

Determinación de los factores (Modelo Pedagógico y Contexto) asociados a la deserción de los aprendices del Centro de Comercio y Turismo del Servicio Nacional de Aprendizaje

(SENA) Regional Quindío año 2015



Harold Albeiro Hurtado Sierra

Universidad Católica de Manizales

Noviembre 05 de 2016

Determinación de los factores (Modelo Pedagógico y Contexto) asociados a la deserción de los aprendices del Centro de Comercio y Turismo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Quindío año 2015



Harold Albeiro Hurtado Sierra

Asesor: Dr. José Hoover Vanegas García

Universidad Católica de Manizales

Noviembre 05 de 2016

Resumen

Uno de los principales problemas que enfrenta actualmente la educación es la deserción, en especial en la educación superior. En esta obra de conocimiento se presenta un análisis cuantitativo y cualitativo de las categorías y causas del fenómeno de la deserción en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío para la vigencia 2015, a partir del cual se propone un plan de retención de aprendices.

La investigación contempla dos etapas: una exploratoria, a través de la cual se determina estadísticamente el estado de la deserción y se evaluó la consistencia de la información contenida en el aplicativo Sofía plus formato PE04, y otra etapa descriptiva explicativa a través del software atlas ti, que indaga acerca de las categorías y causas relacionadas con el fenómeno de la deserción. En estos dos análisis se identificaron dos categorías relevantes que son el modelo pedagógico del Sena y las prácticas pedagógicas utilizadas por los instructores, las cuales inciden altamente en la deserción de los aprendices.

En el momento de correlacionar variables cualitativas y cuantitativas observamos como resultado que existe un problema de comunicación asertiva por parte del centro de comercio y turismo, en la socialización de lineamiento y manuales para la ejecución de la formación profesional integral. La investigación brinda una visión general sobre los factores de la deserción en los aprendices del Centro de Comercio y turismo Sena regional Quindío en la cohorte 2015, que permite recomendar soluciones a este fenómeno con la implementación de acciones de prevención en aprendices de alto riesgo de abandonar su formación y buscar la permanencia del aprendiz en su programa de formación en el que se matriculó.

Abstract

Recently one of the main problems that education faces is the students' dropout of higher education. This research draws upon a quantitative and qualitative analysis of the categories and the causes of the dropout phenomenon in the Commerce and Tourism Program of the SENA Quindío region, for term 2015, so it is necessary to propose a retention plan for the apprentices. The research focuses on two phases: The first phase of the project involves an exploratory stage in order to determine statistically the dropout condition besides, the information consistency was evaluated through the Sofia Plus PE04 form app, the other phase is an explanatory descriptive through Atlas Ti software, that allows to inquire the categories and causes related to this phenomenon. In these two analyses two relevant categories were identified: one is the SENA pedagogic model and pedagogical practices used by instructors, which affect highly the desertion level in the apprentices. In the time of correlating the quantitative and qualitative variables, the results obtained were problems in assertive communication in the program, also, in the socialization of the guidelines and manuals to perform the comprehensive professional training. Finally, this research offers a general vision about dropout factors in the apprentices of the Commerce and Tourism Program, in the cohort 2015, which gives solutions to this issue through the implementation of prevention actions in highly risks apprentices for dropping out of their formation program in which the students were enrolled.

Agradecimientos

A mi esposa Gloria Viviana, a mi hijo Nicolás por su motivación, comprensión y paciencia que tuvieron en este tiempo. Al Centro de Comercio y Turismo SENA Regional Quindío por el apoyo y ayuda para sacar adelante esta obra de conocimiento, a la Universidad Católica de Manizales por darme la oportunidad de ingresar y realizar este nuevo logro y en especial al doctor José Hoover Vanegas García por aportarme conocimiento, orientación y supervisión.

Contenido

	Pág.
1. Descripción del Problema.....	14
1.1 Introducción.....	14
1.2 Pregunta de investigación.....	20
1.3 Argumentación.....	20
1.4 Justificación.....	22
1.5 Objetivos.....	24
1.5.1 Objetivos generales.....	24
1.5.2 Objetivos específicos.....	24
1.6 Metodología.....	25
1.6.1 Aproximación metodológica.....	25
1.6.2 Unidad de análisis.....	27
1.7 Instrumentos y análisis de información.....	29
2. Construcción Teórica.....	30
2.1 Marco Teórico.....	30
2.2 Marco histórico.....	32
3. Presentación de hallazgos de investigación.....	49
3.1 Análisis cuantitativo.....	49
3.1.1 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a instructores.....	49
3.1.2 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a aprendices activos. .	57
3.1.3 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a aprendices desertados.....	66

3.1.4	Discusión informe cuantitativo.....	79
3.2	Análisis Cualitativo.....	80
3.2.1	Análisis e interpretación de resultados a las entrevistas realizadas a los instructores.....	80
3.2.2	Análisis e interpretación de resultados a las entrevistas realizadas a los aprendices.....	91
3.2.3	Discusión informe cualitativo.....	109
4.	Conclusiones y Recomendaciones.....	114
4.1	Cierre y horizontes de apertura.....	114
4.2	Recomendaciones.....	117
	Referencias Bibliográficas.....	119
	Anexos.....	122

Lista de Tabla

	Pág.
Tabla 1. Investigaciones realizadas en los últimos 6 años en América Latina	17
Tabla 2. ¿Recibió inducción?.....	49
Tabla 3. ¿Conoce el modelo pedagógico?	50
Tabla 4. ¿Conoce el plan de acción 2015/2016?.....	50
Tabla 5. ¿Conoce y sabe cómo se llama el proyecto formativo?.....	51
Tabla 6. ¿Ha diseñado guías de aprendizaje?	52
Tabla 7. ¿Ha realizado ajustes a la guía?	53
Tabla 8. ¿Ha realizado planeaciones pedagógicas?	53
Tabla 9. ¿Conoce qué es ova gai?.....	54
Tabla 10. ¿Trabaja en otra institución de educación superior?.....	55
Tabla 11. ¿Conoce por qué los aprendices han desertado?.....	55
Tabla 12. Tipo de vinculación.....	56
Tabla 13. ¿Conoce el proyecto formativo?	57
Tabla 14. ¿Conoce el modelo pedagógico?	58
Tabla 15. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?	58
Tabla 16. ¿El instructor aplica didácticas activas?	59
Tabla 17. ¿Ayudó a construir su propia formación?.....	59
Tabla 18. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?	60
Tabla 19. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en el aprendizaje?	61
Tabla 20. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?	61

Tabla 21. ¿Actualmente trabaja?	62
Tabla 22. Sexo aprendices activos	63
Tabla 23. Experiencias negativas.....	63
Tabla 24. ¿Alguna experiencia positiva?.....	64
Tabla 25. ¿Por qué sus compañeros desertaron?	65
Tabla 26. Sexo aprendices desertados.....	66
Tabla 27. Estrato socioeconómico de aprendices desertados	67
Tabla 28. ¿Vive en residencia propia?.....	67
Tabla 29. ¿Con quién vive?	68
Tabla 30. ¿Tiene hijos?.....	69
Tabla 31. Tiempo de desplazamiento de la casa al Sena	69
Tabla 32. ¿Conoce el proyecto formativo?	70
Tabla 33. ¿Conoce el modelo pedagógico?	71
Tabla 34. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?	71
Tabla 35. ¿El instructor aplica didácticas activas?	72
Tabla 36. ¿Ayudó a construir su propia formación?.....	73
Tabla 37. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?	73
Tabla 38. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en clase?	74
Tabla 39. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?.....	75
Tabla 40. ¿Actualmente trabaja?	75
Tabla 41. ¿Cuáles son las razones por las que desertó del programa?	76
Tabla 42. ¿Alguna experiencia negativa?	77
Tabla 43. ¿Alguna experiencia positiva?.....	78

Lista de Ilustraciones

	Pág.
Ilustración 1. ¿Recibió Inducción?	49
Ilustración 2. ¿Conoce el modelo pedagógico?.....	50
Ilustración 3. ¿Conoce el plan de acción 2015/2016?	51
Ilustración 4. ¿Conoce y sabe cómo se llama el proyecto formativo?	51
Ilustración 5. ¿Participo en la elaboración del proyecto formativo?.....	52
Ilustración 6. ¿Ha diseñado guías de aprendizaje?.....	52
Ilustración 7. ¿Ha realizado ajustes a la guía?	53
Ilustración 8. ¿Ha realizado planeaciones pedagógicas?	54
Ilustración 9. ¿Conoce qué es ova gai?	54
Ilustración 10. ¿Trabaja en otra institución de educación superior?.....	55
Ilustración 11. ¿Conoce el por qué los aprendices han desertado?.....	56
Ilustración 12. Tipo de vinculación.....	56
Ilustración 13. ¿Conoce el proyecto formativo?	57
Ilustración 14. ¿Conoce el modelo pedagógico?.....	58
Ilustración 15. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?.....	58
Ilustración 16. ¿El instructor aplica didácticas activas?.....	59
Ilustración 17. ¿Ayudó a construir su propia formación?.....	60
Ilustración 18. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?.....	60
Ilustración 19. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en el aprendizaje?	61
Ilustración 20. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?	62
Ilustración 21. ¿Actualmente trabaja?.....	62

Ilustración 22. Sexo aprendices activos	63
Ilustración 23. Experiencias negativas	64
Ilustración 24. ¿Alguna experiencia positiva?	64
Ilustración 25. ¿Por qué sus compañeros desertaron?.....	65
Ilustración 26. Sexo aprendices desertados	66
Ilustración 27. Estrato socioeconómico de aprendices desertados.....	67
Ilustración 28. ¿Vive en residencia propia?	68
Ilustración 29. ¿Con quién vive?.....	68
Ilustración 30. ¿Tiene hijos?	69
Ilustración 31. Tiempo de desplazamiento de la casa al Sena.....	70
Ilustración 32. ¿Conoce el proyecto formativo?	70
Ilustración 33. ¿Conoce el modelo pedagógico?.....	71
Ilustración 34. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?.....	72
Ilustración 35. ¿El instructor aplica didácticas activas?.....	72
Ilustración 36. ¿Ayudó a construir su propia formación?	73
Ilustración 37. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?	74
Ilustración 38. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en clase?	74
Ilustración 39. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?	75
Ilustración 40. ¿Actualmente trabaja?	76
Ilustración 41. ¿Cuáles son las razones por las que desertó del programa?	77
Ilustración 42. ¿Alguna experiencia negativa?.....	78
Ilustración 43. ¿Alguna experiencia positiva?	79
Ilustración 44. Profesiones de ellos.....	81

Ilustración 45. Modelo pedagógico	81
Ilustración 46. Plan de acción.....	83
Ilustración 47. Proyectos de formación y planeación pedagógica	84
Ilustración 48. Modelos Ova y Gai	86
Ilustración 49. Intereses de formación	87
Ilustración 50. Posibles razones de deserción	89
Ilustración 51. Programas tecnológicos a los cuales pertenecen.....	91
Ilustración 52. Siente agrado o afinidad con el programa al cual pertenece	92
Ilustración 53. Socialización del programa	94
Ilustración 54. Aspectos académicos.....	95
Ilustración 55. La relación con el otro.....	99
Ilustración 56. Socialización de las dinámicas de trabajo por parte del instructor	101
Ilustración 57. Estilos de enseñanza.....	103
Ilustración 58. Motivos por los que se va.....	105
Ilustración 59. Actividades que seguirá desarrollando.....	108

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Aprendices Activos	122
Anexo 2. Aprendices Desertados	124
Anexo 3. Instructores	126
Anexo 4. Entrevista a Instructores	128
Anexo 5. Entrevista a los aprendices desertados	131
Anexo 6. Link PE-35 desertores.xml.....	133
Anexo 7. Link PE04 a diciembre – 31 – 2105.xml.....	133

1. Descripción del Problema

1.1 Introducción

En la actualidad la educación se ubica en una de las estrategias para el desarrollo social y económico del país. Así fue planteado en la conferencia de educación superior para América Latina celebrada del 4 al 6 de junio (2008) en la ciudad de Cartagena.

