

*Retención y permanencia de los aprendices matriculados en el programa de Tecnólogo
en Gestión del Talento Humano en el CDA Chía Cundinamarca*

MARTHA ISABEL HERNANDEZ CHAPARRO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL AULA

AGOSTO DEL 2022

¿Como fortalecer la retención y permanencia de los aprendices matriculados en el programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano en el CDA Chía Cundinamarca?

MARTHA ISABEL HERNANDEZ CHAPARRO

ASESOR

ALEXANDRA PATRICIA PEDRAZA ORTIZ

Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Pedagogía e Investigación en el Aula

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL AULA

AGOSTO DEL 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. PROBLEMA.....	4
1. Contexto Local ò municipal.....	4
2. Contexto Institucional.....	6
3. Contexto de intervención- Aprendices programa de formación Tecnólogo en Gestión del Talento Humano ficha: 2394313.....	8
4. El problema.....	9
5. Objetivos.....	15
1. Justificación.....	16
3. FUNDAMENTACIÓN.....	18
1. ESTADO DEL ARTE.....	18
2. MARCO TEORICO.....	24
3. METODOLOGÍA.....	37
1. DISEÑO.....	39
Investigación acción educativa.....	39
2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.....	43
1. ANALISIS DE LA INFORMACION.....	48
2. PLAN DE TRABAJO.....	63
3. RESULTADOS.....	75
9. CONCLUSIONES.....	85
Díaz Peralta, C. (2008). Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena. Estudios pedagógicos (Valdivia), 34(2), 65-86. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000200004	91

1. PROBLEMA

1. Contexto Local ò municipal



Figura 1. Mapa Político Municipio Chía Cundinamarca. Fuente Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

Chía en lengua chibcha traduce luna, divinidad de los Muisca. Es un municipio ubicado en el departamento de Cundinamarca, siendo uno de los municipios más cercanos a la capital de Colombia, su importancia en la historia radica en que fue cuna del reino Chibcha, pertenecía a los territorios del Zipa.

Chía tiene una población de 126.647 habitantes, se encuentra ubicado a 10 kilómetros al norte de Bogotá, limitando al norte con el municipio de Cajicá. La mayor parte de su territorio es plano y los Ríos Bogotá y Frío conforman el sistema hidrográfico de la zona.

Chía limita al sur con el Distrito Capital y con el municipio de cota: al norte con el municipio de Cajicá; al occidente con los municipios de Tabio y Tenjo y al oriente con el municipio de Sopó.

El municipio de Chía está situado a una altitud promedio de poco menos de 2600 msnm. El área urbana cuenta con un área de 17 km² y el área total del municipio es de 79 km². Chía está compuesta por nueve veredas y el área urbana. Las veredas tienen como nombre: Fagua, Tíquiza, Fonquetá, Cerca de Piedra, Bojacá, Samaria, La Balsa, Yerbabuena y Fusca. En las veredas de Cerca de Piedra y Fonquetá se encuentra ubicado un resguardo indígena.

El municipio de Chía ha experimentado en los últimos años un desarrollo urbanístico, destacándose principalmente la construcción de residencias y conjuntos residenciales para estratos medio-altos y altos e igualmente mantiene un desarrollo sostenible por el comercio, artesanías e igualmente el turismo, actividad que permite continuamente visitantes nacionales y extranjeros.

En el área educativa, las últimas administraciones se han enfocado en mejorar y ampliar la cobertura educativa desde el preescolar, básica primaria, educación media, técnica, tecnológica y Universitaria, contando así con entidades educativas públicas y privadas, la secretaria de educación y la gobernación han incrementado el número de cupos y se han inaugurado otras sedes de formación como Jardines sociales, Colegios Departamentales y privados que atienden a la población infantil y Juvenil del municipio.

De la misma forma se encuentran ubicadas entidades de formación profesional como El Sena que cuenta con una subsección campestre ubicada en la vereda Bojacá para atender la

población de los 26 municipios circunvecinos de la sabana Norte. A nivel Universitario se encuentran las Universidad de La Sabana, Universidad de Cundinamarca y la Universidad Manuela Beltrán que atienden diversas poblaciones del Distrito Capital y municipios cercanos.

2. Contexto Institucional

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

La Institución está facultada por el Estado para la inversión en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, a través de la vinculación al mercado laboral -bien sea como empleado o subempleado-, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

La entidad funciona en permanente alianza entre Gobierno, empresarios y trabajadores, desde su creación, con el firme propósito de lograr la competitividad de Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión

social, en articulación con la política nacional: Más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Actualmente se cuenta con 33 Regionales y 119 centros de formación cuyo objetivo es brindar formación integral a lo largo del territorio Nacional en los diversos programas de formación. La regional Cundinamarca cuenta con 6 centros de formación, la sede principal del Centro de Desarrollo Agroempresarial está ubicada en la población de Chía conocida como "La ciudad de la Luna". En un principio funcionó en la sede del concejo municipal y conto con tres subsedes. El centro funciona hoy en la vereda Bojacá, sector el Darién en un campus propio siendo esta una de las instalaciones más nuevas y con ambientes de atención para el sector de la industria, servicios financieros y administrativos entre otros.

La acción del Centro de Formación llega a 27 municipios del departamento de Cundinamarca, con capacidad para formar a más de 85 mil aprendices al año en los sectores de industria, agroindustria, sistemas, salud, comercio y servicios, gestión empresarial y administrativa, gestión ambiental y minería.

Municipios: Chía, Cajicá, Carmen de Carupa, Cogua, Cucunubá, Chocontá, Fúquene, Gachancipá, Guachetá, Guatavita, Lenguazaque, Machetá, Manta, Nemocón, Sesquilé, Simijaca, Sopó, Suesca, Susa, Sutatausa, Tausa, Tenjo, Tibiritá, Tocancipá, Ubaté, Villapinzón, Zipaquirá.



Figura 2. Fotografía Aérea Centro de Desarrollo Agroempresarial Chía Cundinamarca. Fuente: Memorias fotográficas Regional Cundinamarca. Alfredo Vidal, comunicaciones CDA 2017

3. Contexto de intervención- Aprendices programa de formación Tecnólogo en Gestión del Talento Humano ficha: 2394313

El centro de desarrollo agroempresarial cuenta aprendices matriculados en las jornadas mañana, tarde, noche quienes asisten en las modalidades habituales comprendidas en el horario de atención entre los días lunes a viernes, y sábados y Domingos respectivamente.

Para el presente proyecto de investigación se ha decidido trabajar con aprendices del programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano matriculados en la presente vigencia quienes, de acuerdo con las directrices emitidas por el Ministerio de Salud y las políticas institucionales regresaron a la formación presencial de igual manera el interés que me une a

este ejercicio es identificar las causas y / ó factores que ocasionan la deserción de los aprendices del programa de formación y el impacto que ello ocasiona al interior del centro de formación y de sus familias en general.

4. El problema

Para nadie es desconocido que la deserción es una condición que a nivel mundial ocasiona diversas problemáticas alrededor de la población académica, el desbordante problema de la necesidad y acceso al trabajo y por ende la afectación en el sistema educativo a todo nivel, el Sena es una entidad significativa para la población colombiana, de igual manera también se vea afectada notablemente por esta circunstancia en relación al número de aprendices que se matriculan y los que finalmente logran certificarse, actualmente por la situación de la pandemia se evidencia un decreciente ingreso de aprendices a los programas de formación y la permanencia de ellos inclusive hasta el momento de la entrada a su etapa practica siendo esta el primero de sus trabajos.

Pese a que la entidad adelanta de igual manera la formación virtual en la modalidad de cursos cortos complementarios, debe generar un cambio trascendental en el desarrollo de los procesos de formación, acciones como cambios en la estructura curricular y atención a la población académica, mejoramiento en la atención y orientación de los programas formativos y las diversas maneras de modificar el quehacer docente, frente al cambio en la mentalidad del instructor, dichas condiciones se manifiestan en las tantas dificultades a nivel de la población académica, ocasionando a la vez absentismo escolar en los programas que se ofertan a nivel general.

“El Servicio Nacional de Aprendizaje, en adelante SENA, es una entidad colombiana de carácter estatal que ofrece formación gratuita en programas técnicos, tecnológicos y complementarios para el desarrollo económico, científico y social del país. La entidad funciona, desde su creación, en permanente alianza entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el propósito de contribuir al progreso de Colombia a través de la formación para el trabajo. La formación en el SENA está orientada a preparar a las personas para desempeñar los oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores que estén o no vinculados al mundo laboral. Los programas de formación que ofrece el SENA se desarrollan en tres modalidades: presencial, virtual y a distancia. La formación presencial se ejecuta en los 117 Centros de Formación, que están ubicados a lo largo y ancho del país; la formación virtual se desarrolla en su totalidad en ambientes virtuales de aprendizaje, y la formación a distancia consiste en encuentros virtuales y presenciales organizados por el centro responsable de la ejecución de la formación. En la formación complementaria virtual, también denominada cursos cortos, se ofrecen más de 260 programas con una duración que oscila entre 40 y 60 horas. Las inscripciones a este tipo de formación están disponibles durante todo el año y la certificación se obtiene de forma gratuita al aprobar el curso. La formación se desarrolla a través del LMS (learning management system) Territorium, que, como resultado de un proceso de licitación pública, fue seleccionado desde el año 2020. En este

LMS se encuentra el material de formación, las herramientas de interacción y el acceso permanente a los contenidos y herramientas de gestión del aprendizaje (foros, evaluaciones, wikis, entre otros) “ Revista Vía Innova 8: (1): enero - diciembre 2021, pp. 7-18

Para el caso del instructor Sena, se deben tener en cuenta estos pormenores para mejorar y adaptar las medidas necesarias e implementar acciones que puedan suplir las necesidades del aprendiz quien se encuentra enfrentándose a nuevos retos del mercado laboral, lo cual le permitiría potencializar y mejorar sus habilidades socioemocionales y del desempeño profesional.

El Sena se interesa en cualificar y mejorar los programas presenciales, virtuales ó mixtos, rectificando, analizando las necesidades y recursos tecnológicos a ser empleados de manera adecuada en las diversas jornadas para atender la formación; por cada uno de los instructores, quienes a su vez deben generar estrategias y empleo de herramientas que desde conocimiento y experiencia faciliten la enseñanza a los aprendices, e igualmente tomarse el tiempo necesario para identificar lo que ellos requieren. Por esta razón es importante capacitar y actualizar a los instructores en el conocimiento, y aprendizaje al emplear otros recursos digitales, materiales y ó estrategias pedagógicas novedosas, las cuales puedan ser empleadas por los aprendices sin la presencia de su instructor en el ambiente de formación y en esta forma lograr dedicar más tiempo para efectuar seguimiento al proceso socioemocional del aprendiz.

A partir de ello surgió el interés de realizar un trabajo investigativo que permita identificar las causales que ocasionan la deserción de los aprendices, e igualmente diseñar

una propuesta que permita retenerlos desde el quehacer docente tomando como referente la figura de autoridad que él representa al interior del aula, la cual no solamente esta direccionada a impartir conocimientos sino que desde su sentido Humanista e integral fortalezca las capacidades y habilidades del aprendiz, orientadas en mejorar sus condiciones personales, familiares y para la sociedad en general como un ciudadano responsable y consciente del rol que desempeña en el mundo del trabajo.

FACTORES QUE CONSTITUYEN LA DESERCIÓN EN EL CDA CHIA CUNDINAMARCA

El centro de Desarrollo Agroempresarial dentro de las políticas y estrategias académicas considera la deserción de los programas de formación a nivel de la sede principal y las 27 subsedes que se atiende con los diversos programas de formación, como una situación que preocupa a la administración en general a las directivas de los centros de formación. Nos interesa identificar cuáles son las causas ó factores que ocasionan la deserción y retiro de nuestros aprendices de los programas de formación e igualmente cual es el papel que asume el instructor para que este hecho no se convierta en una situación que desmotive los procesos de atención y aprendizaje en nuestros aprendices.

A continuación, se describen algunas de las circunstancias que se dan entre los actores objeto del presente ejercicio las cuales puedo referir:

- El nivel económico de los aprendices tiene una alta incidencia
- La tipología y disfuncionalidad de sus familias
- Algunos estudiantes viven solos y trabajan para solventar sus gastos personales

- El desplazamiento de los municipios circunvecinos en donde no se ofertan algunos programas y ellos deben asistir al centro principal, muchos no cuentan con recursos para cancelar más de 4 rutas de transporte, viven en veredas muy aisladas.
- Condiciones de ausencia y normas y figuras de autoridad
- Procesos de selección inadecuados.
- La adquisición de ciertos elementos para la formación, entre ellas el uniforme.

La deserción académica se relaciona en muchos sentidos con la calidad de la educación ya que esta implica varios elementos como:

- El personal que labora en la institución debe tener vocación para dar a demostrar que de verdad es su profesión y dedicarse a ella, establecer un vínculo de comunicación asertiva con los aprendices.
- El instructor juega un papel muy importante en este ámbito debido que debe motivar e impulsar al alumno a aprender y a seguir con sus estudios, así como también el instructor debe cumplir con todas las expectativas deseada por el aprendiz.
- La institución también forma parte de la que es la calidad de la educación, sus instalaciones, el mobiliario con el que cuenta, el material disponible y muchos otros factores. Equipos de cómputo disponibles y actualizados.
- El manejo de los contenidos o Diseños curriculares de la enseñanza y que sea efectivo y facilite el aprendizaje al interior del ambiente de formación.
- Aprendices con limitaciones físicas o motoras a quienes no los podemos descalificar o estigmatizar, por sus condiciones.

**Tomado de Grupo de instructores, equipo de trabajo Programa Talento Humano – Recursos Humanos, reuniones seguimiento y ejecución a la formación. SENA CDA Chía Cundinamarca. Diciembre 2021*

A partir de lo anteriormente descrito, se consideraría pertinente encauzar el proceso de investigación tomando como punto de partida las condiciones del individuo en los aspectos psicológicos ó de su conducta, la intervención ó relación con el otro y la incidencia de esos factores en la toma de decisiones para retirarse del ambiente de formación, de acuerdo a los modelos teóricos de la Psicología, la interacción y la sociológica; el proceso se puede enfocar aplicando tres orientaciones teóricas fundamentales: la interaccionista, la psicológica y sociológica, se puede enmarcar esta investigación respecto al fenómeno de la desertión, principalmente en lo relacionado a los enfoques teóricos de análisis Interaccionista planteado por Tinto (1975), Bean y Austin, el Psicológico planteado de igual manera por Bean y Eaton y el Sociológico planteado por Spady adicionalmente, todo lo que se pueda consultar en materia de desertión, retención y permanencia al interior del SENA.

Teniendo en cuenta los aspectos descritos anteriormente, se observa que es el tema de la situación problemática **¿Como fortalecer la retención y permanencia de los aprendices matriculados en el programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano en el CDA Chía Cundinamarca ?** para iniciar la investigación con la intención de mejorar la motivación y la participación de los aprendices, en los distintos programas en los cuales hacen parte durante las distintas jornadas académicas propuestas desde la coordinación del centro. Se debe formar en los aprendices actitudes autónomas para el desarrollo de las actividades propuestas por su instructor.

Por lo anterior, la pregunta de investigación es **¿Como fortalecer la retención y permanencia de los aprendices matriculados en el programa del Tecnólogo en Gestión de Talento Humano en el CDA Chía Cundinamarca ?**

5. Objetivos

Objetivo general:

1. Diseñar una propuesta de retención estudiantil en el aula, dirigida a los aprendices matriculados y participes en el programa Tecnólogo en gestión del Talento Humano del centro de Desarrollo Agroempresarial en Chía Cundinamarca.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los factores que generan u ocasionan vulnerabilidad para la deserción, en los aprendices del programa tecnólogo en Gestión del Talento Humano en el CDA Chía Cundinamarca.
2. Diseñar una estrategia pedagógica desde el quehacer docente, que favorezca la vinculación del aprendiz con su proceso de formación.

1. Justificación

Esta investigación se tiene como punto de partida identificar las situaciones de los aprendices matriculados en el programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano del Centro de Desarrollo Agro Empresarial porque los convierte en vulnerables, en el caso de la deserción y las acciones que al respecto podrían considerar los instructores quienes a diario se preocupan por la orientación del proceso formativo.

En el desarrollo de las actividades presenciales y la ejecución de la formación al interior del centro, llama la atención plantear estrategias, metodologías y herramientas que permitan fortalecer los procesos formación, participación, retención y permanencia de tal manera que se mitiguen las reiteradas deserciones por parte de los aprendices. De igual forma, trabajar con la comunidad educativa quienes son un apoyo fundamental para el buen desarrollo de las actividades de formación.

Esta propuesta pretende brindar tanto a instructores, aprendices alternativas para trabajar por el mejoramiento en la calidad de la educación de los aprendices e igualmente la motivación para concluir los programas en los cuales ellos se matriculan, con la finalidad de que finalmente se vinculen al mercado laboral mejorando así su calidad de vida y la de sus familias.

3. FUNDAMENTACIÓN

1. ESTADO DEL ARTE

Para los antecedentes relacionados con la investigación, se hizo una breve revisión de los trabajos de grado de diferentes instituciones de Educación Superior afines del tema de atención y concentración a trabajar desde la educación.

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
Título: FACTORES QUE INCIDEN EN LA DESERCIÓN DE LOS APRENDICES DEL CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS CGTS, SENA REGIONAL VALLE. UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Autores: NORMA LUCÍA JIMÉNEZ BENAVIDES - GIOVANNA ESNITH OVIEDO SABOGAL
Año: 2019
Resumen
<p>Este trabajo presenta los factores que inciden en la deserción de aprendices del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios del SENA, Regional Valle de los programas de la red administrativa y financiera. La Metodología de la Investigación es de carácter mixto, de enfoque cuantitativo y un enfoque cualitativo, meramente descriptiva, se utilizó como instrumento una encuesta y la muestra estuvo constituida por 40 aprendices desertores en el período 2018. En ese mismo sentido, se consideró apropiado formular un modelo de regresión lineal Anova, para ayudar a entender las variables más significativas que inciden en el fenómeno de la deserción en aprendices. Los resultados obtenidos indican que las variables que mejor explican la deserción son las razones de su entorno familiar y su situación socioeconómica.</p> <p>Palabras clave: deserción, modelo Anova, abandono, Motivos de Deserción</p>
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION - PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACION CON ENFASIS EN GESTION Y EVALUACION
Título: FACTORES DE DESERCIÓN DEL CENTRO METALMECÁNICO DEL SENA DISTRITO CAPITAL.
Autores: OSCAR JAVIER CARDENAS MUÑOZ
Año: 2018
Resumen:

La Deserción estudiantil es uno de los fenómenos que inciden, de forma directa sobre la Educación que es un factor determinante para el desarrollo de los ciudadanos y, por ende, para el incremento en la calidad de vida de la población, lo cual es un aspecto relevante que debiera generar atención más directa, principalmente en países en desarrollo como Colombia donde la educación en términos políticos siempre ha estado en los primeros lugares de atención.

