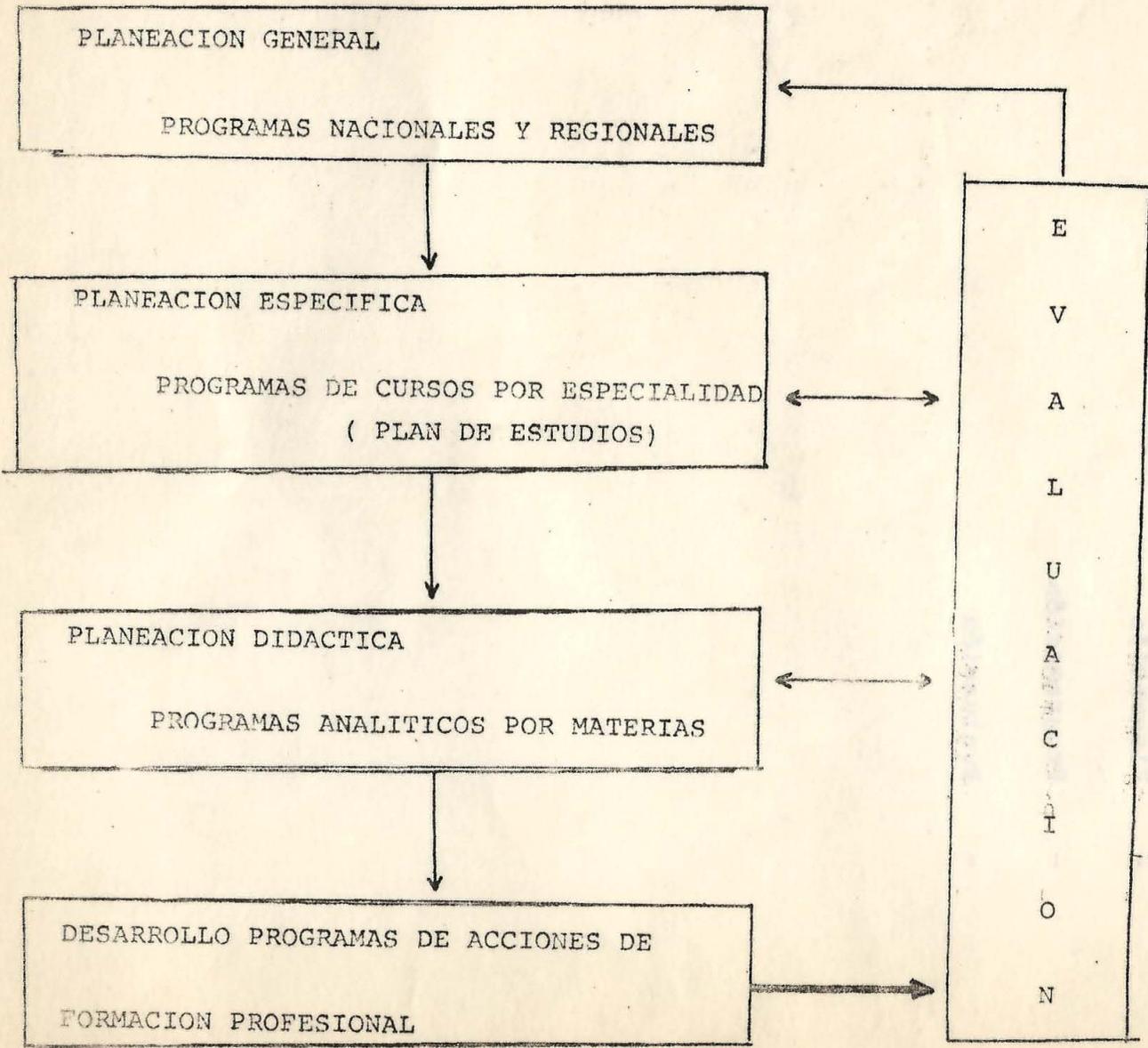
Cuando usted va a Planear lo que realmente hace es pensar con

anticipación cómo va a realizar sus trabajos futuros.

Naturalmente que estamos intercambiando conceptos sobre PLANEACION GENERAL, es conveniente que dividamos la planeación en tres etapas:

- Planeación
- Programación
- Evaluación





A. ETAPA DE PLANEACION

Obtención de la máxima eficiencia tanto social como interna del SENA, en la utilización de sus recursos. Este marco de planeación es el resultado de relacionar cuatro objetivos de la acción de Formación Profesional: Sociales, educacionales, del proceso de aprendizaje y de utilización de recursos internos.