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación...”. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 67).

El problema es que las posibilidades de acceso a ella son bastantes limitadas, lo que hace suponer que las posibilidades de desarrollo también lo son. Esta es una de las razones por las cuales hay gran preocupación por ampliar la cobertura; sin embargo el problema no se resuelve allí, pues son muchos los estudiantes de educación superior y aprendices de formación para el trabajo que una vez han logrado ingresar a los estudios superiores lo abandonan, lo que vuelve la situación igual o peor a la inicial, disminuyendo las posibilidades de desarrollo de su entorno.

Es como una puerta giratoria en donde ingresan por un lado y salen por otro, con la gran diferencia que cuando entran hay ilusión, expectativa y futuro, y cuando salen hay frustración, baja autoestima y una baja orientación hacia su proyecto de vida. A este abandono se le denomina deserción. Las primeras investigaciones en el tema de deserción estudiantil tomaron como base conceptual la teoría del suicidio de Durkheim (1897). De acuerdo con esta teoría la

deserción es el suicidio al proyecto educativo y social de todo ser humano (Tinto, 1982). El desertor es alguien que ha defraudado a la sociedad (Álvarez, 1997, citado por Calderón). (Citado por Candamil, Paloma y Sánchez, 2014)

La situación se complica cuando vemos que la tasa de deserción en América Latina entre el año 2004 y 2012 es del 52%, y en Colombia entre el 2006 y el 2012 fue del 45.4 % (Spadies, 2012) es decir que de 100 estudiantes que entran a la educación superior en Colombia 55 estudiantes, la mitad, tiene la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y aportar al desarrollo social y productivo del país.

El servicio nacional de aprendizaje Sena no ha sido ajeno a este fenómeno, en donde la formación técnica y tecnológica cubre una población importante de jóvenes que ayudan al desarrollo del país. “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”. (OECD, 2012) (Citado por Valverde, 2015). Es conocido que una de las razones que puede generar esta falta de personal formado a nivel técnico y tecnológico son las altas deserciones que se presentan en los programas de formación del Sena en el ámbito nacional.

El fenómeno de la deserción de los aprendices de programas titulados de formación profesional integral del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío, uno de los 116 centros que tiene el Sena en su estructura nacional, en donde se realizó este trabajo de investigación, el cual no es ajeno a la problemática, máxime cuando los aprendices de este proceso educativo, son en su mayoría población vulnerable, pertenecientes a estratos 1,2,3 de los diferentes municipios del departamento del Quindío.

Al revisar la base de datos del año 2010 al 2015 (aplicativo Sofía plus formato PE04) se observa que los porcentajes de deserción inician en el 2010 con 21%; 2011 con 23%; 2012 con un 26%; 2013 con 27%; 2014 con 28%, y 2015, 36% es decir que de 1.200 aprendices matriculados en el 2015, 432 desertaron de 25 programas de formación tecnológica, 20 programas de formación técnica y 2 programas de especialización tecnológica, que ofrece el centro de comercio y turismo. El incremento es significativo para la institución frente a la deserción histórica institucional.

A pesar de lo evidente del problema, no se encuentran estudios recientes que analicen a profundidad este fenómeno que se presenta en los programas de formación del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío. El presente trabajo de investigación pretende hacer una aproximación descriptiva para conocer las razones que nos lleve a determinar cuáles son los factores asociados a la deserción de los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío en el año 2015. Por las dimensiones del problema y el incremento en la deserción en los últimos seis años en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío era prioritario realizar una investigación para darle el tratamiento adecuado, y así evitar tanto abandono de los aprendices en los programas en los cuales son matriculados.

Esta investigación se convertirá en la primera fase de estudio sobre el tema de deserción que se presentará al Sena, para que se pueda continuar con una segunda fase de investigación que permita medir las razones más frecuentes por las que se presenta la deserción y así poder plantear políticas que lleven a la solución de tan importante problema.

Tabla 1. Investigaciones realizadas en los últimos 6 años en América Latina

Institución	Estudio y año	Población	Metodología	Resultados
Universidad Industrial de Santander UIS	La deserción estudiantil, una mirada desde la responsabilidad social universitaria año 2014	La población objeto estuvo constituida por estudiantes desertores, 4.543 estudiantes por retiro forzoso y 2.154 estudiantes por retiro voluntario, el muestreo aleatorio fue de 369 estudiantes	Se trabajó investigación mixta realizando análisis de categorías personales, académicas, socio-económicas, culturales e institucionales, realizando entrevista semi-estructurada y el grupo focal.	Deserción del 38% en retiros forzosos, o sea, bajo rendimiento. A nivel académico fue por orientación vocacional 30%, a nivel socio-económico que es alternar trabajo y estudio, costo del semestre, y dependencia económica 34%, y a nivel institucional(paros, disturbios, anormalidad académica y dificultad de comunicación con profesores) 19%
Universidad Militar Nueva Granada	La deserción estudiantil en la formación titulada del Sena en el periodo 2012 -2014	La población objeto son los aprendices desertores de las regionales de Huila y Guainía, 36.6% de los aprendices matriculados. La información cuantitativa fue extraída del aplicativo Sofía plus del Sena formato PE04, Y P35	El presente trabajo pretende hacer un aproximación descriptiva, a través de la técnica entrevista a profundidad, utilizando los protocolos de investigación cualitativa	Los factores asociados a la deserción del Sena, se determinan en dos dimensiones: una es la falta de innovación en los programas de formación, que no satisfacen las expectativas de los aprendices. Y la segunda dimensión es factores socio-económicos, trabajo y estudio
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE	Principales Razones de la deserción de alumnos del programa formación para el trabajo. año 2013	La población objeto fueron hombres y mujeres desertores, que ya habían aprobado el 20% de la duración del programa, además se entrevistaron directivos del programa se realizaron un total de 18 entrevistas	Estudio de carácter cualitativo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas, como técnica de recolección de información	Factores que inciden en la deserción: socio-económicos, los horarios de trabajo se cruzan con los de estudio. Factores personales, desmotivación de la persona, salud, apoyo familiar. Factores académicos: bajo rendimiento académico, orientación académica

Institución	Estudio y año	Población	Metodología	Resultados
		a estudiantes y 17 entrevistas a directivos.		y poca comunicación con profesores. Factores institucionales: baja calidad académica, programas rígidos, prácticas docentes obsoletas autoritarias y verticales, espacios pedagógicos inadecuados
Universidad de Manizales y La Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE	La vivencia de la deserción y la relación con el proyecto de vida profesional. año 2013	La población objeto fueron tres estudiantes retirados, y uno de ellos a quien se le realizó la entrevista de profundidad, y las otras entrevistas fueron vía telefónica.	El estudio se realizó bajo el método de investigación comprensiva, el cual permite una aproximación de las causas subjetivas y cualitativas que dinamizan el fenómeno, por esta razón se utilizó el enfoque fenomenológico desde una corriente descriptiva como metodología para la búsqueda, análisis y sistematización de la información	La familia: es la base para la construcción del proyecto de vida. Deserción: reconocimiento del proyecto de vida profesional. Trayecto por la formación académica. Factores que influyen en la elección académica. Vivencia de la deserción. El trabajo y su significado dentro del proyecto de vida profesional. Materialización del deseo.
Universidad San Buenaventura Seccional Medellín Facultad de Educación	Deserción escolar en el Centro de Tecnología de Manufactura Avanzada Sena Medellín año 2012	Toda la comunidad educativa del Sena Centro de Tecnología de Manufactura Avanzada ubicada en barrio Pedregal de la ciudad de Medellín, matriculados en los programas de las Tic y electrónica	El enfoque metodológico de este trabajo es investigación – acción por ser el que más se adapta a este proceso investigativo, ya que es un tipo de investigación social aplicada, que se caracteriza por la inmediatez y el grado de involucramiento del investigador, se realizaron encuestas y entrevistas	Acompañamiento pedagógico a los estudiantes, que estén en riesgo de deserción. Problemas socios económicos: se cruzan los horarios de trabajo con los del estudio. Bajo rendimiento académico: Problemas familiares. Hay un factor que ocupó el porcentaje más alto: causa desconocida que no se expresa por temor de los estudiantes a decirlo. Queda una incertidumbre.

Institución	Estudio y año	Población	Metodología	Resultados
Universidad EAFIT Medellín	Determinantes de la deserción estudiantil universitaria por niveles de formación en instituciones de educación superior de la ciudad de Medellín. año 2012	Se analizaron los estudiantes que entraron al sistema educativo en el periodo 1 y 2 del año 2006 en 24 instituciones educativas 34.121 estudiantes fueron analizados	Para esta investigación se escogió el modelo Probit el cual se obtiene como resultado, la estimación de la probabilidad de que un nuevo individuo que pertenezca a un grupo, además identifica las variables más importantes que explican los determinantes de la deserción, los datos utilizados proviene del Sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción (spadies)	Se muestran resultados usando un modelo de decisión discreta binomial probit. A medida que aumente la edad, el nivel académico de los padres sea bajo, puntajes mínimos en pruebas Icfes, hay más probabilidad de desertar. Cuando hay un apoyo financiero hay menos probabilidad de desertar. Lo más significativo en los resultados son el vínculo laboral y el ingreso familiar
Instituto Tecnológico De Celaya México	Causas de la deserción en estudiantes de educación superior año 2012	Se tomó una muestra de 75 alumnos 46 estudiantes activos y 29 ya desertados	Estudio no probabilístico de tipo propositivo, el cual se les aplicó una encuesta de 10 preguntas los 46 alumnos que estaban estudiando y un estudio a los 29 desertados, el cual no fue muy efectivo por la convocatoria que se les hizo no fue representativa. El análisis fue descriptivo	61.3% de los estudiantes están estudiando porque les gusta. 38.7% que son los desertados porque los obligaron, o porque no tenían otra opción. En este estudio se descarta la situación económica. El 57.3% desertan por desmotivación y falsas expectativas.
Ministerio De Educación Nacional De Colombia	Deserción estudiantil en la educación superior en Colombia. año 2009	Toda la población registrada en el sistema para la prevención y análisis de la deserción en educación superior (spadies) Herramienta informática que permite hacer	Metodología de seguimiento operada mediante spadies que permite a cada institución educativa de educación superior identificar y clasificar a los estudiantes, en riesgo de deserción, y el resultado de las últimas	Tasas de deserción del 45% -50% en las instituciones de educación superior de Colombia. En los dos primeros semestres se presentan las mayores deserciones (37%). Sucre y Bolívar son los departamentos de mayor deserción 10

Institución	Estudio y año	Población	Metodología	Resultados
		seguimiento a la deserción, en las instituciones de educación superior.	investigaciones sobre deserción de 11 instituciones de educación superior	puntos por encima del promedio nacional, seguidos por Quindío, Valle, y norte de Santander. Los departamentos de menor deserción son Boyacá, Risaralda y Huila. Las áreas de menos deserción son las áreas de la salud seguida de ciencias sociales y humanas, las ingenierías muestran altas tasas de deserción, los programas a distancia presentan una deserción del 60%. El ingreso familiar influye en un alto porcentaje en la deserción

Fuente: Autor

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales factores asociados al modelo pedagógico del Sena y al contexto enseñanza -aprendizaje que inciden en la deserción de los aprendices matriculados en los programas de formación titulada del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío en el año 2015?