Por lo tanto, la siguiente investigación aborda este fenómeno de la Deserción en el Centro Metalmecánico del SENA de la Regional Distrito Capital donde se imparte formación en los niveles técnicos y tecnológicos y en el cual se presenta un índice de deserción del 45% para los años 2015 y 2016, aspecto que reviste una relevancia dado el alto porcentaje en comparación al estimativo nacional del 30% según el SPADIES.

El proceso se desarrolla a través del análisis desde tres orientaciones teóricas fundamentales: la interaccionista, la psicológica y la sociológica, a través de la aplicación de instrumentos de recolección de información desde una metodología de enfoque mixto y con la directriz de investigación de tipo descriptivo dando un alcance directo sobre un grupo de desertores para los años en mención.

El presente estudio se encuentra enmarcado en las investigaciones al respecto del fenómeno de la deserción, principalmente en lo relacionado a los enfoques teóricos de análisis Interaccionista planteado por Tinto, Bean y Austin, Psicológico planteado de igual manera por Bean y Eaton y Sociológico planteado por Spady. Adicionalmente, todo lo que en materia de deserción, retención y persistencia existe al interior del SENA.

VI CLABES. REVISIÓN DE ESTUDIOS SOBRE DESERCIÓN ESTUDIANTIL EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN LATINOAMERICA BAJO LA PERSPECTIVA DE PIERRE BOURDIEU

Línea Temática (Línea 1: Factores asociados al abandono. Tipos y perfiles de abandono)

Autor: PATRICIA CARVAJAL OLAYA

Año: 2016

Resumen: Resumen. En los últimos 5 años se han incluido en el repositorio del PROYECTO ALFA-GUIA1, un importante número de investigaciones que dan cuenta de las posibles causas de deserción tanto en Latinoamérica como en algunos países europeos. Se ha considerado de suma importancia efectuar una revisión detallada de 120 de estos trabajos de investigación para hacer una clasificación de los mismos de acuerdo con la problemática que los circunscribe, en términos de sus preguntas motivadoras, la manera como construyeron su objeto de investigación, sus referentes teóricos, sus metodologías, sus autores, sus hallazgos importantes, sus conclusiones, sus puntos de intersección. A partir de dicho examen minucioso se ha logrado establecer factores comunes entre los países con respecto a las variables mencionadas, e

igualmente lo que se percibe como faltante dentro del alcance de los estudios al haber prescindido de los conceptos del estructuralismo genético, habitus y campos como una nueva forma de construcción de los objetos de estudio en ciencias sociales desde la perspectiva del sociólogo Pierre Bourdieu. De esta manera se hace un llamado a tener en cuenta estos constructos teóricos a fin de desarrollar nuevas visiones y conceptualizaciones que describan las características de la problemática de la deserción en la educación superior por estar inmersa dentro de la educación que es en sí un hecho social.

Descriptores o Palabras Clave: Estructuralismo Genético, habitus, campos, capital e intereses en juego

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FACULTAD DE EDUCACIÓN PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA - DISTANCIA
Título: FACTORES ASOCIADOS A LA DESERCIÓN EN LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA VIRTUAL DEL SENA EN EL CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA AGROPECUARIA, MOSQUERA CUNDINAMARCA
Autores: SOLEY JACKELINE CAJIGAS HOYOS
Año: 2015
Resumen: El presente trabajo investigativo se enfoca en el análisis de las causas de la deserción estudiantil en los programas de formación virtual en el Centro de Biotecnología Agropecuaria, SENA (Mosquera, Cundinamarca), para identificar los factores asociados desde los puntos de vista pedagógico, sociológico e institucional. De acuerdo con los resultados obtenidos se encontró que la tendencia a la deserción en la formación complementaria virtual (cursos cortos), es mucho más elevada que la deserción de los aprendices, en la formación titulada presencial (nivel operativo, técnico y tecnólogo). A partir de la información suministrada por la muestra de Instructores y Aprendices, se hace necesario diseñar estrategias y mecanismos eficientes, para disminuir en gran medida la deserción de los programas que ofrece la Entidad, especialmente en la Formación Complementaria virtual. A partir de esto, se proponen planes de mejoramiento a ser tenidos en cuenta por la institución, por los instructores y por los aprendices.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICO DE MONTERREY EGE - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON ACENTUACIÓN EN PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE
Título: ESTUDIO SOBRE LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL DE LOS APRENDICES DE LA FORMACIÓN TECNÓLOGO EN GESTIÓN HOTELERA, PERTENECIENTE AL PROGRAMA DE AMPLIACIÓN DE COBERTURA EN CONVENIO ENTRE TECNAR Y

SENA REGIONAL BOLÍVAR, DE ACUERDO A LOS ENFOQUES DE DONOSO Y SCHIEFELBEIN

Autores: José Tobías Chisco Ruiz

Año: 2015

Resumen: El objetivo del presente estudio fue describir las causas de la deserción estudiantil de los aprendices de la formación Tecnólogo en Gestión Hotelera, perteneciente al programa de ampliación de cobertura en convenio entre TECNAR y SENA Regional Bolívar, para lo cual se hizo un diagnóstico dentro del método cuantitativo, en una población de 30 aprendices ubicados en la ciudad de Cartagena de Indias, entrevista al coordinador académico y observación al instructor técnico. De los siete aprendices que desertaron del programa de formación cinco de ellos; es decir el 17%, respondieron que la causal 07 problemas económicos y los dos restantes que representan un 6% de la población de estudio respondieron que la causal 02, dedicación a otros estudios o actividades, fue la razón de su deserción. También se obtuvo que el 83% del grupo poblacional de estudio son aprendices de estratos 1 y 2; siendo estos últimos los de menor participación, ello ratifica que el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” sigue siendo la principal opción de formación para todos los colombianos, de los eslabones más bajos de la cadena socioeconómica del país. Por otra parte, se encontró que el mayor número de desertados correspondió aquellos estudiantes que tenían tres hermanos; razón por la cual esta tendencia se ajusta a la hipótesis planteada, que en la medida que las familias sean más numerosas, más probabilidades tendrán los hijos de desertar de la formación académica para contribuir económicamente con los ingresos familiares. Finalmente, este trabajo servirá de apoyo para todas las personas interesadas en el tema de la deserción estudiantil, para que obtengan información valiosa que le permita dar respuesta a los interrogantes fijados desde el SENA, identificando las causas del abandono y ofreciendo modelos de acompañamiento y asesoría que lo disminuyeran.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Título: LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL EN LA FORMACIÓN TITULADA DEL SENA EN EL PERIODO 2012- 2014

Autores: MARIA TERESA VALVERDE RIVERA

Año: 2015

Resumen: De acuerdo con la Política de Investigación del SENA (2013) la formación Técnica Profesional y Tecnológica (TyT) en Colombia cubre una porción de población importante de jóvenes y es fundamental para el desarrollo del país. Es a través del conocimiento y trabajo de técnicos y tecnólogos que aumenta la productividad de las empresas y la competitividad del país. Según la OECD (2012) en Colombia se requiere mayor población con formación para el trabajo técnico y tecnológico que formación universitaria, siendo que existe un exceso de oferta de profesionales universitarios relativo a la escasa mano de obra calificada técnica y tecnológica. Es conocido que una de las razones que pueden generar esta falta de personal formado a nivel técnico

y tecnológico son las altas tasas de deserción que se presentan en los programas de formación del SENA a nivel nacional.

A pesar de lo evidente del problema, no se encuentran estudios recientes que analicen a profundidad este fenómeno que se presenta en los programas del SENA. Sin embargo, el Ministerio de Educación desarrolló en 2010 la Encuesta Nacional de Deserción Escolar donde se pueden identificar causas generalizadas por región de por qué los estudiantes desertan de su ciclo académico. Aunque esta encuesta no incluye formación profesional, se puede ver que las condiciones socioeconómicas de la población escolarizada pública son similares a las de la población que afecta el SENA. Por tanto, se plantea como hipótesis de trabajo que las causas de deserción entre el SENA y la Escuela son similares.

El presente trabajo pretende hacer una aproximación descriptiva para reconocer cuales son las razones que enuncian tanto directores de Centros de Formación, aprendices desertados y expertos en el tema, y de esta manera poder compararlos con las razones de la deserción escolar expuestas por el Ministerio de Educación. La técnica que se pretende usar es entrevistas a profundidad utilizando protocolos de investigación cualitativa probados para este tipo de estudios. Por otra parte, para controlar el error el estudio se acotará a dos regiones en las que hace presencia el SENA y de las cuales se tienen resultados de la mencionada encuesta.

Luego de realizar esta búsqueda bibliográfica, a partir de la cual se tiene información detallada en cuanto a las características, factores y / ó aspectos que ocasionan la deserción de los estudiantes, en las instituciones educativas se debe generar conciencia en la labor que se tiene como instructor en relación a las modalidades de formación y el alcance de las metas propuestas en cada uno de los planes **ó** programas académicos, especialmente en el de Tecnólogo en Gestión del Talento Humano, ya que para el centro de formación y para el mercado laboral es indispensable contar con personal cualificado.

Los procesos de enseñanza y adquisición de conocimientos de los aprendices relacionan a su vez, las maneras o formas de aprender y de enseñar de parte de su instructor; el éxito ó el fracaso puede radicar en las condiciones en donde tanto, el aprendiz como el instructor presentan diversas problemáticas, ya sea por el desconocimiento y manejo de las diferentes

herramientas técnico-pedagógicas que permitan desarrollar adecuadamente los programas de formación al interior del aula.

Por esta razón es que, se hace importar las diferentes estrategias y empleo de recursos educativos adecuados y la importancia que ello representa al interior del ambiente formativo mejorando así la forma y el contenido de la información para elevar los niveles de atención y concentración de algunos aprendices que presentan dificultades, en su rendimiento académico e interacción con sus pares, es quizá así que se debe ir buscando que estas nuevas estrategias metodológicas para la enseñanza/aprendizaje, sean acordes a las necesidades existentes entre los aprendices e igualmente ayuden a los instructores a fortalecer los procesos de formación e instrucción al interior del ambiente de formación y en lo posible a disminuir la tasa de deserciones en el centro.

2. MARCO TEORICO

La educación es un derecho fundamental a la cual legítimamente se puede acceder como individuos y miembros de la sociedad, esta se caracteriza por ser una unidad primordial en el desarrollo humano y esencialmente para que los países logren alcanzar el nivel de desarrollo más alto. Cuando la educación es destruida, principalmente, por la deserción académica entonces se inician conflictos sociales. Si bien existen muchos factores que ocasionan la deserción, el más sobresaliente es el abandono de las aulas de formación, Esto en el corto plazo es para que los aprendices entiendan que esta es una acción en donde ellos deciden desertar probablemente porque tienen problemas económicos; y consideran, que en algún momento esto puede ser cierto, algunas veces surgen las ofertas de trabajo que les complementa más que continuar estudiando, las situaciones pueden ser cambiantes ya que se desconoce qué sucederá en el futuro venidero.

En el largo plazo esos aprendices que abandonan sus estudios enfrentan problemas para integrarse a un mercado de trabajo calificado y conseguir un ingreso más remunerado, a su vez, son menos productivos y finalmente generan un costo social que puede ser reflejado en bajo crecimiento económico, condiciones de pobreza o en el peor de los casos desigualdades de los ingresos.

Una vez que se conoce la amplitud de la deserción académica a nivel de las entidades de formación, para el caso en el SENA, ésta permite estudiar en el nivel de dimensión en el que se encuentra, lo que ayuda a diseñar estrategias que faciliten retener a las y los aprendices hasta terminar sus procesos de formación.

LA DESERCIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El hecho de que exista el problema de deserción académica conlleva a que los individuos detengan la posibilidad de continuar con sus estudios y a su vez dejar de incrementar su nivel de bienestar, medido como nivel de ingreso, y al mismo tiempo, incrementar el bienestar social. Es importante mencionar que la deserción académica es un problema que no sólo conlleva a una cuestión individual sino social, es decir, debe haber una participación conjunta entre las entidades de formación, llámese escuela, centros de formación, padres de familia, aprendices y gobierno en relación a las políticas que se tengan establecidas para minimizar este problema.

CONCEPTO DE DESERCIÓN

“El abandono de parte de los educandos y educadores si nos referimos a las instituciones educativas, no sólo de las aulas donde se adquieren conocimientos, sino también el abandono de sus sueños y perspectivas de una vida futura provechosa y responsable que los llevaría a invalidar su futuro, el cual no es mañana sino hoy. “ Del Castillo (2012:14)

La palabra deserción significa desertar o abandonar; por tanto, al añadir el término escolar a esta palabra, estamos hablando del abandono escolar del alumnado, que se trata de una decisión personal causada por diversos factores. En esta misma línea, Paroma y Correa (2012) consideran la deserción escolar como una opción del estudiante (intrasujeto), en la que influyen positiva o negativamente circunstancias internas y externas, diferenciándola

de este modo de la mortalidad estudiantil (extrasujeto). En contraposición, Moreno Bernal (2013) contempla la posibilidad de que no siempre la deserción es una situación desarrollada a raíz de la decisión de una persona, sino que, en ocasiones, es causante del papel ejercido por las instituciones, que impiden a la población el acceso a la educación, situación común en países en vías de desarrollo. Para Ortega et al. (2016), el abandono y suspensión de los estudios escolares posteriores se deben a causas familiares, económicas, desmotivación y falta de credibilidad en la escuela, así como falta de centros de estudios superiores en la misma zona.

Según González (2005), la deserción tiene consecuencias sociales en términos de las expectativas de los estudiantes y sus familias; emocionales por la disonancia entre las aspiraciones de los jóvenes y sus logros y, también, importantes consecuencias económicas tanto para las personas como para el sistema en su conjunto. Adicionalmente, quienes no concluyen sus estudios se encuentran en una situación de empleo desfavorable respecto a quienes terminan. Algunos estudios estiman una diferencia en más de un 45% en los salarios a favor de quienes terminan sus estudios universitarios, respecto de quienes no lo hacen.

Definición teórica y práctica de la deserción. Tinto (1982) define deserción como una situación a la que se enfrenta un estudiante cuando aspira y no logra concluir su proyecto educativo. Luego, es posible considerar como desertor a aquel individuo que siendo estudiante de una institución de educación superior no presenta actividad académica durante tres semestres académicos consecutivos. En algunas investigaciones, a este comportamiento se le denomina 'primera deserción' (first drop-out), ya que no se puede determinar si pasado este periodo de tiempo el individuo retomará o no sus estudios o si

decidirá iniciar otro programa académico (Tinto 1989; Cabrera et al. 1992 y 1993; Adelman 1999).

Según González (2005), se pueden diferenciar dos tipos de abandonos en los estudiantes universitarios, con respecto al tiempo (inicial, temprana y tardía) y con respecto al espacio (institucional, interna y del sistema educativo).

CAUSAS DE DESERCIÓN

El abandono del aula se da por diversos factores que influyen en que los aprendices se retiren por motivos entre los cuales se destacan:

1. Falta de recursos económicos, Problemas Familiares como la Desintegración familiar hace que los alumnos se desmotiven por sobresalir,
2. Desagrado por estudiar.
3. Embarazo en edades tempranas.
4. Debo trabajar, no me agrada estudiar.

Tomado de: **Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades SOCIOTAM El problema de la deserción escolar en la producción científica educativa. Vol. XXVI, N. 1 (2017) pp. 89-112**

MODELOS DE DESERCIÓN

Para el estudio y análisis de las condiciones que originan la deserción académica existen autores cuya investigación abordan estas situaciones fundamentando diversas concepciones frente a este problema autores como Vincent Tinto Modelos de análisis de la deserción

estudiantil. La deserción se puede explicar como el resultado de distintos vectores que afectan al estudiante. Por ello, es necesario estudiar y analizar directamente al desertor, ya que la deserción es un fenómeno inherente a la vida estudiantil que seguramente se mantendrá, por estar relacionado a procesos dinámicos de selección, rendimiento académico y de la eficiencia del sistema educativo en general. A continuación, se describen algunas teorías sobre la deserción que permiten enfocar el problema desde distintas perspectivas.

1. **Modelos psicológicos.** Estos señalan que los rasgos de la personalidad son los que diferencian a los estudiantes que terminan sus estudios regulares de aquellos que no lo logran. Fishbein y Ajzen (1975) proponen la Teoría de la Acción Razonada que analiza el comportamiento como actitudes en respuesta a objetos específicos, considerando normas subjetivas que guían el comportamiento hacia esos objetos y el control percibido sobre ese comportamiento. Estos autores señalan que la 'intención de tomar la acción' es determinada por dos factores: primero; 'actitud hacia tomar la acción', y segundo la 'norma subjetiva'. La norma subjetiva se refiere a cómo se espera que el individuo se comporte en la sociedad, la cual es determinada por una evaluación de la expectativa. En el caso de la decisión de desertar o permanecer se ve influida por: conductas previas, actitud acerca de la deserción o permanencia y normas subjetivas acerca de estas acciones. En consecuencia, según estos autores la deserción es el resultado del debilitamiento de las intenciones iniciales.

Asimismo, Ethington (1990) examinó la validez del Modelo de Elección Académica (MEA) de Eccles et al. (1984), el cual se basa en diversos marcos teórico-empíricos (toma de decisiones, motivación al logro y teorías de la atribución). Ethington (1990) introduce una teoría más general sobre las conductas de logro, y con ello concluye que el rendimiento académico previo afecta el desempeño futuro al actuar sobre el autoconcepto del estudiante, su percepción de las dificultades de estudio, sus metas, valores y expectativas de éxito. Otro modelo propuesto es el de Bean y Eaton (2001), cuyas bases fundamentales fueron los procesos psicológicos relacionados con la integración académica y social. Estos autores presentaron cuatro teorías psicológicas como línea de base del modelo:

(a) Teoría de actitud y comportamiento, la que proviene de la estructura de su modelo; (b) Teoría del comportamiento de copia, la habilidad para entrar y adaptarse a un nuevo ambiente; (c) Teoría de autoeficacia, una percepción individual capaz de tratar con tareas y situaciones específicas; (d) Teoría de atribución, donde un individuo tiene un fuerte sentido de control interno. Estos autores enfatizaron la importancia que posee la institución al disponer de servicio de enseñanza, comunidades de aprendizaje al primer año, seminarios de orientación profesional y programas de mentoring para apoyar el éxito de los estudiantes.

1. **Modelos sociológicos.** Los modelos sociológicos enfatizan respecto a la influencia en la deserción de factores externos al individuo, adicionales a los psicológicos. Spady (1970) se basó en el modelo suicida de Durkheim (1951) indicando que la deserción es el resultado de la falta de integración de los estudiantes en el entorno

de la educación superior; aduce que el medio familiar es una de las muchas fuentes que expone a los estudiantes a influencias, expectativas y demandas, las que a su vez afectan su nivel de integración social en la universidad; la congruencia normativa actúa directamente sobre el rendimiento académico, el desarrollo intelectual, el apoyo de pares y la integración social. Este autor señala que si las influencias señaladas no se producen en la dirección positiva, implica rendimiento académico insatisfactorio, bajo nivel de integración social y de satisfacción y compromiso institucional y una alta probabilidad de que el estudiante decida abandonar sus estudios. Este autor encontró seis predictores de la deserción estudiantil en college's norteamericanos: integración académica, integración social, estado socioeconómico, género, calidad de la carrera y el promedio de notas en cada semestre.

