

Instructor, Vive con Emoción

Ricardo Mauricio Cortés Alonso

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
CENTRO DE TECNOLOGÍAS PARA LA ACADEMIA
MAESTRÍA EN PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC
CHÍA, 2023

Instructor, Vive con Emoción

Presentado por:

Ricardo Mauricio Cortés Alonso

Director:

Sonia Restrepo Palacio

Trabajo presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Proyectos Educativos mediados por TIC

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
CENTRO DE TECNOLOGÍAS PARA LA ACADEMIA
MAESTRÍA EN PROYECTOS EDUCATIVOS MEDIADOS POR TIC
CHÍA, 2023

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	7
Introducción	8
1 Contexto organización del proyecto educativo	10
1.1 Identificación de la organización.....	10
1.1 Direccionamiento Estratégico del SENA	10
1.2 Estructura Organizacional	14
1.3 Características generales de la comunidad	14
1.4 Diagnóstico de integración TIC.....	15
1.4.1 Consolidado institucional.....	15
1.4.2 Análisis de las dimensiones.....	21
2. Fundamentación del problema	23
2.1 Definición del problema educativo.....	23
2.1.1 Identificación de los problemas educativos en el SENA - CDA, Chía	25
2.1.2 Selección del problema educativo	26
2.1.3 Descripción del problema educativo	30
2.2 Estado del arte	33
2.2.1 Iniciativas nacionales	33
2.2.2 Iniciativas internacionales	34
2.3. Marco Teórico.....	36
2.3.1 Referente disciplinar	36
2.3.2 Referente pedagógico.....	43
3. Diseño del proyecto educativo.....	47
3.1 Identificación del proyecto.....	47
3.2 Horizonte estratégico.....	49
3.3 Diseño de Actividades.....	52
3.4 Cronograma de actividades	64
3.5 Restricciones, Supuestos y Riesgos.....	65
4. Implementación del Proyecto Educativo.....	66
4.1 Actividades implementadas	67
4.2 Seguimiento a la formulación OMI.....	71
4.3 Seguimiento a Restricciones, Supuestos y Riesgos.....	74
5. Investigación evaluativa.....	78
5.1 Modelo evaluativo.....	78
5.1.1 Fundamentación teórica	78
5.1.2 Selección del modelo evaluativo	80
5.2 Ejecución del modelo evaluativo	80
5.2.1 Pregunta de evaluación.....	80
5.2.2 Preguntas específicas según modelo de evaluación	81
6. Evaluación del Proyecto Educativo mediado por TIC.....	83
6.1. Evaluación del Proyecto Educativo mediado por TIC según las fases del modelo de evaluación	83
6.1.1 Evaluación del contexto	83
6.1.2 Análisis de instrumento aplicado	84
6.1.2 Evaluación de Entrada.....	92

6.1.3 Evaluación del Proceso	96
6.1.4 Evaluación Producto	99
Conclusiones	105
Referencias.....	108

Lista de Tablas

Tabla 1. Identidad y ubicación de la organización.....	10
Tabla 2. Dimensiones y niveles alcanzados por la institución.....	16
Tabla 3. Apropiación	18
Tabla 4. Análisis de dimensiones.....	21
Tabla 5. Análisis de apropiación.....	21
Tabla 6. Valoración de criterios para la priorización del problema educativo	27
Tabla 7. Priorización de problemas.....	27
Tabla 8. Priorización de problemas.....	28
Tabla 9. Descripción del problema educativo.....	30
Tabla 10. Identificación del proyecto	47
Tabla 11- Equipo y personas involucradas en el proyecto.....	48
Tabla 12. Ficha de Actividades del TEMOR.....	52
Tabla 13. Ficha de actividades enojo	55
Tabla 14. Ficha de actividades culpa	58
Tabla 15. Ficha de actividades tristeza	61
Tabla 16. Ficha descripción de factores que intervienen en el proyecto.....	65
Tabla 17. El Temor	67
Tabla 18. El Enojo	68
Tabla 19. La Culpa.....	69
Tabla 20. La Tristeza	70
Tabla 21. Indicadores de impacto y mediciones	72
Tabla 22. Indicadores de resultado y mediciones	73
Tabla 23. Restricciones, supuestos y riesgos	74
Tabla 24. Preguntas según el Modelo CIPP.....	81

Lista de Figuras

Figura 1. Organigrama SENA.....	14
Figura 2. Gráfico radial de las dimensiones y niveles alcanzados por la institución.....	16
Figura 3. Apropiación	17
Figura 4. Mapa mental de priorización de los problemas educativos	26
Figura 5. Árbol de problemas	31
Figura 6. Diagrama de Gantt.....	64
Figura 7. Análisis de los resultados del impacto.....	98
Figura 8. Herramientas prácticas que adquirieron los instructores	99
Figura 9. Herramienta Atlas,ti	104

Resumen

El proyecto: Instructor, vive con emoción, se realizó con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el Centro de Desarrollo Agroempresarial, ubicado en el municipio de Chía, Cundinamarca. El SENA es una entidad gubernamental que capacita gratuitamente a las personas de manera integral para el mundo laboral; su personal docente se encuentra vinculado mediante un contrato por prestación de servicios. Este grupo de personas se confronta con una diversidad de situaciones en las que se contraponen emociones como el temor, el miedo, la ira, la culpa y la tristeza que, en algunas ocasiones, resultan difícil de canalizar.

Este proyecto educativo, pretende ofrecer herramientas de comportamiento a los instructores para asumir y manejar de una forma más equilibrada las emociones. Por esta razón, se realizaron ocho talleres virtuales con una duración de 1 hora cada uno donde participaron 17 instructores; a través, del diálogo se construyó el concepto de cada emoción a trabajar, se identificó cómo estas afectan y se manifiestan en el entorno laboral. Luego, a partir de la literatura, se brindaron herramientas prácticas para afrontar cada una de las situaciones y finalmente, por medio del diálogo personal con cada uno de los participantes se hizo énfasis en las prácticas y se logró la adaptación de acuerdo con sus necesidades concretas.

Así mismo, se identificó que los instructores requieren un acompañamiento semestral, a través de capacitaciones sobre inteligencia emocional y espacios que permitan interactuar con otros, escucharse, pensar en alternativas y encontrar soluciones a esos problemas cotidianos que involucran sus emociones.

Palabras clave: Emoción, temor, ira, culpa, tristeza, miedo, instructor, inteligencia emocional, cambio de pensamiento.

Abstract

The project, entitled "Instructor Lives with Emotion," was executed in collaboration with the National Learning Service SENA, hosted at the Agribusiness Development Center in the municipality of Chía, Cundinamarca. SENA is a governmental entity that provides cost-free comprehensive training to individuals for the workforce; its teaching personnel is engaged through service contracts. This cohort of educators contends with diverse situations in which are involved emotions, including fear, anger, guilt, and sadness, which can prove challenging to navigate. The primary objective of this educational initiative is to furnish instructors with behavioral tools conducive to assuming and managing emotions in a more equilibrium manner. To achieve this, a series of eight virtual workshops, each lasting one hour, were conducted, featuring the participation of 17 instructors. Through interactive dialogue, the conceptual framework of each targeted emotion was collaboratively developed, elucidating how these sentiments impact and manifest within the professional sphere. Drawing from relevant literature, practical tools were then provided to address specific situations. Subsequently, personalized dialogues were undertaken with each participant, emphasizing the application of these tools and tailoring strategies to their individual needs.

Furthermore, the research identified the necessity for biannual support for instructors, comprising ongoing training in emotional intelligence and facilitating spaces for interaction. These forums would enable instructors to engage in meaningful dialogue, actively listen to one another, contemplate alternative approaches, and collectively devise solutions to the daily challenges involving their emotions.

Keywords: Emotion, fear, anger, guilt, sadness, instructor, emotional intelligence, thought change.

Introducción

El proyecto educativo: Instructor, vive con emoción, se desarrolló con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el Centro de Desarrollo Agroempresarial (CDA), ubicado en el municipio de Chía, Cundinamarca. El SENA es una entidad pública que brinda formación gratuita a los colombianos, ofrece programas técnicos, tecnológicos y cursos cortos que fortalecen las actividades productivas de las empresas. Inicialmente, se recolectó, observó y analizó la información, que permitió identificar problemas o necesidades de intervención en el CDA, principalmente, en los momentos de crisis, donde los instructores no tienen un manejo adecuado cuando surgen emociones como el enojo, la ira, la culpa, el miedo y la tristeza y que, indudablemente, influyen en su desempeño laboral. Posteriormente, luego de reconocer el problema, se observó la necesidad de plantear un proyecto que abordara el manejo de las emociones de los instructores.

Para este propósito y con el aporte de la psicología, la antropología y la logoterapia mediada por instrumentos TIC, se realizó una serie de actividades con los instructores que llevaron a la reflexión y al cambio de hábitos, permitiendo una mejoría en las relaciones consigo mismos y con los demás. El objetivo general del proyecto es mejorar el manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, mediante la utilización de herramientas TIC y, para su cumplimiento, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Generar autocontrol ante las situaciones que propician el temor en los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía.
2. Mejorar las habilidades para manejar el enojo en los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía.

3. Equilibrar los sentimientos y las expresiones de los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía ante las situaciones de responsabilidad que causan la culpa.

4. Lograr el manejo de la tristeza en situaciones de vulnerabilidad en los instructores del SENA - CDA, Chía.

Por otra parte, luego de realizar una revisión bibliográfica que sustentara el tema de investigación, se encontraron estudios que se enfocan en el análisis de la población docente con respecto al clima laboral. Desde una mirada local y global, se analizaron diversas variables que involucran el problema educativo ejecutado las causas y las consecuencias. Así mismo, se implementaron cuatro actividades mediadas por las TIC, que contribuyeron al cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos de este proyecto; se utilizaron herramientas tecnológicas con la finalidad de propiciar una mejor comprensión y apropiación de los temas, y fortalecer el trabajo colaborativo entre los instructores para que cada uno reflexionara y llegara a sus propias conclusiones.

El proyecto se divide en siete apartados: el primero presenta un amplio contexto del SENA, un análisis de la integración TIC y el diagnóstico del problema; en la segunda parte, se describe la fundamentación del problema y el diseño del proyecto educativo; en un tercer momento, se expone el diseño de proyecto; en el cuarto apartado se presentan las actividades y el seguimiento a la implementación del proyecto; en quinto lugar, se explica el modelo evaluativo, las técnicas, la metodología y los instrumentos; en el sexto apartado, se detalla la evaluación y finalmente, se presenta la gestión del proyecto con respecto a las estrategias de sostenibilidad, comunicación y promoción.

1 Contexto organización del proyecto educativo

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Centro de Desarrollo Agroempresarial (CDA), Chía, es una entidad gubernamental que capacita personal de manera integral para el mundo laboral. Los instructores se encuentran vinculados laboralmente, a través de un contrato por prestación de servicios; cada uno de ellos, se ve enfrentado a diferentes emociones que surgen en su cotidianidad desempeñando su rol y en la mayoría de las ocasiones, les resulta difícil manejar emociones como el temor, la ira, la culpa y la tristeza.

1.1 Identificación de la organización

Tabla 1. Identidad y ubicación de la organización

Nombre	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Tipo de organización	Pública
Nivel educativo	El SENA ofrece a los jóvenes programas de formación gratuita en niveles técnico profesional y tecnológico, de acuerdo con la Ley 749 de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades técnica profesional y tecnológica por ciclos.
Sede	Centro de Desarrollo Agroempresarial
Jornada	Mañana, tarde, noche, fines de semana
Dirección	Vereda Bojacá, Carrera 11, Sector el Darién, Lote 1, Chía
Localidad	No aplica
Municipio	Chía
Departamento	Cundinamarca
Teléfono	8844545 Ext. 18060 o al 3016964228
Sitio web	https://cdachia.blogspot.com/
Correo electrónico	scruZR@sena.edu.co

Fuente: autor, 2023

1.1 Direccionamiento Estratégico del SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que,

enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, fortalecen las actividades productivas de las empresas y de la industria para lograr una mejor competitividad y así, obtener mayores resultados en los diferentes mercados.

Está autorizada por el Estado para invertir en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de la formación profesional integral contribuyendo en el cumplimiento de las metas del Gobierno Nacional, que buscan cubrir las necesidades específicas del recurso humano en las empresas. Por esta razón, el SENA con la formación que ofrece pretende asegurar la vinculación al mercado laboral -bien sea como empleado o subempleado-, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

Desde su creación, ha mantenido una permanente alianza entre el gobierno nacional, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia. Esta alianza contribuye en el incremento de la productividad en las empresas y regiones, abarcando la inclusión social, además, las acciones del SENA han estado alineadas con el lema de la política nacional: más empleo y menos pobreza. Por esta razón, continuamente se generan programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías. (Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], 2022)

Misión

El SENA está encargado de cumplir la función que le 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 (Ley 119/1994). (SENA, 2022, p. 14)

Visión

En el año 2022 el SENA se consolidará como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país. (SENA, 2022, p. 14)

Valores y compromisos

Sin duda la consolidación del esfuerzo ciudadano y el acompañamiento de las entidades del Estado Colombiano y de los servidores públicos del SENA aportan al cumplimiento de una política de integridad que va en contra de la corrupción en la que se ha visto envuelto el país. El SENA, comprometido con el arte de vivir y convivir, con su misión, objetivos y funciones, el servidor público de la institución sustenta su actuar en:

La política de integridad que tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en las entidades públicas, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado (Función pública, 2023).

La política cuenta con dos componentes para su implementación, el código de integridad y la identificación y declaración de conflictos de interés.

Código de Integridad: es el código que se lee, se entiende y se vive cada día, es el estilo de vida del servidor público que garantiza que los usuarios de los servicios del SENA reciban un trato amable y eficiente. Valores como el respeto, la honestidad, el compromiso, la diligencia, la justicia, la solidaridad y la lealtad caracterizan al servidor público del SENA. Precisamente, este

código contribuye a la formación profesional integral de los colombianos, brindando un servicio que asegure la satisfacción de los estudiantes y que evidencie una cultura institucional enfocada a la buena administración.

Valores de Integridad:

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

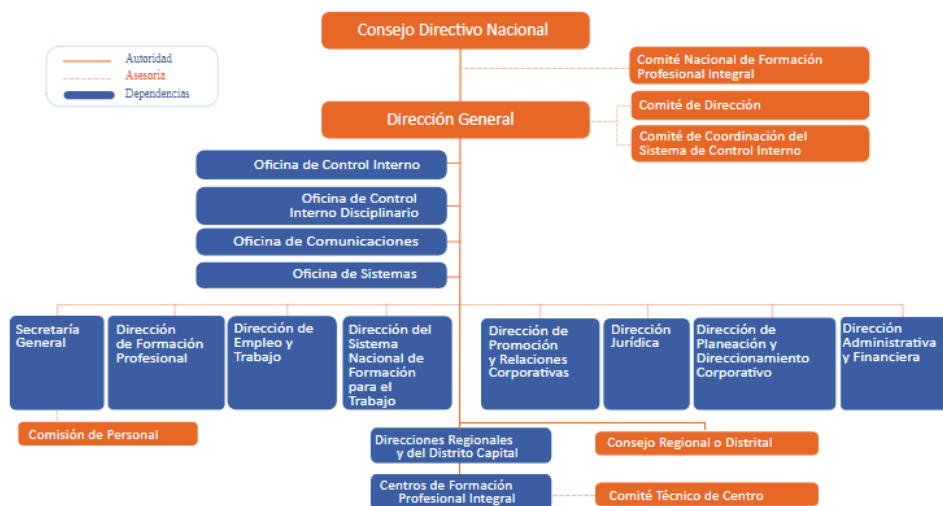
Solidaridad. Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.

Lealtad. Obro de acuerdo con los principios éticos, morales, culturales, ecológicos y a las normas colombianas e institucionales. (SENA, 2022, p.15)

1.2 Estructura Organizacional

La estructura organizacional del SENA se puede observar en la Figura 1.

Figura 1. Organigrama SENA



Nota. Adaptado de (SENA, 2022).

1.3 Características generales de la comunidad

El Focus Group a estudiar está constituido por instructores contratistas, vinculados con contrato de prestación de servicios por 10 meses, en total son 234 instructores de los cuales 126 son hombres y 108 mujeres; las edades oscilan entre los 24 a 68 años, el nivel académico mínimo es universitario en diferentes áreas de conocimiento, aunque, también hay instructores con formación de especialización y maestría.

El tiempo de vinculación de los instructores contratistas fluctúa entre 6 meses y más de 20 años; el desarrollo del objeto contractual puede variar según la programación de los cursos académicos que se ofertan durante el año, la orientación de la formación profesional integral se ofrece en diferentes jornadas (mañana, tarde y noche) y alcanza a cubrir los 27 municipios de influencia del Centro de Desarrollo Agroempresarial - CDA.

Los instructores dependen jerárquicamente de la coordinación académica que se encuentra conformada por 6 coordinadores, organizados por redes de conocimiento; cada coordinador supervisa la ejecución de los contratos por prestación de servicios.

Los lugares de residencia de los instructores se encuentran ubicados en los municipios aledaños al CDA: Chía, Cajicá, Zipaquirá, Tabio, Tenjo, Ubaté, Nemocón, Suesca, Sesquilé y la ciudad de Bogotá y corresponden a los estratos socioeconómicos 1,2 y 3.

1.4 Diagnóstico de integración TIC

El presente diagnóstico tiene como objetivo revisar la forma en que los instructores del SENA realizan la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC en sus procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación; por esta razón, se realiza una encuesta en el formulario de Qpro: <https://questionpro.com/t/AVI8zZsoVq>, de acuerdo con la formación que recibieron en la asignatura TIC y que se diseñó teniendo en cuenta cinco dimensiones: gestión y planificación; las TIC en el desarrollo curricular; desarrollo profesional de los docentes; cultura digital en la educación escolar y apropiación de las TIC.

La ficha técnica con la descripción del instrumento se encuentra en el drive del proyecto, al cual se puede acceder a través del siguiente link: [1. Tipo de instrumento utilizado en el diagnóstico.docx](#)

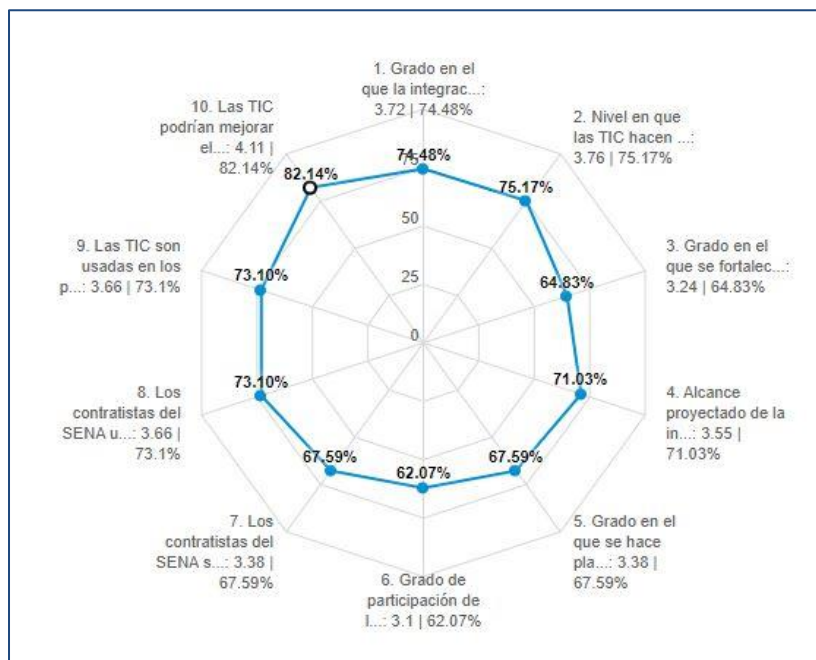
2.2.2. 1.4.1 Consolidado institucional

En el consolidado institucional se presentará cómo las TIC son una parte fundamental en la integración, en la formulación estratégica de los procesos y en el fortalecimiento del talento humano del SENA. De igual manera, se destacará la importancia de la integración de las TIC en

la cultura escolar, en la planificación y gestión de los recursos, y en la participación de la comunidad en el proyecto TIC del SENA.

A continuación, en la Figura 2 y en la Tabla 2, se presenta el consolidado por dimensiones y la selección de preguntas por cada una de estas.