1.3 Argumentación

Lo que por décadas fue considerado un fenómeno normal, hoy se observa como un signo de ineficiencia y como un gran costo para el país. La deserción pasó de ser una cifra programada y presupuestada a convertirse en un problema que hay que entender para poder combatirlo. En el

2015 la deserción en el centro de comercio y turismo fue del 36% (aplicativo Sofía plus formato PE04), estamos siendo ineficiente en todo sentido en el uso de los recursos, de la infraestructura y en los esfuerzos. No basta con ampliar la cobertura si hoy estamos dejando ir el 36 % de los aprendices, esto es “un problema estructural que se comporta como una derrota, es una forma equivocada de ejercer la educación superior” (Buchelli, s.f.). (Citado por Castro y Vallejo, 2007)

Ante este panorama desolador que vive la formación profesional integral del Centro de Comercio y Turismo surge la necesidad de trabajar en esta obra de conocimiento que nace de las experiencias que he vivido como funcionario de este centro en el programa de articulación con la media, y que a diario observo cómo llegan aprendices a solicitar retiros voluntarios, instructores solicitando deserciones y cancelaciones de matrículas, presentándose un tasa alta de deserción (Ver Tabla 1 de reporte de deserción por programa vigencia 2015).

Los estudios realizados sobre factores asociados a la deserción por instituciones de educación superior demuestran que son muchas las causas comunes que inciden en la no culminación normal de los estudios dentro de un programa académico. En el Sena a nivel nacional a la fecha no hay estudios de investigación sobre deserción, lo que nos daría un punto diferenciador e innovador en esta obra de conocimiento y, además, impidiendo el diseño e implementaciones de acciones de mejora, con el fin de prevenir en los aprendices que se ubiquen en alto riesgo de deserción. Razones suficientes para realizar esta investigación en este sentido. Y así poder diseñar estrategias de retención de aprendices. En el Sena nacional y en especial en el centro de comercio y turismo contamos con una base documental digital que nos ayuda a determinar indicadores cuantitativos como soporte para investigar los factores cualitativos.

1.4 Justificación

La formación integral para el trabajo que imparte el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío se ha convertido en una necesidad básica para la población menos favorecida que quiere alcanzar un crecimiento y fortalecer sus habilidades y competencias, para enfrentar una vida laboral competitiva, pero para llegar a esto deben tener una formación académica y laboral, acompañado de unas destrezas y habilidades que les permita asegurar la estabilidad laboral. Acceder al Sena a adquirir esta formación es la única oportunidad que tienen las comunidades y la población en general de estratos socio económicos bajos para salir adelante.

En este proceso el Sena es una institución que ofrece este fortalecimiento de competencias en la región. Sin embargo, durante los últimos años se ha identificado un fenómeno en el cual los incrementos de las deserciones en el centro de comercio y turismo cada año se han incrementado, como se muestra en la tabla anexa sobre deserciones, la cifra en el 2015 del 36% es una monumental crisis por la que atraviesa actualmente el centro. En respuesta a esta problemática se planteó el presente trabajo de investigación, con el fin de diseñar estrategias para retener aprendices en cada uno de los programas en que se encuentren matriculados. Con esta investigación se busca identificar los factores que inciden en la deserción de los aprendices del centro, las consecuencias donde continúe el incremento de estos porcentajes de deserción, las sufrirán tanto los aprendices como la institución y, en últimas, las políticas de desarrollo del país. Para los aprendices podemos encontrar sentimientos de frustración, baja eficiencia del sistema educativo en lo que se refiere a formación para el trabajo, dificultades en el cumplimiento de los indicadores de calidad del centro con referencia a los otros centros del país, dificultades en el cumplimiento de la función social con respecto a la misión y visión del Sena, pérdida de recursos financieros estatales, institucionales y familiares.

La importancia de este trabajo para el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío radica en el cumplimiento de la misión que es la formación profesional integral , además de la necesidad de suplir mano de obra calificada que solicitan los empresarios del departamento y del país, con el fin de aumentar la productividad, además estaríamos ayudando a disminuir los índices de fenómenos como la delincuencia y la drogadicción en los jóvenes de la región, que no quieren ni estudiar ni trabajar. Con respecto a los programas tecnológicos que tienen registro calificado por el ministerio de educación, sostener el número de aprendices por programa, con el fin de que estos registros no sean cancelados por el número de aprendices por programa.

Esta investigación se convirtió en la primera fase de estudio sobre el tema de deserción que se presentara al Sena como factor innovador, ya que a la fecha no hay investigaciones sobre el tema. Si bien existen en el ámbito nacional numerosos estudios sobre experiencias en instituciones de educación superior sobre la deserción, todavía es temprano para poder contar con una solución que permita frenar el fenómeno en cuestión, los estudios en este tema se están iniciando y los antecedentes son episódicos.

En esta etapa exploratoria y descriptiva, y en ella , pese al interés y la importancia en sistematizar colecciones de datos, es necesario detenerse con atención porque los resultados pueden ser muy diferentes según las universidades, debido a la estructura y las características de cada una de ellas, y en la prospección científica de los deseos no pueden ir delante de los datos, por lo tanto esta investigación se constituye en una aproximación al fenómeno de la deserción, que nos dará una visión general sobre los factores de deserción de aprendices, que a partir de una información clara y certera brindará la posibilidad de recomendar soluciones a este fenómeno, para que no sea visto como parte de la cotidianidad del Sena, sino que contribuya potencialmente

con los proyectos de formación profesional a la solución del problema que hoy afecta a los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivos generales

- Determinar cuáles son los principales factores asociados al modelo pedagógico del Sena y al contexto enseñanza -aprendizaje que inciden en la deserción de los aprendices matriculados en los programas de formación titulada del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío en el año 2015.
- Identificar los principales factores asociados al modelo pedagógico del Sena y al contexto enseñanza-aprendizaje que inciden en la deserción de los aprendices matriculados en los programas de formación titulada del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío en el año 2015.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar los determinantes psicosociales, económicos y pedagógicos asociados al contexto de enseñanza – aprendizaje que inciden en la deserción de los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío año 2015
- Comprender los determinantes asociados al modelo pedagógico del Sena y al contexto de enseñanza – aprendizaje que inciden en la deserción de los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío año 2015.
- Interpretar las variables que resulten relevantes en el estudio cuantitativo y cualitativo de esta investigación.

- Identificar las estrategias didácticas y pedagógicas aplicadas por los instructores en la formación profesional integral que inciden en la deserción de los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío año 2015

1.6 Metodología

1.6.1 Aproximación metodológica

El propósito de este estudio es determinar los principales factores que incidieron en la deserción de aprendices de programas titulados en mención, a través de entrevistas y encuestas, este tipo de investigación fue clasificada como una investigación mixta. Ya que se trabajó un proceso de recolección de información, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en el mismo trabajo, con el fin de dar respuesta al planteamiento del problema lo que se llama “matrimonio cuantitativo y cualitativo” (Lincoln y Gubba, 2000).

En los últimos 20 años la metodología mixta se ha fortalecido mucho en el campo de la educación, ya que el uso de más de un método potencia la posibilidad de comprensión de los fenómenos en estudio, especialmente, si estos se refiere a campos complejos en donde está involucrado el ser humano y su diversidad (Pereira, 2011.p15-29). En este diseño mixto aplicamos la estrategia concurrente de nido en el cual se recolecto la información cuantitativa y cualitativa al mismo tiempo y luego se integró en el análisis, a través de una triangulación o circuito relacional (Creswell, 2008). De acuerdo con lo anterior, considero que fue la alternativa más expedita para interpretar y comprender la realidad de la situación problema a analizar, lo cual igualmente se respalda en el hecho de que este tipo de estudio ha sido validado y es reconocida la rigurosidad científica de su desarrollo. Para el análisis de la información cuantitativa, esta fue recolectada a través de encuestas a instructores, aprendices activos y a

aprendices desertados, la cual fue tabulada para después alimentar el software spss, programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas sociales, que nos permitirá en esta obra de conocimiento hacer un análisis estadístico descriptivo y determinar variables cuantitativas mostradas a través de gráficas.

El resultado de este análisis no fue suficiente y debo complementarlo con un análisis cualitativo, en el que la información recolectada a través de entrevistas fue codificada y analizada usando como herramienta el software atlas ti, este programa de investigación cualitativa me permitió tejer relaciones entre las variables de los elementos resultantes y me ayuda a construir nuevas redes categoriales que me orientaron como punto de partida, hacia una mayor comprensión de esta realidad y así tener la posibilidad de aportar criterios pedagógicos alternativos.

Durante los años 1960 a 1970, sin otorgarles el nombre de diseños mixtos, se propusieron una serie de estudios e investigaciones en los cuales se procedió a mezclar los enfoques cualitativos y cuantitativos, en áreas del conocimiento como la medicina criminalística. Ruiz (s. f.) menciona que fue Sieber (1973) quien sugirió, también, la mezcla de estudios de caso con encuestas, creando así un nuevo estilo de investigación. Agrega el autor que, por otra parte, Jick, en 1979, introdujo los términos básicos de los diseños mixtos, al recurrir a técnicas e instrumentos proporcionados por paradigmas positivistas y naturalistas para la recolección de datos, dando un lugar prioritario a la triangulación de datos. En los años 80, se fortaleció ese tipo de opción metodológica y los planteamientos en investigación continuaron combinando los enfoques cuantitativo y cualitativo. También, en esos años, surgió el debate sobre la legitimidad de la investigación mixta y, como corolario, se amplió el concepto de triangulación llevándola más allá de la comparación entre cualitativo y cuantitativo, de modo que aparecieron diversos

tipos de triangulación, entre los que es posible mencionar: teorías, Revista Electrónica Educare Vol. XV, N° 1, [15-29], ISSN: 1409-42-58, Enero-Junio, 2011 Zulay Pereira Pérez 17 métodos e investigadores. Pero, también, se diversificaron los enfoques que se proponían dentro del paradigma naturalista (Ruiz, s. f.). Agrega el autor que Christ (2007) argumenta que la investigación mediante métodos mixtos se ha fortalecido en los últimos veinte años, y los estudios exploratorios cualitativos, seguidos de estudios confirmatorios, han sido comunes y concurrentes. En esa misma línea, Dellinger y Leech (2007) analizan, también, la validez de los métodos mixtos en la investigación. Tal como lo señalan los autores, durante los años 90, las investigaciones con diseños mixtos se hicieron muy útiles en campos como: Educación, Enfermería, Medicina, Psicología y Comunicación, en el entendido de que el uso de más de un método potenciaba la posibilidad de comprensión de los fenómenos en estudio, especialmente, si estos se refieren a campos complejos en donde está involucrado el ser humano y su diversidad. Denzin y Lincoln (2002) plantean una revisión profunda acerca de los procesos de triangulación, lo cual aportó a la comunidad científica, en especial en el ámbito cualitativo, importantes elementos que también impactaron de manera positiva las propuestas de investigación denominadas como mixtas

1.6.2 Unidad de análisis

Esta investigación se concentró en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío, con los 1.200 aprendices matriculados en 25 programas de formación tecnológica, 20 programas de formación técnica, 2 programas de formación en especialización tecnológica y 180 instructores encargados de la formación a estos aprendices en los diferentes programas de formación técnica, tecnológica y especialización tecnológica, en el 2015. La muestra fue

compuesta en dos partes: una muestra para el análisis cuantitativo en el cual se aplicaron 60 encuestas a aprendices desertados, 30 encuestas a aprendices activos y 30 encuestas a instructores, con lo que le damos un cubrimiento total a los programas de formación tecnológica, técnica y especialización, y la segunda muestra para el análisis cualitativo se aplicaron 15 entrevistas a instructores diferentes a los que se les aplicó la encuesta para el informe cuantitativo y 27 entrevistas a aprendices desertados diferentes a los que se les aplicó la encuesta para el informe cuantitativo, así la muestra en aprendices fue del 32% del total de desertados y la muestra en instructores fue del 25% del total de instructores del centro.