2. **Modelos económicos.** Según las investigaciones desarrolladas por Cabrera et al. (1992 y 1993), Bernal et al. (2000) y St. John et al. (2000) se pueden distinguir dos modelos: (1) Costo/Beneficio: consiste en que cuando los beneficios sociales y económicos asociados a los estudiantes son percibidos como mayores que los derivados por actividades alternas, como por ejemplo un trabajo, por lo cual el estudiante opta por permanecer en la universidad² y (2) Focalización de Subsidio: consiste en la entrega de subsidios que constituyen una forma de influir sobre la deserción. Estos subsidios están dirigidos a los grupos que presentan limitaciones reales para costear sus estudios³. Este modelo busca privilegiar el impacto efectivo de los beneficios estudiantiles por sobre la deserción, dejando de lado las

percepciones acerca de la adecuación de dichos beneficios o el grado de ajuste de éstos a los costos de los estudios (Himmel 2002)⁴.

1. **Modelo organizacional.** Este modelo de análisis sostiene que la deserción depende de las cualidades de la organización en la integración social, y más particularmente en el abandono de los estudiantes que ingresan a ella (Berger y Milem 2000; Berger 2002; Kuh 2002). En este enfoque es altamente relevante la calidad de la docencia y de la experiencia de aprender en forma activa por parte de los estudiantes en las aulas, las cuales afectan positivamente la integración social del estudiante (Braxton et al. 1997).
2. **Modelo de interacción.** Tinto (1975) explica el proceso de permanencia en la educación superior como una función del grado de ajuste entre el estudiante y la institución, adquirido a partir de las experiencias académicas y sociales (integración). Este autor expande el modelo de Spady (1970), incorporando la teoría de intercambio de Nye (1976). La base de la teoría de intercambio se encuentra en el principio de que los seres humanos evitan las conductas que implican un costo de algún tipo para ellos y buscan recompensas en las relaciones, interacciones y estados emocionales. Tinto (1975) afirma que los estudiantes actúan de acuerdo con la teoría de intercambio en la construcción de su integración social y académica, es decir, si el estudiante percibe que los beneficios de permanecer en la universidad son mayores que los costos personales, entonces el estudiante permanecerá en la institución. En el sentido contrario, si percibe que otras actividades son percibidas

como fuentes de recompensas más altas, el estudiante tenderá a desertar. Tinto (1987) sugiere que una buena integración es uno de los aspectos más importantes para la permanencia, y que esta integración depende de: las experiencias durante la permanencia en la universidad, las experiencias previas al acceso universitario y las características individuales que, por otro lado, son susceptibles a las políticas y prácticas universitarias.

Posteriormente, Tinto (1989, 1993) profundiza el análisis del modelo inicial del año 1975 y en esta oportunidad se observa que a medida que el estudiante avanza en su trayectoria académica, diversas variables contribuyen a reforzar su adaptación a la institución que seleccionó, ya que ingresa a ella con un conjunto de características que influyen sobre su experiencia, en la educación terciaria. Estas características comprenden antecedentes familiares, tales como los valores que ésta sustenta, además de sus atributos personales y de la experiencia académica preuniversitaria. Todos estos aspectos relevantes se combinan para influir sobre el compromiso inicial con la institución, así como para la consecución de su meta, que es la graduación o titulación.

1. E-learning y la deserción estudiantil. Si bien las investigaciones acerca de la deserción estudiantil en la educación a distancia no son algo nuevo, el estudio de la retención de aprendizaje electrónico es un ámbito relativamente nuevo para la investigación. Como se analizó anteriormente, los modelos existentes de permanencia o deserción se basan en investigaciones basadas en campos tradicionales de los procesos de enseñanza y aprendizaje que desarrollan los profesores y estudiantes, respectivamente. Autores como Roberts (1984), Pascarella

(1985), Sweet (1986), Powell et al. (1990) y Carr (2000) señalan que el fenómeno de la deserción estudiantil en la educación a distancia es de naturaleza multidimensional, altamente complejo y en constante evolución.

2. **Modelo de Acción Razonada:** Propuesto por Martín Fishbein e Icek Ajzen, el modelo de Acción Razonada tiene sus inicios en 1967 (Fishbein, Middlestadt & Hitchcock, 1994). Dicho modelo concibe al ser humano como un animal racional que procesa la información o la utiliza sistemáticamente, es así, como se vislumbra al sujeto como un tomador racional de decisiones, el cual se comporta en función de la valoración que realiza de los resultados de su comportamiento y de las expectativas que tiene sobre su comportamiento en relación a obtener determinados resultados (Becker et al., 1998; Kaplan et al., 1993; Latorre y Benert, 1992; Roa, s.f.). Fishbein y Ajzen (1967, citados en Fishbein et al., 1994), con el modelo de la Acción Razonada intentan integrar factores actitudinales y comportamentales para explicar las conductas saludables. Postulan que una conducta saludable es el resultado directo de la intención comportamental, es decir, de la intención del sujeto para llevar a cabo determinado comportamiento, ya que consideran que muchos de los comportamientos de los seres humanos se encuentran bajo control voluntario por lo que la mejor manera de predecir la conducta es por medio de la intención que se tenga de realizar o no dicho comportamiento. Esta intención comportamental estará en función de dos determinantes: uno de naturaleza personal (actitudes) y el otro que es reflejo de la influencia social (norma subjetiva).

RETENCION Y PERMANENCIA

Textualmente en el proceso del presente trabajo debemos reconocer aspectos relacionados con las estrategias que la entidad debe gestar para que los aprendices procuren asistir a la formación el mayor tiempo posible de ahí surge el permanecer, vivir y experimentar todos los procesos de la formación, lograr certificarse y culminar su proyecto educacional.

La retención se refiere a la capacidad institucional para mantener vinculado a un estudiante en riesgo de deserción, desde su admisión hasta su graduación (11,40-42). Por otra parte, el concepto de "persistencia" se define como la capacidad o motivación para alcanzar sus propias metas académicas (43,44).

Si bien es cierto que el término de retención se emplea en la literatura mundial, en la actualidad las instituciones tienden a denominar estas acciones como "programas de fomento de la permanencia y el éxito académico."

Por su parte, la permanencia universitaria se puede definir como el proceso que vive el estudiante, que le permite ingresar, cursar y culminar su plan de estudios en el tiempo determinado para ello, caracterizándose por un promedio ponderado adecuado, el establecimiento de relaciones sociales y afectada por los procesos formativos previos a la universidad, los de ingreso a la misma, su historia académica, su situación socioeconómica, la capacidad de adaptación, la resistencia y la tolerancia a la frustración. (Velásquez, R. 2010, 1).

En este sentido la permanencia universitaria es la perseverancia que posee el estudiante para culminar sus estudios de una manera activa con el fin de ser un profesional, es por ello que resulta necesario su investigación, la autora de este trabajo coincide con Velázquez al señalar que: la permanencia universitaria se ha convertido en los últimos años en un problema importante, ya que en diferentes espacios se empieza a mirar el fenómeno por encima de la deserción. Sin embargo, lo elaborado hasta el momento es poco y con bases investigativas poco sólidas, pues generalmente se ha mirado el fenómeno contrario, pero no incluyente". (Velázquez, 2010, 2). Por otra parte, se debe resaltar la importancia que tienen los aportes teóricos en manera educativa de los fundamentos psicológicos, pedagógicos y didácticos relacionados con la permanencia estudiantil con vistas a proseguir estudios universitarios.

VARIABLES ASOCIADAS A LA RETENCIÓN PARA MITIGAR LA DESERCIÓN:

Factor individual: Rasgos personales, aspiraciones y expectativas de los estudiantes y sus familias. Agrupa variables como la motivación, vocación, hábitos de estudio, adaptación, etc.

- **Factor académico:** Trayectoria académica previa del estudiante y su desempeño en la ESUP. Agrupa variables como carga académica, cursos aprobados, etc.

- **Factor económico:** Ingreso económico familiar y personal, formas de financiamiento de los estudios universitarios.

- **Factor institucional:** Refiere al apoyo institucional que se brinda a los estudiantes durante su formación. Agrupa variables como: acompañamiento psicológico, becas, auxilios, interacción estudiante-profesor, ambiente universitario, etc.
- **Factor cultural:** Creencias y prácticas que hacen parte del contexto cultural del estudiante y que inciden en su toma de decisiones. Agrupa las variables como: creencia y costumbres sociales, familiares, entre otras.

Dada la importancia social y política del fenómeno se han realizado diversas acciones por parte de los estados e instituciones para solucionarlo. Entre ellas se encuentra: el monitoreo sistemático de las características y desempeño de los estudiantes; la apertura de líneas específicas de financiamiento institucional y estudiantil; instalación de dispositivos de acompañamiento y habilitación para la ESUP; la promoción de la profesionalización de los equipos de apoyo a estas iniciativas. Pese a la masificación de estas acciones, existe consenso en que se carece de evidencia sistemática respecto al impacto que ellas están teniendo en la disminución del abandono y el aumento de la retención (European Commission, 2015; Van Stolk, Tiessen, Clift, & Levitt, 2007).

Por lo anterior, cobra sentido examinar los factores y variables asociadas al fenómeno de la retención y el abandono en la ESUP, así como la forma en que se ha estudiado e investigado en Latinoamérica y el Caribe.

3. METODOLOGÍA

El proyecto de investigación está sustentado bajo el enfoque cualitativo, entendido este según los autores Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

Por lo tanto, se hace necesario conocer el tipo de población a trabajar, sus especificaciones, las necesidades que presenta y por ende esto nos conduce a encontrar las alternativas ó condiciones que permitirán generar cambios en lo actitudinal, social e institucional para los niveles de deserción en los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión del Talento humano

Hernandez, Fernández y Baptista - Metodología de la investigación, McGraw Hill interamericana. México, DF, 2003 nos dice que el enfoque cualitativo también se guía por áreas o significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y

su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio.

Son muy variados y distintos las concepciones de la investigación de enfoque cualitativo, pero la característica que tienen todas en común es el compromiso con una aproximación naturalista e interpretativa de la realidad que están estudiando, pero enrutarse en este proceso según INIQUEZ (1999) implica tomar cambio de aptitud en las siguientes opciones:

1. *Cambio en sensibilidad investigadora*, que implica articularse y ponerse a tono con las siguientes dimensiones:
 1. *una sensibilidad histórica*, implica estar atento a los procesos sociales como hechos temporales y poseedores de historia.
 2. *una sensibilidad cultural*, implica que cada proceso social está enmarcado y obedece a un entorno cultural particular.
 3. *una sensibilidad sociopolítica*, implica que toda práctica social se enmarca en un contexto político concreto.
 4. *una sensibilidad contextual*, considera de vital importancia el contexto social y físico en el que se está produciendo el hecho social a estudiar.
2. *Investigación guiada teóricamente*, la investigación social debe ser guiada por la teoría ya que esta nos proporciona un conjunto de herramientas que ayudan a conceptualizar los procesos y los objetos de estudio.

3. *Participación de los implicados.* Existen variadas formas de entender la participación dependiendo del grado de compromiso de ésta y van desde la modalidad de toma de decisiones, considerada como la más directa; existe otra entendida como la vinculación en los procesos democráticos y representativos, hasta la más débil y hasta errónea de considera participación a la mera transmisión de información a las personas o grupos de interés.
4. La investigación social debe necesariamente considerar su práctica de carácter participativo en grado máximo o directo, para lo cual lo métodos cualitativos ofrecen las mejores condiciones para insertarse en la colectividad e involucrar a las poblaciones implicadas.

1. DISEÑO

Investigación acción educativa

Desde el concepto educativo enseñar o educar también significa interpretar y reconocer a las personas que integran un ambiente de formación, puede darse a lugar la educación como el arte de transmitir de conocimientos, experiencia la forma de convivir e integrarnos en el aula, de conducir a las personas y demostrarles que la educación es un factor que permite transformar la vida en muchos aspectos, como crecimiento personal, como la autorrealización del ser y alrededor de ella la posibilidad de encontrar un espacio para el desempeño profesional y humano. Ser educador requiere hoy en día un alto sentido de compromiso con la humanidad. Ser educador supone estar consciente de que una parte del destino está en nuestras manos y que este depende de lo que pensamos, valoramos,

decimos, sentimos y hacemos. Ser educador es algo más que transmitir información, muchas veces inútil y expresada sin motivación alguna. Ser educador significa dejar, en las mentes de aquellos que pasan por nuestras manos, huellas indelebles de compromiso con la sociedad, es ofrecer herramientas para que cada individuo se sienta responsable en la autogestión de un mundo social digno y en la protección del entorno ambiental, esto nos lleva a pensar que la investigación acción educativa, es «un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma». La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas, Elliott (1993).

Desde este punto, partimos con la pregunta problema, **¿Cuál sería la ruta a seguir para generar la retención de aprendices matriculados en el programas Tecnólogo en Gestión del Talento Humano del CDA en Chía Cundinamarca?** visto desde las condiciones manifiestas en cada uno de los encuentros diarios trabajados desde las diferentes dimensiones de la formación, el cual es percibido por los instructores que apoyan el proceso de los aprendices, esta situación conduce al planteamiento, el diseño de nuevas ideas y estrategias que ayuden a mejorar la retención y permanecía de los aprendices y que de esta manera ellos encuentren que el proceso de formación es importante y significativo en sus vidas.

Durante este proceso investigativo se desarrolla su estructura metódica, que implica cuatro pasos importantes: planificación, acción, observación, reflexión, cada una de las cuales es seguida de las otras y en las cuales nos llevan a corroborar, cambiar, ajustar o reformar el proceso para tener una relación más directa con la teoría y la práctica llevada hasta el momento, el cual ninguna de las dos debe estar separada de la otra.

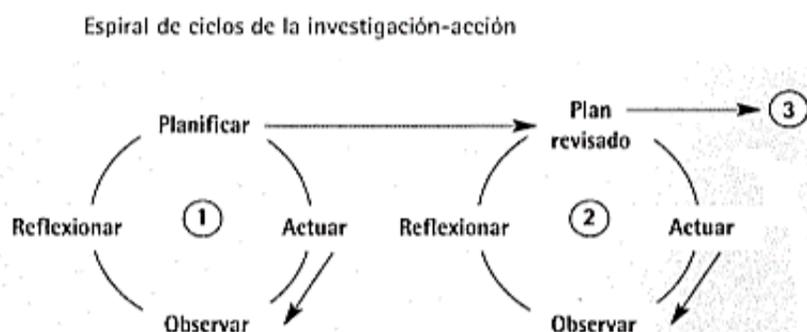


Figura 3. Espiral ciclos de la investigación Acción. Sara Bernal Escámez. Noelia Herrariz http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientacion/g_8_innovacion_educativa/g_8_2.investigacion_accion/2.3.Investigac_accion_slides.pdf

Según Kemmis y MacTaggart (1998), citados por Bausela (2004), la investigación acción se caracteriza, entre otras cuestiones, por ser un proceso que:

- Se construye desde y para la práctica.
- Pretende mejorar la práctica a través de su transformación, al mismo tiempo que procura comprenderla.
- Demanda la participación de los sujetos en la mejora de sus propias prácticas.
- Exige una actuación grupal por la que los sujetos implicados colaboran coordinadamente en todas las fases del proceso de investigación.

- Implica la realización de análisis crítico de las situaciones.
- Se configura como una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.

En la espiral de la investigación-acción, el grupo: - Desarrolla un plan de acción informada críticamente para mejorar la práctica actual. El plan debe ser flexible, de modo que permita la adaptación a efectos imprevistos. - Actúa para implementar el plan, que debe ser deliberado y controlado. - Observa la acción para recoger evidencias que permitan evaluarla. La observación debe planificarse, y llevar un diario para registrar los propósitos. El proceso de la acción y sus efectos deben observarse y controlarse individual o colectivamente. - Reflexiona sobre la acción registrada durante la observación, ayudada por la discusión entre los miembros del grupo. La reflexión del grupo puede conducir a la reconstrucción del significado de la situación social y proveer la base para una nueva planificación y continuar otro ciclo.

Cada uno de los escenarios estará acompañado del proceso de la observación, que implica la recolección y análisis de datos relacionados con el interrogante propuesto, una característica importante de este proceso, es la relación entre la teoría y la práctica, por esto debemos ofrecer actividades agradables y pertinentes de acuerdo a las capacidades habilidades, intereses e inteligencias de parte de cada aprendiz, lo cual podría posibilitar en ellos permanecer en el proceso formativo y descubrir así su propio conocimiento, e integración a su grupo de pares, a la relación existente con sus instructores y en general con todas las acciones que en marcan el proceso de la formación.

La función docente también mejorará nuestro desempeño ya que se podrá explorar otros aspectos relacionados con identificar otras capacidades, aspectos importantes que fortalecen condiciones motivacionales para el estudio y logro de sus objetivos académicos y personales en los aprendices e igualmente, ampliar y mejorar nuestros planes y rutinas diarias y de esta forma el estudiante mejora su aprendizaje sintiendo que el estudio y lo que ello implica se acomoda a sus necesidades, preferencias y gustos mientras las circunstancias así lo permitan.

2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

Los instrumentos que permitieron la recolección de dicha información son: diarios de campos, observación directa, entrevistas virtuales y/ ó aplicación de encuestas online.

Diario de campo:

El diario ha sido analizado por varios autores como un instrumento de formación, que facilita la implicación y desarrolla la introspección; y de investigación, que desarrolla la observación y la autoobservación recogiendo observaciones de diferente índole (Latorre, 1996), la función es suministrar toda la información significativa para la investigación, es decir, se recolectan comportamientos, diálogos, que presenten los protagonistas del proyecto.



Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial
2022

DIARIO DE CAMPO

Entidad:	Fecha:	Diario de Campo No:
Nombre del Docente:	Hora de Inicio:	Hora Final:
Trabajo para realizar:		
Observación	Notas	



Respetado aprendiz la información contenida en el presente documento será empleada con fines académicos objeto de investigación, por tanto, solicito su consentimiento y autorización en el uso y empleo de esta.

La siguiente encuesta tiene como fin aportar a partir de la recolección de la información e identificar las causas que propicien los niveles de deserción de aprendices del programa Gestión del talento Humano.

Autorizo Si: _____ No: _____

Aprendiz: _____ Ficha: _____

INFORMACION PERSONAL

Datos de Identificación:

2. Nombre completo

3. Tipo de Documento de Identificación

1. **Cedula**
2. **Tarjeta de Identidad**
3. **Otro**

4. Número de Documento de identificación

XXXXXX

5. Programa que cursa actualmente

6. Qué edad tiene en este momento

7. Genero

1. Hombre
2. Mujer

45

3. Otros
8. Estado civil

1. Soltero
2. Casado
3. Separado
4. Viudo
5. Unión libre ó de hecho

9. ¿Si eres mujer, el embarazo ha sido ó es un factor predominante para continuar con su formación académica en el centro de formación?