Figura 2. Gráfico radial de las dimensiones y niveles alcanzados por la institución



Fuente: autor, 2023

Tabla 2. Dimensiones y niveles alcanzados por la institución

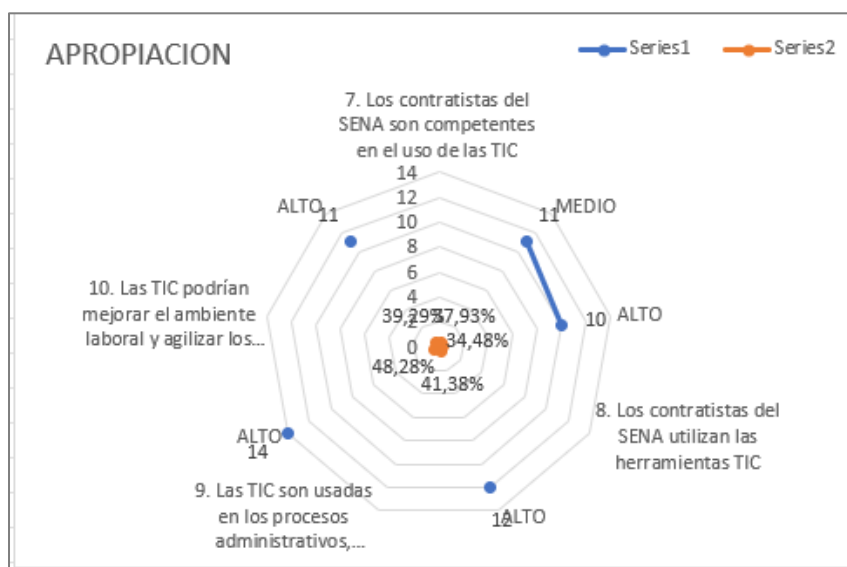
DIMENSIÓN		NIVEL	
Gestión y planificación	¿Grado en el que la integración TIC hace parte de la formulación y planeación estratégica del SENA?	ALTO 57.14%	NULO 0,00% POCO 7,14% MEDIO 25,00% ALTO 57,14% MUY ALTO 10,71%
Las TIC en el desarrollo curricular	¿Nivel en que las TIC hacen parte de los procesos del SENA?	ALTO 53,57%	NULO 0,00% POCO 7,14% MEDIO 25,00% ALTO 53,57% MUY ALTO 14,29%
Desarrollo profesional de los docentes	¿Grado en el que se fortalece el talento humano para hacer una integración TIC?	MEDIO 39,29%	NULO 0,00% POCO 21,43% MEDIO 39,29%

			ALTO 35,71% MUY ALTO 3,57%
Cultura digital en la institución escolar	¿Alcance proyectado de la integración TIC en el SENA?	ALTO 42,86%	NULO 0,00% POCO 10,71% MEDIO 35,71% ALTO 42,86% MUY ALTO 10,71%
Recursos e infraestructura de TIC	¿Grado en el que se hace planeación y gestión de los recursos TIC del SENA?	ALTO 42,86%	NULO 00,00% POCO 21,43% MEDIO 28,57% ALTO 42,86% MUY ALTO 7,14%
Institución escolar y comunidad	¿Grado de participación de la comunidad educativa en el proyecto TIC SENA?	MEDIO 42,86%	NULO 3,57% POCO 21,43% MEDIO 42,86% ALTO 28,57% MUY ALTO 3,57%

Fuente: autor, 2023

No obstante, teniendo en cuenta las dimensiones presentadas anteriormente, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo están los contratistas del SENA utilizando las TIC en el contexto de los procesos de enseñanza y aprendizaje? Para responder este interrogante, se realizó una encuesta enfocada en la competencia y el uso de las TIC en los procesos administrativos y académicos, y en el entorno laboral.

Figura 3. Apropiación



Fuente: autor, 2023

Tabla 3. Apropiación

APROPIACIÓN		PROMEDIO	
Competencias TIC	¿Los instructores del SENA son competentes en el uso de las TIC?	Medio 39,29%	NULO 0,00% POCO 17,86% MEDIO 39,29% ALTO 32,14% MUY ALTO 10,71%
Herramientas TIC	¿Los instructores del SENA utilizan las herramientas TIC?	Alto 39,29%	NULO 0,00% POCO 10,71% MEDIO 32,14% ALTO 39,29% MUY ALTO 17,86%
Uso TIC	¿Las TIC son usadas en la presencialidad?	Alto 46,43%	NULO 0,00% POCO 17,86% MEDIO 17,86% ALTO 46,43% MUY ALTO 17,86%
TIC y ambiente laboral	¿Las TIC podrían mejorar el ambiente laboral y agilizar los procesos?	MUY ALTO 37,04%	NULO 0,00% POCO 0,00% MEDIO 25,93% ALTO 37,04% MUY ALTO 37,04%

Fuente: autor, 2023

Integración TIC

Con respecto a la pregunta: ¿En qué grado se encuentran integradas las TIC en la formulación y planeación estratégica del SENA?. Los resultados indicaron que un 57.14% tienen un alto grado de integración de las TIC. La gráfica con los resultados se encuentra en el drive del proyecto al cual se accede a través del siguiente link: [2. Figura. Integración TIC.docx](#)

Formación talento humano en TIC

En la pregunta, ¿En qué grado se forma el talento humano para hacer una integración de las TIC en todos los procesos?. Los resultados evidenciaron que el 39.29%, tienen un grado

medio de formación. La gráfica con los resultados mencionados se encuentra en el drive del proyecto: [3. Figura. Formación talento humano en TIC.docx](#)

Planeación y gestión de recursos TIC

Con respecto a la planeación y gestión de los recursos TIC en el SENA, los resultados de la encuesta indican que el 42.86% manifiesta que sí hay una planeación y gestión de estos recursos. La gráfica con estos resultados se puede consultar en el drive del proyecto, a través del siguiente link: [4. Figura. Planeación y gestión de recursos TIC.docx](#)

Participación en proyecto TIC

En relación con la participación de la comunidad educativa en el proyecto TIC del SENA, se encontró el mayor porcentaje de ella en el grado medio, con un 42.86%. Los resultados completos se pueden evidenciar en la gráfica que se encuentra en el drive del proyecto, a través del siguiente link: [5. Figura. Participación en proyecto TIC.docx](#)

Competencia en manejo de las TIC

Para esta competencia, se formuló la pregunta: ¿Son competentes los contratistas del SENA en el uso de las TIC? Los resultados arrojaron que la mayoría de las personas tienen un grado medio, representados con el 39.29%. La gráfica con los resultados, se pueden observar en el siguiente link: [6. Figura. Competencia en manejo de las TIC.docx](#)

Utilización de herramientas TIC

De acuerdo con la pregunta: Los contratistas del SENA utilizan las herramientas TIC, el 39.29% de los instructores tienen un alto grado y el 17.86% tienen un muy alto grado de utilización, lo que indica que más del 50% de los instructores tienen un muy buen manejo de las herramientas. La gráfica con los resultados se puede observar en el drive del proyecto al cual se puede acceder a través del siguiente link: [7. Figura. Utilización de herramientas TIC.docx](#)

Utilización TIC en procesos administrativos

Con respecto a la utilización de las TIC en los procesos administrativos, se evidenció que el 46.43% de los instructores, tienen un alto grado de utilización de las herramientas TIC en estos procesos, sin embargo, no se refleja, la utilización de estas tecnologías en el manejo de las emociones. La gráfica con los resultados se puede observar en el drive del proyecto al que se puede acceder en el siguiente link: [8. Figura. Utilización TIC en procesos administrativos.docx](#)

Impacto de las TIC en el ambiente laboral

En los datos de este impacto, se observa que el 37.04% manifiestan que, en muy alto grado, las TIC podrían mejorar el ambiente laboral y con el mismo porcentaje, evidencian que la mayoría de los instructores conocen el impacto positivo de las TIC en el ambiente laboral. La gráfica con los resultados, se encuentran en el drive del proyecto: [9. Figura. Impacto de las TIC en el ambiente laboral.docx](#)

2.2.3. 1.4.2 Análisis de las dimensiones

Luego de analizar la información recolectada en la encuesta, se encontraron hallazgos en cada una de las dimensiones que se consolidan en las Tablas 4 y 5 que se presentan a continuación.

Tabla 4. Análisis de dimensiones

DIMENSIÓN	ANÁLISIS
Gestión y planificación	<p>¿Grado en el que la integración TIC hace parte de la formulación y planeación estratégica del SENA?</p> <p>NULO 0,00% POCO 7,14% MEDIO 25,00% ALTO 57,14% MUY ALTO 10,71%</p> <p>En el SENA, las TIC son un eje transversal que no solo están presentes como una herramienta sino como un desafío. Actualmente, existe un poco de resistencia a la tecnología y a la sistematización de la información, razón por la cual, se evidencian datos del 7% en poco y del 25% en medio.</p>
Las TIC en el desarrollo curricular	<p>¿Nivel en que las TIC hacen parte de los procesos del SENA?</p> <p>NULO 0,00% POCO 7,14% MEDIO 25,00% ALTO 53,57% MUY ALTO 14,29%</p> <p>El desarrollo curricular está sistematizado, sin embargo, los procesos de gestión de calidad aún no, por esta razón, los instructores, dedican mucho tiempo a la búsqueda de información en físico, realizando reprocesos que aumentan el nivel de estrés y afectan significativamente el manejo de las emociones de tristeza, culpa, enojo y temor. Emociones que son objeto de esta investigación.</p>

Fuente: autor, 2023

Tabla 5. Análisis de apropiación

APROPIACIÓN	ANÁLISIS
Competencias TIC	<p>¿Los instructores del SENA son competentes en el uso de las TIC?</p> <p>NULO 0,00% POCO 17,86%</p>

	<p>MEDIO 39,29% ALTO 32,14% MUY ALTO 10,71%</p> <p>En esta pregunta, las opiniones están divididas, por un lado, hay instructores que consideran que el uso práctico de las TIC, se debe utilizar en situaciones apremiantes como la pandemia por Covid-19, y por esta razón, actualmente, no utilizan estas herramientas tecnológicas en la formación de los estudiantes y por otro lado, hay un grupo de instructores que opinan que el uso de las TIC en sus clases que son indispensables en la formación y de ahí su interés por seguir capacitaciones que fortalezcan sus competencias en esta área.</p>
Herramientas TIC	<p>¿Los instructores del SENA utilizan las herramientas TIC?</p> <p>NULO 0,00% POCO 10,71% MEDIO 32,14% ALTO 39,29% MUY ALTO 17,86%</p> <p>Los resultados son similares a la pregunta anterior, se evidencian opiniones divididas por las mismas razones expuestas.</p>
Uso TIC	<p>¿Las TIC son usadas en la presencialidad?</p> <p>NULO 0,00% POCO 17,86% MEDIO 17,86% ALTO 46,43% MUY ALTO 17,86%</p> <p>Algunos instructores utilizan las TIC en la presencialidad y tienen la intención de implementar el uso de estas herramientas en sus programas; sin embargo, manifiestan que la utilización de las TIC en sus clases requiere de tiempo para preparación y lamentablemente, este tiempo no es tenido en cuenta dentro de su contrato.</p>

Fuente: autor, 2023

2. Fundamentación del problema

El manejo de las emociones de los instructores en el Centro de Desarrollo Agroempresarial del SENA es vital para la integración efectiva de la tecnología en el proceso educativo. La resistencia hacia la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) por parte de algunos instructores puede representar un desafío significativo. Esta resistencia puede impactar negativamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en el ambiente educativo en general. Es esencial abordar la formación en estas emociones, por medio de las TIC, para garantizar un entorno educativo armonioso y eficiente, lo que permitirá maximizar el potencial de las herramientas tecnológicas y promover una interacción más efectiva entre instructores, aprendices y personal administrativo.

Para enfrentar estos desafíos, se llevó a cabo una evaluación detallada que identificó y dio prioridad a los problemas más importantes. Se tomaron en cuenta factores como la frecuencia y gravedad de los problemas, el impacto en la población afectada y la viabilidad de las posibles soluciones. El resultado de esta evaluación profunda fue la piedra angular para una intervención efectiva, la cual promovió un ambiente educativo más integrado y facilitó la adopción exitosa de las TIC en el proceso.

2.1 Definición del problema educativo

El problema central identificado en el Centro de Desarrollo Agroempresarial del SENA abarca múltiples capas de la experiencia del instructor que se interrelacionan y afectan su rendimiento y bienestar.

En primer lugar, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) por los instructores se ha convertido en un componente esencial de la enseñanza moderna. No obstante, el nivel de adopción y la integración efectiva de estas tecnologías en las prácticas pedagógicas varían significativamente, lo que crea desigualdades en la calidad educativa provista. La reticencia a adoptar las TIC puede originarse en factores como la falta de capacitación adecuada, el rechazo al cambio o la carencia de una infraestructura tecnológica robusta. Este factor no solo impide el desarrollo profesional de los docentes sino que también limita las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes.

En el contexto de las relaciones interpersonales, se observa que un ambiente de trabajo colaborativo y el apoyo mutuo son cruciales para una transición suave hacia entornos más digitales. Sin embargo, las tensiones que surgen del estrés asociado con los desafíos tecnológicos pueden entorpecer la comunicación y la colaboración efectiva. Un clima laboral que no fomenta el apoyo y la comprensión puede exacerbar la resistencia al cambio y reducir la moral del equipo docente.

Las dificultades laborales que enfrentan los instructores contratistas constituyen otro ángulo del problema. La precariedad de contratos limitados a término fijo y la persistente incertidumbre acerca de la renovación laboral para el próximo período educativo generan una atmósfera de inseguridad y estrés crónico. Estas tensiones pueden desviar la energía y atención de los instructores de su desarrollo profesional, incluyendo su educación tecnológica, y socavan la estabilidad necesaria para comprometerse con mejoras innovadoras a largo plazo.

Finalmente, las TIC tienen un papel destacado en el manejo de las emociones, no solamente como herramientas de ajuste emocional sino como medios facilitadores de expresión y conexión. Las herramientas digitales pueden servir para mejorar el bienestar emocional de los

instructores al ofrecerles plataformas para el intercambio de experiencias, el acceso a redes de soporte y la formación continua en habilidades emocionales. No obstante, para que las TIC actúen como verdaderos catalizadores del bienestar emocional, es imperativo que los instructores reciban la formación y el apoyo adecuado para hacer uso efectivo de estas.

Por todo lo anterior, la definición integral del problema destaca la necesidad profunda de formular un enfoque holístico. Al abordar conjuntamente la capacitación tecnológica, el fomento de relaciones interpersonales saludables, la mejora de las condiciones laborales y la utilización de las TIC en pro del manejo emocional, se sientan las bases para una transformación positiva y sostenible en la educación y el entorno laboral en el SENA.

2.1.1. Identificación de los problemas educativos en el SENA - CDA, Chía

Las problemáticas educativas en el contexto del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) - Centro de Desarrollo Agroempresarial (CDA) en Chía abarcan una serie de desafíos significativos que impactan tanto a los aprendices como a los instructores. Las cuestiones para evaluar mediante criterios de puntuación incluyen:

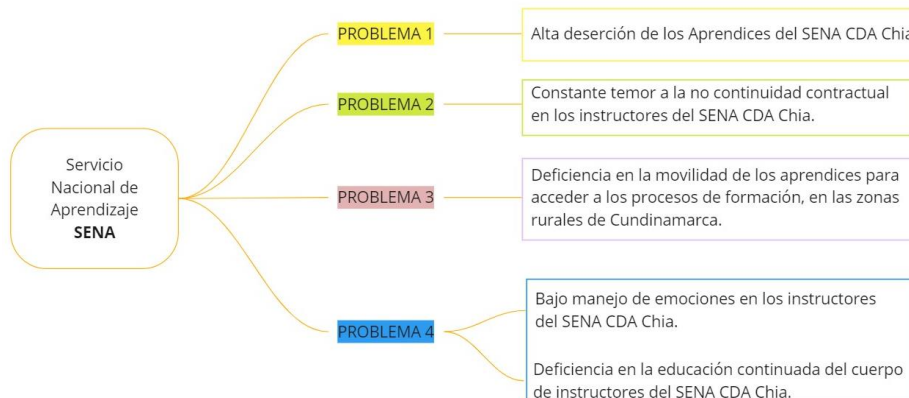
- Alta deserción de los aprendices del SENA - CDA, Chía.
- Temor constante por la continuidad del contrato de los instructores.
- Bajo acceso a procesos de formación a causa de la movilidad.
- Bajo manejo de las emociones en instructores.

Para la anterior evaluación se usó una ficha técnica que presenta las metodologías e instrumentos utilizados. Por un lado, se encuentra el método descriptivo y la respectiva justificación; luego se encuentra el método explicativo, también con su explicación y que se

puede evidenciar en el drive del proyecto: [10. Ficha técnica. Tipo de metodologías e instrumentos.docx](#)

A continuación, en la Figura 4, se encuentra el mapa mental de priorización de problemas educativos.

Figura 4. Mapa mental de priorización de los problemas educativos



Fuente: autor, 2023

De acuerdo con el mapa mental, se definieron los criterios para la priorización de los problemas que se pueden consultar en el drive del proyecto [11. Criterios para la priorización de los problemas.docx](#)

2.2.4. 2.1.2 Selección del problema educativo

Para seleccionar el problema educativo, se tuvieron en cuenta varios aspectos: la frecuencia con la que ocurre cada uno de los problemas, la gravedad, la cantidad de personas afectadas y la viabilidad para abordarlos. A partir de esta evaluación, se llevó a cabo una priorización utilizando gráficos, donde se evidenció si un problema era urgente, importante o no importante. De acuerdo con la urgencia e importancia de cada uno, se seleccionó el problema que obtuvo el puntaje más alto para ser abordado como el principal problema educativo a resolver.

Tabla 6. Valoración de criterios para la priorización del problema educativo

Ocurrencia	Frecuencia muy alta	5
	Frecuencia alta	4
	Frecuencia media	3
	Frecuencia baja	2
	Frecuencia muy baja	1
Gravedad	Catastrófico	5
	Crítico	4
	Moderado	3
	Marginal	2
	Mínimo	1
Población afectada	Masiva (+40% de la población)	5
	Considerable (entre 20 a 39.9% de la población)	3
	Mínima (entre 1 a 19.9% de la población)	1
Viabilidad abordaje	Sí (existe posibilidad de injerencia y corresponde a un nivel de concreción curricular válido en la maestría)	Tomar para la matriz
	No (no existe posibilidad de injerencia y/o no corresponde a un nivel de concreción curricular válido en la maestría)	No tomar para la matriz

Fuente: autor, 2023

Tabla 7. Priorización de problemas

	Problema	Urgencia	Importancia
P1	Alta deserción de los aprendices del SENA - CDA, Chía.	3	3
P2	Constante temor a la no continuidad contractual en los instructores del SENA – CDA, Chía.	5	4,5
P3	Deficiencia en la movilidad de los aprendices para acceder a los procesos de formación, en las zonas rurales de Cundinamarca.	4	3
P4	Bajo manejo de emociones en los instructores del SENA-CDA, Chía.	5	5
P5	Deficiencia en la educación continuada del cuerpo de instructores del SENA – CDA, Chía.	5	5

Fuente: autor, 2023

Teniendo en cuenta, la actividad para identificar los problemas en urgentes e importantes, se indicó que se graficaría una tabla y la posición del problema bajo los dos criterios mencionado para seleccionar el problema a trabajar, los resultados se evidencian en el drive del proyecto a través del siguiente link: [12. Problemas en urgente e importantes.docx](#)

De acuerdo con los criterios de urgencia e importancia que se pueden consultar en el siguiente link: [13. Figura. Gráfica de puntajes de la priorización.docx](#), se identifican dos problemas con la máxima puntuación: bajo manejo de emociones en los instructores del SENA y deficiencia en la educación, considerando los resultados, se decide trabajar el manejo de las emociones y la capacitación de los instructores.

Tabla 8. Priorización de problemas

Problema		Urgencia	Importancia
P4	Se evidenció un bajo manejo de emociones en los instructores del SENA CDA Chía.	5	5
P5	Se evidenció una deficiencia en la educación continuada del cuerpo de instructores del SENA CDA Chía, con respecto al uso de estas en el manejo de las emociones.	5	5

Fuente: autor, 2023

El problema que se abordará en el proyecto educativo es: bajo manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.

- **Argumentación de la selección:** el problema priorizado para el presente trabajo de investigación es el bajo manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, que cobra validez, toda vez que se ha detectado en los instructores un alto grado de insatisfacción laboral, en aspectos como la desigualdad en los beneficios otorgados por la institución frente a los instructores de planta, dentro de los cuales se destacan: la asignación de la programación de formación en horarios nocturnos y fines de semana, la diferencia en la cantidad de horas que se deben ejecutar mensualmente, los reprocesos y altos volúmenes de actividades administrativas que deben ser desarrolladas para trámites mensuales y el estrés generado por los procesos de contratación anual que no

garantizan la permanencia laboral en la institución, proceso en el que no es tenido en cuenta la antigüedad y la experiencia adquirida como instructores.

Por otra parte, es importante resaltar que las convocatorias emitidas desde la ENI (Escuela Nacional de Instructores) para participar en capacitaciones que afiancen, actualicen e implementen actividades de aprendizaje están dirigidas a los instructores de planta y se relega el derecho a recibir este tipo de formación a los instructores contratistas. Las pocas oportunidades para estos instructores, genera desmotivación, actitud que se ve reflejada en la aplicación de metodologías desactualizadas en los ambientes de formación con los aprendices.

De acuerdo con lo anterior, es importante rescatar que en muchas circunstancias laborales la insatisfacción está presente, pero es el trabajador quien debe realizar un análisis personal, que podrán realizar con las herramientas que este proyecto otorgará al instructor del SENA para lograr una mejor gestión en el manejo de las emociones.