Criterios de inclusión:

- Matriculados en el Sena en los programas de formación técnica y tecnológica
- Matriculados activos, desertados e instructores
- Aprendices y desertados que aun vivan en la región
- Aprendices y desertados que se encontraban trabajando
- Aprendices padres de familia

Criterios de exclusión:

- Aprendices que no tenían problemas cognitivos
- Aprendices que no tengan problemas de discapacidad
- Aprendices realizando etapa práctica
- Aprendices en proceso de certificación
- Aprendices en etapa de inducción

1.7 Instrumentos y análisis de información

Se inició la recolección de la información con la aplicación de las encuestas a la población objeto de la investigación. El propósito de esta encuesta era obtener información estadística de forma clara y precisa necesaria para hacer un buen análisis cuantitativo estadístico, que nos permitiera evidenciar variables demográficas, sociales, educativas, económicas etc., que nos ayudara a identificar categorías que se puedan relacionar con las del informe cualitativo. Para la recolección de la información cualitativa se aplicaron entrevistas a profundidad no estructurada, abierta o no estandarizada, cara a cara con cada uno de los entrevistados. Necesitamos saber su opinión, las experiencias y perspectivas que tiene cada uno con el fenómeno de la deserción en el centro de comercio y turismo vigencia 2015. Esta técnica nos ayudó a través del relato con el otro comprender y explicar más el fenómeno, ya que las respuestas son subjetivas y sinceras. Para la aplicación de esta técnica se preparó un guion con preguntas basadas en una fase introductoria, una fase de desarrollo de la entrevista y una fase de cierre y final de la misma, que nos dio como resultado un conocimiento profundo de las experiencias de los aprendices y la deserción en el centro de comercio y turismo.

Una vez aplicadas las entrevistas a través de grabación, iniciamos la transcripción de los relatos en el programa Word de atlas ti, para que seguidamente esta información fuera codificada y empezar a alimentar el software respectivo.

2. Construcción Teórica

2.1 Marco Teórico

En este escrito se realizó un recorrido por algunas teorías que nos sirvieron de apoyo para poder mostrar la problemática que se presenta sobre deserción en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío, además se tuvo

En cuenta los componentes de formación profesional integral del Sena. Como muestra contundente y teoría fuerza de esta investigación, y después de haber indagado varios autores, los que más se aproximaron a lo que quiero con este trabajo fueron el filósofo alemán Heidegger, (1927) desde el punto de vista antropológico, quien señala al hombre como “un ser indeterminado, el ser humano es auto proyección y posibilidad”. Heidegger nos dice que “el ser humano nace, pero eso no es suficiente. En el transcurso de la vida debe demostrar para qué nació humanamente, tiene que demostrar lo que es, durante la vida se debe construir como persona a través de la educación”. El ser humano nace con potencialidades que las debe conservar, él se hace aprendiendo.

El fenómeno de la actividad social ayuda a explicar los cambios en la conciencia y fundamenta una teoría psicológica que unifica el comportamiento y la mente Vigotsky (1978). Como reflexión personal, Vigotsky tenía un panorama muy claro sobre lo que era la educación enfocada a la integración social, de cómo pasar de un aprendizaje sencillo a uno complejo, cómo un estudiante a través de su vida va construyendo su propio conocimiento con lo que sabe, con lo que tiene y con lo que le enseñan, con el fin de que aprenda algo nuevo. Esta teoría es muy importante para tener en cuenta por profesores, instructores y trabajos de investigación relacionados. Complemento esta teoría de aprendizaje socio cultural con el concepto de zona de

desarrollo próximo (ZDP) concepto de Vigotsky en su obra “zona de desarrollo próximo” en el que engloba su teoría aprendizaje como camino hacia el desarrollo, la interacción social se convierte en el motor de desarrollo. La zona de desarrollo próximo es la distancia entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo potencial Vigotsky (1978), que tiene en cuenta dos aspectos muy importantes: el contexto social y la capacidad de imitación. Lo que nos dice Vigotsky con este concepto es que el aprendizaje no se da por sí solo, debe estar encadenado al desarrollo. Estos dos aspectos interactúan entre sí, con la intervención de mediadores que apoyan al estudiante a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, la distancia que existe entre uno y el otro.

Donoso (2002) expone una perspectiva de la deserción escolar en el nivel de educación secundaria, identificando dos enfoques principales. El primero de ellos (y el más importante), la considera como un problema causado fundamentalmente por situaciones socioeconómicas y a consecuencia de las condiciones de pobreza y marginalidad,

Con respecto a los estudios en la universidad pública se encuentran los trabajos de Cárdenas (1996) y Castaño et al (2004). El primero, muestra que existe una relación entre deserción y calidad de la educación, en contraste con planteamientos anteriores que dan mayor valor a factores académicos, por lo tanto, propone que mejorar la calidad es un buen mecanismo para ahorrar recursos del estado. El segundo, utiliza un modelo de duración, y específicamente, compara modelos de riesgo proporcional con o sin heterogeneidad no observable. Este presenta evidencia sobre la importancia de los determinantes individuales, académicos, socioeconómicos e institucionales. La investigación sobre deserción señala diversas perspectivas para analizar este fenómeno. En Chile, Donoso y Schiefelbein (2007) plantean que la deserción no es más que el reflejo de una sociedad injusta y desigual, producto de la implantación de un modelo económico

neoliberal, donde una élite privilegiada mantiene marginados a los históricamente excluidos. En un proceso donde el ingreso a la universidad está mediado por una prueba de selección universitaria, los planteles de calidad siempre tienen mayor demanda, por lo que serán éstos los que capten a los mejores alumnos.

2.2 Marco histórico

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

En Colombia el servicio nacional de aprendizaje, Sena, ha sido por excelencia la entidad estatal encargada de proporcionar capacitación y formación básica para los trabajadores. Cuando se creó en 1957, el país se encontraba en la segunda fase del modelo de sustitución de importaciones, por medio del cual se pretendía fortalecer un proceso de industrialización que impulsara el desarrollo económico. La cobertura de la educación básica y media era aún deficiente y las tasas de deserción escolar elevadas. En conjunto, la fuerza laboral se caracterizaba por sus bajos niveles educativos, que en su mayoría no superaban la primaria. En este momento el Sena debía proporcionar un vínculo entre el nivel básico de educación y el mercado laboral, familiarizando a los alumnos que ingresaran a sus cursos con los conocimientos, habilidades, tecnologías y conceptos organizacionales requeridos en el trabajo en las diferentes actividades productivas.

De esta manera, se instauró lo que se conoce como *contrato de aprendizaje*, con el cual los empresarios se comprometían a aportar un 2% del valor de su nómina al Sena y a preparar un aprendiz por cada veinte trabajadores. El Sena, en contraprestación, debía ofrecer a los aprendices los servicios de formación básica para el trabajo, la capacitación en las diferentes técnicas productivas y algunos oficios que el sector productivo requiriera. De esta manera, el

aprendiz quedaba amparado por un contrato laboral y podía combinar su tiempo entre las actividades productivas de su empresa empleadora y su capacitación en los centros de aprendizaje en cursos técnicos que tenían una duración entre dos y tres años.

En 1963, el Sena delimitó los tipos de formación de los trabajadores de acuerdo con el nivel de educación y la población a capacitar: habilitación para oficios semi-calificados, aprendizaje y complementación para oficios calificados, y especialización para técnicos medios. En este período el Sena se caracterizó por imitar las tecnologías existentes y enseñar su aplicación y su conocimiento.

La década comprendida entre 1965 y 1975 permitió percibir las debilidades del modelo de industrialización adoptado, así como la premura por incrementar los niveles de cobertura en capacitación.

En esta fase, el Sena promovió nuevos cursos dirigidos al sector agropecuario y comercial, para promover el crecimiento del empleo en estos sectores. En 1968, el decreto 3123 le otorgó al Sena el carácter de establecimiento público encargado de cumplir la política social del gobierno en lo relativo a la formación de la fuerza de trabajo.

En este contexto se amplió la cobertura de la institución en todo el país, se comenzó a impartir la enseñanza tanto en los centros como en las propias empresas y se dirigió la atención hacia sectores industriales con mayor complejidad tecnológica. Asimismo, en 1974 se incorporó de forma explícita el desarrollo tecnológico dentro de sus funciones. Algunos de los centros de aprendizaje se involucraron en actividades de gestión de calidad, asistencia técnica, informática, etcétera, que buscaban incrementar la productividad y eficiencia de las empresas.

De 1976 a 1980, los servicios del Sena se ampliaron al sector informal con la adopción de métodos flexibles de autoformación. Esta política respondió a una coyuntura de relativa

desindustrialización y escasa demanda interna. Se hizo un esfuerzo por rediseñar los programas de aprendizaje en módulos que impartieran una formación general y especializada.

Entre 1983 y 1989, debido al relativo deterioro de la actividad económica y al incremento sustancial de las tasas de desempleo, el Sena redefinió la orientación de sus cursos y dirigió nuevos esfuerzos para atender el conjunto de sectores socioeconómicos, para alcanzar una cultura del *trabajo productivo*. Se hizo gran énfasis en la actualización pedagógico-técnica de los docentes y en la modernización de los equipos. Para incrementar la cobertura de los servicios, se creó una nueva modalidad de Formación abierta ya distancia —FAD—, y en 1984 se promovió la modalidad de *divulgación tecnológica* que consistía en difundir en las comunidades y en las empresas la experiencia acumulada por el personal del Sena, por ejemplo en materia de tecnología, cooperación internacional, casos empresariales.

Problemática detectada en el Sena en el contexto de apertura

Con la apertura, el cambio en el modelo económico implicaba nuevos retos al sistema de formación, dada la necesidad de que éste respondiera a las demandas del sistema productivo y a la adaptación de la fuerza laboral a los nuevos esquemas del trabajo. El Sena, como principal entidad estatal encargada de la formación técnica para el trabajo, debió enfrentar unos cambios de tipo institucional que, de una parte, aliviaran las deficiencias que venía presentando la entidad y, de otra, se ajustaran al escenario de internacionalización de la economía. A continuación se destacan las principales deficiencias encontradas en el esquema organizacional anterior del Sena.

Capacitación entendida como una externalidad por parte de los empresarios

El contrato de aprendizaje comenzó a tener poca acogida por parte de los empleadores por considerar la capacitación de sus trabajadores como una externalidad y una responsabilidad que corresponde al propio trabajador y no a la empresa. Varios estudios revelaron claramente cómo los empresarios prefieren contratar trabajadores ya calificados en algún oficio que aprendices combinen su jornada laboral con el tiempo de estudio. Esta actitud de los empresarios se reflejaba en el cálculo de la evasión del contrato de aprendizaje que, según estimó el departamento nacional de planeación, era del 83% en 1991. En 1993, de los 120.000 aprendices que por ley debería estar capacitando el Sena, sólo lo estaba haciendo con un número cercano a 17.000 (Zerda, 1994).

A la inflexibilidad del contrato de aprendizaje se sumaba la inconformidad de los empresarios -particularmente de las grandes empresas- con la calidad y pertinencia de la educación impartida (cuadro 6.4), lo cual conducía a una reticencia a pagar los impuestos parafiscales dirigidos a la institución, al no ver retribuida esta inversión en un mejoramiento cualitativo de sus trabajadores.