1. Objetivo

Como estamos empeñados en PLANEAR la formación profesional, medite un poco sobre la necesidad de que ésta sea eminentemente pedagógica y analice en primer lugar PARA QUIEN se planea: Se planea en el SENA para el colombiano en sus diferentes niveles con el fin de mejorar su situación económico y social?

Ahora PARA QUE se planea: Tal vez le parezca obvio afirmar que para aprovechar mejor los recursos con que la entidad cuenta, utilizando los diagnósticos, precisando objetivos, haciendo análisis de factibilidad y distribución de recursos humanos y la disponibilidad de recursos físicos y financieros.

Ahora bien, qué tipo de producto deseamos?. Será acaso otro asalariado más. Un trabajador independiente?. Un marginado, menos marginado?. Un empresario más próspero?.

Evidentemente usted debe tener ya una respuesta y con lo siguiente puede tener más piso su conclusión. El producto SENA es una persona humana apoyada en la FORMACION PROFESIONAL en dos aspectos básicos: los co

de la manera como se puede vincular con el aparato educacional.

Este conocimiento de la realidad, permite que usted tenga claridad sobre necesidades de capacitación de dos clases de personas; la mano de obra existente y la mano de obra procedente de la educación formal que no se encuentre preparada para desempeñar un puesto de trabajo.

3. Diagnóstico

Tiene usted un concepto acerca de planeación y los elementos básicos que la componen, está usted preparando para dar el PRIMER paso en la planeación: el diagnóstico.

Qué pretende el galeno al diagnosticar?

IDENTIFICAR los síntomas claves de la enfermedad. En nuestro caso puede usted decir que el diagnóstico tiene como fin IDENTIFICAR los problemas claves que tienen los recursos humanos en el campo de la formación profesional.

Además se debe EVALUAR si los recursos de la entidad están siendo utilizados en forma óptima.

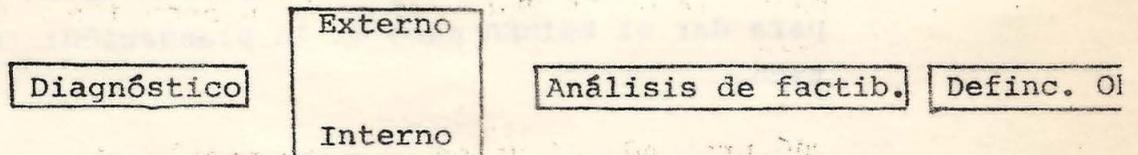
Naturalmente se necesita hacer un estudio de la realidad socioeconómica a nivel de país, región, ciudad y sector económico según la cobertura del programa.

Estos problemas claves o listado de necesidades lógicamente deben aparecer por prioridades.

El diagnóstico sobre la formación profesional debe contener dos tipos de análisis; el Externo y el Interno.

Análisis Externo: en él se estudia la realidad socioeconómica haciendo énfasis en el nivel educativo de la población activa y el funcionamiento del mercado de trabajo.

Análisis Interno: es mirar hacia el interior para cuantificar los recursos humanos, físicos y financieros de la Regional y RELACIONARLOS con el análisis de factibilidad.



4. **Análisis de factibilidad:** Es la relación de la disponibilidad de los recursos para un programa, plan o proyecto y los costos respectivos. Usted ya estará pensando si se necesitan recursos adicionales, qué debe hacer. Se plantean dos alternativas: o tiene en cuenta los costos adicionales o ajusta las metas a los recursos.

Piense que en este momento tiene el esquema dibujado y debe realizar otros pasos, cuáles son?

- a. **Formulación de Programas y Proyectos de Formación Profesional**
- b. **Determinación de requerimientos físicos, humanos y financieros.**

c. Costos que demanda el programa específico.

La integración de todos estos elementos, constituyen el PLAN.

5. Planes

Existe varios tipos de planes según objetivo y niveles de cobertura y detalle: planes quinquenales que cubren el país, planes anuales destinados a una regional, planes básicos para nuevas especialidades o acciones de formación y planes- de cooperación técnica.

Los planes contienen:

a. Definición de Objetivos

En la Formación Profesional es imprescindible determinar con precisión lo que se persigue en cada acción, en qué condiciones se puede realizar un parámetro de un mínimo aceptable. En otros términos, se debe precisar el objetivo.

Existen muchas definiciones sobre objetivos, intentemos una: Es un enunciado que describe en términos de conducta observable los resultados que se espera obtener a través de un proceso. Puede intentar hacer usted solo una definición, sin embargo, en la siguiente unidad de este crédito encontrará una amplia información.