1. SI
2. NO

10. En caso de ser positivo, la institución cuenta con algún tipo de apoyo ó acción preventiva para que usted no abandone la formación, seleccione alguna de las siguientes opciones:

1. La institución permite gozar del tiempo para tomar la licencia de maternidad.
2. La institución, permite que usted pueda aplazar el programa formativo.
3. La institución contribuye en el acompañamiento de su gestación, en caso de tener un factor de riesgo para el mismo.
4. La institución cuenta con alguna alianza externa con la cual puede contar, en caso de requerir el cuidado de su hijo/a.

11. Cuál es el lugar de procedencia suya de acuerdo con la cultura, pueblo o rasgos físicos usted es ó se reconoce como:

12. Tipo de Zona en la que vive

1. Rural
2. Urbana

13. Cuál es el Estrato Socioeconómico del lugar en donde vive

14. Usted comparte gran parte de su vida con:

1. Padres
2. Madre
3. Padre
4. Abuelos
5. Solo
6. Compañera/ o e hijos

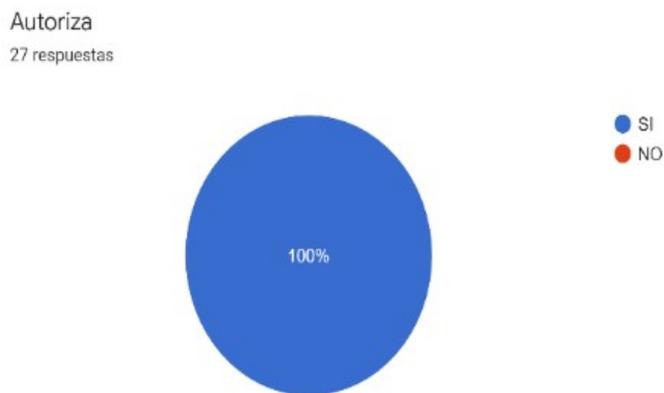
15 ¿Usted presenta algún tipo de discapacidad?

1. Discapacidad física

2. Discapacidad visual
3. Discapacidad Auditiva
4. Discapacidad Intelectual. - cognitiva
5. Sordo cieguera
6. Psicosocial
7. Múltiple
8. Ninguna
1. En la actualidad usted desarrolla alguna de estas actividades:
 1. Sin empleo
 2. Empleado
 3. Independiente
 4. Empresario o emprendedor
 5. Trabajo informal
 6. Actividades del hogar
 7. Otras Cuales
 8. ¿Cuál es el último nivel de formación en el que se ha titulado?
9. ¿Se encuentra usted estudiando en otra institución de educación superior?
 1. Si
 2. No
20. Cuando decidió ingresar al SENA cuales fueron los motivos que lo llevaron a estudiar aquí?
21. Durante su permanencia en el programa de formación que ha sido lo más importante para usted
 1. Aprender un arte para desempeñarme laboralmente
 2. Hacer nuevos amigos y compartir mientras estudio
 3. Aprovechar el tiempo
23. Actualmente para su programa de formación la entidad debería mejorar en:
 1. Mejores ambientes de aprendizaje
 2. Contar con laboratorios o escenarios simulados para practicas organizacionales
 3. Ampliar la relación externa con entidades de educación superior, para continuar el proceso de profesionalización y acceder a becas educativas.
23. Mientras usted está cursando su programa de formación cuales han sido los motivos que lo han llevado a pensar en retirase de la formación y por qué?
24. Que beneficios le ofrece el SENA durante su permanencia en el programa de formación
25. Dejo de estudiar su programa SENA por motivos económicos?
 1. Si
 1. No

1. ANALISIS DE LA INFORMACION

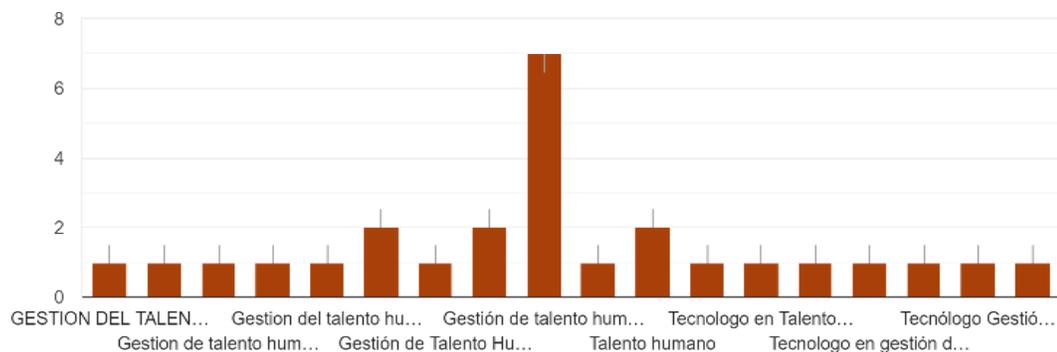
Los resultados que se presentan a continuación responden a un primer sondeo realizado con el propósito de explorar a través de un cuestionario en Google forms por las experiencias y consideraciones contempladas por los aprendices frente a la vulnerabilidad a desertar. En este cuestionario respondieron 27 aprendices de la ficha del programa Gestión de Talento Humano; de ellos, 24 aprendices se encuentran actualmente en formación y los 3 restantes se retiraron del proceso, la totalidad de la población autorizo el empleo de la información, como se observa en el primer gráfico y autorizaron manejar la información suministrada



En la gráfica anterior se observa que en su totalidad los aprendices reconocen el programa de formación y su ID que la diferencia de otros grupos.

PROGRAMA

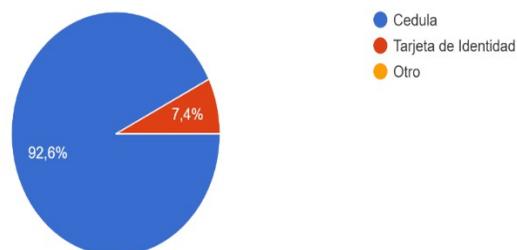
27 respuestas



Con relación a la siguiente pregunta, el 100% de los aprendices reconocen el número de caracterización del programa de formación.

2. Tipo de documento

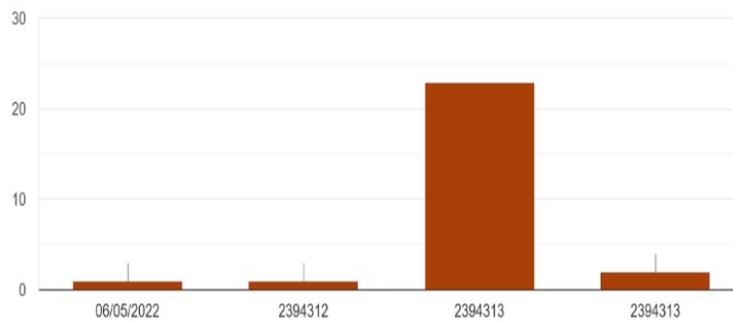
27 respuestas



Para la siguiente pregunta identificamos que el 92% poseen Cedula de ciudadanía y solo el 7:4% su tarjeta de identidad, es decir que en su mayoría son adultos y solo 2 de ellos menores de edad, observándose la heterogeneidad en el grupo.

FICHA

27 respuestas

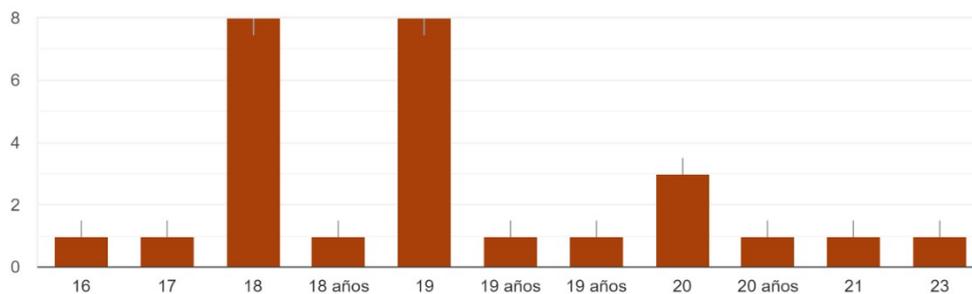


En su gran mayoría reconoció el ID del grupo en donde se encuentra matriculado

El grupo de aprendices en su gran mayoría son personas adultas y de ellos son adolescentes, lo que ocasiona en ellos un grado de cohesión general.

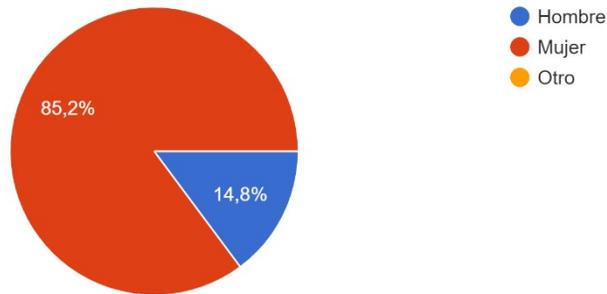
4. Edad

27 respuestas



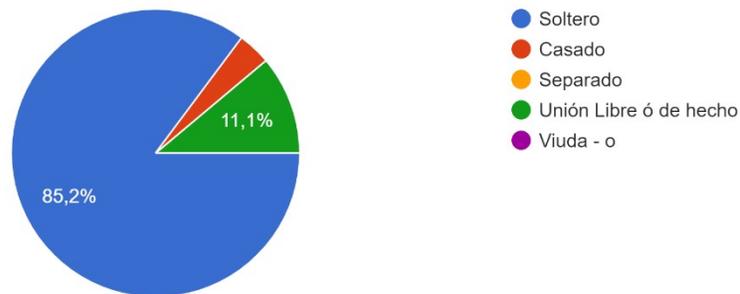
Con respecto a la pregunta 5. Género, el 85.2 % de los aprendices encuestados son mujeres y el 14.8% son hombres.

5. Genero
27 respuestas



Con respecto a la pregunta 6. Estado civil, el 85.2 % de los encuestados son solteros, el 11.1 % su estado civil es unión libre o, de hecho, y el 3.7 % son casados.

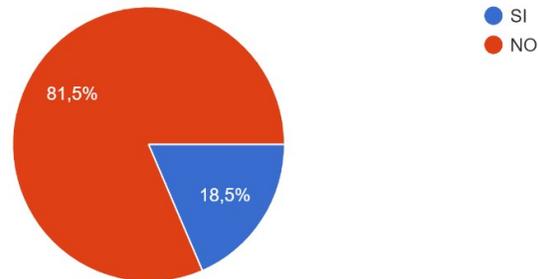
6. Estado Civil
27 respuestas



La grafica muestra que el 81.5 % de los encuestados manifiestan que el embarazo ha sido un factor predominante para continuar con su formación académica en el centro de formación, mientras que para el 18.5 % no lo es.

7. Si eres mujer, el embarazo ha sido ó es un factor predominante para continuar con su formación académica en el centro de formación?

27 respuestas



En cuanto a la pregunta en caso de estar en resultado positivo en embarazo, el 63 % de los encuestados mencionan que la institución permite que se pueda aplazar el programa formativo, el 29.6 % mencionan que la institución permite gozar del tiempo para tomar la licencia de maternidad, el 7.4% mencionan que la institución contribuye con el acompañamiento de su gestión, en caso de tener factor de riesgo.

8. En caso de ser positivo, la institución cuenta con algún tipo de apoyo ó acción preventiva para que usted no abandone la formación, seleccione alguna de las siguientes opciones:

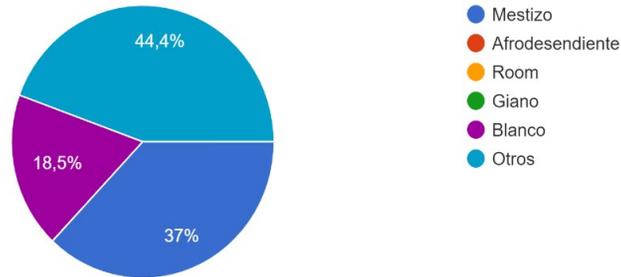
27 respuestas



La grafica muestra que el 44.4 % de los encuestados son mestizos, el 18.5 % blancos y el 44.4 % otros.

9. Cuál es su etnia de procedencia de acuerdo con la cultura, pueblo o rasgos físicos usted es ó se reconoce como:

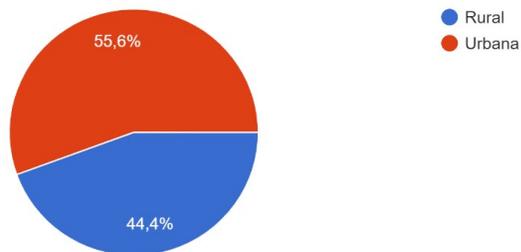
27 respuestas



La grafica muestra que el 56.6 % de los encuestados viven en zona urbana, el 44.4 % en zona rural

10. Tipo de Zona en la que vive

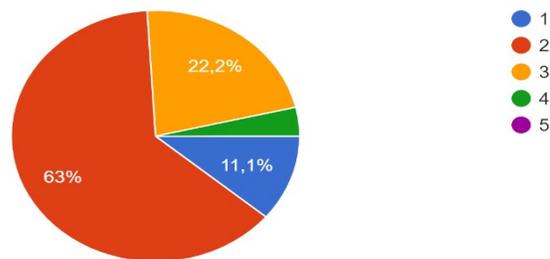
27 respuestas



La gráfica muestra que el 63 % son de estrato socioeconómico 2, el 22.2 % estrato socioeconómico 3, el 11.1 % estrato socioeconómico 1 y el 3.7 % estrato socioeconómico 4.

11. Cuál es el Estrato Socioeconómico del lugar en donde vive?

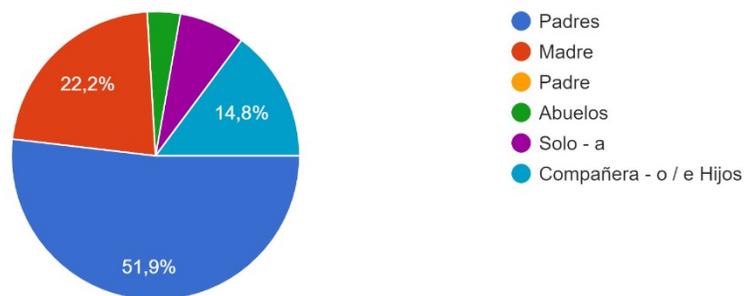
27 respuestas



La gráfica muestra que el 51.9 % de los encuestados viven con sus padres, el 22.2 % con su madre, el 14.8 % con compañera e hijos, el restante de ellos con abuelo y otros solo - a.

12. Usted comparte gran parte de su vida con:

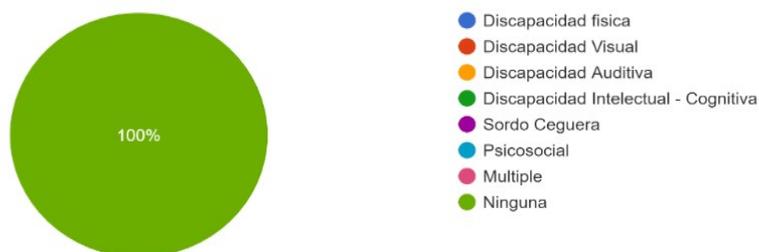
27 respuestas



Para esta pregunta presenta algún tipo de discapacidad, el 100 % de los encuestados, mencionan que ninguna.

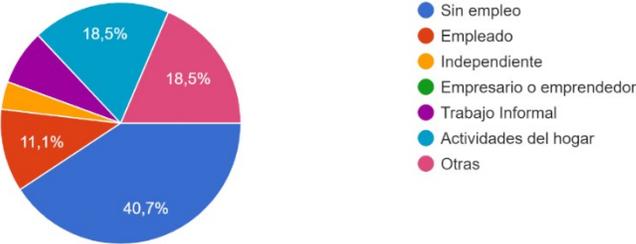
13. Usted presenta algún tipo de discapacidad?

27 respuestas



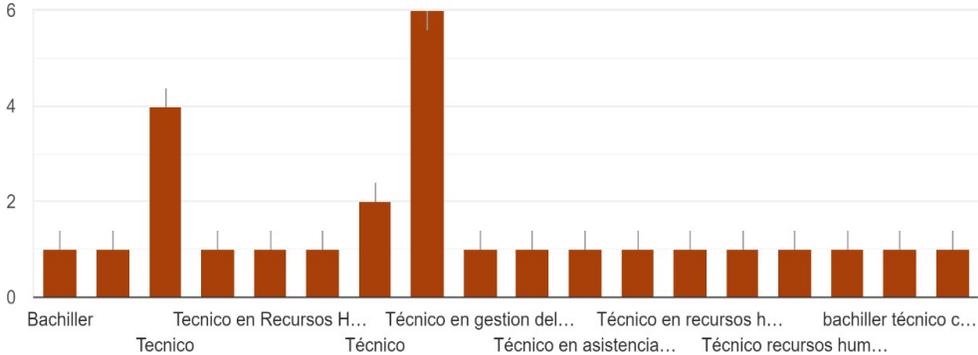
La grafica presenta que el 40,7 % de los encuestados esta sin empleo, el 18.5% realiza actividades del hogar, el 18.5 % realiza otras actividades, el 11.1 % son empleados. El 3.7% es independiente y el 7.4% desarrolla trabajo informal.

14. En la actualidad usted desarrolla alguna de estas actividades:
27 respuestas



Observamos en esta pregunta que en su gran mayoría los aprendices han alcanzado el nivel de formación técnico en asistencia administrativa y Talento Humano

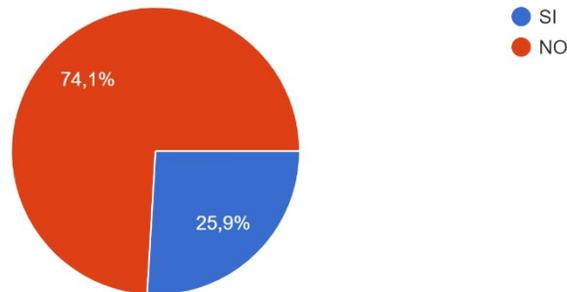
15.¿Cuál es el último nivel de formación en el que se ha titulado?
27 respuestas



El 74.1 % de los encuestados, no se encuentra estudiando en otra institución de educación superior, el 25.9 % se encuentran actualmente estudiando en otra institución de educación superior,

16. ¿Se encuentra usted estudiando en otra institución de educación superior?

27 respuestas



17. Cuando decidió ingresar al SENA cuales fueron los motivos que lo llevaron a estudiar aquí?

Conseguir un buen empleo y salir adelante

No contaba con el presupuesto para una carrera universitaria, vi muy viable el ingresar al Sena y poder adquirir más conocimientos

Terminar mi tecnólogo para desempeñar alguna labor en las empresas.

Mejorar mi estilo de vida

Seguir el tecnólogo de talento humano.

Obtener nuevos conocimientos que me permitan encontrar un empleo o homologar a la universidad

Una mejor calidad de empleo

poder superarme y tener gran conocimiento de la carrera que quiero

Superarme

terminar mi proceso de cadena de formación

Seguir adelante con mi proyecto de vida

En SENA se presentan muchas oportunidades, por ende quise estudiar, es muy bueno.

Las oportunidades que se le presentan a los estudiantes del SENA

Conseguir una mejor oferta laboral y encontrar más oportunidades

Quería estudiar el tecnólogo en gestión de talento humano, por que me llama la atención.