Considerando la subutilización del contrato de aprendizaje, en la reforma al Sena se introdujeron algunos ajustes que buscaban darle mayor flexibilidad:

- El empresario puede elegir libremente a los trabajadores para participar en un contrato de aprendizaje, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos de entrada exigidos por el Sena. Esto involucra a trabajadores nuevos o viejos que requieran algún tipo de capacitación.
- El tiempo compartido del alumno es de medio día en el centro de formación y medio día en la empresa, para lograr una mayor interacción del aprendiz con la empresa y para posibilitar a la empresa a usufructuar en el proceso de aprendizaje los beneficios de capacitar a sus trabajadores.

- Se flexibiliza el tiempo de capacitación al disponer que el contrato de aprendizaje pueda impartirse en módulos trimestrales que hacen parte de alguna especialidad. Al cumplimiento de cada módulo se expide una certificación. El aprendiz completa la formación ocupacional en la medida en que curse los módulos trimestrales.
- La certificación otorgada al aprendiz por el Sena sirve para que pueda acceder a otro tipo de formación profesional: técnico profesional, tecnólogo, profesional, universitario.
- El contrato de aprendizaje no tiene que estar limitado al Sena, sino que las empresas pueden tener contratos de aprendizaje con otras entidades, previa validación de los programas de capacitación. Se busca ampliar la cobertura en materia de formación para el trabajo y crearle competencia a la entidad. Periódicamente, esta debe evaluar la calidad de la formación impartida por las otras instituciones. Los empresarios, por su parte, también pueden participar en la evaluación tanto de los programas del Sena como los de otras entidades.

Aun con las modificaciones introducidas en el contrato de aprendizaje, sería importante evaluar la posibilidad de crear un sistema paralelo de formación de recursos humanos en donde las empresas que creen programas de capacitación sean retribuidas con deducciones de impuestos sobre la nómina, experiencia que ya se ha llevado a cabo en otros países, por ejemplo en Chile y que le podría dar mayor rentabilidad al sector productivo por su inversión en la educación (22).

Sin embargo, esta consideración no debe ignorar que en el sector productivo no todas las empresas, microempresas e incluso pymes, poseen la capacidad financiera ni técnica para adelantar sus propios programas de capacitación y de incorporación de nuevas tecnologías y formas de gestión. En el Cuadro 6.5 se puede observar cómo los egresados del Sena se

encuentran concentrados en micro y pequeñas empresas, mientras que la categoría de gran empresa tan sólo participa con el 3.2% de los egresados. (Garay, s.f.)

Proliferación de cursos cortos, escaso fomento de la formación técnica y baja cobertura del sistema.

En la evolución de las matrículas para los cursos largos y los cortos, se evidenciaba una clara preferencia por los cursos cortos. De los recursos del Sena solo una cuarta parte se destinaba a los primeros, que por su duración, se orientan hacia una formación para el trabajo. Los segundos no necesariamente resultan superficiales, pero en muchos casos únicamente abarcan temas muy específicos que por lo mismo no brindan formación en conocimientos transversales, que hoy son un requisito indispensable para el trabajador.

La distribución de la capacitación impartida por el Sena según los diferentes modos de formación (Cuadro 6.6), refleja cómo en los últimos diez años la formación del tipo denominado *promoción*, orientado a preparar personal altamente calificado —para atender necesidades de los niveles intermedios denominados técnicos y tecnólogos—, ha participado con menos del 1%. Dada la limitada educación técnica que se ofrece en Colombia — las carreras de tipo técnico y tecnológico sólo absorben el 9.1% de los estudiantes de nivel superior en las siete principales ciudades— y la creciente necesidad de formación especializada, no debe desaprovecharse la infraestructura ni la experiencia acumulada por parte de la entidad y su posibilidad de convertirse en una institución de educación técnica continuada.

El modo llamado *especialización*, cuyo objeto es formar personal altamente calificado, también ha tenido una mínima participación en el conjunto de capacitación ofrecido por la entidad. Asimismo, la modalidad de *aprendizaje*, no obstante su relativo incremento en 1995 y

1996, sigue teniendo una participación muy baja, que resulta preocupante si se tiene en cuenta que la formación de aprendices atañe a una población joven que constituye la nueva fuerza de trabajo del país.

Considerando lo anterior, el Sena ha venido adoptando una estrategia de cobertura, pertinencia y calidad para lo cual se han planteado diversas metas e introducido algunos programas:

- Aumentar la cobertura y pertinencia de la formación impartida por el Sena mediante un incremento en los cursos / horas dictados y mediante alianzas estratégicas con el sector educativo y productivo en todo el país. Las metas propuestas en 1996 eran las de incrementar el número de alumnos en cursos largos, de 19.000, en 1994, a 50.000, en 1998, a la vez que ampliar la cobertura de los cursos cortos de 605.000 a 630.000 en 1998.

Con miras a cumplir con su deber constitucional de promover el empleo en Colombia, la institución cuenta con una amplia red de información para el empleo, constituida por centros localizados en todo el país, con los cuales se busca facilitar el contacto entre los empresarios que demandan trabajadores para determinados cargos y los desempleados que reúnan las condiciones para ocupar esas vacantes. El acortamiento en el tiempo de búsqueda que se pretende lograr con estos centros favorecería una reducción en el desempleo fraccional. Igualmente, los Centros de Información para el Empleo están destinados a detectar las deficiencias en el tipo de calificación de quienes buscan empleo y que no satisfacen los requerimientos mínimos para ser aceptados, para así poder diseñar políticas orientadas a reducir el desempleo de tipo estructural.

Con el objetivo de que un mayor número de personas tenga acceso a la capacitación para el trabajo, se expidió el Acuerdo 005 de 1995, mediante el cual el Sena, a través de un fondo, podrá patrocinar a alumnos de escasos recursos que no cuenten con un contrato de aprendizaje. Este

apoyo financiero y educativo no sustituye el contrato de aprendizaje; es un mecanismo temporal para personas que buscan capacitarse pero que no tienen una fuente de ingresos para su manutención. Durante la etapa de práctica laboral, el alumno podrá seguir amparado por el sistema, si aún no ha sido contratado como aprendiz por alguna empresa. La remuneración será del 50% del salario mínimo legal durante la etapa de enseñanza y 100% durante la etapa práctica. (Garay, s.f.)

Subsidios intersectoriales

El Sena se ha convertido en un medio indirecto de redistribución del ingreso debido a que transfiere una porción importante de ingresos provenientes del sector industrial y de servicios a la actividad agrícola. La capacitación en el sector agrícola ha sido ampliamente subsidiada con los aportes realizados por las demás actividades productivas. Obsérvese cómo mientras los aportes del sector agrícola no han superado en ningún año el 10% del total recibido, los alumnos capacitados en cursos de orientación agrícola han participado casi en un 20% del total. Por su parte, el sector industrial ha aportado a lo largo del período cerca del 30% y sólo participa, en promedio, con el 21% de los alumnos capacitados en cursos que sean pertinentes a la actividad industrial (Cuadro 6.7). Dicha situación se ha traducido en un desestímulo adicional para contribuir con los aportes obligatorios al Sena, en los sectores que están subsidiando la capacitación en cursos que no son orientados a su actividad de interés. (Garay, s.f.)

Ausencia de un sistema ágil y oportuno en la actualización permanente de los cursos

A pesar de que la institución tenía un sistema de planeación de sus cursos y currículos, la excesiva burocracia, la centralización del sistema y los escasos estudios de eficiencia y

seguimiento de la matrícula, terminaron por hacer poco operativo el sistema. Se presentó una tendencia a dictar los cursos ya existentes, que en muchos casos no suplían las necesidades regionales en cuanto a capacitación, ni se actualizaban con nuevas técnicas y tecnologías. El rezago de los cursos se manifestaba respecto a los nuevos conocimientos en el mundo ya las necesidades reales del sector productivo, especialmente de las empresas de mayor tamaño.(23)

Igualmente, la falta de introducción de cursos novedosos repercutió en la baja disposición por parte del Sena de renovar la calidad profesional de los propios instructores de los centros de formación. Así, en 1991 el 26% de los instructores al servicio de los centros industriales del Sena tenía un título profesional y sólo el 1 % una especialización (Bernal y Laverde, 1994). Tal situación atenta contra el mejoramiento de la calidad de la capacitación impartida y pone en tela de juicio la capacidad real de la institución para transmitir las innovaciones tecnológicas que serían de mayor utilidad para la modernización del sistema productivo del país.

Ante esta situación, en la reforma del Sena se planteó la necesidad de impartir una formación de mejor calidad y más acorde con las necesidades del sector productivo en cada región, para lo cual se vinculó a empresarios del sector privado en los comités técnicos de los centros, de tal manera que participen en los lineamientos que debe perseguir la formación y capacitación, según las necesidades productivas en cada región. Mejorar la calidad de los instructores del organismo es un reto que aún enfrenta la institución y que requiere políticas a mediano plazo. (Garay, s.f.)

Deficiencias en el sistema de financiamiento

El Sena se ha financiado con los impuestos parafiscales sobre la nómina, con recursos estatales y con rendimientos provenientes de excedentes financieros. Sin embargo, en la financiación y ejecución del presupuesto se han enfrentado algunos problemas.

Con relación al financiamiento, se ha venido presentando una resistencia por parte de los empresarios a realizar sus aportes al Sena por razones como: la capacitación entendida como una externalidad y no como una responsabilidad del empresario; percepción de baja calidad en los cursos del Sena; escasa correspondencia de los cursos con las necesidades de las empresas; poca flexibilidad del contrato de aprendizaje.

Con anterioridad a la ley 19 de 1994 se permitía cierta autonomía por parte de las regionales del Sena en el recaudo de los recursos locales, provenientes de un porcentaje de la nómina de las empresas radicadas en los departamentos respectivos. Debido a las diferencias existentes entre las regiones por su tamaño y de concentración de empresas, se produjeron contrastes entre ellas: unas presentaban superávit de ingresos y otras, déficit. Por tal motivo, la dirección general podía redistribuir en toda la nación hasta un 20% de los recursos locales. Sin embargo, esto tendía a crear dos tipos de actitudes por parte de las regionales. Por una parte, un desestimulo en el recaudo por parte de las financieramente más sólidas y, por otra, perpetuación de la dependencia de los recursos nacionales, al premiar en ciertos casos la ineficiencia administrativa de algunos de los centros en cuanto a la recaudación de los aportes.

La toma de decisiones acerca de la ejecución del presupuesto se realizaba conjuntamente entre la dirección general y las regionales, lo que se traducía en una elevada burocracia y en un alejamiento de las prioridades reales. Los centros de formación profesional no participaban en las decisiones de ejecución, a pesar de ser los directamente involucrados con cada región. Actualmente, a pesar de que se han realizado esfuerzos tendientes a disminuir la excesiva centralización del Sena, las regionales aún no cuentan con autonomía suficiente que les permita darle un direccionamiento más adecuado a la formación impartida. (Garay, s.f.)

Escasa actividad de mercadeo institucional y conocimiento de la competencia

El Sena como única institución estatal líder en la capacitación técnica de Colombia, no se preocupó de establecer un sistema moderno para ofrecer sus servicios y para evaluarla gestión de la institución en todos sus frentes. Como cualquier empresa de servicios, en la situación actual la institución debe mercadear sus servicios, proyectarlos en las comunidades donde opera y planificar sus acciones futuras en el contexto de la competencia.