Agregamos, que todo objetivo tiene tres elementos básicos:

La Planeación de la cual hemos venido hablando, la motivación y el control.

Veamos porqué:

- Contiene la planeación ya que el propósito de todo plan es contribuir hacia el logro de los objetivos de una empresa u organización.
- Es una herramienta de motivación porque es necesario entender las necesidades.
- Es una herramienta de control porque presume un patrón de medida de lo que se va a realizar.

Como lo habíamos sugerido, en la siguiente unidad encontrará las características de un objetivo, la importancia de definirlos y la utilización que le van a prestar.

b. Definición de Políticas

Dentro del marco de los propósitos de los planes de desarrollo, el SENA buscará atender las actividades económicas con diferentes estrategias.

Las estrategias, se organizan en dos ramas:

- Clasificación de actividades económicas del país.
- Grado de organización económica.

Para la clasificación de actividades, se han dividido en Agropecuarias, Industriales, Comerciales y de Servicios.

Para el grado de Organización se han enmarcado como:

Sector moderno y Sector Tradicional o informal.

No sobra recordar que las políticas del SENA no son sólo las pautas gubernamentales sino que son también el resultado de la investigación de las necesidades, del mercado de la mano de obra, de la situación social del país o región y de los recursos de que pueda disponer así como el radio de su acción, todo enfocado a solucionar NECESIDADES de formación profesional.

B. ETAPA DE PROGRAMACION

1. Concepto

Una vez que usted tenga la primera etapa de la planeación general, tiene a su alcance los elementos para acometer la segunda etapa que es la PROGRAMACION, en qué consiste?

Es la asignación de los recursos para formación profesional en el tiempo para la obtención de resultados que correspondan a las metas formuladas en la etapa de planeación. En otros términos, programar es destinar los recursos para el logro de los objetivos y la determinación del tiempo.

Podría intentar una nueva definición? Trate de hacer lo con su vocabulario y en la medida de comprensión del término.

2. Elementos de la Programación

Los elementos básicos son los recursos, y las acciones.

a. Recursos

Ya tendrá en mente que los recursos que se destinen para la acción serán de tipo humano, tales como instructores, asesores y personal administrativo; recursos físicos como, los materiales, equipos, instalaciones y por último los de tipo financiero que se obtienen en nuestro caso a través de los aportes de las empresas al SENA.

b. Acciones

La actividad fundamental del SENA, es la acción de formación Profesional y la determinación en cantidad, calidad y tiempo.

Las acciones se llevan a cabo a través de cursos en diferentes especialidades, seminarios para empresarios y mandos de las empresas en diferentes modos y métodos de formación. Posteriormente, obtendrá información profunda sobre modos y métodos de formación, usted puede allí salir de las dudas que acá se le presenten.

3. Metas de Formación

Se puede afirmar que son el volumen de acciones que en la etapa de planeación, nos permite deducir la cantidad y características de las acciones. Aparecen términos como alumnos formados, empresas asesoradas, beneficiarios, veredas atendidas, proyectos realizados que hacen cuantificable la acción del SENA.

Ahora bien, mediante la programación trimestral, semestral y anual de las regionales, que responden a las realidades detectadas por el diagnóstico, se fijan los modos de formación a utilizar según las necesidades encontradas por las características de las ocupaciones en las que se requiere mayor acción formativa.

Según los recursos humanos existentes, posibilidades financieras y capacidad operativa regional, se plantean alternativas para la ampliación de planta de personal y por lo tanto la fijación de metas numéricas de personas formadas que deben ser cumplidas en un período de tiempo fijo.

Esta planeación de metas, es un compromiso regional para con la Institución y el país, que debe cumplirse a cabalidad, por lo tanto, los niveles administrativos y operativos, asesores y coordinadores, deben sentir compromiso y procurar con entusiasmo su realización, crear alternativas de cumplimiento y participar en forma activa y decidida en la misma planeación y ejecución.

El Instructor es copartícipe de este compromiso pues su labor de constante modificar la realidad regional y procurar el desarrollo, lo involucra en la planeación de nuevas acciones para las comunidades donde ha laborado. Sus informes, planes y propuestas de acciones de formación conjuntas por necesidades detectadas en los grupos y en la zona de influencia del Centro o Programa, las posibilidades de conformar proyectos y el descubrimiento de intereses por la formación, son los primeros contactos de las Regionales para iniciar los estudios socio-económicos.