Quería continuar con mis estudios y reforzar mis conocimientos

Seguir formándome profesionalmente para obtener un título y poder adquirir un trabajo estable.

MAYOR OFERTA LABORAL

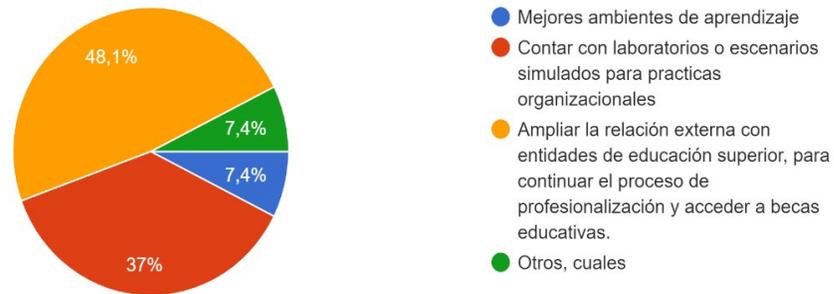
Aprendizaje y oferta laboral

Las oportunidades que ofrece

Porque quería seguir con mi proceso de formación

Avanzar educativamente, adquirir experiencia en el ámbito de talento humano
 Crecimiento personal
 Seguir con mi programa de formación
 En agosto del 2021 Por qué fue la mejor opción
 Poder superarme académicamente
 Para mejorar mi hoja de vida y mis conocimientos

18. Actualmente para su programa de formación la entidad debería mejorar en:
 27 respuestas



El 48.1 % de los encuestados mencionan que la entidad debería mejorar en ampliar la relación externa con entidades de educación superior para continuar el proceso de profesionalización y acceder a becas educativas, el 37 % menciona contar con laboratorios o escenarios simulados para prácticas organizacionales, el 7.4 % menciona que otras, y el 7.4 % contar con mejores ambientes de aprendizaje.

19. Mientras usted está cursando su programa de formación cuales han sido los motivos que lo han llevado a pensar en retirarse de la formación y por qué?

Ninguno
 Falta de recursos económicos
 No he pensado en retirarme
 N/A
 Los motivos de mi retiro fueron por algunas negligencias en un viaje
 Oportunidades de empleo
 Vivo lejos
 Transporte, económicos
 Por falta de dinero, porque es molesto de viajar todos los días

No tener el dinero para pasajes
transporte y cuestiones económicas
El transporte debido a que vivo lejos del centro de formación y se me dificulta en lo económico

No he pensado en retirarme debido a que quiero terminar el tecnólogo.

No aplica en mi caso

El estrés.

Transporte y Estrés

Dinero

FLATA DE RECURSOS ECONOMICOS PARA PAGAR LA ESTADIA,
ALIMENTACION Y MATERIALES DE APOYO

Transporte

El dinero

Vi la necesidad de retirarme ya que mi hijo no se adaptó al jardín y se enfermó, no tuve un plazo para quizá realizar un proceso de desapego y poder continuar estudiando; me recomendaron retirarme en lugar de aplazar la formación.

Ninguno

Ninguno

La parte económica

Uno de los motivos es viajar todos los días desde tan lejos

20. Que beneficios le ofrece el SENA durante su permanencia en el programa de formación

Contrato de aprendizaje

Ofertas laborales

Empleo, educación

Poder conseguir una oportunidad laboral

Trabajar mientras estudias

Patrocinio, conocimiento profundo de los temas a aprender

Me ofrece tener un trabajo estable a futuro

Apoyo de sostenimiento con empresas

apoyo de sostenimiento y contrato con una empresa

formación integral para el trabajo y esto es bueno debido a que en las empresas requieren ya personal que se desempeñe en esta área

Una buena educación, un buen ambiente donde estudiar.

La manera de profundizar mis conocimientos

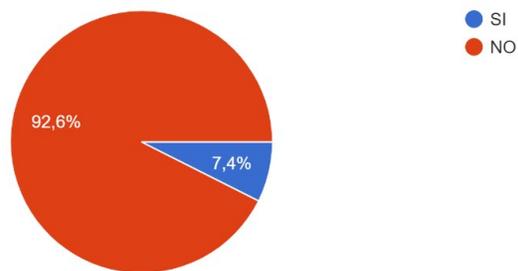
Una educación de calidad y un buen trabajo.

Educación de calidad y posibilidades de conseguir un buen trabajo
Prácticas actividades extracurriculares.
CONTRATO DE APRENDIZAJE
Oferta laboral
Contrato de aprendizaje
Un subsidio
Cómo beneficio externo, jóvenes en acción y beneficio interno los aprendizajes adquiridos durante la formación
Tener un contrato de aprendizaje
Recibir conocimiento
Nos ofrece mejores oportunidades laborales

22. ¿Si su respuesta es positiva, cual ha sido el motivo? Justifique

21. En algún momento ha interrumpido sus estudios en el SENA?

27 respuestas



N/A

No

No aplica

Si por motivos de viajes

Tendría que renunciar a mi actual empleo por horarios y tengo a cargo a mi hijo

ninguno

no aplica

Ninguna

ninguno

no ha sido positiva

Mi respuesta no ha sido positiva

No aplica en mi caso

No Aplica

NO APLICA

59

Tuve que retirarme ya que mi hijo no se adaptó al jardín y se enfermó, no tuve la posibilidad de un tiempo o un plazo para desapegarlo y que entrara nuevamente al jardín entonces preferí retirarme por mi hijo y su salud emocional y física

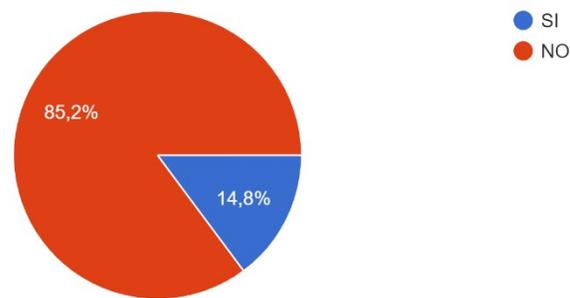
Ninguno

Ninguno

No los he interrumpido

23. En los últimos periodos académicos ha considerado retirarse del programa de formación

27 respuestas



24. ¿En caso de ser afirmativo, responda por qué?

N/A

No

No aplica

Ninguno

Por motivo de fallas

Ya me encuentro retirada

no aplica

Ninguna

problemas familiares

no es positiva

Mi respuesta no ha sido afirmativa

No aplica en mi caso

No Aplica

NO APLICA

Tuve que retirarme ya que mi hijo no se adaptó al jardín y se enfermó, no tuve la posibilidad de un tiempo o un plazo para desapegarlo y que entrara nuevamente al jardín entonces preferí retirarme por mi hijo y su salud emocional y física
No he considerado retirarme

25. Qué aspectos considera usted, ¿qué hacen falta mejorar en su proceso de formación?

Ninguno

El transporte

N/A

Hasta el momento todo me parece super bueno.

Ninguna

Poner más atención

Transporte

ninguna

ninguno

es importante integraciones con demás fichas ya que esto nos ayuda a interactuar con distintas personas ya sean con alguna discapacidad o con personas de diferentes lugares y transmitamos conocimientos

Considero que está todo bien por el momento

Me parece que todo está muy bien

Transporte ya que es muy costoso y para garantizar la llegada a la institución

Tener mejores escenarios para poder desarrollar mejor los trabajos o exposiciones.

Mejorar los escenarios de formación

Por el momento ninguno.

TRANSPORTE PARA GARANTIZAR LA PRESENCIA EN EL CENTRO DE FORMACION

El medio de transporte

Transporte y aulas múltiples

Tener más actitud a la hora de estar en las clases

En el proceso de formación todo fue de mi agrado, quizá un poco más de comprensión ya que yo quería seguir estudiando, pero no tuve otra opción que salirme

Ninguno, todo está bien

Ninguno

Organización

Yo diría que ninguno

Respecto a la deserción, los aprendices que se retiran del programa lo hacen por condiciones diferentes como consecución de trabajo, cuidado de los hijos entre otros; la institución contribuye en otorgar algunos apoyos para fomentar la permanencia dentro de la formación, ellos manifiestan estar a gusto dentro de las instalaciones e igualmente consideran que la formación es en todo sentido buena, ya que proporciona grandes aportes para su vida.

Se evidenciaron en algunos de ellos condiciones de carácter individuales y psicológicas como desmotivación, procesos de comunicación y relaciones interpersonales inadecuadas e igualmente el estrés como una condición que afecta su rendimiento académico. Así mismo manifiestan estar desinformados al respecto de los convenios o alianzas que desde el SENA se cuenta, como una oportunidad para la continuidad de sus estudios superiores.

2. PLAN DE TRABAJO

Posterior a la aplicación y resultados que arrojó la encuesta, es necesario desarrollar acciones que permitan mejorar y / o fortalecer dos aspectos del modelo Sociológico planteado por Vincent Tinto, relacionada con las variables empleadas para mejorar la retención de los aprendices y el quehacer docente en el interior del aula, en aspectos como los factores individuales del estudiante tales como; manejo de las emociones y disminuir el estrés académico, administración del tiempo.

En el aspecto del factor institucional el cual debe ampliar las alternativas relacionadas con las entidades de educación superior que permitan al aprendiz, dar continuidad con su proceso formativo para la profesionalización, con programas que tengan relación con el que están cursando; presentar casos exitosos de exalumnos del programa para socializar experiencias en relación a las funciones y desarrollo de los procesos efectuados en la gestión del Talento Humano tales como la Inducción y atención al programa de Bienestar al empleado. Para ello se plantearán un ciclo de actividades empleando técnicas como charlas y talleres para ser desarrollados en el ambiente de formación.

PRESENTACION PROGRAMAS DE FORMACION PARA CADENA DE FORMACION UNIVERSIDADES- CONVENIO SENA					
CATEGORIA	OBJETIVO	ESTRATEGIA Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
Factor Institucional	Presentar a los aprendices las alternativas, existentes en el mercado de las entidades de educación superior que cuentan con	Conversatorio / Charla Lluvia de ideas acerca de las necesidades	Ambiente de formación, tablero, Marcadores, borrador, mesas, sillas	Junio 15	Instructor – Entidad de Educación Superior, Aprendices en formación

	convenio, para su proceso de profesionalización y los beneficios que presta.	s de formación profesional en los aprendices			
Ruta del Aprendizaje					
Objetivo	Identificar la forma de percibir la información en los aprendices a cerca de las entidades de educación superior, que presentan programas de formación relacionados con su programa académico, para su profesionalización y los beneficios que ofrecen.				
Sesiones de Trabajo	Una sesión de formación				
Descripción	Esta estrategia se origina a partir de la necesidad que los aprendices plantean a la institución y la necesidad de conocer las entidades externas, que sostienen convenios con el SENA y contribuyen en su proceso de profesionalización.				
Indicaciones	El desarrollo de esta actividad se generará dentro del proceso formativo, con los aprendices matriculados en el programa con el objeto de presentar los programas y beneficios que tendrían , dentro del marco del convenio del SENA con las entidades de formación superior.				
RELATORIA CASOS EXITOSOS EGRESADOS PROGRAMA TALENTO HUMANO					
CATEGORIA	OBJETIVO	ESTRATEGIA Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
Factor Institucional	Presentar caso exitoso de exalumnos y su quehacer en el área de Gestión del Talento Humano – proceso Inducción – Reinducción	Conversatorio / Charla Lluvia de ideas acerca de la gestión del Talento Humano y los procesos que adelanta al interior de la organización, en relación con los procesos en mención	Ambiente de formación, tablero, Marcadores, borrador, mesas, sillas	Mayo 19	Instructor – Invitado Especial - Aprendices en formación. Para la presente actividad la persona encargada del proceso debe traer su agenda de actividades para desarrollarse en el ambiente con los aprendices e igualmente una actividad de retroalimentación y evaluación al proceso.
Ruta del Aprendizaje					
Objetivo	Identificar la forma de percibir y adoptar el aprendizaje significativo del aprendiz, en relación con las competencias y habilidades que debe desarrollar para el manejo del proceso de Inducción y reinducción del personal y llevarlos a la vida practica para el mundo del trabajo.				
Sesiones de	Una sesión de formación				

Trabajo					
Descripción	Esta estrategia permite evidenciar cual ha sido el aprendizaje que los aprendices perciben de parte de su instructor y como lo podrían adoptar en su vida práctica, e igualmente cual es el aporte del testimonio y experiencia de otros colegas, para fortalecer sus competencias personales y formativas				
Indicaciones	El desarrollo de esta actividad se generará dentro del proceso formativo, con los aprendices egresados del centro de formación, quienes presentaran a partir de un conversatorio como ha sido su proceso de crecimiento personal y profesional, de la misma forma hablaran de los procesos de Talento Humano que se adelantan en sus organizaciones. Para este caso se tiene previsto contactar al menos 3 egresados para participar en la actividad.				
MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL DEL ESTRÉS ACADEMICO					
CATEGORIA	OBJETIVO	ESTRATEGIA Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
Factor Individual	Reconocer las emociones en los aprendices y el manejo de las mismas, para disminuir el estrés académico	La actividad estará enfocada en el desarrollo de un conversatorio taller, ampliando el marco conceptual de la motivación y la importancia que ella ocasiona para el desarrollo de nuestras actividades académicas y personales.	Ambiente de formación, tablero, Marcadores, borrador, mesas, sillas, pelotas, hojas, marcadores, colores.	26 de Mayo	Instructor – Aprendices – Invitado Especial ARL , OPCIONAL
Ruta de la enseñanza					
Objetivo	Identificar cuáles son las emociones que más reconocen los aprendices, como son empleadas de forma individual y en relación con su equipo de trabajo e instructor y como ellas influyen en el desarrollo del estrés de una forma negativa, para su proceso de aprendizaje.				
Sesiones de Trabajo	Una sesión de formación				
Descripción	El empleo de esta estrategia permite evidenciar en los aprendices cuales son las emociones que ellos identifican, como las administran de manera personal para su bienestar e interacción con el otro, e igualmente la forma inadecuada de emplearlas que daños ocasionan en la salud mental, en la comunicación y en sus relaciones interpersonales dentro y fuera del ambiente de formación.				
Indicaciones	El desarrollo de esta actividad se generará dentro del proceso formativo, permitiendo que los aprendices identifiquen las emociones y como el deficiente control y manejo de ellas, llega a incidir en su condición de vida académica, ocasionando malestares personales y estrés, se indicara que consecuencias trae consigo el mal manejo de las emociones.				
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y HÁBITOS DE ESTUDIO - LA FELICIDAD EN EL AMBIENTE DE FORMACIÓN					

CATEGORIA	OBJETIVO	ESTRATEGIA Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
Factor individual	Administración y manejo del tiempo, adquisición de hábitos para el estudio. La felicidad en el aula como un elemento para el aprendizaje.	La actividad estará enfocada en el desarrollo de un conversatorio taller, ampliando el concepto a cerca de la administración del tiempo, para el alcance de los objetivos personales y académicos del aprendiz. E igualmente la adquisición de hábitos de estudio para fortalecer el proceso formativo. Taller sobre la felicidad en el aula, como factor predisponente para mejorar el proceso de adquisición de conocimientos, implementando la alegría para aprender y convivir.	Ambiente de formación, tablero, Marcadores, borrador, mesas, sillas, hojas, marcadores, colores.	Junio 02	Instructor – Aprendices
Ruta de la Enseñanza					
Objetivo	Fortalecer en los aprendices el empleo y la administración del tiempo, como un elemento integrador para la planeación, ejecución y evaluación e los objetivos que diariamente se deben alcanzar, en cada una de las actividades del ser humano ya sea laboral, académica y social.				
Sesiones de Trabajo	Una sesión de formación				
Descripción	El desarrollo de esta actividad contribuye en el fortalecimiento que se requiere en la administración del tiempo en los aprendices para mejorar su desempeño y alcance en la entrega oportuna de sus compromisos y evidencias académicas, dentro del proceso formativo.				
Indicaciones	Para el presente ejercicio se orientará a los aprendices en las acciones a seguir frente a la administración del tiempo, como un factor importante para el cumplimiento de nuestros compromisos personales, laborales, académicos y la vida familiar, y la incidencia negativa que esto trae a cualquier individuo.				



Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial

DIARIO DE CAMPO

Entidad: SENA – Ambiente 223 Centro de Desarrollo Agroempresarial	Fecha: 19 de Mayo de 2022	Diario de Campo No: 01
Nombre del Docente: Martha Isabel Hernandez Chaparro	Hora de Inicio: 13:00 horas	Hora Final: 17:00 Horas
Trabajo para realizar: Conversatorio Caso Exitoso Egresado Andrés Felipe Velásquez		
Observación: Grupo Tecnólogo en Gestión del Talento Humano Ficha N° 2394313	Notas	
Registro de Observación: El día de hoy se recibe un grupo con 24 aprendices, los cuales están matriculados, en el sistema académico; quienes se muestran muy receptivos con el invitado. La actividad programada es Intervención Caso exitoso, egresado del programa año 2015	Interpretación: La visita de Andrés Felipe Velásquez logra interesar a los asistentes con el relato de su historia de vida y experiencia laboral, dado que después de culminar su práctica y establecer desde ella relaciones con la red de atención a poblaciones especiales, poblaciones diferenciales; pacientes en condiciones de discapacidad y adultos mayores, lo ha llevado a ser el gerente y propietario de un programa de atención día e internado, para abuelos en condiciones vulnerables de medianas complejidades. Enfatiza que este tipo de grupos requieren de personas	

	<p>profesionales a las cuales el personalmente realiza los procesos propios en la gestión del Talento Humano como preselección, selección, vinculación e inducción entre otros, para cumplir con los estándares y normatividad de atención en pro de su cuidado y calidad de vida acorde a la satisfacción de necesidades de sus clientes “pacientes”.</p> <p>Se considera, que la actividad desarrollada de acuerdo a lo indicado para el expositor, logra motivaciones positivas y reflexión en los aprendices, permitiendo al grupo participar y expresar libremente sus sentimientos y emociones, en relación a otra área que para ellos era desconocida y donde su intervención asistencial y profesional, de igual manera les permite a futuro diseñar propuestas de atención e intervención a todo tipo de poblaciones, además la independencia económica , para no verse como empleados.</p> <p>La actividad finalizo con una retroalimentación de parte de la instructora, resaltando la importancia de contar con el conocimiento técnico y actitudinal que los conduzca al alcance de sus logros, a su desarrollo personal y profesional.</p>
--	--



Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial

DIARIO DE CAMPO

Entidad: SENA – Ambiente 223 Centro de Desarrollo Agroempresarial	Fecha: 26 de Mayo de 2022	Diario de Campo No: 02
Nombre del Docente: Martha Isabel Hernandez Chaparro	Hora de Inicio: 13:00 horas	Hora Final: 17:00 Horas
Trabajo para realizar: Taller Manejo de la inteligencia emocional - Reducción del Estrés Académico		
Observación: Grupo Tecnólogo en Gestión del Talento Humano Ficha N° 2394313	Notas	
Registro de Observación: El día de hoy se recibe un grupo con 22 aprendices de los 24 que se encuentran matriculados, en el sistema académico. La vocera del grupo informa que sus compañeros se ausentan por motivos de salud y citas médicas. La actividad programada es Taller Manejo de la Inteligencia Emocional y reducción del Estrés académico.	Interpretación: La temática trabajada con el grupo de aprendices despertó muchas emociones y manifestaciones en los participantes, fue novedoso reconocer los fundamentos a cerca de la inteligencia emocional, las 6 emociones que todos los seres humanos expresamos: Qué son, ¿para qué sirven? e igualmente como cada una de ellas, se convierte en otro tipo de manifestaciones, según sean las situaciones que a diario vivimos. Se da a conocer la relación existente con el estado de salud mental, cuando no somos capaces de manejar y administrar asertivamente las emociones, ya	

	<p>que ellas finalmente afectan el desenvolvimiento e interacción con los demás.</p> <p>Frente al Estrés se especifica que esta es una reacción del organismo de manera fisiológica, emocional ó comportamental, convertida en una amenaza para la salud, ya que no se cuenta con los recursos para afrontarlo. De igual manera se explica cuáles son las manifestaciones en nuestra salud (cuerpo, estado de ánimo y comportamiento) se siente desgaste mental, cansancio, inapetencia y falta de motivación para el alcance de los objetivos ya sea académicos ó para la vida. Se orienta una práctica para el manejo de la respiración y algunos ejercicios para el manejo de la postura, dado el tiempo de exposición que se tiene cuando se es estudiante y permanencia en un solo lugar, dentro del aula de formación.</p> <p>Para concluir, se efectúa una actividad experimental empleando unas temperas de colores, Lila- Tristeza; Rojo- Alegría; Blanco-Sueño. Fue importante observar en los aprendices las diferentes manifestaciones y emociones además de la sensibilidad para expresar sus sentimientos abiertamente durante el desarrollo de este ejercicio.</p> <p>El espacio permitió en cada aprendiz liberar, expresar y sanar interiormente, esas situaciones que, en algún momento de la vida, han ocasionado dolor, alegría y manifestar un sueño que esta por alcanzar o concluir. Fueron momentos gratificantes para el grupo y el líder de la actividad.</p>
--	---



Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial

DIARIO DE CAMPO

Entidad: SENA – Ambiente 223 Centro de Desarrollo Agroempresarial	Fecha: 02 de Junio de 2022	Diario de Campo No: 03
Nombre del Docente: Martha Isabel Hernandez Chaparro	Hora de Inicio: 13:00 horas	Hora Final: 17:00 Horas
Trabajo para realizar: Administración del tiempo y Hábitos de estudio - la felicidad en el ambiente de formación		
Observación: Grupo Tecnólogo en Gestión del Talento Humano Ficha N° 2394313	Notas	
Registro de Observación: El día de hoy se recibe un grupo con 23 aprendices. La actividad programada es: Hábitos de Estudio - La felicidad en el ambiente de formación.	Interpretación: El tema desarrollado con el grupo se enfocó en dos aspectos fundamentales al interior del aula: los Hábitos de estudio donde se pudo evidenciar que los aprendices, no planean y menos establecen un orden para el desarrollo de las actividades propias de su proceso de formación. No establecen prioridades frente a sus compromisos y el orden para realizar sus evidencias, aún sin existe formula El no	

	<p>administrar el tiempo adecuadamente ocasiona desorden hasta en su propia vida, pocas horas de sueño, malos hábitos alimenticios y por ende incumplimiento en el alcance de sus objetivos, e insatisfacción personal.</p> <p>El espacio permitió en cada aprendiz liberar, expresar y sanar interiormente, esas situaciones que, en algún momento de la vida, han ocasionado dolor, alegría y manifestar un sueño que esta por alcanzar o concluir. Fueron momentos gratificantes para el grupo y el líder de la actividad.</p>
--	---



Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial

DIARIO DE CAMPO

Entidad: SENA – Ambiente 223 Centro de Desarrollo Agroempresarial	Fecha: 15 de Junio de 2022	Diario de Campo No: 04
Nombre del Docente: Martha Isabel Hernandez Chaparro	Hora de Inicio: 13:00 horas	Hora Final: 17:00 Horas
Trabajo para realizar: Divulgación programas de Formación Politécnico Gran Colombiano con articulación SENA		
Observación: Grupo Tecnólogo en Gestión del Talento Humano Ficha N° 2394313	Notas	
Registro de Observación: El día de hoy se recibe un grupo con 21 aprendices que están matriculados. 3 de ellos manifiestan tener dificultades de familia y enfermedad, una se encuentra incapacitada. La actividad programada es: Presentación de la	Interpretación: El tema desarrollado con el grupo se enfocó en los aspectos relacionados con la presentación de los programas que hacen parte de la cadena de formación para acceder a la Universidad, gracias al convenio existente entre el SENA y el Politécnico	

<p>profesional Daisy Larrota Angel, funcionaria de la Universidad Politécnico Grancolombiano.</p>	<p>Grancolombiano desde hace aproximadamente 10 años.</p> <p>Parte del ejercicio permitió conocer e identificar los beneficios de carácter económico y de homologación de acuerdo con el plan de formación, sea de modalidad virtual ó presencial y de la importancia de dar continuidad al ciclo académico.</p> <p>El espacio permitió en cada aprendiz escuchar e interesarse por finalizar su programa de formación y en el futuro posterior a la práctica, iniciar el proceso de inscripción a alguno de los programas de acuerdo con su interés y las condiciones para cancelar la matricula.</p> <p>Se observaron condiciones de receptividad y respeto hacia la profesional encargada de la charla, quien se mostró durante la jornada muy activa y dispuesta a brindar la información necesaria, para el cumplimiento del objetivo planteado.</p>
---	---

3. RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados de la primera implementación del plan de trabajo considerando las estrategias planteadas que se asocian directamente con las categorías abordadas.

RELATORIA CASOS EXITOSOS EGRESADOS PROGRAMA TALENTO HUMANO

Para la estrategia N° 1 y de acuerdo con la observación realizada el 19 de mayo de 2022 en el ambiente de formación, posteriormente en la evaluación que los aprendices efectuaron resolviendo el cuestionario propuesto en el presente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV2WtC6bdrAjz0vqKsTiyKBt2moLN8ww3-FWvCo8vn_vIzgQ/viewform?usp=sf_link

Los aprendices concluyen que se debe aprovechar todas las oportunidades que la vida les presente, además de hacer las cosas con amor y empeño dado que a partir de ellas se puede mejorar su proyecto de vida. Les agrada la exposición del invitado, lo cual motiva en ello la lucha para el alcance de sus objetivos y el no rendirse ante ninguna adversidad.

Las experiencias o testimonios de vida fortalecen no solo el conocimiento sino la adquisición de otros aprendizajes para la vida y el mundo del trabajo, la intención de emprender sus propios negocios, el estudio permite ir definiendo y encontrando las capacidades y habilidades para la consecución de nuevas oportunidades, el aprendizaje que

brinda el programa permite ampliar el escenario de intervención en su ejercicio profesional en relación a:

1. El saber que siempre tendremos algo positivo que aportar a la sociedad
2. Aprender que los ámbitos laborales necesitan a más personas que les guste lo que hacen
3. Saber que todos los conocimientos que se adquieren por más simples que parezcan les favorecen en algún momento de la vida.

Los testimonios de vida fortalecen la capacidad de innovación y aprendizaje continuo

La experiencia del invitado dejó en evidencia que la formación del SENA le ha llevado al progreso en su vida laboral y al título recibido como Tecnólogo de Gestión de Talento Humano. Los aprendices reconocen que el conocimiento adquirido a través de este ejercicio les permite encontrar la eficiencia e importancia en su vida, respecto a estudiar y enriquecer su vida, no solo en el hoy sino para su futuro.

MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL ESTRÉS ACADEMICO

En la estrategia N° 2 se desarrolló un taller enfocado en la inteligencia emocional y el reconocimiento y manejo de las emociones, que permiten mejorar y reducir el nivel de estrés académico, los aprendices desarrollaron el cuestionario posterior al evento que se desarrolló en el ambiente de formación, en el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV2WtC6bdrAjz0vqKsTiyKBt2moLN8ww3-FWvCo8vn_vIzgQ/viewform?usp=sf_link

Las emociones siguen siendo un factor determinante e interviniente a lo largo del proceso formativo en los aprendices, continuamente se enfrentan a todo tipo de experiencias y vivencias que desde su historia de vida, en ocasiones se visualizan unas más que otras; en su gran mayoría reconocen expresión del miedo como una emoción que refleja condiciones de inhibición en las relaciones que establecen al interior del ambiente de formación, en algunos casos no son capaces de expresar sus sentimientos por temor a ser rechazados o descalificados de parte de sus compañeros e instructores para algunos casos, es decir que las capacidades de afrontamiento son muy precarias y simples para encontrar las

alternativas que permiten mejorar o cambiar de actitudes negativas a positivas, según sea el caso. Algunos se sienten temerosos al fracaso, y a la crítica de parte de sus compañeros

Una buena parte del grupo se identifica con la alegría ya que esta emoción les permite expresar lo que perciben del mundo e igualmente como ellos se sienten y son capaces de compartir y convivir en el ambiente de formación con sus compañeros e instructor, es importante reír y disfrutar de la formación, el estar alegres les otorga seguridad y estabilidad emocional.

Durante el tiempo de la pandemia, el encierro y la falta de contacto con otras personas diferentes a su familia, la pérdida de algunos seres queridos y la falta de elaboración y manejo del duelo, marco en ellos el sentimiento de tristeza y la falta de capacidades de afrontamiento y de apoyo en sí mismo y en relación con su vida, esto deja ver que es importante ser escuchado y poder expresar sus temores para liberar esos sentimientos de culpa. Coinciden en la importancia de desarrollar la resiliencia y capacidad de afrontamiento en las adversidades, para volver a empezar

Cuando se retornó a la formación presencial, el ritmo de vida cambio y les obligo a ser más exigentes y a responder a todos los compromisos necesarios en la formación, ahí nacieron algunos de los conflictos que surgen con sus compañeros. dadas las diversas formas de aprender, la manera de comunicarse y a veces la irresponsabilidad de algunos en la participación del trabajo colectivo. Dadas estas circunstancias el ambiente, en algunos momentos, se pone tenso y se reactivan las situaciones que detonan el estrés y la baja motivación para continuar, de la misma manera la manera de enseñar de cada uno de los instructores ocasiona desinterés por aprender, y mejorar su estado de salud mental, son muchas tareas que hay por cumplir a tiempo. **(Ver Anexos 1 y 2)**

**ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y HÁBITOS DE ESTUDIO –
LA FELICIDAD EN EL AMBIENTE DE FORMACIÓN**

Frente a la estrategia N° 3 se orientó un ejercicio en relación a la administración del tiempo y los hábitos de estudio, se empleó un test (**Ver anexo 3**), que permitió encontrar en los aprendices lo siguiente:

No hay establecimiento de horarios y menos rutinas para mejorar su manera de estudiar, muchos no cuentan con herramientas tecnológicas adecuadas, (celulares de alta gama, PCS ya que lo comparten en algunos casos con sus hermanos. En cuanto al lugar y espacios para estudiar expresan que algunos hacen las tareas en la cama, ya que no tienen comedor y menos estudio con buena ventilación e iluminación adecuada.

Las horas de sueño para algunos de ellos son pocas, y la alimentación no es del todo balanceada, no realizan pausas activas y manejan posturas inadecuadas también por falta de enseres ó muebles adecuados para sentirse cómodos a la hora de iniciar sus actividades o evidencias académicas. Las condiciones ambientales de acuerdo con el lugar de residencia y al numero de personas que conviven en sus espacios familiares.

Se oriento un taller relacionando la importancia en la administración del tiempo como recurso fundamental para establecer hábitos adecuados de estudio, priorización de actividades y tranquilidad y alegría para aprender. De acuerdo a los recursos empleados para mejorar los hábitos de estudio el grupo evidencia que se inclinan de acuerdo a sus intereses y prioridades en: Lectura, Comprensión, Interpretación, Empleo de recursos audiovisuales, Demostraciones, Ejercicios prácticos, Discusiones grupales, Trabajo en equipo, Enseñanza de otros, Testimonio de vida como técnicas para fortalecer su aprendizaje y desempeño individual y grupal.

En el tema de la felicidad se entregó previamente un material de Lectura, que los llevaría a informarse sobre este tema, para el desarrollo de la actividad. (**Ver anexo 4**)

Se profundiza en la experiencia de la felicidad como un componente motivacional individual que otorgue armonía y alegría en el compartir con sus colaterales e instructores, cada ser humano tiene la posibilidad de ser feliz interiorizando en su desarrollo humano 3 elementos: La vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa la cual se desarrolla si solo hemos pasado por las dos anteriores y en donde ejercemos y colocamos

en práctica todo aquello que nos llena y compensa nuestra felicidad. “la felicidad reside en cada uno de nosotros, solo depende de la interpretación que le demos” no depende de otros, cada ser humano analiza e interpreta que le brinda alegría y felicidad.

Para el grupo la felicidad significa lograr esos objetivos a los que se quiere llegar y ayudar, compartir conocimientos con personas como mis instructores y todos mis compañeros de clase, compartir como equipo, contar con la familia como el primer referente del ser humano, la manera en que se puedan comunicar más con las otras personas dejando a un lado las indiferencias y siendo un mejor grupo dentro del aula de formación.

De igual manera expresan que esta, se refleja cuando se siente a gusto con mis compañeros y maestros, cuando se da la confianza de expresarse como se es y compartir sus opiniones y vivencias, la instructora también debido a que ella enseña con cariño y lo trasmite al ambiente de formación.

Algunos aprendices refieren

Se ve representada en la forma en que hablo me siento segura y feliz hacen parte de ella las personas que me rodean dentro del aula porque siempre están sonriendo, teniendo una buena comunicación con mis compañeros e instructores teniendo en cuenta las opiniones de cada uno.

De esta manera, los aprendices reconocen y exaltan la importancia del ambiente y las relaciones interpersonales con sus compañeros como un factor importante que lleva a sentir aceptación, bienestar y motiva a mantenerse en el sistema educativo persistiendo por lograr sus objetivos de aprendizaje.

Otros señalan

Para mí se representa cuando llevamos un ambiente sano, donde se evidencia el apoyo y el respeto entre todos los que hacemos parte de la ficha, respetar las opiniones de los demás sin discusiones, mi grupo de mesa ya que con ellos he vivido experiencias enriquecedoras

Mi grupo de trabajo, puesto que son amistades de hace mucho tiempo y aún nos llevamos de la mejor manera y eso me da felicidad. En la manera en la que me sienta cómoda, que tenga un instructor que me brinde tranquilidad compañeros amables. La felicidad para mí se representa en el día a día, ya que cada día que pasa aprendo algo diferente y conozco a quienes están en mi alrededor, comparto mi felicidad con mis seres más cercanos y queridos.

Por medio de cuando realizo todas mis responsabilidades académicas y me hace sentir satisfecha a mí misma y con mi grupo de trabajo, En el aula se manifiesta en mis compañeros cuando tengo compañeros que me ayudan y me hacen sentir bien y en la profesora cuando nos hace sentir confianza. Se puede representar en la manera de compartir con mis compañeros de clase, ellos hacen parte de esta felicidad, pues no siempre sabemos de las dificultades que pasemos o pasen nuestros compañeros y que más bonito que brindarles confianza a ellos y poder compartir momentos bonitos que nos permitan olvidarnos de muchas cosas y pasar momentos agradables a veces eso es lo que necesitamos.

Lo anterior se evidencia en el cuestionario que respondieron los aprendices posteriores a la práctica pedagógica en el ambiente de formación. A través del presente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV2WtC6bdrAjz0vqKsTiyKBt2moLN8ww3-FWvCo8vn_vIzgQ/viewform?usp=sf_link

**PRESENTACION PROGRAMAS DE FORMACION PARA CADENA DE FORMACION
UNIVERSIDADES- CONVENIO SENA**

Para la ultima estrategia se estableció contacto con un profesional de la Universidad “Politécnico Gran Colombiano” quien se interesó en visitar a los aprendices y brindar la información que ellos requerían conocer. En respuesta a esta experiencia se puede consultar el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV2WtC6bdrAjz0vqKsTiyKBt2moLN8ww3-FWvCo8vn_vIzgQ/viewform?usp=sf_link

Los aprendices estuvieron al tanto de la charla de manera participativa y motivados en resolver y aclarar las dudas e inquietudes frente al reconocimiento de los diversos programas a los cuales ellos pueden acceder en cadena de formación, posterior a culminar su proceso académico en el programa Gestión del Talento Humano.

En relación a las diversas modalidades de apoyo en el aspecto económico, para el acceso a la educación superior de parte de la entidad invitada, permitió evidenciar y crear un ambiente de tranquilidad acorde a las facilidades de pago que otorga la Universidad ya sea en la modalidad virtual o presencial, según sea su interés.

Se observó al grupo en general motivados y satisfechos con las alianzas estratégicas que desde el SENA para ampliar y permitir la continuidad al ciclo de formación hasta alcanzar la profesionalización en las áreas de mayor interés para ellos. *(Ver registros fotográficos)*

APRENDIZAJES

En los aprendices:

Las actividades y su desarrollo generaron motivaciones e intereses al respecto de:

1. Fue una actividad muy significativa ya que nos integramos más como grupo y conocimos cosas que no sabíamos de nuestros compañeros, otro aspecto importante fue que la persona que realizó todas estas actividades nos ayudó a entender un poco más del sentido de la vida y que debemos luchar por nuestros sueños y metas. Me gustaría seguir recibiendo charlas de testimonios de vida.
2. Me parece que todo se desarrolló de una manera muy adecuada y ordenada, todo fue muy excelente, me gustaría seguir haciendo actividades así, nos despejan mucho y nos unimos más como grupo, que se hagan más seguidas, deberían seguir desarrollando estas actividades ya que nos ayudan para nuestra vida. Me encantó las actividades realizadas. Estas actividades fueron agradables ya que se sale de la rutina acostumbrada y se aprende cosas importantes para nuestra vida. Todas las

actividades estuvieron muy interesantes y de gran importancia, nos permitió despejar la mente y compartir un poco más con los compañeros, aprendí cosas nuevas que le aportan mucho a mi vida diaria.

3. Que me gustaron mucho, fue algo nuevo para nosotros y nos sacó de nuestra zona de confort, que se repitan; gracias por las actividades. Me parecieron muy buenas las actividades que realizamos, me dejó mucho aprendizaje. Me gustaría tener más actividades como las anteriores; me generaron mucho conocimiento y fortaleció mi manera de pensar y ver la vida. Aprendimos mucho a través de estos talleres realizados y nos quedamos con las bonitas experiencias con ellos, fue muy gratificante escuchar las historias de las otras personas, me sirvieron de ejemplo para mejorar en algunos aspectos en los que estaba fallando y no me había dado cuenta.
4. Fue una experiencia muy bonita, pudimos interactuar entre todos y conocer diferentes puntos de vista de cada uno de los compañeros y bonitas enseñanzas que quedaron por parte de quienes nos brindaron las charlas y la retroalimentación de cada tema por parte de la instructora” Extraído de:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV2WtC6bdrAjz0vqKsTiyKbt2moLN8ww3-FWvCo8vn_vIzgQ/viewform?usp=sf_link

EN EL INSTRUCTOR:

1. El ejercicio e implementación de la practica pedagógica permitió identificar y reconocer aspectos en la vida de los aprendices en relación a sus vivencias personales y de la convivencia grupal.
2. El fortalecimiento del quehacer docente con el empleo de la didáctica y pedagogía orientada en el aprendizaje y adquisición de conocimientos, en temas que fundamenten la identificación de los sentimientos y motivaciones tan importantes

para mejorar la actitud individual y grupal en los aprendices, con el fin de mejorar la convivencia, y comunicación al interior del ambiente de formación.