- **Problema educativo**

Para obtener información sobre el problema y su impacto en los instructores, se utilizaron diversos métodos de recopilación de datos que incluyen un grupo focal, entrevistas y encuestas. Estos instrumentos se aplicaron a los instructores contratistas del SENA con el fin de obtener información sobre la situación y determinar su relevancia para abordarla. En el drive del proyecto se puede consultar la Ficha técnica de las metodologías y técnicas utilizadas para indagar el problema priorizado, en el siguiente link: [14. Ficha técnica. Metodologías y técnicas para indagar en el problema priorizado.docx](#)

2.2.5. 2.1.3 Descripción del problema educativo

Tabla 9. Descripción del problema educativo

Definición del problema educativo
Bajo manejo de las emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía y la no utilización de las herramientas TIC para el mejoramiento de dicha situación.
Descripción del problema educativo
El inadecuado manejo de las emociones entre los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, es evidente a través de su notable insatisfacción laboral. Esta situación se deriva de la disparidad en los beneficios en comparación con los instructores de planta, la asignación desigual de horarios y cargas laborales, y la falta de oportunidades de formación. Además, se subraya la importancia fundamental de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el abordaje emocional, sugiriendo que estas herramientas podrían facilitar la conexión entre instructores, proporcionar apoyo emocional y ofrecer formación en habilidades emocionales. No obstante, se destaca la necesidad crítica de que los instructores reciban el apoyo y la formación adecuada para que puedan aprovechar plenamente.
Justificación de la intervención
<p>La justificación de la investigación radica en los momentos de crisis que afrontan los instructores contratistas diariamente, sobre todo, cuando no manejan adecuadamente las emociones que surgen ante cada situación. Por lo general, estas crisis se extienden en el tiempo y terminan afectando la autoestima, la relación interpersonal, el desempeño laboral y la vida familiar.</p> <p>Este proyecto educativo no pretende realizar un proceso masivo, dado que la convocatoria general a un taller o a una conferencia tiene un efecto efímero. Por lo tanto, el propósito es realizar un proceso continuo y permanente con grupos focales de instructores, que permitan un seguimiento individual y personalizado; el propósito es garantizar en cada uno de los encuentros que las personas se sientan escuchadas y acogidas y no solo, como parte de un estudio de investigación. En este proceso, los instructores conocerán las herramientas necesarias para transformar su reacción ante emociones como el temor, el enojo, la culpa y la tristeza, que indiscutiblemente afectan su vida laboral.</p> <p>Se espera que este proyecto pueda ser asumido por el SENA - CDA Chía y lo implemente con un equipo de trabajo interdisciplinario que asegure el bienestar al funcionario y al aprendiz y que, además garantice la seguridad y la salud en el trabajo. Al consolidarse esta propuesta, se pretende que se convierta en un ente permanente que preste atención y servicio tanto a los instructores contratistas como a los instructores de planta.</p> <p>El proyecto estará mediado por el uso de las TIC, que tienen un papel destacado en el manejo de las emociones, no solamente como herramientas de ajuste emocional sino como medios facilitadores de expresión y conexión. Las herramientas digitales pueden servir para mejorar el bienestar emocional de los instructores al ofrecerles plataformas para el intercambio de experiencias, el acceso a redes de soporte y la formación continua en habilidades emocionales. No obstante, para que las TIC actúen como verdaderos catalizadores del bienestar emocional, es imperativo que los instructores reciban la formación y el apoyo adecuado para hacer uso efectivo.</p>
Análisis de causalidad

Figura 5. Árbol de problemas



Nota. La figura de elaboración propia representa el árbol de problemas, los efectos y sus causas.
Fuente: autor, 2023

Causas y Efectos

El manejo de las emociones en los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía; fue analizado a través de una encuesta con el software de Questionpro que arrojó los siguientes resultados:

Control del temperamento

El 80.77% de los instructores son capaces de controlar su temperamento y de manejar las dificultades de manera racional. La gráfica con los resultados se encuentra en el siguiente link: [15. Figura. Control del temperamento.docx](#)

Consideración de persona competente

El 80.77% de los instructores se dicen así mismos que son competentes, un porcentaje alto para la autoconsideración que tienen sobre sí mismos. Los resultados se evidencian en este link: [16. Figura. Consideración de persona competente.docx](#)

Control de las emociones

El 61.54% está totalmente de acuerdo, en ser capaces de controlar sus emociones. La gráfica se encuentra en el siguiente link: [17. Figura. Control de las emociones.docx](#)

Sensibilidad

El 82.35% están totalmente de acuerdo, con respecto a la pregunta: ¿Soy sensible a las emociones y sentimientos de los demás? Los resultados completos se pueden evidenciar en la gráfica que se encuentra alojada en el drive del proyecto [18. Figura. Sensibilidad.docx](#)

Automotivación

En la pregunta: ¿Soy una persona auto motivadora? Los resultados arrojan que el 88.46% están totalmente de acuerdo en que se automotivan, un aspecto muy positivo al ser instructores del SENA. La gráfica con los resultados se puede ver en el siguiente link: [19. Figura. Automotivación.docx](#)

Mantener la calma

El 61.54% de los instructores está totalmente de acuerdo en que puede mantener la calma fácilmente cuando se sienten enojados. La gráfica con los resultados se encuentra en el siguiente link: [20. Figura. Mantener la calma.docx](#)

Estado de felicidad

El 76.92%, están totalmente de acuerdo en que siempre están felices, un aspecto positivo a resaltar en los instructores del SENA. Los resultados se pueden ver en el siguiente link: [21. Figura. Estado de felicidad.docx](#)

Expresión de las emociones

Con respecto a la pregunta: ¿Creo que expresar mis emociones es sinónimo de debilidad? Las respuestas evidencian que el 78.85% están en desacuerdo, no consideran que expresar los sentimientos sean sinónimo de debilidad. La gráfica con los resultados está alojada en el drive del proyecto: [22. Figura. Expresión de emociones.docx](#)

Emociones más comunes

Dentro de las emociones más comunes en el diario vivir de los instructores, se destacan: la alegría, la seguridad, la admiración, la curiosidad, entre otros. La gráfica con los resultados se puede ver en el siguiente link: [23. Figura. Emociones más comunes.docx](#)

Delimitación del proyecto

El problema será abordado en su totalidad.		El problema será abordado de manera parcial (algunos elementos/algunas causas)	X
El proyecto se enfocará en 4 emociones (Enojo, temor, culpa y la tristeza) en un grupo cerrado de 52 instructores.			

Listado de interesados	
Grupo de interesados	Interés
Aprendices	Contribuye en la permanencia, desempeño emocional y laboral de los aprendices favoreciendo su proceso formativo con un enfoque en el campo laboral.
Instructores	Fomenta acciones a las prácticas de prevención, atención y control de las emociones para la promoción de la salud y el adecuado desempeño como instructor.
Directivos	Incentivar e implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo de la salud integral en un proyecto de desarrollo para los instructores.

Fuente: autor, 2023

2.2 Estado del arte

El estado del arte presenta la revisión de la literatura que respalda el tema de esta investigación: Bajo manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, estudios preliminares evidencian el análisis de la población docente en su clima laboral, las metodologías utilizadas para realizar una intervención en contexto y los resultados obtenidos. Para brindar una mirada global del tema, se realizó una recopilación de trabajos de investigación internacionales y nacionales que se relacionan a continuación.

2.2.6. 2.2.1. Iniciativas nacionales

El proyecto de investigación factores de riesgo psicosocial en instructores del SENA regional del Norte de Santander - CEDRUM, con modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, realizado por Herrera et al., (2021), tuvo por objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a la modalidad de teletrabajo, entre los cuales se evidenciaron situaciones relacionadas con los medios de transporte, la seguridad, las vías de acceso y salida y las condiciones óptimas de vida.

Por otra parte, la investigación de Abondano (2021) titulada: Descripción de los índices de estrés y el nivel de autosuficiencia de los docentes de planta de la Universidad de La Sabana , arrojó como resultado que la autoeficacia es una característica presente en los docentes, que

permite el abordaje de distintas situaciones de manera asertiva; de igual manera, se establece que la interacción con los colegas frente a su labor como una forma de ser retroalimentado, concluye con la necesidad de implementar acciones preventivas para el mejoramiento de la calidad de vida de los participantes.

2.2.7. Iniciativas internacionales

Existen estudios internacionales que aportan significativamente al análisis del problema de este proyecto, investigaciones que se relacionan con el mal manejo de las emociones en los docentes en el ámbito educativo y con alternativas de procesos de mejora pertinentes, aspectos a tener en cuenta en la propuesta de este trabajo de investigación.

De acuerdo con los postulados de El-sahili (2010) que plantea en el libro “Psicología para docentes”, establece la emoción del temor, que se manifiesta, en el temor en el aula, a la invasión de espacios, a la discrepancia con los alumnos, a la mala didáctica, a la indisciplina y a la mala evaluación de los alumnos. Por su parte, Bolaños (2015), presenta la emoción del enojo, en el documento: relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, aquí se expone el enojo y cómo se detona dependiendo del rango. Lo importante es utilizar la creatividad para relacionar emociones positivas en el manejo de las distintas situaciones. Así mismo, Valadez & Vargas (2018) en su estudio: factores protectores en adolescentes resilientes víctimas del maltrato entre iguales, aborda el enojo desde el manejo y la posibilidad de mediar entre las partes afectadas.

Ramírez, et al., (2015), analiza la culpa en el documento: Victimización, clima familiar y el manejo de la culpa-vergüenza en el acoso escolar, aquí se expone la culpa desde el reconocimiento de la vergüenza-culpa, resultando esencialmente importante, para que los individuos mantengan relaciones interpersonales positivas con sus pares. De igual forma, en

Alberto & Torres (2016) se presenta el bienestar emocional del docente, la culpa desde una percepción única del maestro por generar un aislamiento con sus alumnos después de clase debido a condiciones laborales. Por su parte, Guerrero (2002) expone la culpa desde el manejo correcto para ayudar con la disminución del estrés laboral, en su artículo: modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. **Ahora bien, desde una perspectiva psicológica la culpa es considerada constructiva si tiende a reorientar la conducta de la persona y le permite alcanzar un equilibrio emocional**, estos postulados se presentan en el estudio: la culpa en el lugar de trabajo de los profesionales de recursos humanos. (Berthe & Chédotal 2020)

Como complemento de lo anterior, Henao y Marín (2019), presentan la emoción de la tristeza desde el punto de vista del educador en el aula, Rodríguez et al.,(2017) en su estudio plantea la tristeza como una característica que influye en la baja longevidad de los docentes debido al estrés frecuente. Retana & Sánchez (2008) establecen cómo se afronta la tristeza y el enojo desde el ocultamiento y la baja visualización a diferencia de las emociones positivas.

Los estudios planteados anteriormente, presentan un amplio panorama frente al manejo de las emociones y sirven de base para sustentar la importancia de este proyecto de investigación, cuya población objeto son los instructores del SENA-CDA, Chía. Así mismo, ejemplifican el análisis de contexto que se realiza en el marco de este trabajo y que permiten vislumbrar la ruta hacia procesos de reflexión y autoconciencia del cambio de hábitos mentales que promuevan una mejor relación consigo mismos y con los demás.

Al respecto, un estudio reciente en la ciudad de Palmira- Valle, señala la importancia e incidencia de un programa de formación en competencias emocionales para los docentes, en función de su propio desempeño educativo y sobre el manejo emocional de sus estudiantes en

diversos contextos y situaciones. La continuidad de dicho proceso formativo y la inclusión de otros actores fundamentales en la vida institucional: padres de familia y estudiantes, garantizan la mayor efectividad del programa. (Mendez Tez, 2023)

Con respecto a la formación de la inteligencia emocional de los docentes, el estudio de Barrientos, et al., (2019), señala la relación entre esta inteligencia y la capacidad que tienen los profesores para gestionar el clima emocional y social del aula con sus estudiantes, a partir de la percepción de no estar suficientemente formados para hacerlo positivamente. Ahora bien, es crucial que la formación en Inteligencia Emocional no se limite a la formación inicial, sino que se ve como un proceso continuo en la educación de los profesores, ya que es una habilidad en constante desarrollo a lo largo de la vida.(Reguera, 2023)

2.3. Marco Teórico

Las emociones según Ibáñez (2002) “constituyen un factor importante al momento de explicar o interpretar el comportamiento humano” (p.31). De acuerdo con lo anterior y con relación al proyecto, se reconoce la gran influencia que tienen las emociones en cuanto al desarrollo de las actividades laborales de los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía. Con el análisis realizado se identificaron cuatro principales emociones: temor, culpa, tristeza y enojo, que se encuentran implícitas en los procesos de formación liderados por los instructores.

2.3.2. 2.3.1 Referente disciplinar

El desarrollo de un referente disciplinar para abordar el problema del bajo manejo de emociones entre los instructores es muy importante porque proporciona un enfoque estructurado y fundamentado para comprender y actuar sobre los desafíos emocionales en el entorno educativo. Este marco disciplinar ayuda a contextualizar el problema dentro de teorías

psicológicas, modelos de intervención y enfoques pedagógicos que presentan la importancia del bienestar emocional de los instructores y su impacto en el proceso educativo. Asimismo, permite orientar el desarrollo de programas de formación y apoyo específicos, contribuyendo a mejorar tanto el bienestar de los instructores como su desempeño en el aula, lo que a su vez puede tener un efecto positivo en el ambiente educativo en su totalidad.

A continuación, se plantean las definiciones de los conceptos claves del presente proyecto.

Emoción: las emociones son procesos episódicos que, elicitados por la presencia de algún estímulo o situación interna o externa, que ha sido evaluada y valorada como potencialmente capaz de producir un desequilibrio en el organismo, dan lugar a una serie de cambios o respuestas en los planos subjetivo, cognitivo, fisiológico y motor expresivo; cambios que están íntimamente relacionados con el mantenimiento del equilibrio, esto es: con la adaptación de un organismo a las condiciones específicas del medio ambiente. (Palmero et al., 2006, p.21)

El instructor SENA: profesional con la capacidad de crear situaciones de aprendizaje que funcionen para integrar al aprendiz al contexto productivo, de tal forma, que sea consciente de sus responsabilidades. Lo anterior, supone las siguientes tareas:

1. Identificar y comprender los estilos y ritmos de aprendizaje de cada uno de sus aprendices.
2. Orientar la organización de equipos de trabajo asertivos, que sumen sinergias en función de la complementariedad y la productividad.
3. Integrar las tecnologías de la información a las actividades del proyecto educativo.

4. Asumir una función didáctica que facilite y oriente la responsabilidad en el aprendiz.
5. Crear escenarios de aprendizaje que enfrenten al aprendiz a las fuentes del conocimiento: el instructor, el entorno, las Tics y el trabajo colaborativo.
6. Garantizar el cumplimiento de las competencias establecidas en el programa de formación. (Zapata, 2017)

Tanto en lo conceptual como en lo práctico, es importante destacar el rol y la influencia de las emociones, particularmente las 4 mencionadas en esta investigación, dado que, imprescindiblemente están implicadas en las acciones de los instructores y más aún, si están relacionadas con los procesos educativos. De ahí la importancia de clarificar sus conceptos;

El temor o el miedo: emoción universal caracterizada por un intenso sentimiento que, en la mayoría de los casos, es desagradable y genera una fuerte convicción del daño que puede hacerse a sí mismo. Es provocado por la percepción de un peligro real o supuesto del pasado, presente o futuro; es una emoción primaria que se deriva de la aversión natural al riesgo o la amenaza, y se manifiesta tanto en los animales como en el ser humano. (Collazos et al., 2012)

El docente puede sentir temor en su espacio laboral en diferentes momentos: cuando el profesor se encuentra revisando trabajos de los aprendices y ellos, se amontonan indiscriminadamente alrededor de él; con la supervisión por parte de la administración escolar o cuando un alumno invade el tiempo que el profesor tiene destinado para almorzar o para la preparación de la siguiente clase. A diferencia de otras profesiones, el maestro siempre se encuentra vulnerable al no tener un espacio propio, sino compartido e itinerante. (El-Sahili, 2010)

El temor a tener una mala didáctica se refiere al momento en donde el docente o instructor, siente inseguridad sobre su capacidad para enseñar y transmitir los conocimientos, es el temor a no ser comprendido, a equivocarse con la metodología o, a ser injusto en la evaluación por no haber diseñado el instrumento adecuado. (El-Sahili, 2010)

La evaluación de desempeño docente es un instrumento que mide el impacto de la práctica del maestro y depende principalmente de los alumnos, lo cual genera temor en el profesor porque, aunque se realice de manera periódica, influye directamente en la situación laboral futura. El docente sabe que vive en una circularidad constante en la evaluación porque la cómoda linealidad que antes existía donde no había consecuencias medibles de la conducta docente, ha terminado. (El-Sahili, 2010)

La Regulación Emocional (RE) del miedo en adultos mexicanos está en sus inicios, y la identificación de sus estrategias representa un primer paso en el conocimiento de las respuestas más instintivas o inmediatas a su experiencia, para así, trabajar con aquellas que no son saludables para el individuo. Asimismo, se perfila la posibilidad de conocer aspectos de la cultura, la personalidad, los recursos propios de las personas en el manejo adecuado de esta emoción, y las consecuencias en la percepción de utilidad y del bienestar subjetivo de cada persona. (Martínez, et al., 2009)

Los docentes encaran una amplia gama de desafíos en su ejercicio profesional, cada uno revelando distintas facetas de vulnerabilidad. Pero a menudo, en este intrincado escenario, el temor da paso a la ira. exploremos cómo se desarrolla esta.

El enojo o la ira: mecanismo que surge ante una necesidad insatisfecha, un peligro inminente u otro evento que requiera atención; esta emoción puede ser muy efectiva en la negociación. En algunas oportunidades, demostrar la ira logra concesiones para una de las partes como bien, lo menciona Butts (2007), quien, a su vez, establece que existen límites que advierten al oponente. El mediador debe respetar el uso de la ira como mecanismo de protección o como una estrategia de negociación, mientras no sea manifestada de manera cáustica y dañina. Dos principios fundamentales para manejar la ira son: 1) Abordar el estímulo o fuente subyacente de la ira, y 2) Prestar atención a los componentes fisiológicos de la ira y a los aspectos cognitivos porque se alimentan uno a otro.

De acuerdo con Bolaños (2015), las personas que ocupan puestos de poder y enfrentan momentos conflictivos donde demuestran el enojo a sus oponentes, puede resultar en una situación positiva, sin embargo, cuando las personas de menor rango son quienes demuestran el enojo, los resultados son contraproducentes. Otro estado de ánimo que interfiere es la ansiedad, dado que, afecta claramente las negociaciones al provocar que se utilicen engaños y resulte en relaciones insatisfechas. Lo importante de las emociones en los conflictos es utilizar la creatividad para relacionar emociones positivas en el manejo de las distintas situaciones.

El enojo sano tiene una intensidad controlable que se activa para encontrar soluciones de forma constructiva, teniendo en cuenta el punto de vista de todos los individuos. En el marco del enojo sano, se construyen soluciones que cuidan a la persona y a los individuos que ama, propiciando el diálogo o alternativas que generan satisfacción. No se trata si una persona está bien y otra mal, podría ser sólo un desacuerdo o diferentes perspectivas. Una persona no es idéntica a otra porque cada individuo tiene una combinación única de experiencias, personalidad y características físicas que lo hacen distinto. (Alcázar, 2017)

El enojo en un docente puede surgir en respuesta a necesidades insatisfechas o situaciones conflictivas dentro del entorno educativo. Por otro lado, resulta crucial comprender cómo la culpa, como resultado del diario acontecer

Culpa: la Sintomatología Emocional está relacionada con el manejo de los afectos, es decir, el distanciamiento con las personas, poca tolerancia a la frustración, cansancio, culpabilidad, autoestima, soledad, desorientación y depresión. Para ejemplificar esta sintomatología, un maestro puede presentar dificultades persistentes para relacionarse con sus alumnos y por esta razón, decide distanciarse de ellos; o si tiene dificultad para aceptar que su conducta puede causar daño a sus pares o a sus estudiantes y no quiera asumir la responsabilidad. (Ruíz, 2016) (Ramírez, Zaragoza 2015)

El simbolismo de la culpa es interior, es el peso que aplasta, es la mordedura del remordimiento y el repensar la falta. Es una manera de situarse frente a un tribunal que juzga y mide la ofensa y, además, inflige el castigo. Los símbolos del peso y la mordedura manifiestan de manera clara que el plano existencial del hombre ha sido tocado, que es allí donde su situación de culpa se pone al descubierto y se lleva a juicio a sí mismo. (Moreno, 2021)

La culpa, también es el resultado de una toma de conciencia y de reflexión sobre las propias acciones; son los pensamientos u omisiones con relación a lo que se siente como deber. El ser humano es el único animal capaz de actuar y pensar sobre sus actos por su carácter moral, de ahí surge el sentimiento de culpa, que, en una intensidad y duración adecuada, es productivo y adaptativo.

Los docentes pueden experimentar síntomas emocionales, como el distanciamiento con los alumnos, lo que puede afectar su relación con ellos. La culpa puede generar remordimiento y

reflexión sobre las acciones, pero en niveles adecuados puede ser productiva y adaptativa. A continuación, analizamos la tristeza y su impacto.

La Tristeza: se relaciona con antecedentes de pérdida de relaciones personales importantes como la muerte de seres queridos. En el aspecto físico, se vincula con baja temperatura en la piel, problemas estomacales, síntomas musculares, distensión desagradable y una sintomatología que se presenta como apatía, cansancio y postura decaída. En cuanto a reacciones mentales, se asocia con sensaciones de impotencia, irritabilidad, susceptibilidad, mal humor, melancolía, visión negativa de las cosas, nostalgia, creencias de injusticia y sentimientos de nerviosismo. En el ámbito expresivo, se caracteriza por hablar poco o nada, hablar en voz baja, monotonía, y manifestación de sentimientos tristes. Se intenta afrontar la tristeza con actividad, supresión de los sentimientos negativos y autoconsuelo. (Collazos et al., 2012)

La emoción de la tristeza es el fenómeno que atraviesa toda la existencia humana. No solo es la responsable de la relación consigo mismo sino con las otras personas. Si bien, Aristóteles afirmaba que el hombre es un animal que piensa, la racionalidad no es lo único que hace al hombre lo que es. Se puede afirmar que la emoción es la encargada de anudar el intelecto y la acción (Damasio, 2006), sin la tristeza, el ser humano perdería lo que lo hace ser. Cada emoción trae consigo un significado y un modo de ser, de percibir y de ser percibido. En el campo educativo, se podría plantear que el profesor experimenta tristeza en el aula, esta viene del acontecer de su vida; quien llega a clase, es ese ser humano, que sufre por un familiar enfermo, por su situación sentimental o económica, por su afectividad y estas situaciones causan la tristeza que no puede dejar fuera del aula y resulta convirtiéndose en un ser diferente al que

siente alegría o ira porque al habitar el mismo cuerpo, sus emociones lo hacen diferente, lejano, cercano o extraño. (Henaó & Marín, 2019)

Como complemento de lo anterior, las dificultades laborales generan problemas en el ámbito de la salud mental de los profesores. En las respuestas de los instructores se encontraron alusiones a este fenómeno y al gran componente de tipo emotivo que suscita la situación que viven diariamente. Alrededor de esto, la tristeza, el miedo, la angustia, la culpa, la frustración, entre otros sentimientos dan cuenta de este factor. Este tipo de emociones, así como el Síndrome de Agotamiento Profesional- SAP que se ha comentado en otros estudios, se pueden relacionar con mayores incapacidades y con que estos profesionales se pensionen más tempranamente por motivos de salud.(Gómez, et al., 2010)

Las emociones tienen un impacto importante en el conocimiento del mundo circundante y las expresiones emocionales otorgan una ventana a la experiencia subjetiva del mundo individual. Las emociones motivan las acciones y los afectos cuando se interactúa con otras personas y proveen de sentido las experiencias de vida. Al guiar los pensamientos y acciones, las emociones poseen una función reguladora que ayudan a adquirir los patrones de la conducta adaptativa. Existen muchas diferencias individuales en cómo las personas expresan sus emociones e interactúan con otros individuos, en algunas ocasiones son predominantemente felices y curiosas, mientras que, en otras, pueden ser retraídas, tristes y depresivas. Las emociones mediatizan la capacidad de adaptarse y de responder a una variedad de experiencias, preparan al organismo para responder rápidamente a las amenazas del mundo.(Jadue, 2002)

2.3.3. Referente pedagógico

El referente pedagógico es el conjunto de teorías, enfoques, conceptos y principios que guían la práctica educativa y la formación de docentes. Estos referentes proveen las bases teóricas y metodológicas para entender cómo se produce el aprendizaje, cómo se organiza la enseñanza y cómo se promueve el desarrollo integral de los estudiantes.