Estos planes generales son un proyecto para una vigencia fiscal de 44 semanas operativas, donde se describen modos de formación, especialidades a atender, número de alumnos a formar, recursos humanos y materiales, financieros y físicos que se van a utilizar.

DIAGNOSTICOS

INTERNOS Y EXTERNO

ANALISIS DE

FACTIBILIDAD

DEFINICION DE

OBJETIVOS Y

METAS

PROGRAMACION

NACIONAL Y REGIONAL

C. ETAPA DE EVALUACION

1. Concepto

La evaluación en el SENA es un sistema continuo y científico de medición de los efectos de la acción. Esta produce la información necesaria para identificar las diferencias entre los resultados buscados y los resultados logrados, estudiar sus causas y facilitar la toma de decisiones.

La evaluación, supone la existencia de un plan, basado en el diagnóstico de una realidad medible, mejorada y dirigida. Los objetivos de este plan deben estar vertidos en METAS que permitan mediciones objetivas.

La acción que se va evaluar debe estar definida en el tiempo y en el espacio y la existencia de un flujo continuo de información sobre ella.

2. Elementos de la evaluación

1. El diagnóstico de la situación anterior
2. El plan que dá a conocer los resultados esperados.
3. La Programación que diferencia las actividades y la periodicidad de los controles.

3. Fases de la Evaluación

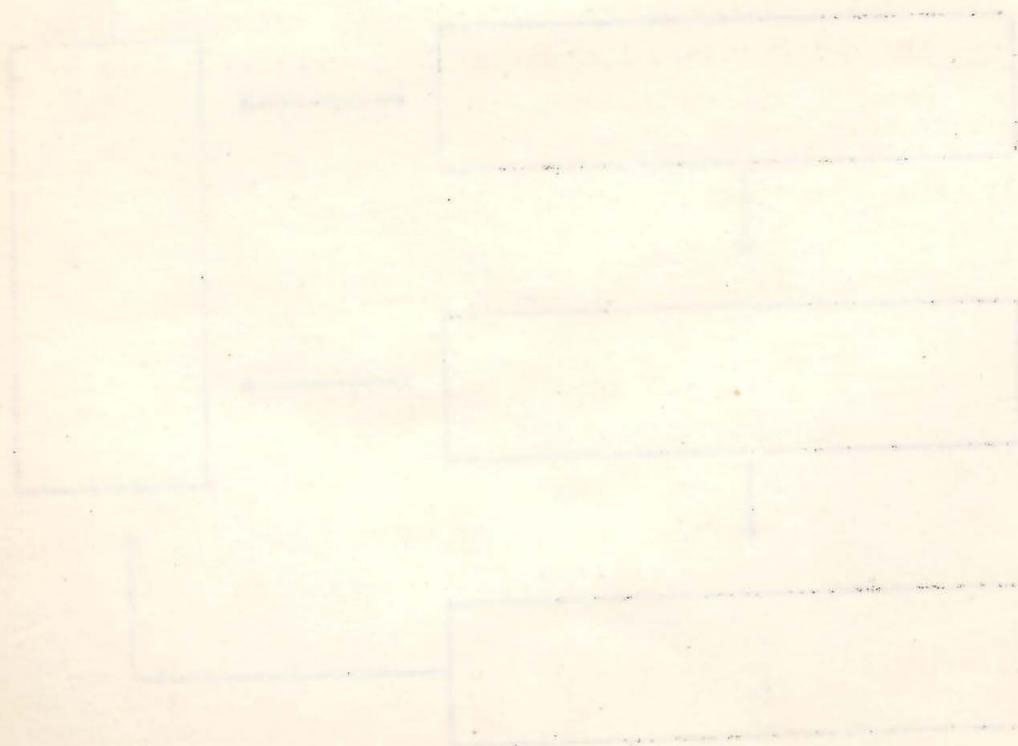
Se puede definir en tres fases:

- a. Pre-evaluación: Cuyo objetivo es mirar la

consistencia interna de las políticas, estrategias, acción del plan y su factibilidad.