3. Elaborar y/ o construir material de apoyo como cajas de herramientas que conduzcan a los aprendices en la reflexión interior de sus dificultades personales y grupales, las cuales generan diferencias y conflictos que disminuyen la concentración y motivaciones por aprender y crecer al lado de sus compañeros de equipo.
4. Utilizar todos los recursos didácticos, audiovisuales, juegos de salón, dinámicas de grupo, análisis de caso, que permitan identificar los aspectos y condiciones en relación a situaciones que ocasionan cansancio, fatiga, falta de apetito, aislamiento factores predisponentes para ocasionar Estrés académico.
5. Emplear en apoyo con herramientas para programación de actividades, cuadros de GANT, cronogramas, agenda de actividades, planeador académico de manera que los aprendices establezcan un orden cronológico, en referencia a la entrega oportuna de sus evidencias de formación y en esta forma no se sientan saturados de tareas.
6. Planear otro tipo de actividades que permitan primero fortalecer todo el proceso de aprendizaje y segundo cambiar de ambiente y escenario para disminuir sus tensiones, y fortalecer las emociones como, alegría y deseo de adquirir otros conocimientos. Salidas del aula, visitas técnico-pedagógicas, reconocimiento de espacios en donde se contextualicen sus saberes con la realidad que presenta el mundo del trabajo para el desempeño en su ejercicio práctico.
7. La vivencia y testimonio de vida de los egresados del programa, permite en los aprendices aprender y crecer individualmente , ya que potencializan sus habilidades y capacidades e igualmente despiertan el interés de ser creativos e innovadores frente a la creación de proyectos o ideas de empresa, como recurso que fortalece no solo su aprendizaje, sino les permite ver que la independencia y gestión de su propio proyecto de vida de igual forma les contribuye en su desarrollo personal y calidad de vida a futuro.

8. Los aprendices se sienten a gusto en la entidad dado que esta les brinda condiciones que propician su permanencia e identidad con el programa; se sienten cómodos en las instalaciones, e igualmente con sus instructores como primeros referentes en el espacio de formación.

9. CONCLUSIONES

Una vez aplicada y analizada la encuesta resuelta por el grupo de aprendices objeto de la investigación 24 en total que se encuentran activos, de acuerdo a la información suministrada por el área de admisiones del centro, el grupo inicio con 30 aprendices en la modalidad virtual por cadena de formación desde el colegio en el mes de octubre del año anterior, hacia el mes de Diciembre se realiza deserción a 3 de ellos por su bajo rendimiento académico y ausentismo injustificado. Para el mes de enero la formación volvió a la presencialidad se inició con 27 aprendices de los cuales 3 de ellos se fueron retirando por circunstancias diversas a las cuales respondieron en la encuesta que se aplicó al grupo ya que se logró establecer contacto con ellos; se observa que la tasa de deserción en el grupo es baja ya que solo (6) que corresponde al 20% de ellos no continuaron en el programa, encontrándose que los factores que motivan a la deserción están los siguientes:

1. Las condiciones económicas son un factor determinante para el proceso formativo ya que por falta de recursos para apoyarse mientras se estudia los incita a irse del programa de formación.
2. La ausencia de rutas de transporte para su desplazamiento y el desgaste monetario en relación con la distancia desde su municipio de origen y el centro de formación.
3. Los embarazos involuntarios que motivan el retiro del programa e igualmente algunas aprendices no cuentan con el apoyo para el cuidado de sus hijos y en el caso de que algunos de ellos se enfermen y requieran de su atención constante.
4. En los aprendices más jóvenes hay una separación de sus familias y viven solos, esto ocasiona desmotivación dadas las condiciones de soledad en ellos.
5. Algunos se ven enfrentados a buscar una oportunidad de trabajo en la jornada contraria a la formación, para solventar sus gastos, y las empresas no les permiten estudiar, por ello se ven obligados a retirarse de la formación.

6. Los aprendices manifestaron presentar problemas de estrés académico, por el gran número de actividades y trabajos que deben atender e igualmente no cuentan con métodos para administrar el tiempo y para estudiar.
7. En las relaciones con sus pares se presentan conflictos por la mala comunicación y poco liderazgo entre ellos, generando así un clima tenso al interior del aula y poca motivación para estudiar.
8. De igual manera los aprendices manifestaron desconocimiento frente a las alianzas con las que cuenta el SENA con entidades de educación Superior para el acceso a la educación en cadena de formación y los beneficios existentes.
9. En relación con la propuesta de intervención pedagógica se diseñó una Estrategia con 4 actividades que se desarrollaron en el aula encaminadas a fortalecer las condiciones que mejoraran la interacción grupal, las relaciones interpersonales e igualmente propiciara un mejor sentido de pertenencia en su proceso formativo y con la institución. Las actividades desarrolladas se trabajaron en el horario de 1 a 6 de la tarde, acorde a la agenda programada desde la coordinación académica y el líder del área de Talento Humano las cuales fueron:

1. RELATORIA CASOS EXITOSOS EGRESADOS PROGRAMA TALENTO HUMANO

Para la presente actividad se ubicaron 3 egresados del programa, pero por motivos personales y laborales solo uno de ellos pudo participar y presentar su experiencia de vida la cual mantuvo atento al grupo en general, ya que la información suministrada por Felipe a cerca de los procesos que atiende el área de Talento Humano es importante para la organización y el desempeño profesional en cualquier ámbito laboral.

La experiencia de optar por conformar ideas o proyectos de empresa lo llevo a convertirse en empresario e independiente como una opción de vida, que aprovecho y valoro desde su quehacer cuando fue practicante y logro certificarse con el SENA recalcando que esta es una entidad que aparte de formarlo lo ha conducido al éxito gracias a su perseverancia y disciplina.

2. MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL ESTRÉS ACADEMICO

La actividad se centró en el desarrollo de un taller cuyo objetivo era reconocer las emociones y aprender a manejarlas para disminuir el estrés en el aula, el cual se realizó en 3 momentos:

1. Inicialmente se efectúa una presentación sobre la temática y posteriormente se aplican 2 test (anexo 1-2) los cuales fueron compartidos por los aprendices frente a ello se hizo un conversatorio y reflexión sobre las emociones básicas y secundarias e igualmente la importancia de aprender a manejarlas para la vida.

2. Se efectuó un ejercicio empleando unas temperas de color blanco, lila y rojo; cada uno trazaba una línea en su rostro empleando el color lila para recordar un momento de dolor, el color rojo para un momento de alegría o felicidad y el color blanco para enunciar un sueño, lo anterior dejo evidenciar la forma de expresar sus sentimientos ya que algunos fueron muy discretos y otros bastante sensibles al hablar de esas situaciones personales.

3. La última actividad para el cierre del taller, se entrega a cada aprendiz una mándala para colorear como una actividad de relajación y distensión acompañada de música permitiendo libertad al permanecer en sus escritorios o en el piso del salón.

Al finalizar la jornada los aprendices en general manifestaron haber aprendido de un tema que fue significativo e importante, se logró observar receptividad y sensibilidad en la expresión de sus palabras y miradas, reconociendo en ellos la capacidad de resiliencia y afrontamiento frente a muchas situaciones adversas y de dolor que han vivido en su vida y

lo que significó el tiempo de aislamiento y pérdida de algunos familiares. De acuerdo a la encuesta de evaluación fue un tema bastante importante, fuera del aprendizaje los saca de la rutina académica y debería ser algo que se implemente más a menudo, para ellos.

3. ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y HÁBITOS DE ESTUDIO – LA FELICIDAD EN EL AMBIENTE DE FORMACIÓN

La actividad dejó en evidencia que los aprendices no administran el tiempo adecuadamente ya que le dan prioridad a otras actividades que desconcentran su atención e interés de hacer las cosas, para su proceso de formación.

En igual manera ninguno aplica ó apropia técnicas y/ o herramientas que permitan fortalecer hábitos de estudio como lectura, discusiones en grupos de trabajo, consecución de documentos o ejercicios para la adquisición de conocimientos por pereza y por no contar en algunos casos con equipos de cómputo o sitios de internet para consulta, dadas las condiciones económicas de sus familias.

En los grupos de trabajo existen dificultades en la responsabilidad que a veces se centra en una sola persona y esto desconcentra el interés de aprender y ser disciplinados en cuanto deben entregar sus evidencias.

Los espacios para estudiar y concentrarse en la ejecución de sus tareas, no son los mejores debido a que no cuentan con lugares que estén apartados del ruido, no cuentan con buena ventilación o luz, manifiestan que es común hacer las tareas desde su cama y a veces “ me da sueño” dejando las actividades para después, esto ocasiona acumulación de trabajos y en el fondo siempre están atrasados.

Reconocieron que los equipos móviles son una fuente inmensa de distracción ya sea en su casa y en el ambiente de formación, lo cual les dispersa en el alcance de sus objetivos académicos.

Al respecto del tema de la felicidad en el aula el instructor entrego previamente un material para leer individualmente y luego hacer un conversatorio participativo y retroalimentar el aprendizaje y la manera de ser felices al interior del aula y para la vida, los aprendices identifican que el ser felices depende del sentido que se le dé a cada instante y al compartir con sus compañeros e instructores y en la forma como a ellos se les trate.

La actividad permitió hacer una jornada lúdico-recreativa al aire libre, donde se observó que los aprendices se integraron y estuvieron dispuestos a las orientaciones para el cumplimiento de los ejercicios propuestos por cada grupo de trabajo, evidenciando que este tipo de procesos logran en ellos mantenerse activos, motivados e interesados por aprender a controlar el tiempo, enriquecerse a partir del juego en el aprendizaje y encontrar la felicidad con una actividad diferente para el proceso de formación.

4. PRESENTACION PROGRAMAS DE FORMACION PARA CADENA DE FORMACION UNIVERSIDADES- CONVENIO SENA

Este tema fue bastante importante para todos ya que en la entidad pocas veces se hace divulgación sobre este aspecto e igualmente por parte de la invitada quien se mostró dispuesta y muy concreta en la descripción de los programas, beneficios y modalidades de formación a las cuales los aprendices pueden acceder y lograr así auto realizarse como profesionales, Se observo al grupo muy atento y participativo y dejo en evidencia que este tipo de eventos logra no solo conocer de las instituciones con las que se tiene convenio, sino despertar el interés para concluir su programa de formación e ingresar de igual manera a los programas que cuentan con cadena de formación y les permiten mejorar en su proyecto de vida..

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

1. La entidad debe promover continuas actualizaciones hacia los instructores en el manejo y destreza para el fortalecimiento de sus habilidades blandas, comunicativas, motivacionales y las capacidades para la vida, a fin de que se apliquen y desarrollen acciones conducentes a mejorar estos aspectos en su quehacer profesional y para el trabajo colaborativo con los aprendices a lo largo del proceso formativo.
2. Es importante efectuar otras alianzas estratégicas con entidades externas para el caso del servicio de transporte, dado que los aprendices en su gran mayoría provienen de municipios y veredas muy apartadas del casco urbano, ya que este podría ser un factor que les motive a quedarse y permanecer en el programa.
3. La experiencia de vincular egresados como casos exitosos logra incentivar y motivar a los actuales aprendices en la proyección y retoma de estas experiencias para reorientar su proyecto de vida, ser creativos, innovadores y constituir independencia como un modelo en la gestión de su vida.
4. Fundamentar el quehacer docente a partir de la convicción de que la educación permite fortalecer y promover las capacidades y habilidades personales en los aprendices al interior de la institución, y en la familia en donde es factible potenciar la felicidad para aprender, con el empleo de actividades que cambien la rutina al interior del ambiente de formación en el Ser para el Hacer y el Convivir, generando ambientes más sanos en pro de la salud mental de los individuos que se forman para la sociedad y el mundo del trabajo.
5. Promulgar la “Alegría de aprender “a partir del juego el empleo de la didáctica y pedagogía desde el Ser, para la consecución de la felicidad individual y colectiva.

BIBLIOGRAFIA

Ángel, W., Ramos, R., y Chimbi, L. (2021). Causas de deserción y estrategias de retención en la formación complementaria virtual del SENA. *Vía Innova*, 8(1), 7-18. <https://doi.org/10.23850/2422068X.40291>

Aguís, R.; Bolsas, A.; Hernandez, S.; Salvador, M. (2012). Programa Aulas Felices. *Psicología aplicada a la educación*.
<https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/203401/Aulas+felices+documentaci%C3%B3n.pdf/3980650d-c22a-48f8-89fc-095acd1faa1b>

Briones, G. (1985). *Métodos y Técnicas de Investigación Para Las Ciencias Sociales*. México, Trillas.

Díaz Peralta, C. (2008). Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(2), 65-86. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000200004>

Hernández, M.; Álvarez, J.; Aranda, A. (2017). El Problema de la Deserción Escolar en la Producción Científica Educativa. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, vol. XXVII, núm. 1, 2017, pp. 89-112. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Ciudad Victoria, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/654/65456040007.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Munizaga, F.; Cifuentes, M.; Beltrán, A. (2017). Variables y Factores Asociados al Fenómeno de la Retención y Abandono Estudiantil Universitario en Investigaciones de Latinoamérica y el Caribe.
<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1671/2407>

Pineda -Báez, C.; Higuera R.; Ortega N.; Quintero, J. Persistencia y graduación. Hacia un modelo de retención estudiantil para instituciones de Educación Superior. Universidad de la Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2532/125341.pdf?sequence=1>

Suárez-Montes, N. y Díaz-Subieta, L. (2015). Estrés académico, deserción y estrategias de retención de estudiantes en la educación superior. *Revista de Salud Pública*, 17(2): 300
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/52891/62033>

Selltiz, C. Jahoda, M. Deutsch, M. et al. (1965). *Métodos de Investigación en las relaciones Sociales*. Ediciones Rialp, S.A., Madrid.

Tamayo, M. (1999). *Serie Aprender a Investigar Colección ICFES, Modulo 5. Proyecto de Investigación*.

ANEXOS



**Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial**

MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL ESTRÉS

ACADEMICO 2022

EJERCICIO 1.

Para el presente ejercicio cada aprendiz debe responder lo siguiente:

Mi propia lista de Emociones: Igual que elaboramos una play-list (lista de reproducción) para escuchar tus canciones preferidas; alegres, tristes , movidas. Compón una lista de las emociones que experimentas en tu vida, de forma más habitual.

- 1.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Compara tu lista con las de Paul Ekman

Ahora prioriza cuales de ellas son mas importantes en una escala de 1 a 6 y describe la importancia de cada una de ellas en tu vida.

Socialicemos con los compañeros y tu instructor

Elaboró

Martha Isabel Hernandez Chaparro

Instructor G20

Tecnólogo en Gestión del Talento Humano – Técnico en Recursos Humanos

ANEXO 1



**Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial
MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL ESTRÉS**

ACADEMICO 2022

EJERCICIO 2

RETRATO CHINO DE TU EMOCION

Este es otro ejercicio que te permite observar y familiarizarte con tus emociones, piensa en una emoción en la cual hayas experimentado una fuerte emoción.

1. Si tu emoción fuese un animal, sería...
2. Si tu emoción fuese un color, sería...
3. Si tuviese una forma, sería...
4. Si tuviese una textura, sería....
5. Si tuviese un olor, sería ...
6. Si fuese un personaje histórico, sería...

Haz un dibujo de tu emoción dejando que sea el Lápiz el que dibuje, ha de ser él, quien guíe tu mano.

El nombre de la emoción es....

Elaboró

Martha Isabel Hernandez Chaparro

Instructor G20

Tecnólogo en Gestión del Talento Humano - Técnico en Recursos Humanos

ANEXO 2



**Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial**

TALLER HABITOS DE ESTUDIO Y MANEJO DEL TIEMPO

Respetado aprendiz al finalizar este ejercicio podrá:

- . Identificar los diferentes hábitos de estudio de un estudiante exitoso.
- . Identificar posibles distracciones a la hora de estudiar.
- . Practicar distintas dinámicas para poder administrar bien tu tiempo
- . y prioridades.

A continuación, resuelve las siguientes preguntas de forma individual:

1. Nombre completo, lugar y fecha
2. ¿Qué te encuentras estudiando?
3. ¿Conoces lo que son los hábitos de estudios, utilizas alguno?
4. ¿Tienes un plan de calendario o agenda?

Elaboró

Martha Isabel Hernandez Chaparro

Instructor G20

Tecnólogo en Gestión del Talento Humano – Técnico en Recursos Humanos

ANEXO 3



**Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional Cundinamarca
Centro de Desarrollo Agroempresarial
2022**

ALGUNOS TIPS PARA SER FELICES

Aquella mañana de comienzo de otoño, me asome a la ventana y me llamo la atención un brillante resplandor amarillo en la copa de uno de los Álamos del Jardín, frente a mi casa. Al contemplar aquel color tan bello, un sentimiento de alegría se encendió de pronto en mi pecho, al cabo de unos instantes sonreí y comprendí que ***la felicidad no estaba en las hojas de aquel árbol, sino que se alberga en mi interior, en mi modo de percibir y valorar la belleza.*** Y sentí un profundo agradecimiento por todos los seres y todas las circunstancias de mi vida, que, de un modo u otro, me habían ayudado a cultivar la capacidad de apreciar lo bello y disfrutar de un paisaje

Con estas palabras describía uno de nosotros una experiencia de felicidad que ilustra muy bien la noción que vamos a manejar en adelante: el hecho de que el bienestar no depende de tanto de las cosas externas, sino de cómo las percibimos. En el fondo la felicidad y el perfeccionamiento son dos procesos inseparables: Para ser feliz, es preciso desarrollar capacidades y fortalezas personales, que nos ayudaran a disfrutar de las cosas y a alcanzar equilibrio y satisfacción en nuestra vida.

Definición según Sonja Liubormisky Felicidad, referirse a la experiencia de alegría, satisfacción, o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena.

Que es para ti la felicidad ?