En el presente proyecto se abordarán las siguientes estrategias de enseñanza:

- **Aprendizaje basado en problemas:** metodología de aprendizaje colaborativo en la que se plantean situaciones problemáticas a los estudiantes para que, mediante la realización de investigaciones, revisiones o estudio de un tema con relación a la naturaleza de problema, determinen los pasos a llevar a cabo para solucionarlos.
- **El método de casos:** método de aprendizaje basado en la participación cooperativa y el diálogo democrático de los estudiantes sobre una situación real.
- **Aprendizaje colaborativo:** unión e intercambio de esfuerzos entre los integrantes que conforman un grupo, de tal manera que el objetivo común y grupal que se persigue produzca un beneficio individual en cada uno de los participantes al final del proceso. (García, et al., 2012)
- **Aprendizaje basado en proyectos:** metodología didáctica centrada en el estudiante como protagonista de su propio aprendizaje, se enfoca en el trabajo colaborativo, la identificación de conocimientos previos y de capacidades individuales en función de un proyecto. Esta metodología busca fundamentalmente, articular los conocimientos individuales para trascender el saber teórico y particular y privilegiar el saber hacer compartido y en contexto. (Alcalá, et al., 2020)

Las soluciones tecnológicas implementadas en este proyecto fueron las siguientes: Canva, QuestionPro, SoundCloud, Ivoox y Pixton. Estas herramientas permitieron que las personas a cargo crearan sus productos y aplicaran de una manera innovadora lo aprendido acerca del manejo de las emociones desde estas plataformas tecnológicas.

- **Zoom Cloud Meeting**, es una plataforma que ofrece servicios de videollamadas, a través de internet, por medio de dispositivos móviles u ordenadores. Su sistema funciona por medio de la nube y permite realizar videoconferencias, salas de chat, llamadas de audio y grabar dichas sesiones mientras se realizan.
- **Canva**, es un software y sitio web de herramientas de diseño gráfico simplificado, es una plataforma que permite realizar el diseño de publicaciones para redes sociales, presentaciones, carteles, videos, entre otro tipo de material publicitario. Para usarla, es posible utilizar tres tipos de cuentas: la versión gratuita en donde se tiene la oportunidad de diseñar sin la necesidad de tener conocimientos previos; Canva Pro, en la que se tiene acceso ilimitado a todas las herramientas y Canva para equipos, diseñada con el fin de trabajar colaborativamente. Se ingresa a través del siguiente link: https://www.canva.com/es_es/ y para una óptima utilización, se requiere tener conexión estable a internet, un navegador para computador o la aplicación para el dispositivo móvil. (Canva, n.d.)
- **QuestionPro**, es un software de encuestas basado en la web para PYMES y empresas, que permite la creación rápida de encuestas en línea y compartirlas con un grupo específico de usuarios para tomar decisiones comerciales basadas en las respuestas recolectadas. (QuestionPro, s.f)

- **SoundCloud**, “es una plataforma de audio abierta más grande del mundo, impulsada por una comunidad conectada de creadores, oyentes y comisarios en el pulso de los nuevo, en la actualidad y en el futuro de la cultura” (SoundCloud, s.f). Hay varios perfiles: creador, donde se puede grabar y compartir información; oyente que realiza búsqueda del contenido, o comisario que reúne seguidores, escuchando, guardando y siguiendo a otros creadores. Se ingresa mediante el link <https://soundcloud.com/> y tiene la opción de cuenta gratuita, cuenta plus y cuenta profesional. Entre los requisitos técnicos específicos para su uso, se debe tener en cuenta la compatibilidad del archivo y del navegador, es decir, hay que tener las actualizaciones respectivas; también, es importante tener una dirección de correo electrónico asociada a la cuenta y al espacio de tiempo en la misma.
- **Ivoox**, es una plataforma líder de audio en español, en la que se escuchan podcast, radios y audiolibros; brinda la posibilidad de publicar los productos de manera sencilla. Para ingresar a la plataforma se realiza por <https://www.ivoox.com/>, su funcionamiento es online y con posibilidad de aplicación, creando una cuenta gratuita o premium. En cuanto a sus características técnicas requiere conectividad a internet y registro de una cuenta. (Ivoox, s.f.)
- **Pixton**, es una plataforma donde se crean comics y storyboards, puede ser utilizado por profesores, alumnos, padres y profesionales de diferentes disciplinas; se ingresa a través del siguiente link: <https://www-es.pixton.com/>, tiene prediseños, se puede ingresar de manera gratuita para utilizarla de manera individual, si el propósito es usarla colaborativamente se requiere realizar un pago para tener este acceso(Pixton, s.f.).

3. Diseño del proyecto educativo

En este capítulo, se aborda la descripción global del proyecto educativo, se establece la visión estratégica que guía su desarrollo y se plantean las acciones que involucran el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para resolver el problema planteado. Además, se detalla el plan temporal y la gestión de las actividades a través del diagrama de Gantt. Por último, se destacan las limitaciones, suposiciones y riesgos identificados en el proyecto.

3.1 Identificación del proyecto

Objetivo general: mejorar el manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA, CDA, Chía.

Tabla 10. Identificación del proyecto

Nombre:	Bajo manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía.
Nombre corto:	Instructor, Vive con Emoción
Cobertura:	El proyecto está encaminado a brindar la formación y herramientas necesarias para manejar adecuadamente las emociones de enojo, temor, tristeza y culpa por parte de los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía.
Objetivo general:	Mejorar el manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía.
Contexto SENA:	De acuerdo con el interés de fortalecer los procesos de formación profesional e integral que aporten al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, se busca impulsar al instructor con las herramientas necesarias que aseguren un trabajo responsable de calidad y que cumpla con las disposiciones institucionales establecidas. Con lo anterior, se espera que el instructor con un buen manejo de las emociones garantice sus competencias para acreditar el desempeño académico y laboral de los aprendices.
Duración:	6 meses

Fuente: autor, 2023

Tabla 11- Equipo y personas involucradas en el proyecto

Equipo de trabajo				
Proponente(s)				
Ricardo Mauricio Cortes Alonso				
Líder del proyecto				
Ricardo Mauricio Cortes Alonso				
Personal / Profesores vinculados				
Nombre	Títulos	Área de conocimiento	Experiencia	Datos de contacto
Linda Lorena Rodríguez Angarita	Psicóloga	Especialista en Psicología Clínica y de la Salud	10 años en el SENA - Gestión del Talento Humano.	3209018288 lrodriguez@sena.edu.co
Directivos/Administrativos vinculados				
Nombre	Títulos	Cargo	Experiencia	Datos de contacto
Javier Ricardo Jiménez Rincón	Veterinario	Subdirector (e)	3 meses	3132519805 jrjimenezr@sena.edu.co
Otros participantes				
Nombre	Títulos	Participación	Experiencia	Datos de contacto
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

Principales grupos de interés		
Tomadores de decisión		
Nombre	Relación con la institución	Datos de contacto
Javier Ricardo Jiménez Rincón.	Subdirector (e)	3132519805 jrjimenezr@sena.edu.co
Influyentes		
Nombre	Relación con la institución	Datos de contacto
N.A.	N.A.	N.A.
Observadores		
Nombre	Relación con la institución	Datos de contacto
Exmery Lopez	Líder de Bienestar al Aprendiz	3132724969 erlopez@sena.edu.co

Beneficiarios		
Instructores Contratistas del SENA – CDA, Chía.	17 personas	12 personas

Fuente: autor, 2023

3.2 Horizonte estratégico

Objetivo general:	Mejorar el manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.	
Indicador de impacto (IndImp):	Nombre IndImp:	Instructor, Vive con Emoción
	Descripción IndImp:	<p>TEMOR: número de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor /, el número de los instructores participantes.</p> <p>ENOJO: número de instructores que reconocen las causas del enojo, manejando adecuadamente la expresión del mismo / sobre el número de instructores participantes.</p> <p>CULPA: número de instructores que reconocen los responsables del evento y adjudican a cada cual justamente lo que le corresponde / el número de instructores participantes.</p> <p>TRISTEZA: número de instructores que asumen la tristeza afrontándola responsablemente, sobre el número de instructores participantes.</p>
Línea Base IndImp:	<p>TEMOR: 11,54%</p> <p>ENOJO: 9,62%</p> <p>CULPA: 11,54%</p> <p>TRISTEZA: 9,62%</p>	
Valor esperado IndImp:	<p>TEMOR: 50%</p> <p>ENOJO: 50%</p> <p>CULPA: 50%</p> <p>TRISTEZA: 50%</p>	
Medición IndImp:	Fuente:	Se aplicó una encuesta a 124 instructores contratistas, estuvo disponible en línea del 29 de agosto al 3 de septiembre de 2022, en el siguiente enlace: https://questionpro.com/t/AV18zZuNrp . 52 instructores respondieron la encuesta.
	Frecuencia:	Al terminar el proyecto.
	Responsable:	Ricardo Mauricio Cortés Alonso.

Objetivos, Metas e Indicadores									
Objetivo específico (OE)		Causa/Elemento abordado	Meta	Manejo del temor.			Medición IndRes		
				Nombre	Descripción	Línea base	Fuente	Frecuencia	Responsable
OE1	Generar el autocontrol ante situaciones temerosas en los instructores del SENA – CDA, Chía.	Bajo autocontrol ante situaciones temerosas, por parte de los instructores del SENA – CDA, Chía.	En el mes de julio de 2023, el 50% de los instructores del SENA – CDA, Chía, sabrán manejar situaciones temerosas.	Mapa mental	Posterior al desarrollo del mapa mental, se verificará el cumplimiento esperado de la actividad, mediante una lista de chequeo.	11,54%	La verificación se realizará mediante la evaluación del docente.	Semanal	Ricardo Mauricio Cortés Alonso
OE2	Mejorar las habilidades para manejar el enojo en los instructores del SENA – CDA, Chía.	Bajo control del enojo, por parte de los instructores del SENA – CDA, Chía.	En el mes de julio de 2023, el 50% de los instructores del SENA – CDA, Chía, sabrán manejar el enojo en situaciones estresantes.	Formulario autocontrol	Elaborar un escrito de los pasos para resolver un conflicto.	9,62%	La verificación se realizará mediante la evaluación por parte del docente.	Semanal	Ricardo Mauricio Cortés Alonso
OE3	Equilibrar los sentimientos y las expresiones ante las situaciones de responsabilidad que causan culpa de los instructores del SENA – CDA, Chía.	Manejo errado de la culpa ante situaciones que implican la responsabilidad propia, por parte de los instructores del SENA – CDA, Chía.	En el mes de julio de 2023, el 50% de los instructores del SENA -CDA, Chía, sabrán manejar la culpa en situaciones complejas.	Podcast explicativo	Elaborar un podcast que especifique el manejo adecuado de la culpa, explicando el proceso para su elaboración y el proceso de aprendizaje de la temática evaluada que se	11,54%	La verificación se realizará evaluación del docente	Semanal	Ricardo Mauricio Cortés Alonso

					realiza mediante lista de chequeo.				
OE4	Manejo de la tristeza ante situaciones de vulnerabilidad en los instructores del SENA – CDA, Chía.	Inadecuado manejo de la tristeza ante situaciones de vulnerabilidad por parte de los instructores del SENA – CDA, Chía.	En el mes de julio de 2023, el 50% de los instructores del SENA - CDA, Chía, sabrán manejar la tristeza en situaciones de vulnerabilidad.	Comic expresivo	Diseño de un comic en el que se expresen momentos de tristeza y superación.	9,62%	La verificación se realizará mediante la evaluación por parte del docente.	La medición del indicador del producto se realizará semanalmente.	Ricardo Mauricio Cortés Alonso

Fuente: autor, 2023

3.3 Diseño de Actividades

- TEMOR

Tabla 12. Ficha de Actividades del TEMOR

Fase 1
No. 1. Autoconocimiento de reacciones instintivas
Realizar un mapa mental de manera individual con el fin de afianzar las experiencias y reacciones instintivas frente al temor que desarrollan los instructores contratistas del SENA -CDA, Chía.
Indicador de proceso
<p>Nombre: Auto conocer las reacciones.</p> <p>Descripción: número de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor / el número de instructores participantes multiplicado * 100.</p> <p>Frecuencia: la medición se realizará de manera semanal.</p> <p>Fuente: el instrumento para verificar este indicador será una lista de chequeo.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Finalidad (Objetivo específico asociado)
Conocer las reacciones instintivas y modificarlas hacia la reflexión, la calma, la búsqueda de apoyo y las reacciones instintivas frente al temor.
Productos y/o servicios esperados
Mapa mental sobre el manejo adecuado del temor.
Indicador de producto
<p>Nombre: Mapa mental.</p> <p>Descripción: posterior al desarrollo del mapa mental, se verificó el cumplimiento de la actividad mediante una lista de chequeo.</p> <p>Frecuencia: la medición del indicador se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: la verificación se llevará a cabo mediante la evaluación del docente.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Duración
El tiempo establecido para la actividad es de 2 horas.
Descripción de la actividad

Se realizaron dos talleres con una duración de una hora cada uno. En el primer taller se dio a conocer la definición del temor, las características y los tipos, y en el segundo taller, se explicó el tratamiento del manejo adecuado del temor con la elaboración de un mapa mental en Canva, adicionalmente, se brindaron indicaciones del manejo del aplicativo que se utilizó. Los talleres fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, y se realizaron el 15 y 22 de marzo de 2023, de forma virtual utilizando la plataforma zoom.

El funcionamiento de este recurso se encuentra en el link del drive [24. Funcionamiento del recurso CANVA.docx](#)

Fundamentación pedagógica

La realización del taller se realizó porque existía una formación previa, en la cual los instructores contratistas podían afianzar las experiencias y reacciones instintivas frente al temor.

Principios didácticos: está orientado por tres principios didácticos: el aprendizaje orientado a la producción, en el cual se organiza y se orienta para que los participantes generen resultados precisos; el aprendizaje colegial, en donde se genera intercambio de experiencias que permiten asimilar la información y compararla con la realidad y el aprendizaje innovador, que se desarrolla mediante la creación de un mapa mental en Canva, usando herramientas TIC.

Tareas y metas de aprendizaje: la actividad del mapa mental permite analizar el problema identificado en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía y a su vez, posibilita el desarrollo de tareas de aprendizaje de manera innovadora, a través de la creación de este recurso.

Competencias que promueve: este taller promueve, en primera instancia, el análisis de las causas del temor, incentivando la creatividad para que surjan alternativas mediante la creación de un mapa mental, y en segunda instancia, la competencia de acción, en la cual, mediante el diseño de este insumo, asocian y llevan a la práctica los aprendizajes obtenidos.

Fases del taller

Fase inicial: indicar la fecha y hora para convocar a los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.

Fase de preparación: brindar instrucciones claras y concisas para el desarrollo del taller y se explica el objetivo de la actividad.

Fase de explicación: presentar a los participantes los conocimientos y el esquema del taller para que idealicen el producto final que presentarán, así mismo, se proporcionan los recursos necesarios.

Fase de interacción: realizar cuestionamientos grupales que permitan consolidar la información y crear el producto final del mapa mental donde se recopilen las ideas más relevantes relacionadas con el manejo del temor.

Fase de presentación: entregar los productos realizados, con el fin de generar discusión grupal.

Fase de evaluación: cuestionar a los participantes con respecto al desarrollo y a los resultados del taller, en el cual evalúen el proceso de aprendizaje.

Recursos

Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Humano	Líder del taller: Ricardo Mauricio Cortés Alonso	1	No aplica
Materiales	Salón Sillas	1 52	No aplica
Tecnológico	Internet, computadores o dispositivos móviles	52	Internet del centro, computadores y dispositivos de los instructores.

Canva

https://www.canva.com/es_co/crear/

Realización del producto 1 que corresponde al mapa mental.

Es una plataforma y aplicación que permite elaborar diferentes diseños en varios formatos. Esta herramienta permite la integración de información, obteniendo como resultado mapas mentales, presentaciones, infografías y un sinnúmero de herramientas para el aprendizaje.

Es una de las aplicaciones más sencillas de utilizar porque no se necesita ser experto en diseño gráfico. Adicionalmente, se encuentra en versión web y tiene la opción de utilizarse de forma gratuita, aunque también se puede pagar para acceder a otras herramientas.

Se eligió Canva para el desarrollo del mapa mental porque es una herramienta que ofrece varias plantillas que facilitan a los instructores contratistas la construcción del diagrama donde identificarán sus reacciones instintivas que surgen frente al temor. La intención pedagógica es lograr que los instructores mediante la creatividad y las plantillas que ofrece esta plataforma, los instructores plasmen y organicen sus ideas que serán útiles para el desarrollo del segundo taller.

El tiempo estimado para la creación del mapa mental es de aproximadamente 15 minutos, más 5 minutos adicionales, en los que se explica el funcionamiento de la plataforma.

El ejemplo del mapa mental de CANVA, se puede observar en el siguiente link: [Figura.](#)

[Ejemplo mapa mental.docx](#)

- ENOJO

Tabla 13. Ficha de actividades enojo

Fase 1
No. 1. Taller de autocontrol del enojo
Realizar un cuestionario en Questionpro con los temas más relevantes con respecto al enojo y a los pasos que se requieren para la resolución de conflictos.
Indicador de proceso
<p>Nombre: Resolver conflictos.</p> <p>Descripción: número de instructores que reconocen las causas del enojo, manejando adecuadamente la expresión de este / sobre el número de instructores participantes * 100.</p> <p>Frecuencia: la medición se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: el instrumento para verificar este indicador será una lista de chequeo.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Finalidad
Lograr que los instructores contratistas del SENA – CDA, Chía aprendan e identifiquen el autocontrol de sus expresiones, aceptación, equilibrio y los pasos para resolver un conflicto.
Productos y/o servicios esperados
Resultados de la encuesta sobre las causas del enojo y los pasos para resolver un conflicto.
Indicador de producto
<p>Nombre: Formulario autocontrol.</p> <p>Descripción: elaborar una encuesta preguntando sobre las causas del enojo y los pasos para resolver un conflicto.</p> <p>Frecuencia: la medición del indicador del producto se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: la verificación se realizará mediante la evaluación por parte del docente.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Duración
El tiempo establecido para la actividad es de 2 horas.
Descripción de la actividad
Se realizarán dos talleres, con una duración de 1 hora cada uno. En el primer taller se explicó la definición del enojo, las características y los tipos. En el segundo taller se expone el tratamiento del manejo adecuado del enojo, a través, de un cuestionario, en este último encuentro, se brindaron

indicaciones para la utilización del aplicativo. Las sesiones fueron lideradas por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 29 de marzo y el 12 de abril de 2023, de forma virtual utilizando la plataforma zoom.

Funcionamiento del recurso:

- Ingresar al enlace emitido por el líder del proyecto
- Iniciar el cuestionario
- Guardar y enviar las respuestas

Fundamentación pedagógica

El desarrollo del taller se realiza porque los instructores ya habían recibido, previamente, una formación donde conocieron aspectos y características relevantes del enojo y los pasos para resolver conflictos.

Principios didácticos: está encaminado por tres principios didácticos: el aprendizaje orientado a la producción en el cual se organiza y se orienta a los participantes para que generen resultados precisos, el aprendizaje colegial, donde se produce un intercambio de experiencias que permiten asimilar la información y compararla con la realidad, y el aprendizaje innovador, que se desarrolla mediante la aplicación de un cuestionario en Questionpro, con la finalidad que los instructores pongan a prueba su aprendizaje a lo largo de los talleres.

Tareas y metas de aprendizaje: el desarrollo del formulario contribuye en la solución del problema identificado en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, a través, del desarrollo de tareas de aprendizaje de manera innovadora, del análisis de los resultados y de encontrar alternativas que aseguren el manejo adecuado del enojo.

Competencias que promueve: este taller promueve, por un lado, el desarrollo de la competencia de análisis y desarrollo creativo de los pasos para resolver un conflicto, y por el otro, la competencia de acción, en la cual, mediante el diseño de este insumo, asocian y llevan a la práctica los aprendizajes obtenidos.

Fases del taller

Fase inicial: indicar fecha y hora para convocar a los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.

Fase de preparación: dar instrucciones e información clara y concisa sobre el desarrollo del taller y se explica el objetivo que se espera alcanzar.

<p>Fase de explicación: presentar a los participantes los conocimientos y esquema del taller para que puedan idealizar el producto final que presentarán, así mismo, se proporcionarán los recursos necesarios.</p> <p>Fase de interacción: realizar cuestionamientos grupales, que permitan consolidar información y responder al cuestionario, en el cual identifiquen los pasos para resolver un conflicto y la forma de superar el enojo de forma sana.</p>			
Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Humano	Líder del taller: Ricardo Mauricio Cortés Alonso	1	No aplica
Materiales	Salón Sillas	1 52	No aplica
Tecnológico	Internet, computadores o dispositivos móviles	52	Internet del centro, computadores y dispositivos de los instructores.
Mediación TIC			
TIC	Questionpro		
Ubicación	https://www.questionpro.com/es/		
Clasificación	Encuestas online		
Descripción	Herramienta útil para el diseño de encuestas y formularios.		
Alcance	Herramienta online que permite el diseño de formularios y compartirlos con facilidad desde cualquier dispositivo, cuenta con versión gratuita y paga.		
Propósito	Se elige la herramienta Questionpro, porque permite que los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía, logren identificar las características y tipos de enojo mediante el desarrollo de un formulario.		
Tiempo	El tiempo estimado para responder el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.		