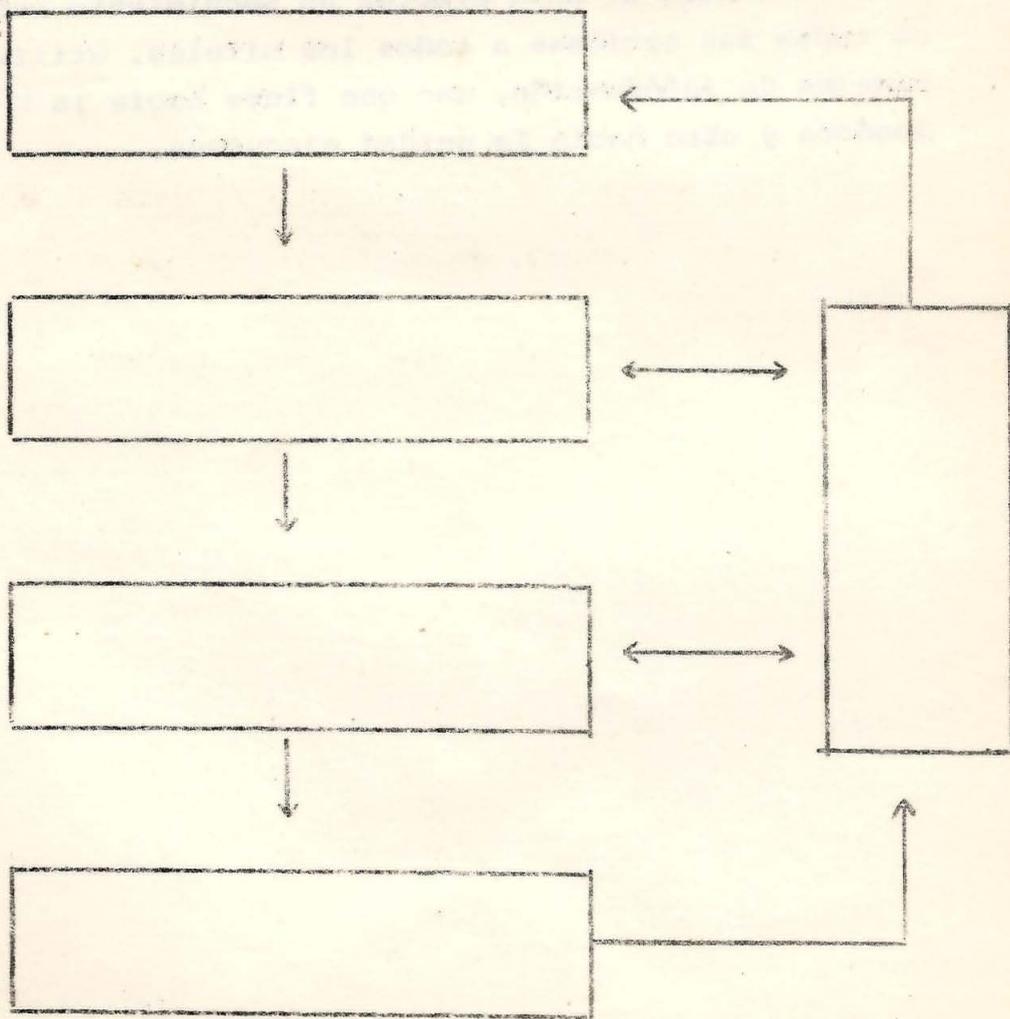
- b. Evaluación continua (control): Su objetivo es identificar las acciones en cada Programa permitiendo hacer los ajustes sobre la marcha.
- c. Evaluación final: Su objetivo es medir los efectos logrados sobre la realidad.

De esta manera el SENA efectúa un seguimiento permanente de todas sus acciones a todos los niveles, utilizando dos canales de información, uno que fluye hacia la Unidad evaluadora y otro hacia la unidad ejecutora.



AUTOCONTROL No. 2

1. Elabore un esquema del análisis de factibilidades
2. Enumere las etapas de planeación general.
3. En el siguiente gráfico, explique el proceso de planeación en Formación Profesional.



4. Enumere los 4 grandes objetivos de la acción de Formación Profesional.
5. Qué elementos fundamentales contiene un plan?
6. Cuáles son los elementos de la Programación?
7. Cuantas semanas debe usted planear en un año fiscal en el SENA?
8. Que se describe en un plan general para el año fiscal?

RESPUESTAS AUTOCONTROL No. 2

Interno

1. Diagnóstico Análisis de Factibilidad. Definición de Objetivos

Externo

2. Planeación, programación, evaluación.
3. Compare sus respuestas con el gráfico de la página ____
4. Sociales, educacionales, del proceso de aprendizaje, utilización de recursos internos.
5. Definición de objetivos, definición de políticas
6. Recursos, acciones, metas de formación.
7. 44
8. Modos de formación, especialidades, número formados, recursos humanos y materiales, financieros y físicos.