Según Seligman distingue 3 aspectos que se hayan integrados al concepto de felicidad

1. **“La vida placentera”** Una existencia cuyo objetivo es experimentar emociones, positivas centradas básicamente en placeres de tipo sensorial y emocional, que son momentáneos, efímeros y dependientes de las circunstancias externas.
2. **“La vida comprometida”**: es el resultado de utilizar las fortalezas personales, para obtener numerosas gratificaciones en los principales ámbitos de la existencia. Para nosotros, lo característico de “la vida comprometida” es que la persona dispone de un equilibrio interior, basado en el cultivo de sus fortalezas, que le permite ir por la vida sin depender en exceso de las circunstancias externas. De este modo, podemos encontrar la felicidad poniendo en juego nuestra vida interior, y teniendo en cuenta que lo importante no es tanto lo que nos sucede, sino como lo interpretamos y afrontamos.
3. **“La vida significativa”** consiste en emplear las fortalezas y las virtudes características al servicio de algo que trascienda en nuestra persona y nos permita encontrar sentido a nuestra vida. En este sentido puede ser muy variado, dependiendo de las diferencias individuales que nos caracterizan a las personas, y no tiene por qué ser necesariamente de carácter religioso o de creencia en un DIOS como podría pensarse: muchas personas encuentran sentido a su vida, como estableciendo lucha por la justicia en el mundo, la búsqueda del bienestar para toda la humanidad, ayudar a otros a desarrollarse a través de la educación. Estos 3 conceptos de felicidad representan tres niveles que se incluyen unos a otros:

A - En el nivel inferior se sitúa la vida placentera, (basada en los placeres)

B – En una escala superior esta la vida comprometida (basada en gratificaciones obtenidas mediante el ejercicio activo de nuestras fortalezas y virtudes)

C- En el nivel Superior abarcando las dos anteriores se encuentra la vida significativa, (basada en acciones que le dan sentido a nuestra vida.

De esta manera una persona podría estar en el nivel **1° Disfrutaría de la vida placentera**, pero a riesgo de ser controlado por las cosas efímeras, variables que proceden del mundo exterior el mundo exterior. Si, además de ello logramos alcanzar el nivel **2° la vida COMPROMETIDA** se debe a que nos hemos perfeccionado personalmente, logrando desarrollar nuestras fortalezas personales, lo cual sitúa los motivos de la felicidad en

nuestro SER INTERIOR; cuantas más fortalezas hayamos desarrollado, mayores serán nuestras posibilidades de obtener la felicidad. Por último, el 3º nivel añade un aspecto que viene a colmar nuestra sensación de felicidad: **La vida Significativa**, disponer de una motivación profunda, que da sentido a nuestra vida, nos permite hacer planes y sentirnos realizados al ponerlos en acción.

Para el autor SELIGMAN ninguno de los tres niveles debe rechazarse, pero la mayor felicidad se encuentra en vez de esforzarnos en la consecución de los placeres externos nos esforzamos en potenciar la vida comprometida y la vida significativa. Se ha comprobado que muchas personas son más felices cuando logran alcanzar los 3 niveles en su vida. En concordancia a lo anterior también hay que tener en cuenta LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LOS LOGROS, La consecución del Bienestar requiere de interacciones sociales positivas, así como marcarse metas y obtener satisfacción una vez, que se han logrado. Existen 5 componentes que fortalecen la vida y la felicidad en este sentido:

LAS EMOCIONES POSITIVAS ó VIDA PLACENTERA

EL COMPROMISO o VIDA COMPROMETIDA

LAS RELACIONES

EL SIGNIFICADO o VIDA SIGNIFICATIVA

LOGROS

La felicidad como Actitud Interior

La felicidad es una actitud interior del ser humano y además, es educable, pues implica un proceso de cambio y auto desarrollo personal. Para interpretar esta vamos a detenernos en Leer e interpretar los siguientes fragmentos:

“La característica principal de la felicidad es la paz, la paz interior... Lo que aquí se desprende es si somos capaces de desarrollar esa cualidad que es la paz interior, poco importan las dificultades que hayamos de afrontar en la vida: nuestra elemental sensación de bienestar permanecerá intacta, También se desprende que, cuando podamos negar la importancia de los factores externos, nos confundimos gravemente si suponemos que esos factores externos, pueden hacernos completamente felices” DALAI LAMA

¿Dónde podría conseguirse suficiente cuero
¿Para cubrirse la faz de la tierra?
Pero con tan solo el cuero de la suela de mis zapatos
Es como si, toda la tierra estuviese cubierta con él.
No es posible, así mismo
controlar los fenómenos externos.
Pero si, se controla la propia mente
¿queda algo más, por controlar? Shantideva

“La felicidad es un estado de realización interior, no el cumplimiento de deseos ilimitados, que apuntan hacia el exterior. (...) Cometemos la torpeza de buscar la felicidad fuera de nosotros, cuando es esencialmente un estado interior “ (Ricoeur, 2005:33, 35)

“ Una cuestión esencial es como los valores y metas de una persona median entre las circunstancias externas y la calidad de la experiencia. Estas investigaciones prometen aproximar a los psicólogos a comprender la visión de filósofos de la antigüedad, tales como Demócrito ó Epicteto, que argumentaban que no es lo que sucede a las personas lo que determina su nivel de felicidad , sino como interpretan lo que sucede” (Seligman y Csikszent-mihalyi, 2000;9)

“ Como nos sentimos, la alegría de vivir, dependen en último término y directamente de como la mente filtra e interpreta las experiencias cotidianas. Somos ó no felices depende de nuestra armonía interna y no del control que somos capaces de ejercer sobre las grandes fuerzas del universo”. (Csikszent- mihalyi, 1990:24)

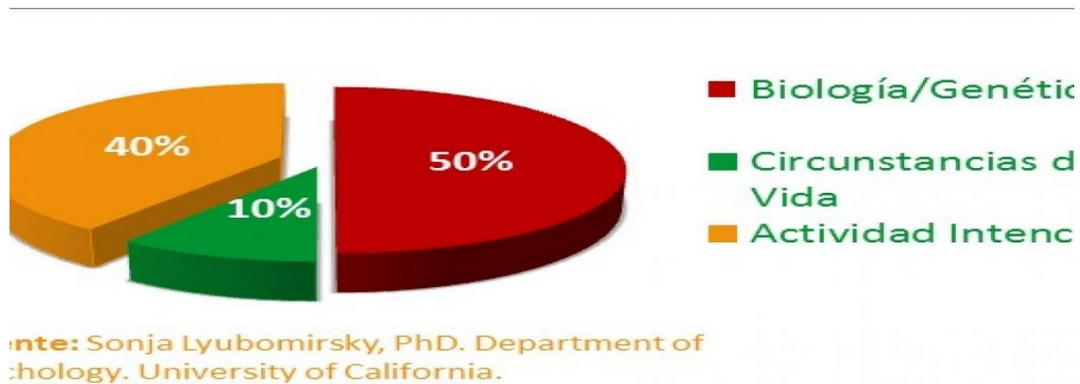
Visualizar el siguiente video https://www.youtube.com/watch?v=p6L6ddR_7xo

Establecer conversatorio con los aprendices a manera de reflexión personal.

Con La ciencia de la felicidad, la investigadora y profesora de psicología Sonja Lyubomirsky presenta el primer programa para incrementar la felicidad de las personas basado en investigaciones científicas. Sus estudios demuestran que, pese a lo que solemos pensar, la felicidad personal no sólo depende de factores como el dinero, el trabajo, la

100

pareja o la juventud. En realidad, sólo un diez por ciento en términos de felicidad se apoya en circunstancias externas. La capacidad para la felicidad es innata en un cincuenta por ciento, pero el cuarenta por ciento restantes se atribuye a lo que hacemos y a lo que pensamos; esto es, a nuestras actividades intencionadas y a nuestras estrategias mentales. Por eso, todos y cada uno de nosotros poseemos aún un amplio potencial para la dicha y el bienestar al que podemos lograr acceder.



Los tres(3) grupos de la felicidad: Los valores de referencia en relación a **la genética y herencia** en un 50% nos permiten ser Felices, muy pocas veces es imposible de modificar, el temperamento y forma de reacción a las situaciones; **Las circunstancias** como segundo grupo con un 10% de las causas de nuestro bienestar, sobre lo que usualmente se suele creer, circunstancias externas como; nivel de ingresos, matrimonio, la salud o el trabajo tienen un efecto limitado sobre la felicidad y no son tan determinantes como parecen. El tercer grupo corresponde a **la actividad deliberada** lo cual es positivo en un 40% de las causas de la felicidad, según lo avalan estudios, depende de nosotros. Es decir” de lo que hacemos en nuestra vida cotidiana y de nuestra manera de pensar “(Liyu Bormisky ,208:38)

De acuerdo a lo que define este autor, Bormisky existen 3 factores que determinan la felicidad: biológico, las circunstancias sociales y nuestro YO; (otro modo de referirnos al valor de referencia, las circunstancias y, la actividad deliberada respectivamente) De acuerdo con todos estos planteamientos. El YO, es decir nuestras variables internas, nuestra personalidad, constituye el elemento esencia, sobre el que podemos actuar para

lograr mayores niveles de bienestar. Es cierto que no podemos modificar nuestra constitución biológica, y que a menudo tenemos poco control sobre las circunstancias externas, pero; **tenemos plena disposición para trabajar sobre nuestras variables de personalidad mejorando nuestro modo de pensar, sentir y actuar para lograr una vida mas satisfactoria.** No se puede concluir este tema sin tener en cuenta que, desde nuestro punto de vista la felicidad no es una cuestión solamente individual, sino social como lo manifiesta Nahat Hanh (1996: 44) la búsqueda de la felicidad individual debe ir acompañada por un compromiso social que nos lleve a armonizar la promoción del bienestar en quienes nos rodean y en las generaciones futuras.

**Cuadro 1 : Descripción y ejemplos de los 3 tipos de felicidad
(La estructura ideas y ejemplos descritos por Slegman, Parks, Steen 2004**

Tipo de felicidad	En qué consiste	Ejemplos
Exterior ("vida placentera")	.Encontrar la felicidad en el mundo exterior a partir de sensaciones y emociones positivas. .Se trata de placeres momentáneos y dependientes de las circunstancias externas.	Saborear una comida deliciosa, escuchar música, tomar una ducha refrescante, ir de compras, salir con una persona que nos agrada,...
Interior ("vida comprometida")	.Encontrar la felicidad desde nuestro propio interior, poniendo en juego nuestras fortalezas personales. .Muchas de estas actividades nos dan la posibilidad de "fluir", es decir, estar absortos e inmersos en procesos relacionados con nuestro trabajo, amor, amistad u ocio. .No siempre van asociadas al placer: pueden implicar esfuerzo o sufrimiento, pero resultan globalmente gratificantes. .Proporcionan una sensación más o menos permanente de bienestar (una "felicidad de fondo").	Leer un libro, tocar un instrumento musical, contemplar un paisaje, pintar un cuadro, mantener una conversación interesante, enseñar algo a otra persona, realizar tareas de bricolaje en casa, practicar un deporte, hacer una excursión por la montaña,...
Sentido en la vida ("vida significativa")	.Disponer de una motivación profunda que da sentido a nuestra vida, nos permite hacer proyectos vitales y sentirnos realizados al ponerlos en acción. .Implica poner las fortalezas personales al servicio del conocimiento, la bondad, la familia, la comunidad, la política, la justicia, un ideal espiritual,... , trascendiendo a nuestra persona. .Las actividades derivadas proporcionan una sensación más o menos permanente de bienestar (una "felicidad de fondo").	Ejercer una profesión que nos hace sentir que ayudamos a los demás (enfermero, profesora, trabajador social, médico, bombero,...) , escribir un libro que pueda ayudar o hacer disfrutar a otros, colaborar como voluntario en una organización social, pasar el tiempo libre con la familia, practicar aficiones que llenen de sentido nuestra vida a nivel personal y/o social (deporte, música, lectura,...), etc.

Cuadro 2: Lugar de origen de la felicidad, bienestar producido y la relación con los tipos de felicidad y los factores que la determinan

Lugar de origen de la felicidad	Duración del bienestar producido	Relación con los tres tipos de felicidad de Seligman (2002)	Relación con los factores que determinan la felicidad (Lyubomirsky, Sheldon y Schkade, 2005)
Exterior	Puntual	Vida placentera	-Valor de referencia (factores biológicos y genéticos). -Circunstancias.
Interior	Sensación más o menos permanente ("felicidad de fondo")	Vida comprometida y vida significativa	-Actividad deliberada.

Cuadro 3: Algunos ejemplos de como una misma actividad, puede desarrollarse en distintos niveles de felicidad

Vida placentera	Vida comprometida	Vida significativa *
Escuchar música	-Cultivarse musicalmente: interesarse por diversos géneros musicales, comprender mejor los elementos que intervienen en la música, tocar un instrumento,.... -Fortalezas implicadas: Curiosidad, Amor por el aprendizaje, Apreciación de la belleza y la excelencia,....	Dedicarse a la música como modo habitual de disfrute o profesionalmente, tanto para deleitarse a sí mismo como a los demás. Valorar esa actividad como algo que da sentido a tu vida y hacer de ella un hábito regular.
Pasear en bicicleta	-Practicar el ciclismo desarrollando en él la perseverancia, utilizándolo como fuente de vitalidad y energía,.... -Fortalezas implicadas: Perseverancia, Vitalidad, Autocontrol,....	Practicar el ciclismo como modo habitual de disfrute o profesionalmente. Valorar esa actividad como algo que da sentido a tu vida y hacer de ella un hábito regular.
Sentirte atraído por tu pareja	-Encontrar afinidades con tu pareja y compartir experiencias en torno a ellas (la música, el cine, la naturaleza,....). -Fortalezas implicadas: Amor, Amabilidad, Inteligencia social,....	Encontrar alguna meta vital común y trabajar juntos por ella (una iniciativa para mejorar la educación, la defensa del medio ambiente, la lucha contra la pobreza y las desigualdades en el mundo,....).
Disfrutar con los amigos (salir juntos, divertirse,....)	-Cultivar activamente la amistad: preocuparse por el bienestar de los amigos, mejorar la comunicación con ellos, ayudarles cuando lo necesitan, practicar con ellos la gratitud, el perdón y la bondad,.... -Fortalezas implicadas: Amor, Amabilidad, Inteligencia social, Ciudadanía, Sentido de la justicia, Liderazgo, Capacidad de perdonar, Gratitud,....	Hacer de la amistad un valor esencial a fomentar en nuestra vida.

En todas las actividades relacionadas con la vida significativa, esta implicada la fortaleza N° 24 (Espiritualidad, sentido religioso, fé o sentido en la vida) : “ es la fortaleza trascendente” entre todas las demás, la que mas claramente nos permite dar el salto hacia la vida significativa.

Fuente de consulta: Programa Aulas Felices. Psicología aplicada a la educación. Ricardo Aguís Rey, Ana Pilar Bolsas Valero, Silvia Hernandez Paniello, Maria del Pilar Salvador Monge.

“Aunque en un principio **nuestros momentos de crisis** pueden parecer **decepcionantes o confusos** e incluso **trágicos**, en realidad son **oportunidades para cambiar nuestras vidas**”
—Sonja Lyubomirsky

EL RITUAL DE LA FELICIDAD





*Se Agradecido
al levantarte*

PERDONA
de forma honesta

**COMPARTE
Y AYUDA**
en lo que puedas

*Sé Consciente
de tus acciones*

RESTRINGE MALOS
pensamientos
comentarios
sentimientos

MEDITA
RESETEA TU MENTE
CADA DÍA

pruébalo un par de días
y verás resultados

LA FELICIDAD SE BASA EN ACTITUD



10

Hábitos que debes

adoptar para ser *Feliz*

- 1 *Hacer ejercicio* 
- 2 *Desayunar y comer bien* 
- 3 *Ser Agradecido* 
- 4 *Ser asertivo* 
- 5 *Invertir bien el dinero* 
- 6 *Enfrentar los retos*
- 7 *Tener buenos recuerdos* 
- 8 *Ser amable*
- 9 *Llevar zapatos cómodos*
- 10 *Sentirse atractivo:*

La ciencia de la felicidad: Sonja Lyubomirsky.

1. Expresar gratitud.
2. Cultivar el optimismo.
3. Evitar pensar demasiado y la comparación social.
4. Practicar la amabilidad.
5. Cuidar las relaciones.
6. Desarrollar estrategias para afrontar
7. Aprender a perdonar.
8. Hacer más actividades que realmente te atraigan.
9. Saborear las alegrías de la vida.
10. Comprometerte con tus objetivos.
11. Practicar la religión y la espiritualidad.
12. Ocuparte de tu cuerpo y mente.

Elaboró

Martha Isabel Hernandez Chaparro

Instructor G 20

Tecnólogo en Gestión del Talento Humano -Técnico en Recursos Humanos

Anexo 4

REGISTRO FOTOGRAFICO PRACTICA PEDAGOGICA

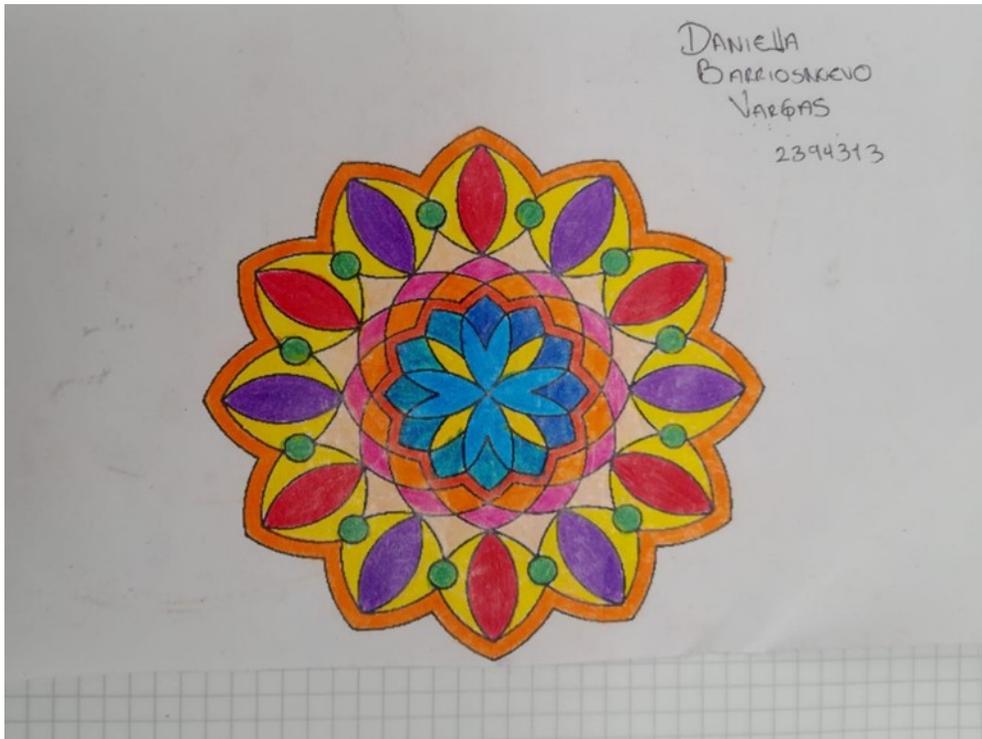
Caso exitoso Andrés Felipe Velásquez





MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – REDUCCION DEL ESTRÉS ACADÉMICO







**ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y HÁBITOS DE ESTUDIO –
LA FELICIDAD EN EL AMBIENTE DE FORMACIÓN**











**PRESENTACION PROGRAMAS DE FORMACION PARA CADENA DE
FORMACION UNIVERSIDADES- CONVENIO SENA**