Mediación de TIC. emoción enojo- <https://questionpro.com/t/AVI8zZveoP>. Fuente: autor, 2023

El ejemplo del cuestionario que se realizó en esta actividad se encuentra en el siguiente link del drive del proyecto [25. Figura. Ejemplo formulario Questionpro.docx](#)

- CULPA

Tabla 14. Ficha de actividades culpa

Fase 1
No. 1. Conflictos éticos
Realizar mediante la elaboración de un podcast la explicación del manejo adecuado de la culpa.
Indicador de proceso
<p>Nombre: Manejo culpa.</p> <p>Descripción: número de instructores que reconocen los responsables del evento y adjudican a cada cual justamente lo que le corresponde / número de instructores participantes * 100.</p> <p>Frecuencia: la medición se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: para verificar este indicador será mediante un instrumento de medición propio.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Productos y/o servicios esperados
Realizar un podcast donde explique el manejo adecuado de la culpa.
Indicador de producto
<p>Nombre: Podcast explicativo.</p> <p>Descripción: elaborar un podcast explicativo sobre el manejo adecuado de la culpa y el proceso para su elaboración, de igual manera, el aprendizaje de la temática se evaluará mediante lista de chequeo.</p> <p>Frecuencia: la medición del indicador del producto se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: la verificación se realizará con la evaluación del docente</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Duración
El tiempo establecido para la actividad es de 2 horas.
Descripción de la actividad
Se realizaron dos talleres, con una duración de una hora cada uno. En el primero se definió la culpa, las características y los tipos y en el segundo, se explicó el tratamiento del manejo adecuado de la culpa, a través de un podcast, así mismo, se brindaron las indicaciones para el uso del aplicativo. Los encuentros fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 19 y 26 de abril de 2023, de forma virtual utilizando la plataforma zoom.

El funcionamiento del recurso se encuentra en el drive del proyecto que se puede consultar en el siguiente link: [26. Funcionamiento del recurso Soundcloud.docx](#)

Fundamentación pedagógica

El taller se realizó porque los instructores ya habían recibido una formación previa sobre el manejo adecuado de la culpa.

Principios didácticos: está orientado por tres principios didácticos: el aprendizaje orientado a la producción, en el cual se organiza y se orienta a los participantes para que generen resultados precisos el aprendizaje colegial, donde se produce un intercambio de experiencias que permite asimilar la información y compararla con la realidad, y el aprendizaje innovador, que se realiza mediante la grabación de un podcast, haciendo uso de herramientas TIC.

Ambiente de aprendizaje: los talleres educativos se realizaron en las instalaciones del Centro de Desarrollo Agroempresarial del SENA, que cuenta con acceso a internet, computadores, además, las habilidades y competencias del líder del taller aseguraron el proceso de aprendizaje.

Tareas y metas de aprendizaje: la actividad del podcast permite dar solución al problema identificado con los instructores contratistas, a su vez, se desarrollan tareas de aprendizaje de manera innovadora con la creación de un podcast relacionado con el tema.

Competencias que promueve: este taller educativo promueve el desarrollo de la competencia de diseño mediante la creación de un podcast y de la competencia de acción, a través, del diseño de este insumo porque pueden asociar y llevar a la práctica los aprendizajes obtenidos.

Fases del taller

Fase inicial: indicar la fecha y hora para convocar a los instructores contratistas del SENA-CDA, Chía.

Fase de preparación: brindar instrucciones e información clara y concisa del desarrollo del taller y el respectivo objetivo.

Fase de explicación: presentar a los participantes los conocimientos y esquema que tendrá el taller, para que puedan idealizar el producto final que presentarán y se proporcionarán los recursos necesarios.

Fase de interacción: realizar cuestionamientos grupales que permitan consolidar información y crear como producto final un podcast, en donde expliquen la experiencia y el aprendizaje obtenido en los talleres para el manejo adecuado de la culpa.

Fase de presentación: entregar y presentar los productos realizados para generar una discusión

Recursos

Fase de evaluación: cuestionar a los participantes con respecto al desarrollo y resultados del taller, en esta fase, tendrán la oportunidad de evaluar el proceso de aprendizaje llevado a cabo.

Finalidad

Identificar los factores que ocasionan esta emoción y generar reflexiones que permitan restablecer el bienestar.

Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Humano	Líder del taller: Ricardo Mauricio Cortés Alonso	1	No aplica
Materiales	Salón Sillas	1 52	No aplica
Tecnológico	Internet, computadores o dispositivos móviles	52	Internet del centro, computadores y dispositivos de los instructores.
Mediación TIC			
TIC	SoundCloud		
Ubicación	https://soundcloud.com/		
Clasificación	Grabaciones en línea		
Descripción	Es una plataforma social que permite subir y compartir archivos de audio en línea.		
Alcance	Se transforma en una plataforma en la cual existe interacción entre el docente y el alumno, mediante comentarios y compartir audios de un tema en específico.		
Propósito	Facilitar el aprendizaje del alumno mediante esta herramienta interactiva.		
Tiempo	El tiempo estimado para la grabación de audio es de 30 minutos		
Mediación TIC			
TIC	Ivoox		
Ubicación	https://www.ivoox.com/		
Clasificación	Grabador de audios		
Descripción	Plataforma en la cual se pueden hacer públicos podcast, audios, audiolibros, con la posibilidad de escucharlos de manera gratuita.		
Alcance	Publicar u compartir audios, es una gran herramienta para la educación.		
Propósito	Facilitar a las personas las publicaciones de audio.		
Tiempo	El tiempo estimado para la grabación de audio es de 30 minutos		

Fuente: autor, 2023

El ejemplo para podcast de la herramienta Ivoox, se encuentra en el siguiente link: [27](#).

[Figura. Ejemplo para podcast Ivoox.docx](#)

- **TRISTEZA**

Tabla 15. Ficha de actividades tristeza

Fase 1
No. 1. Exploración de la tristeza
Expresar mediante un comic los momentos de tristeza y superación de la emoción.
Indicador de proceso
<p>Nombre: Comic exploración.</p> <p>Descripción: número de instructores que reconocen las causas de la tristeza, manejando adecuadamente la expresión de este / el número de instructores participantes * 100.</p> <p>Frecuencia: la medición se realizará de manera semanal.</p> <p>Fuente: la verificación este indicador se realizará a través de una lista de chequeo.</p> <p>Responsable: Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Finalidad
Manejar la tristeza ante situaciones de vulnerabilidad de los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.
Productos y/o servicios esperados
Realizar un comic que presente cómo afrontar la tristeza.
Indicador de producto
<p>Nombre: Comic expresivo.</p> <p>Descripción: la verificación del cumplimiento de la actividad se realizará mediante una lista de chequeo.</p> <p>Frecuencia: la medición del indicador se realizará semanalmente.</p> <p>Fuente: la verificación se realizará mediante la evaluación por parte del docente.</p> <p>Responsables Ricardo Mauricio Cortés Alonso.</p>
Duración
El tiempo establecido para la actividad es de 2 horas.
Descripción de la actividad

Se realizarán dos talleres, con una duración de una hora cada uno. En el primer taller se definió la tristeza, las características y los tipos y, en el segundo taller se explicó el tratamiento del manejo adecuado de la tristeza a través del diseño de un comic, así mismo, en este encuentro se brindaron indicaciones sobre el uso del aplicativo que se utilizará. Las sesiones fueron lideradas por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 25 y 26 de mayo de 2023, de forma virtual y utilizando la plataforma zoom.

El funcionamiento del recurso de la herramienta pixtón, se encuentra en el drive del proyecto y se puede consultar en el siguiente link: [28. Funcionamiento del recurso de Pixton.docx](#)

Fundamentación pedagógica

La realización del taller se realiza porque los instructores contratistas habían recibido previamente formación sobre la tristeza.

Principios didácticos: está orientado por tres principios didácticos: el aprendizaje orientado a la producción en el cual se organiza y se orienta a los participantes con el propósito de generar resultados precisos, el aprendizaje colegial, en donde se produce un intercambio de experiencias que permiten entenderla información y compararla con la realidad y el aprendizaje innovador que se desarrolla mediante la creación de un comic utilizando herramientas TIC.

Ambiente de aprendizaje: los talleres educativos se realizaron en las instalaciones del Centro de Desarrollo Agroempresarial- CDA en Chía, dado que es un espacio que cuenta con acceso a internet y computadores, además, las habilidades y competencias del líder del taller aseguraron el proceso de aprendizaje.

Tareas y metas de aprendizaje: la actividad permite la solución del problema identificado en los instructores contratistas, a través del desarrollo de tareas de aprendizaje de manera innovadora, como la creación de un comic relacionado con el tema.

Competencias que promueve: el taller promueve la competencia de diseño, con la creatividad que surge con la creación de un comic, y la competencia de acción, en la cual, mediante el diseño de este insumo pueden asociar y llevar a la práctica los aprendizajes obtenidos.

Fases del taller

Fase inicial: indicar la fecha y hora para convocar a los instructores contratistas.

Mediación TIC	
TIC	Pixtón
Ubicación	https://www-es.pixton.com/
Clasificación	Creación y edición de comics
Descripción	Herramienta útil para el diseño de comics personalizados.
Alcance	Herramienta de diseño que permite plasmar los conocimientos adquiridos.
Propósito	Realizar comics para mejorar el aprendizaje con la creación de historias.
Tiempo	El tiempo estimado para responder el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Fase de preparación: brindar instrucciones e información clara y concisa sobre el desarrollo del taller y el respectivo objetivo.

Fase de explicación: presentar a los participantes los conocimientos y el esquema que tendrá el taller para que puedan idealizar el producto final que presentarán, así mismo, se proporcionan los recursos necesarios.

Fase de interacción: realizar cuestionamientos grupales que permitan consolidar información y crear el producto final del comic que explique la experiencia y el aprendizaje adquirido en el desarrollo de los talleres para el manejo adecuado de la tristeza.

Fase de presentación: entregar y presentar los productos realizados, con el fin de generar una discusión grupal.

Fase de evaluación: cuestionar a los participantes con respecto al desarrollo y a los resultados del taller, en esta fase podrán evaluar el proceso de aprendizaje llevado a cabo.

Recursos			
Tipo de Recurso	Recurso	Cantidad	Costo
Humano	Líder del taller: Ricardo Mauricio Cortés Alonso	1	No aplica
Materiales	Salón Sillas	1 52	No aplica
Tecnológico	Internet, computadores o dispositivos móviles	52	Internet del centro, computadores y dispositivos de los instructores.

Fuente: autor, 2023

El ejemplo de la herramienta pixtón, se encuentra en el drive del proyecto que se puede consultar en el siguiente link: [29. Figura. Ejemplo de comic Pixton.docx](#)

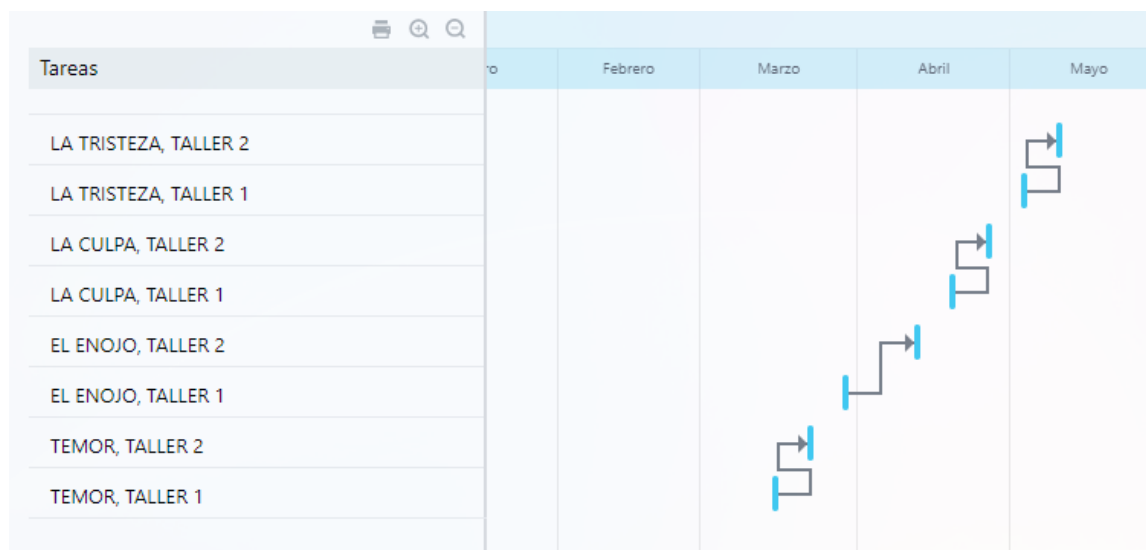
3.4 Cronograma de actividades

Los talleres se llevaron a cabo en 8 sesiones virtuales a través de la plataforma zoom:

- Taller sobre el miedo. Primera sesión: 15 de marzo de 2023; segunda sesión: 22 de marzo de 2023.
- Taller acerca del enojo. Primera sesión: 29 de marzo de 2023; segunda sesión: 12 de abril de 2023.
- Taller en torno a la culpa. Primera sesión: 19 de abril de 2023; segunda sesión: 26 de abril de 2023.
- Taller alusivo a la tristeza. Primera sesión: 25 de mayo de 2023; segunda sesión el 26 de mayo de 2023.

Este cronograma, realizado a través del Diagrama de Gantt se presenta en la Figura 6

Figura 6. Diagrama de Gantt



Nota. La figura muestra el desarrollo progresivo de los talleres. Fuente: autor, 2023

3.5 Restricciones, Supuestos y Riesgos

Los factores que intervienen en el proyecto son: factores institucionales, restricciones, supuestos y riesgos. La ficha técnica que describe cada factor es la siguiente:

Tabla 16. Ficha descripción de factores que intervienen en el proyecto

Factores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 80 de 1993, por la cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública. ▪ Ley 2160 de 2021 "por medio del cual se modifica la ley 80 de 1993 y la ley 1150 de 2007" ▪ Directiva presidencial 8 de 2022. ▪ Obligaciones contractuales del instructor.
Restricciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas de conectividad
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La subdirección del SENA – CDA, Chía, garantizará la participación de los instructores contratistas que se encuentren interesados en hacer parte de las actividades de diagnóstico, formación y evaluación. ▪ Las coordinaciones académicas animaran a sus instructores a participar en estas actividades.
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La no contratación en la vigencia 2023 de algunos de los instructores que participan del estudio; cambio de directrices nacionales sobre el bienestar al funcionario contratista; altos volúmenes de trabajo de los instructores que impiden continuar participando en las actividades. ▪ Baja participación de la población.

Fuente: autor, 2023

4. Implementación del Proyecto Educativo

El proyecto educativo: Instructor, vive con emoción, se desarrolló en el Centro de Desarrollo Agroempresarial - CDA, ubicado en el municipio de Chía, Cundinamarca. Con el propósito de alcanzar el objetivo general y los objetivos específicos planteados en este proyecto. Se implementaron talleres sobre el manejo de la culpa, la tristeza, el miedo y el enojo, a los instructores contratistas que participaron en este estudio. Los talleres se realizaron en 8 sesiones virtuales a través de la plataforma zoom, durante los meses de marzo, abril y mayo de 2023.

En cada taller se abordaron las emociones objeto de esta investigación: la primera sesión sobre el miedo comenzó el 15 de marzo y finalizó el 22 de marzo de 2023. Para los encuentros sobre el enojo, se iniciaron el 29 de marzo y terminaron el 12 de abril de 2023. En cuanto al taller sobre la culpa, se llevó a cabo el 19 de abril y finalizó el 26 de abril de 2023. Finalmente, las sesiones sobre la tristeza iniciaron el 25 de mayo y terminaron el 26 de mayo de 2023.

Para la gestión del curso, se usó la aplicación WhatsApp como medio de recepción de recursos y seguimiento de actividades sincrónicas y asincrónicas. Además, se emplearon diversas herramientas tecnológicas que facilitaron la comprensión de los temas a través de la práctica, fomentando la autorreflexión y el aprendizaje autónomo de los instructores participantes.

La evaluación se realizó de acuerdo con el proceso de cada uno de los instructores donde se tuvo en cuenta la participación en cada una de las sesiones y la realización de las actividades propuestas que requerían de la utilización de diferentes herramientas tecnológicas cuyo objetivo era plantear situaciones reales donde estuvieran involucradas las emociones que se han planteado a lo largo de este documento. Los resultados evidencian una correcta identificación en el manejo de las emociones.

4.1 Actividades implementadas

Para llevar a cabo las actividades diseñadas, se planearon dos talleres. En el primero, se abordó el contexto, la definición, las características y los tipos de emociones y en el segundo, se proporcionaron pautas para gestionar las emociones de manera beneficiosa. Además, se utilizó una herramienta TIC para elaborar un producto por cada una de las emociones, que reflejó la reflexión personal de cada instructor.

Tabla 17. El Temor

Actividad	Realizar un mapa mental de manera individual con el fin de afianzar las experiencias y reacciones instintivas que desarrollan los instructores contratistas del CDA - Chía, ante el temor.		
Objetivos	Conocer las reacciones instintivas y modificarlas hacia la reflexión, calma, búsqueda de apoyo y reacciones instintivas ante el temor.	Fecha de inicio	15 de marzo de 2023
		Fecha de finalización	22 de marzo de 2023
Implementación			
<p>La implementación se llevó a cabo, con la realizaron dos talleres, con una duración de una hora cada uno. En el primer taller se dio a conocer la definición del temor, las características y los tipos y en el segundo, se explicó el tratamiento del manejo adecuado del temor y se informó que el producto final era la elaboración de un mapa mental en la herramienta tecnológica: Canva, en esta última sesión, se brindaron indicaciones para el manejo del aplicativo que se utilizó. Los talleres fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 15 de marzo y 22 de marzo de 2023 respectivamente, de forma virtual utilizando internet y dispositivos telefónicos o computadores.</p> <p>Enlaces a los videos de las sesiones:</p> <p>15 de marzo de 2023: https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYpWnU7ArVHKhJGwSw?e=zo5Oqm</p> <p>22 de marzo de 2023: https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYpT7O72UlewbPjutA?e=QhEuR4</p> <p>Producto recibido mapa mental.</p> <ol style="list-style-type: none"> https://1drv.ms/b/s!Ao9xoz8qdEyHhZMQXPtK87WHX9eFZA?e=VmN4pR https://1drv.ms/b/s!Ao9xoz8qdEyHhZMRxWn_ie7ZVIIbuQ?e=VI9acJ 			

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Auto conocer las reacciones.	Número de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor. / El número de instructores participantes multiplicado * 100.	0	22 de marzo de 2023	68.75%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Mapa mental.	Número de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor / El número de instructores participantes multiplicado * 100.	0	10 de abril de 2023	62.5%

Fuente: autor, 2023

Tabla 18. El Enajo

Actividad	Realizar mediante un formulario de Questionpro un cuestionario con los temas más relevantes y los pasos necesarios para la resolución de conflictos.		
Objetivos	Lograr que los instructores contratistas del CDA, Chía, aprendan e identifiquen el autocontrol de sus expresiones, aceptación, equilibrio y los pasos para resolver un conflicto.	Fecha de inicio	29 de marzo de 2023
		Fecha de finalización	12 de abril de 2023
Implementación			
<p>Se realizaron dos talleres con una duración de una hora cada uno. En el primer taller se explicó la definición del enajo, las características y los tipos y en el segundo taller, se expuso el tratamiento del manejo adecuado del enajo y se informó que la entrega del producto final era un cuestionario, en esta última sesión, se brindaron las indicaciones sobre el manejo adecuado de la herramienta tecnológica. Los talleres fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 29 de marzo y el 12 de abril de 2023, en la sede del CDA, Chía, utilizando internet, dispositivos móviles y/o computadores.</p> <p>Los enlaces a los videos de las sesiones se relacionan a continuación: 29 de marzo de 2023: https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYooMIF7nN6SQEIpw?e=NBKBuz</p>			

12 de abril de 2023: <https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYpUGLUOsFjsOYn9UA?e=EOEaGz>

Producto recibido encuesta:
<https://1drv.ms/b/s!Ao9xoz8qdEyHhZQPwseTzu8VIjMkA?e=DYkEf8>

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Resolver conflictos	Número de instructores que reconocen las causas del enojo, manejando adecuadamente la expresión de este. / Número de instructores participantes *100	0	29 de marzo de 2023	75%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Formulario autocontrol	Elaborar un escrito de los pasos para resolver un conflicto / Número de instructores participantes *100	0	14 de abril de 2023	50%

Fuente: autor, 2023

Tabla 19. La Culpa

Actividad	Realizar mediante la elaboración de un podcast la explicación del manejo adecuado de la culpa.		
Objetivos	Identificar los factores que ocasionan esta emoción y como consecuencia generar reflexiones que permitan restablecer el bienestar.	Fecha de inicio	19 de abril de 2023
		Fecha de finalización	26 de abril de 2023
Implementación			
Se realizaron dos talleres con una duración de una hora cada uno. En el primero, se definió la culpa, las características y los tipos y en el segundo, se expone el tratamiento del manejo adecuado de esta emoción, así mismo, se informa que la entrega del producto final es un podcast; en esta segunda sesión, se brindaron las indicaciones del manejo del aplicativo que se utilizará. Estos talleres fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 19 y 26 de abril de 2023 respectivamente, en la sede del CDA, Chía, utilizando internet y dispositivos telefónicos o computadores.			