La dirección general es la encargada de promover los cursos de capacitación y de distribuir la información. Sin embargo, el hecho de que esta función esté centralizada atenta contra la eficacia y oportuna prestación y divulgación de sus servicios. Esto se ha visto reflejado en el desconocimiento de los propios empresarios sobre los diferentes servicios y la gran variedad de cursos que ofrece el Sena. Sin duda, el deficiente mercadeo de los servicios de la institución no permite aprovechar en buena medida su capacidad instalada.

Hasta ahora el Sena no se ha interesado suficientemente en conocer la competencia. Existen otras instituciones privadas que imparten educación de tipo técnico y tecnológico, y el Sena desconoce casi por completo los servicios que ofrecen, cómo operan y qué grado de aceptación tienen entre el sector productivo. (Garay, s.f.)

Nuevas funciones asignadas a la actividad del Sena

Con la apertura, la entidad ha sido encargada adicionalmente de algunos programas y de la ejecución de políticas estatales, entre los cuales figuran los siguientes:

.Convenios de cooperación (ley 29 de 1990, decretos 393 y 581 de 1991). Según las normas establecidas por la ley de Ciencia y Tecnología, el Sena puede suscribir convenios con gremios, empresas y entidades mediante los cuales se busca suplir la demanda por formación y

actualización de los trabajadores por parte de la gran empresa, la prestación de servicios tecnológicos y el apoyo profesional.

Muchos de estos convenios ya se han suscrito: en 1996 se firmaron setenta, que beneficiaron de manera directa e indirecta 350 empresas con 1.230 programas de capacitación, a los que tuvieron acceso más de 60 mil empleados (Conpes, 1997). El objetivo general de estos convenios es vincular la cooperación entre el Sena y el sector productivo para la adopción de nuevas tecnologías productivas, administrativas y organizacionales que permitan al trabajador colombiano adquirir los conocimientos necesarios para adaptarse a los permanentes cambios del mercado laboral y para aumentar su productividad. Según los convenios, las empresas podrán solicitar al Sena cursos en técnicas muy especializadas o en conocimientos particulares en un oficio, la difusión de estos conocimientos y la utilización de las instalaciones del Sena. A su vez, la entidad podrá acordar con la empresa la contratación de expertos internacionales en tecnologías que la institución desconozca y aprovechar estos contratos para que sus instructores se actualicen en nuevas tecnologías.

Sin duda, el número de convenios ya suscritos es un reflejo de que existía una amplia necesidad por parte del sector productivo de proveer para sus empleados y trabajadores un tipo de capacitación especializada en técnicas y metodologías propias de cada actividad económica. Asimismo, estos convenios ponen de manifiesto la importancia de que el sector productivo tenga una participación directa en la formación de su fuerza laboral. En tal sentido, los convenios de cooperación son un avance significativo por parte del Sena y responden a los actuales lineamientos internacionales de los centros de formación, que justamente procuran involucrar cada vez más al sector productivo en la ejecución directa de la capacitación y formación de recursos humanos.

Desarrollo tecnológico. A partir de la ley de Ciencia y Tecnología (ley 29 de 1990), el Sena quedó comprometido junto con otras entidades —Ministerio de Desarrollo, Colciencias, Ministerio de Trabajo— a promover el desarrollo tecnológico del país. Cuatro estrategias hacen parte de la acción que la institución debe asumir en esta materia: i. Convenios de cooperación tecnológica que promuevan la innovación y el desarrollo tecnológico a través de la capacitación de los recursos humanos. ii Participación en los acuerdos sectoriales de competitividad, de tal forma que ofrezca sus servicios de formación profesional y los servicios tecnológicos de calidad. iii. Articulación del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología con los centros de desarrollo tecnológico y de productividad de la entidad. iv. Promoción del desarrollo de la red de información para la gestión tecnológica en el país.

Para estos efectos, el Sena deberá destinar el 20% de su presupuesto al desarrollo tecnológico. Sin demeritar la importancia que el desarrollo tecnológico tiene para el país, cabe preguntarse si dicha actividad produce una mayor dispersión en las funciones de la entidad, incluso cuando existe otra entidad de carácter público como Colciencias que es la rectora de las políticas de ciencia y tecnología en el país y que, a su vez, dispone de un presupuesto cuya ejecución debe ser destinada al desarrollo de la investigación y al fomento de la innovación tecnológica.

.Conformación de un sistema de formación profesional. A pesar de los esfuerzos que el Sena viene realizando para ampliar la cobertura de su formación y la pertinencia de la misma, la institución no alcanza a cubrir todas las demandas de los sectores productivos e instituciones del país en términos de formación profesional. Por lo tanto, en el último documento Conpes, se diseña la estrategia para conformar un sistema de formación profesional en cabeza del Sena, a fin de propiciar una oferta mixta de capacitación, tanto del sector público como del privado para ampliar la cobertura y pertinencia del sistema.

El sistema se concibe como el conjunto de entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, entre las cuales el Sena, conjuntamente con el ministerio de Educación, deberá tener el liderazgo para unificar y mejorar la pertinencia de la educación y para fomentar alianzas entre los diferentes actores de la educación, el sector productivo y el sector gubernamental (Conpes, 1997).

El sistema debe gestarse y desarrollarse integrado con la educación formal en los niveles educativos básico, medio y superior de pregrado y posgrado —técnica, tecnológica y profesional universitaria—, pues es evidente la necesidad de lograr mayores sinergias, coherencia y complementariedad entre ellos (Sena, 1997).

Los objetivos del Sistema se resumen en: i. Definición estratégica de sus programas. ii. Captura, apropiación y transferencia de tecnologías en cabeza del Sena. iii. Creación de espacios para alianzas. iv. Instalación de un sistema de información y evaluación.

Este sistema, aunque en principio está delineado con el fin de buscar una mayor cobertura y mayor integralidad entre los agentes que pueden ofrecer capacitación técnica, es todavía demasiado impreciso en sus objetivos y la forma de llevarlo a cabo.(Garay, s.f.)

Experiencias privadas en la formación de recursos humanos en Colombia

No se dispone de información detallada que permita cuantificar los esfuerzos privados por parte del sector productivo en actividades de formación y capacitación, en particular del monto de recursos destinados por las empresas, pero se cuenta con información parcial respecto a la percepción por parte de las empresas de la necesidad creciente de capacitar su mano de obra. El Cuadro 6.8 compara los porcentajes de establecimientos que ofrecían capacitación al ingreso y para reentrenamiento entre 1990 y 1993.

Como se observa, para todos los tamaños de empresa, la proporción en la oferta de capacitación se incrementó sustancialmente durante el período 1990-1993, en particular para los trabajadores que ingresan por primera vez. Este aumento es consistente con la necesidad, en el modelo de internacionalización de la economía, de crear ventajas competitivas dinámicas según las cuales el capital humano se convierte en un instrumento clave.

Con respecto a la pregunta de si los establecimientos encuestados estaban en disposición de ofrecer tiempo y recursos para programas de reentrenamiento, el 86% respondieron afirmativamente y seleccionaron al Sena como lugar de preferencia para entrenar el personal. No obstante, al desagregar por tamaño de empresa y por actividad económica, se destaca cómo las empresas medianas y grandes prefieren brindar el reentrenamiento en la propia empresa en lugar del Sena u otros establecimientos de formación, lo cual de nuevo evidencia una disconformidad con la oferta de capacitación de la entidad. Analizando a nivel sectorial, se puede observar cómo en los sectores de alimentos, imprentas y editoriales, plásticos, cerámica, material de transporte e industrias diversas, la empresa fue señalada como el lugar predilecto para el reentrenamiento.

El tipo de capacitación más frecuentemente requerido por las empresas industriales se concentra en operarios calificados, personal administrativo con excepción hecha de la gran empresa y personal profesional / técnico. Para la gran empresa, la categoría de operarios semicalificados también es de importancia (Cuadro 6.10). En general los requerimientos de capacitación privilegian actualmente el mayor nivel de calificación de los trabajadores.

Además de los esfuerzos privados de capacitación por parte de las empresas, los Centros de Desarrollo Tecnológico -CDT- creados al amparo de la ley de Ciencia y Tecnología (24) (ley 29 de 1990), en alguna medida han reflejado las necesidades de capacitación por parte del sector productivo que buscan ser suplidas a través de los servicios ofrecidos por los centros. El objeto

de los CDT está orientado a proporcionar servicios de investigación y desarrollo en actividades tecnológicas y científicas requeridas en los diferentes sectores, de manera que contribuyan a mejorar la productividad y competitividad de la actividad productiva del país. No obstante, la capacitación por sí misma hace parte del desarrollo tecnológico y, por ende, constituye un servicio ineludible por parte de este tipo de centros. El marco legal que rige estos CDT estipula la cofinanciación Estado-sector privado en la creación y posterior funcionamiento de los mismos, pero la gestión y desarrollo de las actividades y servicios ofrecidos por los CDT deben ser liderados por la iniciativa y ejecución del propio sector productivo. De los CDT existentes en la actualidad, que incluye al Instituto de Capacitación e Investigación del Plástico y del Caucho - ICIPC- se crearon con anterioridad a la estipulación de la ley 29 de 1990, por iniciativa privada. Su trayectoria durante cuatro años ha dejado en claro la necesidad por parte del sector —y de allí su receptividad hacia los servicios ofrecidos por la institución— de contar con servicios de tipo técnico y científico que contribuyan a mejorar la gestión del sector de plásticos y cauchos en Colombia, tanto para el mercado interno como para el externo. En particular, los servicios de capacitación ofrecidos por este instituto han tenido plena acogida entre las empresas del sector, y ante un reciente estudio de demanda, las necesidades de capacitación siguieron siendo de especial prioridad (25) para los empresarios. Hasta 1996 la capacitación ofrecida por el ICIPC constaba de una especialización en procesos de transformación del plástico y del caucho (26), cuarenta cursos abiertos en diversas especialidades (27) y 23 cursos cerrados para empresas particulares que demandan el servicio y con capacitación específica según las necesidades de cada empresa. En conjunto, este tipo de capacitación ha sido de gran pertinencia en el sector debido a su especialización en técnicas y conocimientos en áreas específicas requeridas, que desbordaban en cierta medida la oferta de cursos por parte del Sena.

Todos los centros de desarrollo tecnológico creados recientemente, entre los cuales se destacan el de la industria de alimentos, la Corporación para la Investigación de la Corrosión, el Centro de Innovación y Servicios para la Industria del Calzado, el Centro Red Tecnológico Metalmecánico, el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Sector Textil y la Corporación Centro de Investigación de la Acuicultura de Colombia, realizaron informes de diagnóstico para evaluar la situación de los sectores correspondientes y sus necesidades en términos de servicios tecnológicos y de capacitación. En todos los casos, la demanda de servicios prestada por las empresas señaló como punto importante la capacitación en conocimientos aplicados en tecnologías e innovaciones específicas del sector.

Aunque el desarrollo de estos centros es aún incipiente, desde ya se vislumbra un crecimiento de la competencia en la oferta de servicios de capacitación y formación en el país y, en cierta medida, una complementación a los servicios ofrecidos por el Sena, especialmente en aquellas áreas de mayor conocimiento tecnológico. Asimismo, la creación de estos centros apunta hacia las tendencias actuales en formación de recursos humanos que señalan como prioridad la sectorialización, es decir, la redefinición de unidades con el propósito de atender sectores económicos específicos. Wienberg (1997) señala que mientras que en muchos países y durante décadas, una unidad educativa o formativa cobijaba un importante número de especialidades universales: mecánica, electricidad, química, construcción, etcétera-, la tendencia en la actualidad indica la apuesta a responder a las necesidades de un sector determinado.