Los enlaces a los videos de las sesiones se relacionan a continuación:

19 de abril de 2023: <https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYonrJKXzF3xMnB6wQ?e=WwIAvr>

26 de abril de 2023: <https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhYqptXE3PekFyVAnA?e=H9IRSI>

Producto recibido podcasts

<https://1drv.ms/u/s!Ao9xoz8qdEyHhZQRjag7TEK7YluNPQ?e=JMLdnE>

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Manejo culpa	Número de instructores que reconocen los responsables del evento y adjudican a cada cual justamente le corresponde / Número de instructores participantes *100	0	19 de abril de 2023	87.5%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Podcast explicativo	Elaborar un podcast que explique el manejo adecuado de la culpa, la elaboración del podcast, el proceso de aprendizaje y la fase de evaluación que se realizó mediante una lista de chequeo/ Número de instructores participantes *100	0	30 de abril 2023	31.25%

Tabla 20. La Tristeza

Actividad	Expresar mediante un comic los momentos de tristeza y la forma en que se pueden superar.		
Objetivos	Manejar la tristeza ante situaciones de vulnerabilidad en los instructores contratistas del SENA - CDA, Chía.	Fecha de inicio	25 de mayo de 2023
		Fecha de finalización	26 de mayo de 2023
Implementación			

Para abordar la tristeza, se realizaron dos talleres con una duración de una hora cada uno. En el primer taller se definió la tristeza, las características y los tipos y en el segundo, se explicó el tratamiento del manejo adecuado de la tristeza y se informó que el producto era el diseño de un comic, en esta última sesión, se brindaron las indicaciones para el uso adecuado del aplicativo que se utilizará. Los talleres fueron liderados por Ricardo Mauricio Cortés Alonso, el 25 y 26 de mayo de 2023, en la sede del CDA, Chía, utilizando internet y dispositivos telefónicos y/o computadores.

Los enlaces a los videos de las sesiones son los siguientes:

25 de mayo de 2023: <https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhZJlcSCwfmMykAy4nw?e=gHsRAC>

26 de mayo de 2023: <https://1drv.ms/v/s!Ao9xoz8qdEyHhZJiWNeYghMAkamtNg?e=OgJiek>

Producto recibido comic

<https://1drv.ms/i/s!Ao9xoz8qdEyHhZQTTi9sfRbpS-oaLw?e=SEOjAY>

<https://1drv.ms/i/s!Ao9xoz8qdEyHhZQUcHIW6hZBcBrhXA?e=uClG9f>

Indicadores de proceso		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Comic exploración	Número de instructores que reconocen las causas de la tristeza, manejando adecuadamente la expresión de este/ Número de instructores participantes * 100	0	26 de mayo de 2023	62.5%
Indicadores de producto		Mediciones		
Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
Comic expresivo	Con el fin de verificar el cumplimiento esperado de la actividad se realizará mediante una lista de chequeo / Número de instructores participantes *100	0	30 de mayo de 2023	31.25%

Fuente: autor, 2023

4.2 Seguimiento a la formulación OMI

En el seguimiento realizado al horizonte estratégico del proyecto educativo, se destacan los indicadores de impacto y las mediciones realizadas para evaluar su efecto.

Tabla 21. Indicadores de impacto y mediciones

Indicador de impacto	Nombre	Manejo del temor	Descripción	Generar el autocontrol ante situaciones temerosas en los instructores	
Medición	Línea Base		Valor esperado	Fecha seguimiento	Valor
	11,54%		50%	30 de mayo de 2023	62.5%

Indicador de impacto	Nombre	Manejo del enojo	Descripción	Mejorar las habilidades para manejar el enojo en los instructores del SENA CDA Chía.	
Medición	Línea Base		Valor esperado	Fecha seguimiento	Valor
	9,62%		50%	30 de mayo de 2023	56.25%

Indicador de impacto	Nombre	Manejo de la culpa.	Descripción	Equilibrar los sentimientos y las expresiones ante las situaciones de responsabilidad que causan culpa de los instructores del SENA CDA Chía.	
Medición	Línea Base		Valor esperado	Fecha seguimiento	Valor
	11,54%		50%	30 de mayo de 2023	68.75%

Indicador de impacto	Nombre	Manejo de la tristeza.	Descripción	Manejo de la tristeza ante situaciones de vulnerabilidad en los instructores del SENA CDA Chía.	
Medición	Línea Base		Valor esperado	Fecha seguimiento	Valor
	9,62%		50%	30 de mayo de 2023	75%

Fuente: autor, 2023

A continuación, en la Tabla 21, se detallan las metas establecidas, los indicadores de resultado y las mediciones correspondientes para evaluar su cumplimiento.

Tabla 22. Indicadores de resultado y mediciones

Meta	Indicadores de resultado		Mediciones		
	Nombre	Descripción	Línea base	Fecha	Valor
En el mes de julio del 2023, el 50% de los instructores del SENA – CDA, Chía, manejará situaciones temerosas	Manejo del temor	Numero de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor /, el número de los instructores participantes * 100	11,54%	30 de mayo de 2023	62.5%
En el mes de julio del 2023, el 50% de los instructores del SENA- CDA, Chía, tendrán un mejor manejar del enojo en situaciones estresantes.	Manejo del enojo.	Número de instructores que reconocen las causas del enojo, manejando adecuadamente la expresión de este / sobre el número de instructores participantes x 100	9,62%	30 de mayo de 2023	56.25 %
En el mes de julio del 2023, el 50% de los instructores del SENA – CDA, Chía, aprenderán a manejar la culpa en situaciones complejas-	Manejo de la culpa.	Número de instructores que reconocen los responsables del evento y adjudican a cada cual justamente lo que le corresponde / el número de instructores participantes x 100	11,54%	30 de mayo de 2023	68.75 %
En el mes de julio del 2023, el 50% de los instructores del SENA CDA Chía, sabrán manejar la tristeza en situaciones de vulnerabilidad.	Manejo de la tristeza	Número de instructores que asumen la tristeza afrontándola responsablemente, sobre el número de instructores participantes x 100	9,62%	30 de mayo de 2023	75%

Fuente: autor, 2023

Con base a los resultados presentados, se puede concluir que, hasta mayo de 2023, existía una baja capacidad de los instructores del SENA - CDA Chía para manejar situaciones de temor, enojo, culpa y tristeza. Sin embargo, se observa un progreso en cada indicador evaluado, dado que, para el mes de julio de 2023, se esperaba que al menos el 50% de los instructores haya mejorado su manejo en cada una de estas áreas. Es fundamental que se sigan implementando acciones y estrategias de capacitación para alcanzar las metas establecidas y mejorar las habilidades emocionales de los instructores.

4.3 Seguimiento a Restricciones, Supuestos y Riesgos

A continuación, se presenta un seguimiento a las restricciones, supuestos y riesgos que se presentaron en este proyecto educativo, en cada una de las fases de desarrollo. Por medio de este seguimiento se pueden determinar posibles cambios en la planeación o ejecución para gestionar y tomar decisiones correctas en el momento adecuado.

Tabla 23. Restricciones, supuestos y riesgos

Restricciones contempladas				
Restricción	Activación		Control	
	Contemplado	Real	Implicaciones	Acciones realizadas
Problemas de conectividad	Posibilidad de presentarse fallas en Internet	No hubo problemas de conectividad	Ninguna implicación puesto que no hubo problemas de conexión	Ninguna
Restricciones no contempladas en planeación				
Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna

Supuestos previstos				
Supuesto	Cumplimiento		Control	
	Sí	No	Implicaciones	Acciones realizadas
La subdirección del SENA - CDA, Chía, garantizará la participación de los instructores contratistas interesados en hacer parte de las actividades de diagnóstico, formación y evaluación.	X		No existieron implicaciones, por consiguiente, este supuesto se cumplió.	El supuesto se cumplió, por lo tanto, no fue necesaria la toma de decisiones para activar acciones.
Las coordinaciones académicas animarán a sus instructores a participar en estas actividades.	X		No existieron implicaciones, por consiguiente, este supuesto se cumplió.	El supuesto se cumplió, por lo tanto, no fue necesaria la toma de decisiones para activar acciones.

Riesgos contemplados				
Riesgo	Activación		Control	
	Sí	No	Implicaciones	Acciones realizadas
La no contratación en la vigencia 2023 de algunos de los instructores que participan del estudio; cambio de directrices nacionales sobre el bienestar del funcionario contratista; altos volúmenes de trabajo de los instructores que impidan continuar participando en las actividades.		X	Este riesgo no fue activado	No se tomó ninguna acción al respecto, dado que, el riesgo no se activó.
Baja participación de la población	X		De la cantidad total de instructores solo participaron 12	Se trabajó con los 12 inscritos
Riesgos no contemplados en planeación				
Accidente del líder del proceso	X		Significó repensar una parte de la metodología y ajustar las fechas de la implementación sin mayor dificultad para su desarrollo.	Realización virtual y cambio de fechas.
No entrega de los productos	X			

Fuente: autor, 2023

Al finalizar el seguimiento, se concluye que, durante el desarrollo del proyecto educativo, se logró un adecuado control de cada una de las etapas, asegurando el cumplimiento de la planeación establecida. Así mismo, se identificaron los riesgos y supuestos no contemplados que surgieron en el marco del estudio, pero que facilitaron un manejo adecuado de las situaciones no previstas, con acciones contundentes que no generaron impacto ni en la ejecución, ni en los resultados del proyecto.

5. Investigación evaluativa

La investigación evaluativa es un enfoque de investigación que se centra en recopilar y analizar los datos para evaluar la efectividad, eficiencia y relevancia de un proyecto, programa o intervención. Su objetivo principal es proporcionar información y evidencia para tomar decisiones informadas y mejorar el diseño y la implementación de la intervención.

Por otro lado, la evaluación integral holística es un enfoque de evaluación que abarca una visión más amplia e integradora, considerando no solo los resultados y efectos directos de un proyecto, sino también las interacciones entre las múltiples dimensiones y aspectos involucrados. La evaluación integral holística busca comprender el contexto en el que se desarrolla el proyecto, los procesos utilizados para implementarlo y los resultados obtenidos. (Izquierdo, 2008)

5.1 Modelo evaluativo

El modelo evaluativo que se tuvo en cuenta para el desarrollo del proyecto es el modelo CIPP (Contexto, Insumo, Procesos y Producto).

5.1.1. *Fundamentación teórica*

El modelo CIPP es una evaluación de contexto, cuyo propósito es la designación de metas que permitan generar propuestas, es una guía de realización del proceso y de evaluación del producto al servicio de las decisiones de continuidad del programa (Bausela 2003). Esta evaluación consiste en la identificación de las virtudes y los defectos de un objeto, en este caso particular, de una institución, un programa, una persona o una población escogida, estableciendo y dando a conocer una guía para su perfeccionamiento.

La evaluación consiste en identificar características del entorno desde donde se orientará el proceso y su realización; responde a la pregunta: ¿Qué se necesita hacer?, para determinar las finalidades, los parámetros del entorno, las metas generales, los objetivos específicos, el

diagnóstico del problema, los obstáculos que impiden la realización, y el logro de las metas y objetivos para definir el entorno real y el deseado, las necesidades no satisfechas y las nuevas oportunidades y un diagnóstico de los problemas u obstáculos del entorno. (Bausela 2003)

Este modelo, tiene una evaluación de entrada, que tiene como fin, diseñar un programa para la satisfacción de los objetivos, determinar los recursos necesarios para la utilización del programa y establecer si los recursos humanos y materiales son los adecuados para la ejecución del programa. (Bausela, 2003)

La evaluación comprueba la realización del plan, a través de un proceso continuo que proporciona información sobre la eficacia y eficiencia de la estrategia (Miller & Grisdale, 1975). La información obtenida, ayuda a determinar si el programa que se encuentra desarrollando es aceptado o requiere corregir aspectos que no funcionaron en el momento de la implementación. De acuerdo con lo planteado, esta evaluación busca identificar las discrepancias existentes entre el diseño final establecido y la implementación real efectuada, y reconocer los defectos en el diseño o en el plan de implementación. (Miller & Grisdale, 1975)

Adicional a lo anterior, la evaluación del producto busca valorar, interpretar y juzgar los logros de un programa para obtener toda la información necesaria que posibilite un análisis de los objetivos específicos propuestos, y de esta manera, establecer su alcance real para tomar decisiones de reciclaje. (Bausela, 2003)

En conclusión, con el modelo CIPP se da una respuesta adecuada a la descripción de un programa de intervención y de adecuación de los objetivos, al grado de realización del plan de intervención propuesto, a la descripción de las modificaciones, a los resultados y al nivel de satisfacción de las necesidades, de esta manera, se tomarán decisiones asertivas con información útil y necesaria. (Bausela, 2003)

5.1.2. Selección del modelo evaluativo

El modelo evaluativo CIPP fue desarrollado por Stufflebeam Shinkifield (1987) que permite revisar los diversos componentes del proyecto: contexto, entrada, proceso y producto para asegurar una evaluación de la situación actual de los instructores en su entorno familiar, laboral y social. Evidencia la pertinencia de las propuestas y los recursos que se emplearan; capta la eficacia del proceso en la realización del plan y asegura la valoración del producto para la revisión de los objetivos planteados y los productos realizados, a través de herramientas tecnológicas que garanticen al instructor obtener información útil de cómo manejar las diversas emociones que surgen en cualquier situación y que deterioran el ambiente laboral.

En síntesis, este modelo proporciona información sobre las necesidades, el programa de intervención, el análisis y los resultados, brindando una orientación hacia la toma de decisiones (Bausela, 2003), que en este caso particular, corresponde al SENA como institución.

5.2. Ejecución del modelo evaluativo

5.2.1. Pregunta de evaluación

¿Cómo contribuyó este proyecto en la mejora del manejo de emociones de los instructores del SENA?

5.2.2. Preguntas específicas según modelo de evaluación

Tabla 24. Preguntas según el Modelo CIPP

Fase	Preguntas	Recolección de datos	
Contexto	¿Cómo se identifica el contexto laboral y formativo de los instructores del SENA?	Técnicas	Entrevista
		Indicadores asociados	Caracterización, diagnóstico de contexto.
	¿Cómo se evalúan los obstáculos y desafíos que enfrentan los instructores en cuanto al manejo de sus emociones?	Instrumentos	Encuesta usando el software de qpro
Entrada	¿Cuáles son los recursos necesarios (materiales, financieros, humanos) para el proyecto?	Técnicas	Entrevista a los coordinadores y a los instructores contratistas.
	¿Cuáles son los métodos y enfoques que ayudarán a los instructores del SENA para el manejo adecuado de las emociones?	Indicadores asociados	En esta fase de los indicadores se está llevando a cabo la recolección de datos.
		Instrumentos	Encuesta usando el software de qpro
Proceso	¿Cuál fue la implementación de las intervenciones para el manejo de emociones de los instructores del SENA?	Técnicas	Evaluación
	¿Cómo se realizó el monitoreo y evaluación de las intervenciones en el manejo emocional de los instructores?	Indicadores asociados	TEMOR: número de instructores que manejan las alternativas para canalizar el temor, / el número de los instructores participantes. ENOJO: número de instructores que reconocen las causas del enojo, manejando adecuadamente la expresión del mismo / sobre el número de instructores participantes.

			<p>CULPA: número de instructores que reconocen los responsables del evento y adjudican a cada cual justamente lo que le corresponde / el número de instructores participantes.</p> <p>TRISTEZA: número de instructores que asumen la tristeza afrontándola responsablemente, sobre el número de instructores participantes.</p> <p>Los indicadores de las 4 emociones, surgieron de las 8 sesiones que se realizaron con los instructores del SENA.</p>
		Instrumentos	Focus group en zoom.
Producto	<p>¿Cómo se identificaron los cambios y mejoras en el desempeño y bienestar emocional de los instructores?</p> <p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras intervenciones en el manejo emocional?</p>	Técnicas	Entrevista, talleres con herramientas digitales.
		Indicadores asociados	Nº total de instructores que manejan adecuadamente sus emociones/ el número total de instructores beneficiados con la capacitación.
		Instrumentos	Mapa mental, cuestionario, podcast y comic

Fuente: autor, 2023

Con respecto a la construcción de los instrumentos utilizados, se tuvieron en cuenta los postulados de los siguientes autores, Palmero, et al., (2006), Collazos, et al., (2012), Butts 2007 y Bermejo, et al., 2019, quienes brindaron elementos fundamentales para cada una de las emociones que se abordaron en este trabajo.

6. Evaluación del Proyecto Educativo mediado por TIC

En este capítulo, se presentará la evaluación de acuerdo con el modelo CIPP, cada una de las fases que se llevaron a cabo y los resultados de las encuestas realizadas que evidenciarán la vivencia y el manejo de las emociones de los instructores del SENA Chía.

6.1. Evaluación del Proyecto Educativo mediado por TIC según las fases del modelo de evaluación

5.2.2. 6.1.1 Evaluación del contexto

La evaluación de contexto, además de ser necesaria, se convierte en una brújula que guía la toma de decisiones frente al proyecto a implementar; de acuerdo con Bausela (2003), la meta de esta evaluación se enmarca bajo cuatro parámetros: el entorno real y deseado, el buen manejo de las emociones, las necesidades no satisfechas y los problemas y obstáculos que afectarían el desarrollo de las metas.

En general y de manera muy sucinta, el entorno laboral del SENA se visualiza con diversas problemáticas que dificultan un ambiente laboral armonioso que genera problemas en la salud en los instructores del CDA, Chía. Por esta razón, con el diseño e implementación de un proyecto educativo con mediación de herramientas tecnológicas, se espera favorecer el ambiente laboral de los instructores contratistas, que se ha visto afectada por necesidades no satisfechas como la desigualdad en las condiciones laborales y salariales, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de estímulos y el tiempo insuficiente para el descanso. Lo anterior, ocasiona problemas físicos y emocionales que afectan el desempeño laboral de los colaboradores.

Complementando lo anterior, hay una serie de oportunidades que se evidencian en el SENA como la organización estructural, los procesos académicos y el sistema de gestión de calidad que permite identificar alternativas de solución. Sin embargo, los problemas que se lleguen a presentar podrían ser una resistencia al cambio o la ausencia de seguimiento sistemático a la estrategia planteada.

Todo lo expuesto anteriormente, presenta el panorama general de la indagación que se realizó con esta investigación para plantear e implementar acciones fundamentadas y sustentadas, que garanticen un mejor clima laboral en los instructores contratistas, gracias al buen manejo de las emociones que puedan surgir ante cualquier situación.

5.2.3. 6.1.2 Análisis de instrumento aplicado

Se formularon varias preguntas y el análisis correspondiente, se presenta a continuación.

Los instructores contratistas del SENA Chía tienen una edad promedio de 38.66, con una mediana de 37 años. La distribución de edades presenta una desviación estándar de alrededor 10,85 años, lo que indica variabilidad en las edades del grupo. Es importante destacar que la relación entre la edad y la salud mental es compleja y puede variar según cada individuo.

El análisis de género de los instructores del SENA revela que el 19.51% son hombres, mientras que el 80.49% son mujeres. Esta distribución de género tiene relevancia en el contexto de la salud mental, ya que existen diferencias en cómo hombres y mujeres experimentan y enfrentan los desafíos emocionales. Por ejemplo, las mujeres pueden enfrentar en mayor medida la depresión y la ansiedad por las presiones sociales y expectativas de género. Por otro lado, los hombres pueden afrontar barreras para expresar sus emociones y buscar ayuda para su salud

mental debido a normas y estereotipos de masculinidad. Por lo tanto, es fundamental reconocer y abordar estas diferencias de género al promover la equidad de género en el cuidado de la salud mental y garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso a servicios y recursos para promover su bienestar emocional y abordar cualquier desafío o trastorno mental que puedan enfrentar.

En la pregunta: *¿Cómo clasificaría su salud mental?*, se evidencia que el 46.34% de los encuestados la califican la salud mental como “excelente”, mientras que el 43.90% la consideran “algo buena”. Estos resultados sugieren que la mayoría de los instructores contratistas del SENA Chía tienen una percepción positiva de su salud mental. Sin embargo, la gráfica también muestra que el 9.76% de los instructores calificaron su salud mental como "regular", este porcentaje indica que hay un grupo de instructores que se encuentran experimentando ciertos desafíos en su salud mental y podrían beneficiarse de atención y apoyo adicional. Es importante tener en cuenta que la salud mental es un aspecto crucial para el bienestar general y el desempeño en el trabajo.

Con respecto a la pregunta: *¿Durante las 4 semanas pasadas, ha tenido algún problema con su trabajo, familia, físico o de su salud?*, los resultados arrojan que el 39.02% de los instructores han presentado algún problema a nivel familiar, laboral o de salud, en las últimas 4 semanas, mientras que el 60.98% manifiesta que no. Las 16 personas que corresponden al 39.02%, requieren atención para expresar la situación que se encuentran atravesando.

En cuanto a la pregunta de: *Durante las últimas 4 semanas, ¿ha tenido algún problema en su trabajo o en su vida diaria debido a algún problema emocional, como sentirse deprimido, triste o ansioso?*, se evidencia que el 31.71% de los instructores presentaron problemas emocionales en este periodo de tiempo, al contrario, el 68.29%, afirmaron que no. Esto indica

que un grupo significativo de instructores han experimentado estas dificultades que, sin duda, podrían afectar el desempeño laboral y su calidad de vida.

De acuerdo con la pregunta: *¿Te has sentido particularmente bajo o deprimido durante más de 2 semanas seguidas?*, el 19.51% de los instructores reportó que sí se sintió bajo o deprimido durante más de 2 semanas seguidas, mientras que el 80.49% no experimentó estos sentimientos. Se hace importante, profundizar en las causas y factores asociados a estas emociones para brindar un apoyo adecuado a los instructores que garantice un mejoramiento en su calidad de vida.

Con relación a la pregunta: *Durante las últimas dos semanas, ¿con qué frecuencia ha afectado su salud mental la relación con sus compañeros de trabajo o con los aprendices?* Aunque, la mayoría de los instructores, 58,54% indicaron que la salud mental no afecta sus relaciones con compañeros de trabajo o aprendices; el 34.15% mencionó que esto, sí ocurre con cierta frecuencia, por esto, se hace necesario investigar las causas y consecuencias de estas dificultades interpersonales para implementar procesos de mejora.

Con respecto a la pregunta: *¿Con qué frecuencia experimentas lo siguiente?*

Calma y tranquilidad en el trabajo, se observa que el 56.10% de los instructores respondieron que la mayor parte del tiempo se sienten tranquilos y en paz, mientras que un 7.32% manifestó que nunca se sienten así, teniendo en cuenta, estas respuestas es ideal implementar estrategias para reducir este 7% y así, garantizar la tranquilidad en el trabajo que, con seguridad, contribuirá a un mejor relacionamiento con los demás y a un mejor desempeño laboral.

Energía para realizar sus labores, los resultados evidencian que un 0%, manifestó que nunca se sienten sin energía; el 2,44% indicó que de vez en cuando no tienen suficiente energía;

el 9,76% afirmó que la mitad del tiempo cuenta con la energía necesaria y la mayoría de los instructores que corresponden a un 56,10%, afirmaron que la mayor parte del tiempo tienen suficiente energía, esto quiere decir, que un alto porcentaje de los instructores cuentan con la energía y capacidad suficiente para llevar a cabo sus tareas laborales. Ahora bien, también es importante prestar atención al porcentaje de instructores que declararon no tener suficiente energía, indagar sobre las razones para implementar estrategias de bienestar y cuidado personal, así como, promocionar hábitos de vida saludables que contribuyan a mejorar los niveles de energía de los instructores contratistas.

Melancolía en su horario laboral, con respecto a esta pregunta, el 56.10% de los instructores encuestados respondieron que nunca, sienten melancolía, el 36,59% afirmó que de vez en cuando y el 2.44% afirmó que la mayor parte del tiempo y siempre, respectivamente. Teniendo en cuenta estos resultados, la mayoría de los instructores encuestados indicaron que nunca se sintieron melancólicos durante su horario laboral, un aspecto positivo a resaltar, sin embargo, se observa que un pequeño porcentaje de instructores experimenta melancolía con cierta frecuencia y pone de manifiesto la importancia de tomar medidas que aborden y mejoren la salud mental de este grupo de instructores.

Enojo en su trabajo, los resultados presentan que el 37.50% de los instructores respondieron nunca, el 60% afirmó que de vez en cuando, el 2.50% indicó que experimentaron enojo en la mayor parte del tiempo y no se registró ninguna respuesta para las opciones: la mitad del tiempo y siempre. En síntesis, los instructores experimentan enojo en su trabajo con cierta frecuencia y abordar este aspecto puede mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo más favorable.

¿Con qué frecuencia te sientes positivo en tu vida laboral?, con respecto a esta pregunta, se evidencia que el 2.44% respondió de vez en cuando, el 7,32% indicó la mitad del tiempo, el 63.41%, afirmó sentirse positivo en su vida laboral en la mayor parte del tiempo y el 26.83% respondió que siempre se sienten positivos en su vida laboral. Estos resultados son muy favorables dado que, la mayoría de los encuestados informan sentirse positivos siempre y la mayor parte del tiempo. Sin embargo, aún hay algunos instructores que no experimentan sentimientos positivos de manera consistente, por esta razón, se hace necesario identificar las causas subyacentes para tomar medidas que garanticen la satisfacción y el bienestar laboral de los instructores.

En la pregunta: *¿Alguna vez, te han diagnosticado un trastorno mental?*, los resultados arrojan que el 7.32% de los instructores encuestados respondió que sí y el 92,68% indicó que no. Estos resultados informan que la mayoría de los instructores encuestados no han sido diagnosticados con un trastorno mental y esto es favorable para su desempeño como capacitadores, sin embargo, el 7.32% han recibido un diagnóstico de trastorno mental, permitiendo entender, la necesidad de brindar un ambiente de trabajo saludable y de apoyo tanto físico como mental para todos los instructores.

¿Hay antecedentes de trastorno mental en su familia?, en las respuestas a esta pregunta, se observa que el 9.76% de los instructores encuestados respondió que sí y el 90,24% afirmó que no. Estos resultados indican que una minoría de los instructores encuestados reportan tener antecedentes de trastorno mental en su familia, un diagnóstico que puede influir en la susceptibilidad de una persona a desarrollar trastornos mentales. Sin embargo, como dato positivo, la mayoría de los encuestados no reportaron antecedentes familiares de esta índole.

De acuerdo con la pregunta: *¿Tu salud te limita a la hora de hacer actividades cotidianas?*

Actividades laborales físicas ligeras, el 12.20% de los instructores encuestados indicaron que realizaron estas actividades en muy poca cantidad, el 9.76% respondió de manera moderada, el 2.44% indicó que realiza estas actividades en gran cantidad y el 75,61% afirmó que no tiene problemas con este tipo de actividades. Los resultados evidencian que la mayoría de los instructores encuestados no tienen problemas con las actividades laborales físicas ligeras. Sin embargo, existe un porcentaje menor de encuestados que reportan realizar estas actividades en menor cantidad o de manera moderada. Esto evidencia la necesidad de implementar medidas para facilitar estas actividades y promover una vida laboral más saludable y equilibrada.

Actividades laborales físicas moderadas. En estos nuevos resultados, se observa que el 12.20% de los instructores encuestados realizan actividades laborales físicas moderadas en muy poca cantidad, mientras que el 19.51% las realiza de manera moderada. Sin embargo, es necesario analizar más a fondo los motivos por los que algunos instructores realizan estas actividades.

Actividades laborales físicas fuertes, se evidencia que el 14.63% de los instructores encuestados indicaron que realizaron muy pocas actividades laborales físicas fuertes, el mismo porcentaje, mencionó que llevó a cabo actividades físicas moderadas, por su parte, el 7.32% respondió que realiza estas actividades fuertes en gran cantidad y el 63,41%, afirmó que no tienen problemas con estas actividades. Estos resultados sugieren que la mayoría de los instructores encuestados no tienen problemas con las actividades laborales físicas, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que reportan ejecutar actividades en menor medida o moderadamente, y en gran cantidad. Lo anterior, resalta la importancia de cuidar la salud física y promover un equilibrio adecuado en las actividades laborales exigentes.

De acuerdo con la pregunta: *¿Has visto a un psicólogo o psiquiatra en el último año?*, los resultados arrojan que el 17.07% de los encuestados respondió sí, mientras que el 82,93% indicó que no había visto a un psicólogo o a un psiquiatra en este periodo de tiempo. Esto quiere decir que una minoría de los instructores ha buscado la ayuda de estos profesionales de la salud, evidenciando la importancia de acceder a los servicios de salud mental y promover el bienestar emocional en el entorno laboral. La tarea, consiste en animar a los instructores a buscar ayuda profesional cuando sea necesario para beneficiar su salud mental y su rendimiento laboral.

¿Actualmente estás tomando algún medicamento de tipo psiquiátrico para ansiedad, depresión o estabilizar el ánimo?, los resultados arrojan que el 12.50% de los encuestados respondió sí han tomado medicamentos de tipo psiquiátrico y el 87.50% indicó que no. Lo anterior, evidencia que la minoría de los instructores encuestados actualmente toma medicamentos psiquiátricos para ansiedad, depresión o para estabilizar el ánimo.

En la pregunta: *¿Cuántas horas duermes al día?*, el 4.88% de los instructores contratistas del SENA duermen menos de 4 horas al día, lo cual representa un porcentaje bajo y sugiere una posible falta de descanso adecuado en este grupo. Por otro lado, el 51,22% de los encuestados duerme entre 4 y 6 horas diarias, siendo un porcentaje considerablemente alto que indica que la mayoría de los instructores no están durmiendo lo suficiente y el 43,90% de los encuestados duerme entre 7 y 9 horas diarias, lo cual es un porcentaje significativo. Aunque esta cifra está más equilibrada, todavía se puede considerar que existe un margen para mejorar, ya que el rango óptimo de sueño oscila entre las 7 y 9 horas.

¿Cómo es tu calidad de sueño?, las respuestas evidencian que el 2.44% de los instructores considera que su calidad de sueño es muy mala, el 9.76% menciona tener una calidad de sueño mala, siendo un número significativo de personas que no experimentan un

sueño satisfactorio. El 48.78% de los encuestados considera que su calidad de sueño es normal, el 31.71% la califica como buena y el 7.32% como muy buena. Con estos resultados se puede afirmar que la mayoría de los instructores tienen una calidad de sueño satisfactoria, aunque se pueden seguir promoviendo actividades para alcanzar una óptima calidad de sueño.

El estado civil de los instructores del SENA se define de la siguiente manera: el 42.50% están casados, el 32.50% están solteros, el 2,50% son viudos, divorciados o en una relación inestable y el 17.50% manifestó estar en una relación de noviazgo. Estos datos demuestran diversidad en los estados civiles de los instructores.

Con respecto a la pregunta: *¿Consume alcohol, cigarrillo o drogas?*, el 9.76% mencionó consumir alcohol, el 7.32% indicó fumar cigarrillo y el 82,93% afirmó no consumir ninguna de estas sustancias. Estos resultados son positivos porque indican que la mayoría de los instructores no consumen alcohol, cigarrillos y drogas. Sin embargo, es importante recordar que incluso un bajo porcentaje de consumo puede tener un impacto negativo en la salud y en el rendimiento laboral, por lo que, seguir promoviendo hábitos saludables es fundamental.

En la pregunta: *Al ver a su jefe inmediato, ¿cuál es su expresión interna?*, se observa que la mayoría de los instructores tienen una expresión interna positiva al ver a su jefe inmediato dado que, el 55% indicó sentirse satisfecho y el 32.50% afirmó sentirse muy satisfecho. Por otro lado, el 10% tiene una expresión neutral y el 2.50% mencionó insatisfecho. Estos resultados son alentadores, ya que indican que la mayoría de los instructores contratistas del SENA tienen una percepción positiva o neutral hacia su jefe inmediato.

Las gráficas con los resultados se encuentran alojados en el drive del proyecto, que se pueden consultar en el siguiente link [31. Figuras Evaluación del contexto.docx](#)

En general, los resultados muestran que los instructores contratistas del SENA Chía tienen una percepción positiva de su salud mental, ya que la mayoría califica su salud mental como "excelente" o "algo buena". Sin embargo, también se identificaron algunos instructores que calificaron su salud mental como "regular" y reportaron problemas emocionales en las últimas cuatro semanas. Esto indica que hay un grupo de instructores que enfrenta desafíos en su salud mental y podría beneficiarse de atención y apoyo adicional. Asimismo, se observan diferencias de género, donde las mujeres parecen enfrentar más presiones y expectativas sociales, mientras que los hombres pueden enfrentar barreras para expresar sus emociones. Es fundamental abordar estas diferencias y garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso a servicios y recursos para promover su bienestar emocional. Además, se identificaron porcentajes significativos de instructores que experimentan dificultades en sus relaciones interpersonales, así como niveles de energía insuficientes para llevar a cabo sus labores. Estos aspectos resaltan la importancia de implementar estrategias de bienestar y promover hábitos saludables para mejorar la salud física y emocional de los instructores del SENA Chía.

5.2.4. 6.1.2 Evaluación de Entrada

Para el desarrollo del proyecto "Instructor, Vive con Emoción" se requieren recursos materiales, financieros y humanos. Es necesario contar con herramientas TIC como computadoras, software especializado y acceso a internet. Es importante considerar el nivel de competencia de los instructores del SENA en el uso de las TIC. Según los datos proporcionados, existe un porcentaje medio de capacidad. Esto implica que se requerirá brindar el apoyo necesario para fortalecer estas competencias y asegurar que los instructores aprovechen al

máximo las herramientas tecnológicas durante el proyecto. (ver 1.4 Diagnostico de integración TIC)

En la evaluación de entrada, también, se tienen en cuenta aspectos relacionados con el manejo de las emociones, a lo largo de este párrafo se encontrará el análisis de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los instructores: “manejo de emociones”. A continuación, se presentarán las preguntas y observaciones correspondientes.

Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional, de acuerdo con las respuestas, se observa que el 61.97% de los instructores están totalmente de acuerdo, lo que significa que la mayoría del grupo tienen un buen manejo de las emociones en situaciones difíciles, por su parte, el 21.13% están en desacuerdo, siendo una debilidad en algunos instructores en cuanto al control de su temperamento.

En la pregunta: *Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente,* los resultados presentan que el 63.38% de los instructores están totalmente de acuerdo reafirmando la confianza en sí mismos; el 16.90% están en desacuerdo, lo que sugiere que algunos instructores pueden tener una percepción negativa de su propia competencia y 19,72% se encuentra en un punto intermedio, generando cierto nivel incertidumbre frente a su autoevaluación.

Con respecto a la pregunta: *Soy capaz de controlar mis propias emociones,* el 47.89% de los instructores están totalmente de acuerdo, confirmando una fortaleza en el control emocional; el 22.54% están en desacuerdo, indicando que hay una falencia en el control emocional que podría afectar su desempeño y eficacia en su trabajo y el 29,58% se encuentra en una posición neutral, ambigua o de incertidumbre en cuanto a su capacidad para controlar sus propias emociones.

Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás, en esta pregunta se evidencia que el 62.86% de los instructores están totalmente de acuerdo en poseer esta habilidad empática, una muy buena capacidad para conectarse emocionalmente con los demás, por el contrario, el 15.71% están en desacuerdo y esto evidencia, que presentan dificultades en el momento de comprender y responder adecuadamente a las necesidades emocionales de los estudiantes y el 21,43% se encuentra en una posición neutral, porcentaje que genera preocupación dado que, la empatía es una habilidad muy importante en el ámbito institucional porque permite establecer conexiones significativas, comprender perspectivas y brindar apoyo adecuado. Es esencial promover estrategias para mejorar esta habilidad, fomentando la escucha activa, la conciencia emocional y la empatía cognitiva. Además, se necesita una cultura de respeto y apoyo mutuo en el entorno educativo para apoyar a los instructores en el desarrollo de sus habilidades empáticas.

Soy una persona automotivadora, el 70.42% de los instructores están totalmente de acuerdo en automotivarse, sin embargo, un 15.49% está en desacuerdo, lo que sugiere la necesidad de brindar apoyo adicional para mantener la motivación personal. Además, existe un 14.09% en posición neutral, evidenciando incertidumbre frente a su capacidad de autogenerar motivación. Es importante resaltar que ser una persona automotivadora es fundamental en el entorno institucional porque promueve la superación ante las debilidades.

Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado, el 52.11% de los instructores están totalmente de acuerdo, evidenciando la capacidad para gestionar la ira y el 15.49% están en desacuerdo, lo que implica que algunos instructores pueden tener dificultades para controlar su enojo afectando la interacción con los estudiantes.

Siempre sé si estoy o no estoy feliz, los resultados arrojan que el 64.79% de los instructores están totalmente de acuerdo y el 12.68% están en desacuerdo, los porcentajes

demuestran que la mayoría de los instructores conocen su estado de ánimo, mientras que otro grupo puede presentar dificultades para identificar sus propias emociones de felicidad.

Creo que expresar mis emociones es sinónimo de debilidad, con respecto a esta pregunta, el 69.01% están en desacuerdo, lo que demuestra que, para la mayoría de los instructores, expresar las emociones no son señal de debilidad, mientras que el 15.49% están totalmente de acuerdo, evidenciando que los instructores pueden tener una visión limitada respecto a la expresión emocional.

De las siguientes emociones, ¿cuáles son más comunes en su diario vivir?, teniendo en cuenta esta pregunta, las emociones positivas más comunes en la vida diaria son la alegría con el 17,58% y la seguridad con un 14,84%. Estas emociones pueden tener un impacto positivo en el bienestar emocional. Frente a las emociones negativas, se destacan la tristeza con un 12.09%, el miedo con un 10.99%, el enfado con un 9.89% y la culpa con un 9.34%. Estas emociones pueden afectar el estado de ánimo, la motivación, las relaciones de los instructores y su desempeño en este escenario académico. Por esta razón, se justifica la necesidad de realizar un proyecto educativo mediado por tecnología sobre estas emociones.

Precisamente, este proyecto tiene como objetivo brindar herramientas y estrategias para comprender, manejar y superar estas emociones. Además, al compartir estas herramientas con los compañeros de trabajo y los aprendices, se fomenta la empatía y la comprensión mutua que contribuye a un ambiente laboral más positivo y cooperativo.

A partir de los resultados de las encuestas sobre el manejo de las emociones en los instructores contratistas del SENA de Chía, se puede concluir que tienen habilidades positivas que ayudan a controlar su temperamento y a manejar las dificultades de manera racional, así como, reconocer su competencia personal. Así mismo, se observa un alto grado de sensibilidad

hacia los sentimientos y emociones de los demás y una tendencia hacia la automotivación. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en el control de sus propias emociones y en la capacidad para calmarse fácilmente cuando se sienten enfadados. Es importante destacar que la mayoría de los instructores consideran que expresar sus emociones no es sinónimo de debilidad y las emociones más comunes en su vida diaria son la alegría, la seguridad, la tristeza y el miedo. Estos resultados sugieren que es necesario brindar apoyo y herramientas adicionales para fortalecer el manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA de Chía, con el objetivo de promover su bienestar emocional y mejorar el manejo de las emociones en su entorno laboral.

Las gráficas con los resultados se encuentran alojados en el drive del proyecto, que se pueden consultar en el siguiente link [32. Figuras Evaluación de Entrada.docx](#)

6.1.3 Evaluación del Proceso

6.1.3.1 Análisis de los Indicadores

A continuación, se presentan los resultados del análisis de las preguntas formuladas a los instructores al finalizar el proceso de intervención. Estos resultados corresponden a la evaluación del impacto de las habilidades socioemocionales en los instructores, en relación con cada una de las emociones mencionadas a lo largo del documento.

Los resultados de la [Evaluación del proceso](#), evidencian que el 77,78% de los participantes indicaron que la intervención implementada, mejoró en gran medida su comprensión de las emociones como la tristeza, la culpa, el enojo y el miedo. Este porcentaje demuestra que el proyecto fue efectivo para aumentar el conocimiento y comprensión de las emociones en los instructores.

Con respecto a la pregunta: ¿Qué herramientas prácticas adquirieron los instructores contratistas durante las sesiones para manejar estas emociones?, los resultados arrojan que el 23.53% de los participantes encontraron de gran utilidad las técnicas de comunicación efectiva para expresar adecuadamente las emociones y resolver conflictos. Además, un 25.00% mencionó que las prácticas de autocuidado y bienestar fueron de gran relevancia para fomentar el equilibrio emocional y prevenir el agotamiento y el deterioro de la salud mental. Estos hallazgos reflejan el éxito de la intervención que proporcionó a los instructores, herramientas prácticas y aplicables en su vida diaria para el manejo efectivo de sus emociones.

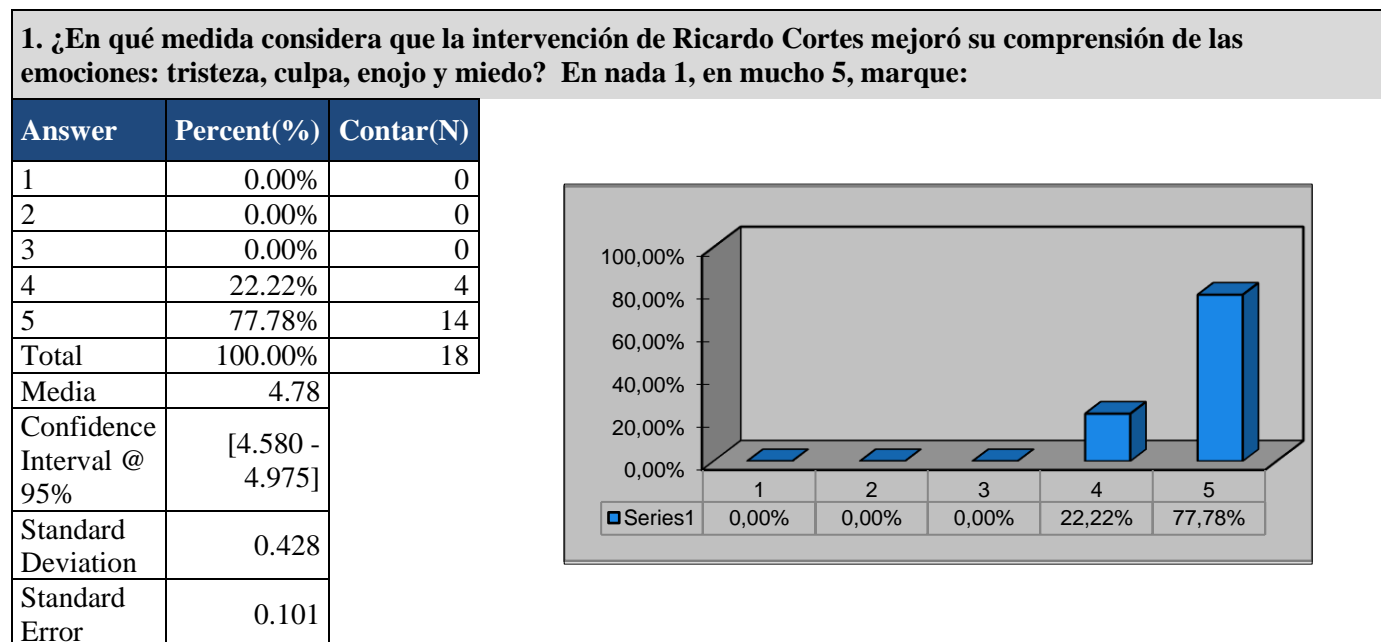
La tercera pregunta, revela un cambio significativo en la capacidad de los instructores para reconocer y gestionar sus emociones, ya que todos los participantes respondieron afirmativamente. Estos resultados destacan el impacto positivo de la intervención en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los instructores, un logro sustancial con relación al objetivo del proyecto.

Con respecto a la pregunta: *Los participantes consideran que la intervención de habilidades socioemocionales impartida a través de la plataforma Zoom fue adecuadamente adaptada a un entorno virtual y logró mantener su interés y participación a lo largo de las sesiones*, los resultados presentan que todos los participantes respondieron positivamente, evidenciando que la intervención adaptada a través de Zoom fue adecuada y logró mantener su interés y participación a lo largo de las sesiones. Esto es un logro significativo porque demuestra la eficacia de implementar estrategias virtuales en la capacitación.