Cabe mencionar la eventual duplicidad de costos para el sector productivo en los casos en que además de las cotizaciones que aportan al Sena, deban incurrir en cargas financieras adicionales para acceder a los servicios de dicho tipo de centros o realizar otras inversiones propias en capacitación.

3. Presentación de hallazgos de investigación

3.1 Análisis cuantitativo

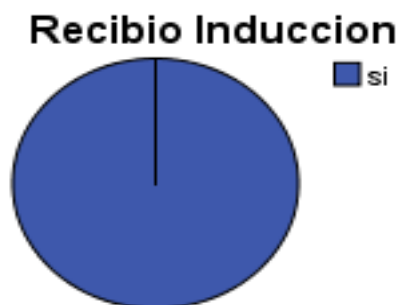
3.1.1 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a instructores.

Según la información suministrada por las 30 encuestas que se realizaron a los instructores del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío en el año 2015 se presentan los datos que ha arrojado el programa estadístico spss.

Tabla 2. ¿Recibió inducción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	30	100,0	100,0	100,0
Total	30	100,0		

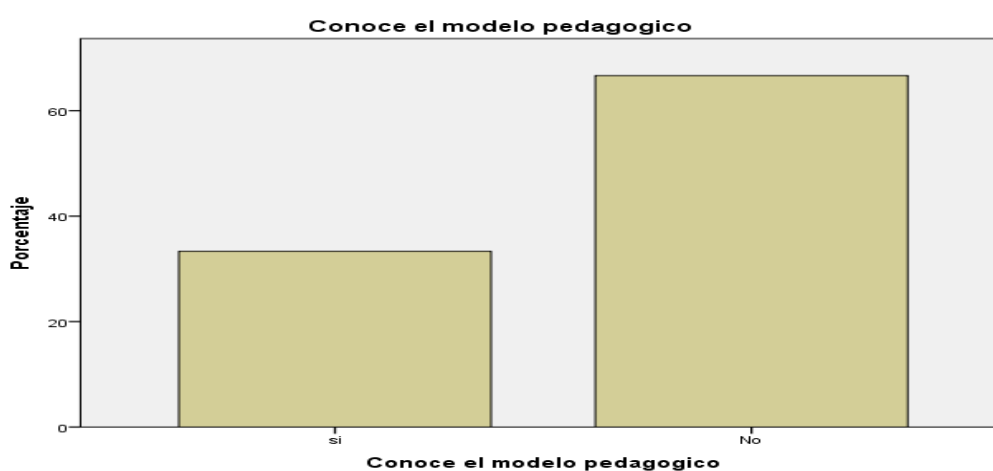
Ilustración 1. ¿Recibió Inducción?



De treinta instructores consultados sobre la pregunta: sí recibieron inducción, el 100% respondió afirmativamente.

Tabla 3. ¿Conoce el modelo pedagógico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	10	33,3	33,3	33,3
	No	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

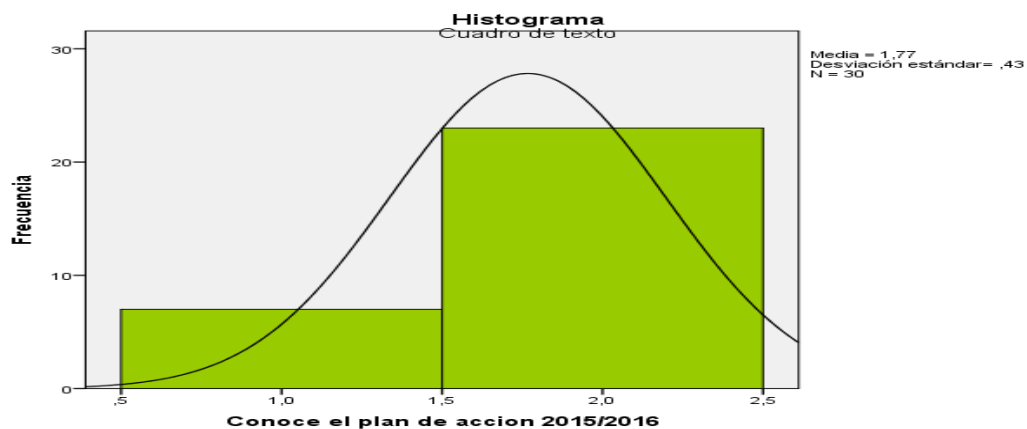
Ilustración 2. ¿Conoce el modelo pedagógico?

El 66,7% de los encuestados respondió que no conoce el modelo pedagógico, es decir 20 de los 30 instructores; mientras que el 33,3% restante, 10 instructores, respondió afirmativamente.

Tabla 4. ¿Conoce el plan de acción 2015/2016?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	7	23,3	23,3	23,3
	no	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 3. ¿Conoce el plan de acción 2015/2016?



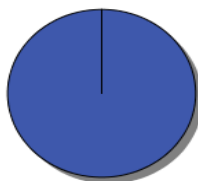
El 76,7% de los instructores no conoce el plan de acción, mientras que 23,3% argumenta que sí lo conoce.

Tabla 5. ¿Conoce y sabe cómo se llama el proyecto formativo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	30	100,0	100,0	100,0
Total	30	100,0		

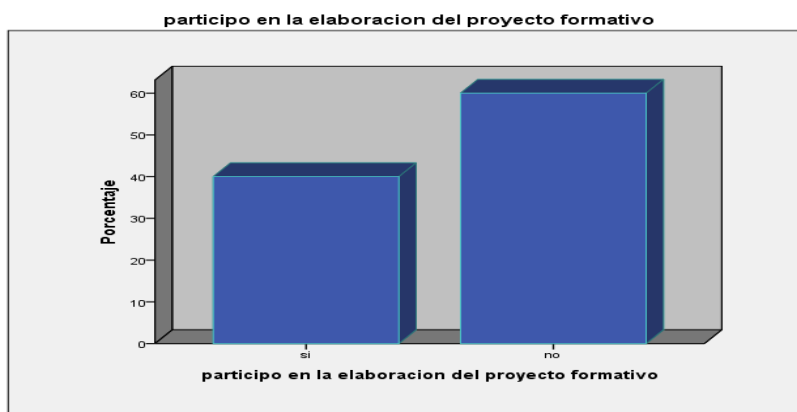
Ilustración 4. ¿Conoce y sabe cómo se llama el proyecto formativo?

Conoce y sabe como se llama el proyecto formativo



El 100% de los instructores consultados afirmaron que sí conoce y sabe cómo se llama el proyecto formativo.

Ilustración 5. ¿Participo en la elaboración del proyecto formativo?

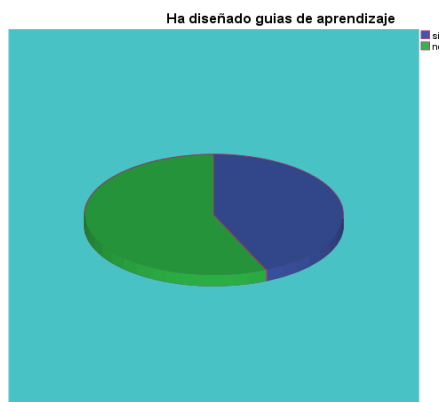


El 60% de los instructores respondieron que no participó en la elaboración del proyecto formativo, respecto a un 40% de instructores que sí participó en su elaboración.

Tabla 6. ¿Ha diseñado guías de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	13	43,3	43,3	43,3
	no	17	56,7	57	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 6. ¿Ha diseñado guías de aprendizaje?



El 43,3% de los instructores consultados ha diseñado guías de aprendizaje, mientras que el 56,7% no ha elaborado guías de aprendizaje.

Tabla 7. ¿Ha realizado ajustes a la guía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	30	100,0	100,0	100,0
Total		30	100,0		

Ilustración 7. ¿Ha realizado ajustes a la guía?



El 100% de los instructores sí ha realizado ajustes a la guía de aprendizaje.

Tabla 8. ¿Ha realizado planeaciones pedagógicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	18	60,0	60,0	60,0
	no	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 8. ¿Ha realizado planeaciones pedagógicas?

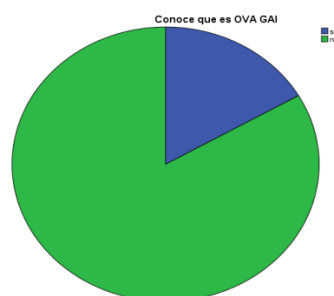


El 60% de los encuestados sí ha realizado planeaciones, respecto a un 40% que no las ha efectuado.

Tabla 9. ¿Conoce qué es ova gai?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	5	16,7	17	17
	no	25	83,3	83,3	100,0
Total		30	100,0		

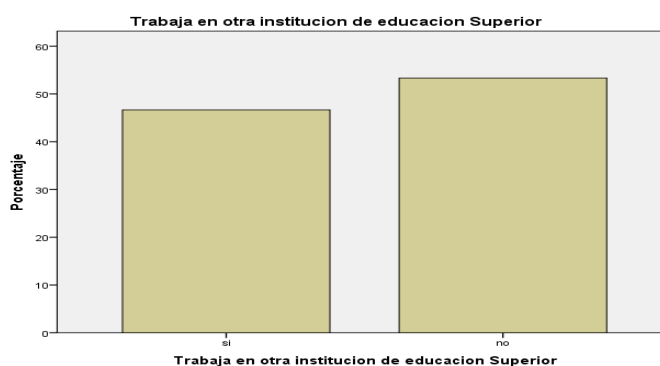
Ilustración 9. ¿Conoce qué es ova gai?



Solo el 16,7% de los instructores conoce la ova y gai, respecto a un 83,3% de los instructores no lo maneja.

Tabla 10. ¿Trabaja en otra institución de educación superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	14	46,7	47	47
	no	16	53,3	53,3	53,3
	Total	30	50,0	100,0	

Ilustración 10. ¿Trabaja en otra institución de educación superior?

El 53,3% de los instructores no trabaja en otras instituciones, es decir tiene dedicación exclusiva con la institución.

Tabla 11. ¿Conoce por qué los aprendices han desertado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No gusta la pedagogía	19	63,3	63,3	63,3
	Factores Externos	8	26,7	26,7	27
	Falta de espacios para la formación	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 11. ¿Conoce el por qué los aprendices han desertado?

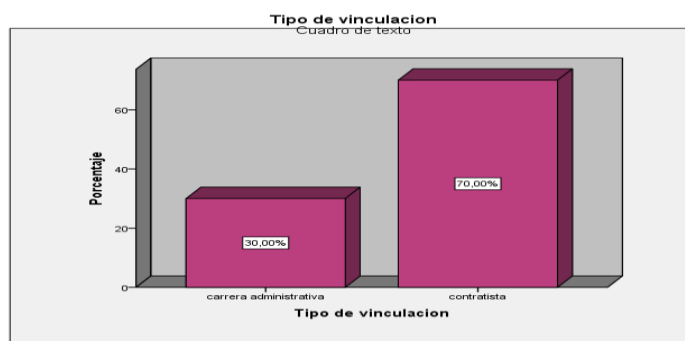


El 63,3% de los instructores consultados argumenta que los aprendices han desertado porque no les gusta la pedagogía, un 26,7% de los instructores ha dicho que los aprendices se retiran por factores externos y un 10% de los instructores dice que se retiran por falta de espacios para la formación.

Tabla 12. Tipo de vinculación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta je válido	Porcentaje acumulado
Válido	carrera administrativa	9	30,0	30,0	30,0
	contratista	21	70,0	70,0	100,0
Total		30	100,0		

Ilustración 12. Tipo de vinculación



Del 100% de los instructores encuestados, el 70% tiene contrato como contratista, el 30% restante está en carrera administrativa.