Los datos que se evidencian en las Figuras 7 y 8, evidencian que la intervención implementada en el proyecto ha logrado resultados significativos en la mejora del manejo de emociones en los instructores contratistas del SENA. Los participantes han experimentado una

importante mejora en la comprensión de las emociones, el 77.78% indicó que la intervención les permitió mejorar la comprensión de emociones como la tristeza, la culpa, el enojo y el miedo. Además, un 24.29% destacó que su desempeño personal y familiar mejoró, el 18.57% señaló que también obtuvieron mejoras en el manejo de emociones en sus relaciones con compañeros y el 21.43% informó que lograron manejar las emociones de sus aprendices. Estas cifras cuantificables demuestran el impacto positivo de la intervención en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los instructores contratistas y su capacidad para aplicar este proyecto. Las gráficas con los resultados son las siguientes:

Figura 7. Análisis de los resultados del impacto

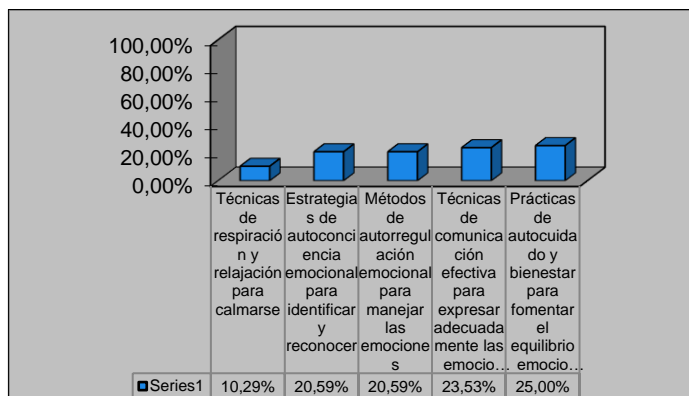


Fuente: autor, 2023

Figura 8. Herramientas prácticas que adquirieron los instructores

2. ¿Qué herramientas prácticas adquirieron los instructores contratistas durante las sesiones para manejar estas emociones?

Answer	Percent(%)	Contar(N)
Técnicas de respiración y relajación para calmarse	10.29%	7
Estrategias de autoconciencia emocional para identificar y reconocer	20.59%	14
Métodos de autorregulación emocional para manejar las emociones	20.59%	14
Técnicas de comunicación efectiva para expresar adecuadamente las emociones y resolver conflictos	23.53%	16



Fuente: autor, 2023

5.2.5. 6.1.4 Evaluación Producto

Entrevista Personal a Instructor sobre el Impacto

En una entrevista realizada a un instructor del SENA que participó en el proyecto "Instructor, Vive con Emoción", cuyo objetivo es mejorar el manejo de las emociones de culpa, tristeza, enojo y miedo en los instructores contratistas del SENA - CDA en Chía, se identificaron cambios y mejoras significativas en su desempeño y bienestar emocional. El instructor destacó cómo ha cambiado su manera de gestionar las causas de estas emociones y cómo ha adquirido herramientas prácticas.

El instructor mencionó que anteriormente solía tener dificultades para reconocer y comprender sus propias emociones de culpa, tristeza, enojo y miedo. Sin embargo, a través de su participación en el proyecto, ha adquirido una mayor conciencia y comprensión de estas

emociones que le ha permitido abordar las causas subyacentes de una manera más consciente y efectiva. Ahora, puede identificar las situaciones que desencadenan estas emociones para tomar medidas de manera positiva, disminuyendo de manera significativa el estrés, la ansiedad y los errores laborales e interpersonales.

Además, el instructor resaltó el valor de las herramientas prácticas adquiridas durante las sesiones del proyecto porque aprendió técnicas de respiración y relajación para calmar su mente y su cuerpo durante momentos de estrés o ansiedad, estrategias de autoconciencia emocional para identificar y reconocer sus propias emociones y métodos de autorregulación emocional para gestionarlas adecuadamente. Estas herramientas han brindado una mayor capacidad para manejar y controlar sus emociones, lo que ha tenido un impacto positivo tanto en su desempeño como en su bienestar emocional.

Estos resultados demuestran los beneficios y el impacto positivo del proyecto en el manejo de las emociones de los instructores.

Recomendaciones Finales del Proyecto

1. Basado en tu experiencia en el proyecto "Instructor, Vive con Emoción", ¿qué recomendaciones harías para mejorar el diseño e implementación de futuras intervenciones dirigidas al manejo emocional de los instructores contratistas del SENA:

ID de respuesta	Datos
112456329	Que este tipo de proyectos, tengan un espacio presencial en el centro de desarrollo agroempresarial, en las semanas de alistamiento que tenemos durante el año, con actividades presenciales.
112457657	Se pudiera realizar presencial sería mejor
112456415	1. Que se hiciera una charla presencial. 2. Que se involucre a todos los actores contratistas.
112466452	Dedicar más tiempo a la identificación de las necesidades específicas de los instructores en términos de manejo emocional.

112469730	Es un apoyo emocional que desde mi punto de vista está muy bien diseñado pero la implementación me gustaría fuera presencial
-----------	--

Fuente: autor, 2023

2. ¿Existen aspectos específicos que considera que podrían fortalecerse en futuras intervenciones para asegurar un mayor impacto en el manejo emocional de los instructores?

ID de respuesta	Datos
112457657	La empatía
112456415	Considero que se podría implementar una certificación para generar un plus motivacional en la participación
112456329	Manejo del estrés laboral y la organización de tiempo: laboral - familia y personal.
112469730	El ejercicio está bien planteado, pero el tiempo de dedicación poder entender las herramientas e implementarlas, es poco
112466452	Implementar programas de capacitación continua y actualización en manejo emocional para los instructores, con el fin de fortalecer sus habilidades y conocimientos.

Fuente: autor, 2023

3. ¿Crees que sería beneficio incluir alguna herramienta o estrategia adicional en futuras intervenciones para promover un mejor manejo emocional? Si es así, ¿qué herramientas o estrategias sugerirían y por qué?

ID de respuesta	Datos
112469730	Las herramientas están bien, pero debería implementarse un seguimiento porque cada uno de nosotros es un mundo diferente
112466452	Implementar técnicas de meditación y mindfulness para ayudar a los instructores a cultivar la conciencia y la autorregulación emocional.
112456329	Actividades presenciales en las semanas de alistamiento con los instructores de todas las áreas.
112456415	Considero que el curso fue muy completo.
112457657	Está bien

Fuente: autor, 2023

Conclusión de la pregunta de evaluación

¿Cómo contribuyó este proyecto en la mejora del manejo de emociones de los instructores del SENA?

Los resultados de la evaluación del proyecto "Instructor, Vive con Emoción" evidencian un impacto significativo en el manejo emocional de los instructores contratistas del SENA. Según los datos obtenidos, el 77,78% de los participantes indicaron que mejoró considerable su comprensión sobre las emociones de tristeza, culpa, enojo y miedo. Esto demuestra la efectividad del proyecto para aumentar el conocimiento y la comprensión emocional de los instructores.

Además, se encontró que las herramientas prácticas adquiridas durante cada una de las sesiones fueron de gran utilidad para el manejo de estas emociones. El 23,53% de los participantes, encontraron especialmente beneficiosas, las técnicas de comunicación efectiva para expresar adecuadamente las emociones y resolver los conflictos. De igual manera, el 25,00% mencionó que las prácticas de autocuidado y bienestar contribuyeron significativamente al equilibrio emocional y a la prevención del agotamiento y deterioro de la salud mental. Estos resultados demuestran el éxito de la intervención al proporcionar herramientas prácticas y aplicables en la vida diaria de los instructores para el manejo efectivo de sus emociones.

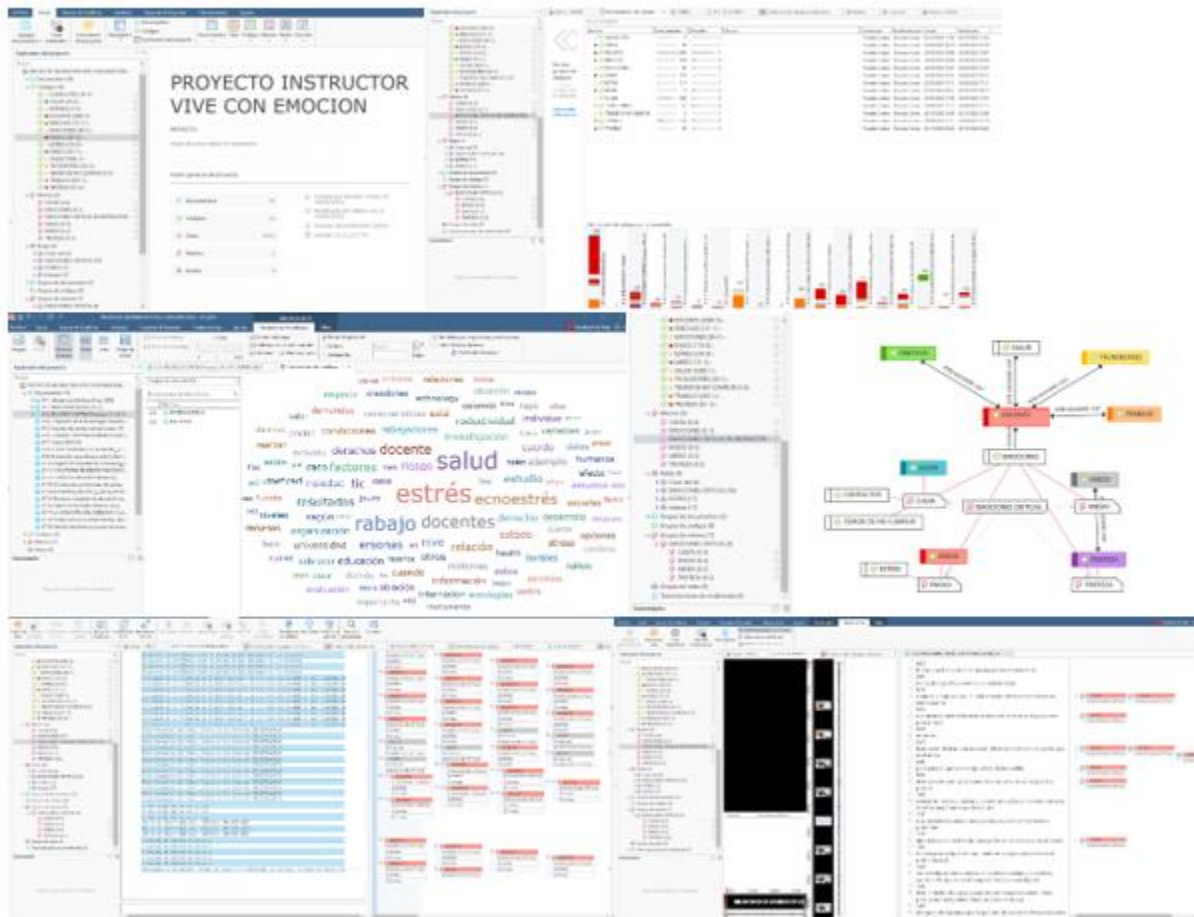
En conclusión, el proyecto "Instructor, Vive con Emoción" ha logrado importantes resultados: primero, mejorar del manejo de emociones de los instructores contratistas del SENA, por el aumento en la comprensión emocional que lograron los participantes, que, a su vez, les ha proporcionado herramientas prácticas para el manejo de las emociones. Estos logros demuestran el impacto positivo de la intervención en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los instructores y su capacidad para aplicar este proyecto en su vida profesional y personal.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Se realizaron dos tipos de análisis en el proyecto: cuantitativo y cualitativo. El análisis cuantitativo se basó en las encuestas realizadas y analizadas durante la evaluación del proceso y del producto. Por otro lado, el análisis cualitativo se llevó a cabo utilizando la herramienta Atlas.ti, permitiendo identificar patrones y relaciones en el manejo de emociones de los instructores contratistas del SENA.

Los hallazgos obtenidos, a través de estos análisis, brindaron información valiosa para el proyecto como las áreas en las que los instructores podrían beneficiarse: desarrollar una mayor conciencia emocional, adquirir herramientas de regulación emocional, mejorar la comunicación efectiva y fomentar un ambiente de aprendizaje seguro. Además, el análisis interpretativo con Atlas.ti ayudó a identificar estrategias y técnicas eficaces para el manejo adecuado de las emociones. En la Figura 9, se observa el uso de la herramienta Atlas.ti:

Figura 9. Herramienta Atlas.ti



Fuente: autor, 2023

Conclusiones

De acuerdo con los objetivos de esta investigación, la información recopilada y los hallazgos obtenidos a partir del análisis que se realizó sobre el manejo de las emociones de los instructores del SENA en su quehacer educativo, a continuación, se presentan las conclusiones inferidas:

- El proyecto: Instructor vive con emoción, logró mejorar las emociones de los instructores contratistas del SENA-Chía, quienes a través de la implementación adquirieron herramientas que les permitió controlar las emociones de tristeza, miedo, culpa y enojo.
- La intervención implementada en el proyecto logró resultados significativos con respecto al manejo de las emociones en los instructores contratistas del SENA porque permitió mejorar la comprensión de emociones como la tristeza, la culpa, el enojo y el miedo
- Los resultados destacan el impacto positivo de la intervención en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los instructores, un logro sustancial con relación al objetivo del proyecto.
- Los instructores contratistas del SENA, gracias a las actividades realizadas con el desarrollo del proyecto, aprendieron técnicas de respiración y relajación para calmar su mente y su cuerpo durante momentos de estrés o ansiedad, estrategias de autoconciencia emocional para identificar y reconocer sus propias emociones, y métodos de autorregulación emocional para gestionarlas adecuadamente.
- Se evidencia que, a pesar de generar estrategias pedagógicas innovadoras como el apoyarse en una plataforma y dar comodidad de formación desde el espacio de su hogar

por medio de las TIC, los participantes sienten la necesidad del desarrollo presencial en las actividades.

- En el desarrollo de los talleres, se implementaron estrategias TIC como actividades de gamificación que fueron novedosas para los instructores y que les permitió obtener un aprendizaje significativo, que representó un valioso aporte en el desarrollo pedagógico y estructural de los participantes.

Recomendaciones

- Se recomienda al SENA, como institución educativa, mantener las estrategias que se implementaron para continuar fortaleciendo el manejo de las emociones, a través de las herramientas TIC.
- Se sugiere que los instructores tengan un acompañamiento semestral, a través de capacitaciones sobre inteligencia emocional y espacios que permitan interactuar con otros, escucharse, pensar en alternativas y encontrar soluciones a esos problemas cotidianos que involucran sus emociones.
- Es importante tener en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados, dado que, hay una minoría que reporta tener situaciones que afectan su salud mental y por consiguiente, influyen en el manejo de sus emociones para realizar un acompañamiento y seguimiento a este grupo de instructores.

Oportunidades de mejora:

- Continuar fortaleciendo el manejo de las emociones a través de herramientas TIC. Esto podría incluir la implementación de nuevas tecnologías y recursos digitales para apoyar a los instructores en el desarrollo de habilidades socioemocionales.

- Proporcionar un acompañamiento continuo a los instructores a través de capacitaciones sobre inteligencia emocional y la creación de espacios para que interactúen entre ellos.
- Realice un seguimiento de los resultados de los instrumentos aplicados para identificar a aquellos instructores que reporten situaciones que afectan su salud mental. Proporcionar un acompañamiento personalizado a

Referencias

- Abondano, C., Charry, E.L. e Isaza, S.M. (2001). *Descripción de los índices de estrés y el nivel de autoeficacia de los docentes de planta de la Universidad de La Sabana*. [Trabajo de grado de pregrado, Universidad de La Sabana] Intellectum.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4892>
- Alcalá, M. J., Santos, M. J. y Leiva-Olivencia, J. J. (2020). Metodologías activas e innovadoras en la promoción de competencias interculturales e inclusivas en el escenario universitario *European Scientific Journal, ESJ*. 16(40), 1-18.
<https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n41p6>
- Alcázar, R.J. (2017). Enojarse: ¿cuándo es insano y cómo resolverlo? *Revista Rúbricas* 9(11), 64-71. <https://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/3971>
- Barrientos, A., Sánchez, R., & Arigita, A. (2019). Formación emocional del profesorado y gestión del clima de su aula. *Praxis & Saber*, 10(24), 119-141.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9894>
- Bausela, E. (2003). Metodología de la Investigación Evaluativa: Modelo CIPP. *Revista Complutense de Educación*, 14 (2), 361-376.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=981041>
- Bermejo, J. C., Rocamora, A. y Catalá, T. (2018). *Sanar la culpa*. PPC Editorial.
- Berthe, B. & Chédotal, C. (2021). La culpabilité au travail des professionnels des ressources humaines. *Recherches en Sciences de Gestion*, 146, 235-264. <https://doi-org.devinci.idm.oclc.org/10.3917/resg.146.0235>
- Bolaños, J. D. (2015). *RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES Y MANEJO DE CONFLICTOS ADMINISTRATIVOS EDUCATIVOS*. [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Rafael Landívar] Repositorio de la Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Butts, T. (2007). Manejando la ira en la mediación: conceptos y estrategias. *Portularia*, 7(1-2), 17-38.
<https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/584/b1520518.pdf?sequence=1>
- Canva. (s.f). *Canva*. <https://www.canva.com/>
- Castillo, B. (2020, 14 de octubre). *6 tipos de métodos de investigación*.
<https://guiauniversitaria.mx/6-tipos-de-metodos-de-investigacion/>
- Collazos, C. V., Perdomo, D. C., Motta, J. A., Burbano, L. A., González, L. M. y González, M. A. (2012). *Los Lenguajes del Poder. Miedos de los Docentes*. [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. RIDUM- Repositorio Institucional Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/653>
- El-Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el Docente*. Universidad de Guanajuato.
- Función Pública. (2023). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 5.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Anejos_2%2C+3%2C+5%2C+6+y+7_manual_operativo_criterios_diferenciales.pdf/841a781d-531f-1c4f-e40f-7c4a39bfdcc1?t=1679506229623
- García-Valcárcel, A. M., Hernández, A. y Recamán, A. (2012). La metodología del aprendizaje colaborativo a través de las TIC: una aproximación a las opiniones de profesores y alumnos. *Revista complutense de educación*, 23(1), 161-188
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987395>

- Gómez-Restrepo, C., Padilla, A., Rodríguez, V., Guzmán, J., Mejía, G., Avella-García, C.B. y González, E. (2010). Influencia de la violencia en el medio escolar y en sus docentes: estudio en una localidad de Bogotá. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(1), 22-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615449004>
- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43, 93-112. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27404309>
- Henao, J. F. & Marín, A. E. (2019). El proceso de enseñanza desde el prisma de las emociones de los docentes. *Praxis & Saber*, 10(24), 193–215. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n24.2019.9415>
- Herrera, A. C., Delgado, K. S. y Jaramillo, L. C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en instructores del Sena Regional Norte de Santander CEDRUM bajo la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo*. [Trabajo de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13564>
- Ibáñez, N. (2002). Las Emociones en el Aula. *Estudios pedagógicos*, (28), 31-45. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052002000100002>
- Ivoox. (s.f). *Ivoox*. <https://www.ivoox.com/>
- Jadue, G. (2002). Factores psicológicos que predisponen al bajo rendimiento, al fracaso y a la deserción escolar. *Estudios Pedagógicos*, (28), 193 – 204. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052002000100012>
- Martínez, M., Retana, B.L. y Sánchez, R. (2009). Identificación de las Estrategias de Regulación Emocional del Miedo en Adultos de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 49–59. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609007>
- Méndez, Tez C. C. (2023). PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN INTELIGENCIA EMOCIONAL.
- Miller, J. V. & Grisdale, G. A. (1975). Guidance program evaluation: What’s out there? *Measurement and Evaluation in Guidance*, 8(3), 145-152. <https://doi.org/10.1080/00256307.1975.12022683>
- Moreno, M. P. (2021). La simbólica del mal en Ensayo sobre la ceguera, de José Saramago: la mancha, el pecado y la culpa. *Escritos*, 29(63), 237–246. <https://doi.org/10.18566/escr.v29n63.a03>
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., & Carpi, A. (2006). Certezas y controversias en el estudio de la emoción. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 9(23-24), 1-25. <http://reme.uji.es/articulos/numero23/article1/article1.pdf>
- Pixton. (s.f). *Pixton*. <https://www-es.pixton.com/>
- QuestionPro (s.f). *QuestionPro*. <https://www.getapp.com.co/software/103311/questionpro>
- Ramírez, M., Peña, M.O., Vera, J.A., Valdés, A.A. y Gamboa, M.A. (2015). Victimización, clima familiar y el manejo de la culpa-vergüenza en el acoso escolar. *Summa Psicológica*, 12(2), 87–93. <https://doi.org/10.18774/448x.2015.12.249>
- Retana, B. E. y Sánchez, R. (2010). Rastreado en el pasado... formas de regular la felicidad, la tristeza, el amor, el enojo y el miedo. *Universitas Psychologica*, 9(1), 179-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712156015>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

- Ruíz, J.A. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista de Educación Inclusiva*, 9(2), 183-194. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/59>
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (s.f). *Organigrama SENA*. <https://sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx>
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] (s.f). *SENA*. <https://sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx>
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (s.f). *Valores y compromisos*. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/valores-y-compromisos-institucionales.aspx>
- SoundCloud. (s.f). *SoundCloud*. <https://soundcloud.com/sxfox>
- Valadez, I. A. y Vargas, V. V. (2018). Factores protectores en adolescentes resilientes víctimas de maltrato entre iguales [conferencia]. *I Congreso Iberoamericano de Docentes*. Algeciras, España. <http://formacionib.org/congreso/554.pdf>

Anexos

- Anexo 1.** [33. Anexo 1. Diario de campo tema el temor parte 1.docx](#)
- Anexo 2.** [34. Anexo 2. Diario de campo tema el temor parte 2.docx](#)
- Anexo 3.** [35. Anexo 3. Diario de campo tema el enojo parte 1.docx](#)
- Anexo 4.** [36. Anexo 4. Diario de campo tema el enojo, parte 2.docx](#)
- Anexo 5.** [37. Anexo 5. Diario de campo tema la culpa, parte 1.docx](#)
- Anexo 6.** [38. Anexo 6. Diario de campo tema la culpa, parte 2.docx](#)
- Anexo 7.** [39. Anexo 7. Diario de campo tema la tristeza, parte 1.docx](#)
- Anexo 8.** [40. Anexo 8. Diario de campo tema la tristeza, parte 2.docx](#)