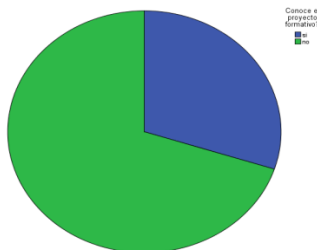
3.1.2 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a aprendices activos.

Según la información suministrada por las 30 encuestas que se realizaron a los aprendices activos del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío se presentan los datos que ha arrojado el programa estadístico spss.

Tabla 13. ¿Conoce el proyecto formativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	9	30,0	30,0	30,0
	no	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

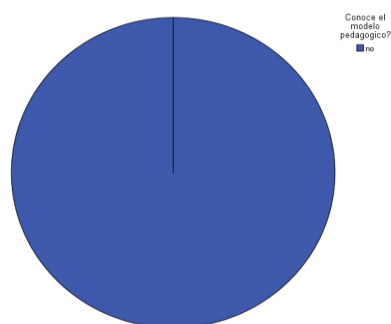
Ilustración 13. ¿Conoce el proyecto formativo?



De los treinta (30) aprendices activos, el setenta por ciento (70%) de los aprendices no conoce la propuesta del proyecto formativo, el treinta por ciento (30%) restante de aprendices sí conoce el proyecto formativo.

Tabla 14. ¿Conoce el modelo pedagógico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	30	100,0	100,0	100,0

Ilustración 14. ¿Conoce el modelo pedagógico?

El 100% de los aprendices activos consultados respondió de forma negativa cuando se les preguntó si conocía el modelo pedagógico implantado.

Tabla 15. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	16	53,3	53,3	53,3
	no	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

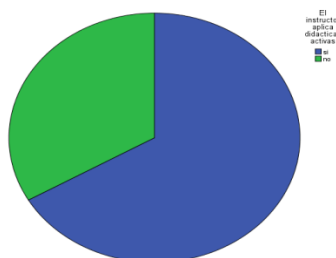
Ilustración 15. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?

De 30 aprendices activos consultados, 53,3% respondió que sí le socializaron la guía de aprendizaje, el 46,7% restante de los aprendices argumentó que no le socializaron la guía.

Tabla 16. ¿El instructor aplica didácticas activas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	20	66,7	66,7	66,7
	no	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 16. ¿El instructor aplica didácticas activas?

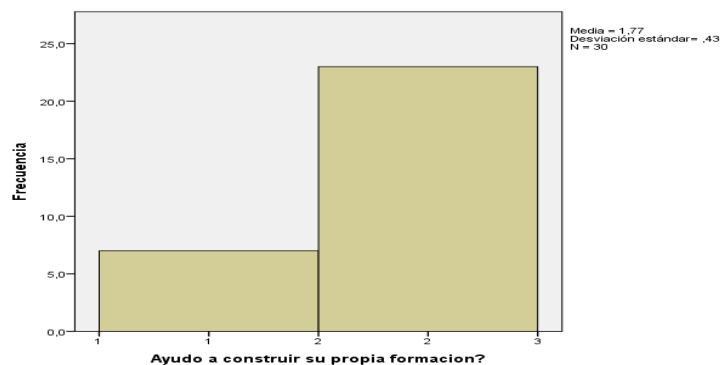


Del 100% de los aprendices consultados, el 66,7% ha argumentado que el instructor sí aplica didácticas activas de aprendizaje, el 33,3% restante respondió que no se aplican didácticas activas para el aprendizaje.

Tabla 17. ¿Ayudó a construir su propia formación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	7	23,3	23,3	23,3
	no	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 17. ¿Ayudó a construir su propia formación?

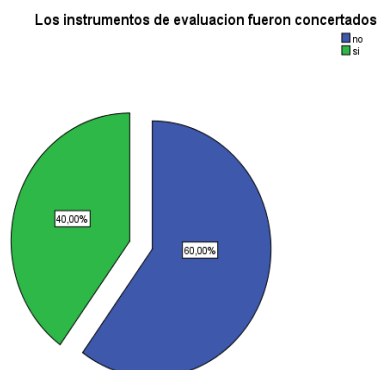


El 76,7% de los aprendices activos consultado manifiesta que no ayudó a construir su propia formación, respecto a un 23,3% que lo afirma.

Tabla 18. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	12	40,0	40,0	40,0
	no	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 18. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?

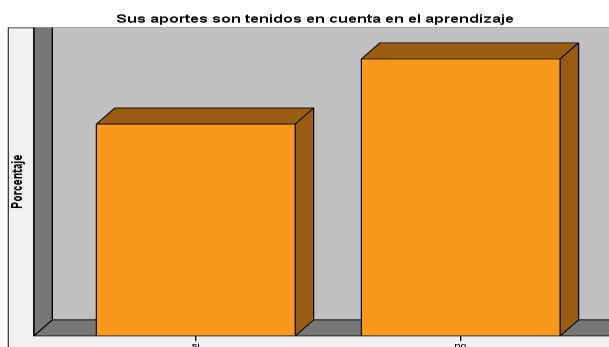


El 60% de los aprendices activos afirmó que los instrumentos de evaluación no habían sido concertados con ellos.

Tabla 19. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	13	43,3	43,3	43,3
	no	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 19. ¿Sus aportes son tenidos en cuenta en el aprendizaje?



El 56,7% de los aprendices consultados ha argumentado que sus aportes no se han tenido en cuenta en el proceso de aprendizaje, el restante 43,3% ha manifestado que sí los ha tenido en cuenta.

Tabla 20. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	5	16,7	16,7	16,7
	no	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 20. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?

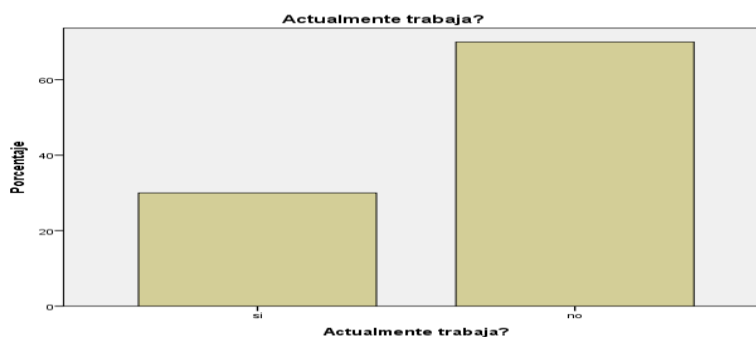


El 83,3% del total de los aprendices activos solo estudia en el Sena, el restante 16,7% están matriculados en otras entidades.

Tabla 21. ¿Actualmente trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	9	30,0	30,0	30,0
	no	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

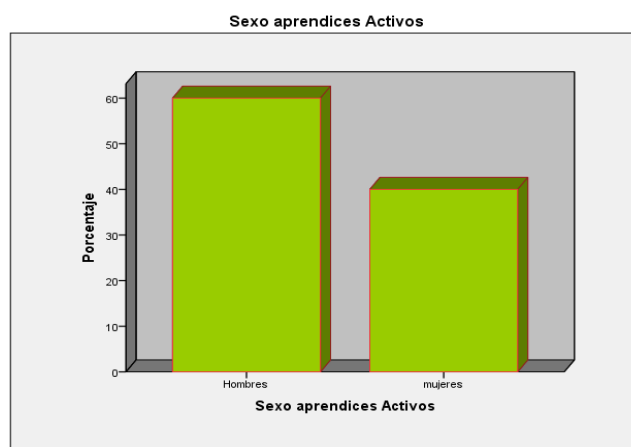
Ilustración 21. ¿Actualmente trabaja?



Del 100% de los aprendices activos solo el 30% se encuentra trabajando, el 70% restante no se encuentra laborando.

Tabla 22. Sexo aprendices activos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mujeres	12	40,0	40,0	40,0
	Hombres	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

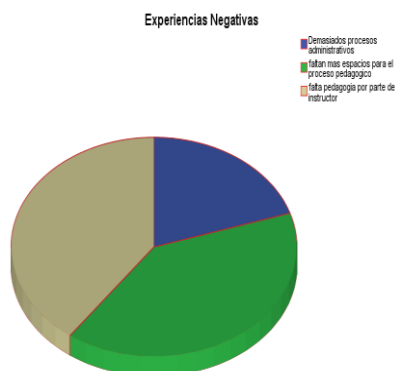
Ilustración 22. Sexo aprendices activos

El 60% de los aprendices activos son hombres, el 40% restante son mujeres.

Tabla 23.Experiencias negativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Demasiados procesos administrativos	6	20,0	20,0	20,0
	faltan más espacios para el proceso pedagógico	12	40,0	40,0	60,0
	falta pedagogía por parte del instructor	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 23. Experiencias negativas

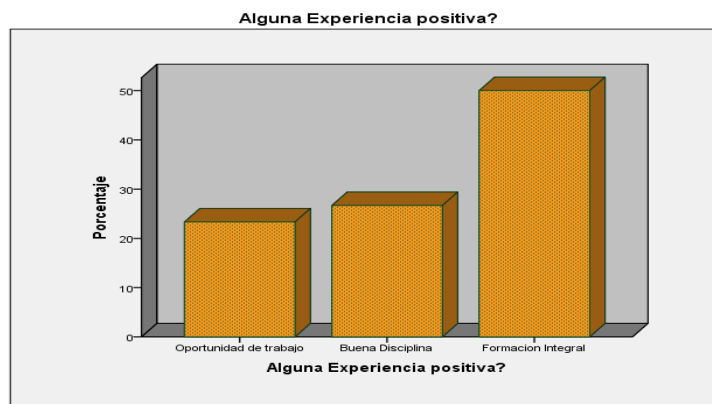


El 40% de los aprendices encuestados afirma que faltan más espacios para el proceso formativo, otro 40% responde que a los instructores les falta pedagogía para impartir los cursos y el 20% restante dice que se presentan demasiados procesos administrativos.

Tabla 24. ¿Alguna experiencia positiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Oportunidad de trabajo	7	23,3	23,3
	Buena Disciplina	8	26,7	50,0
	Formación Integral	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Ilustración 24. ¿Alguna experiencia positiva?

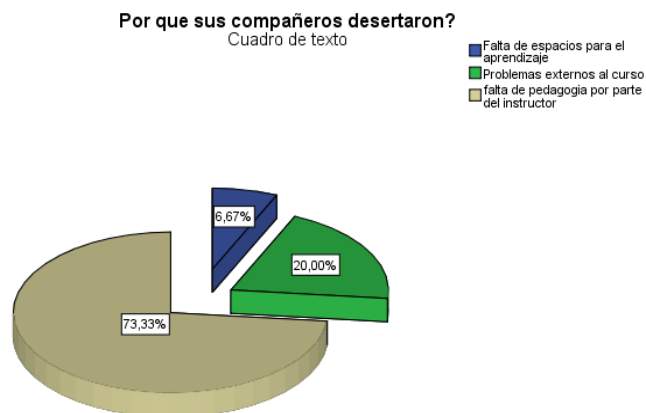


El 50% de los aprendices encuestados afirma que la experiencia positiva se da en la formación integral que les imparten, el 26,7% de ellos dice que les queda la buena disciplina, y el 23,3% restante describe que la formación les sirve para ampliar las oportunidades de trabajo.

Tabla 25. ¿Por qué sus compañeros desertaron?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de espacios para el aprendizaje	2	6,7	6,7	6,7
	Problemas externos al curso	6	20,0	20,0	26,7
	falta de pedagogía por parte del instructor	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 25. ¿Por qué sus compañeros desertaron?



Según los aprendices activos, el 73,3% de los estudiantes que desertaron se debió a la falta de pedagogía por parte de los instructores, un 20% de ellos argumentaron que correspondía a problemas externos al curso y el 6,7% restante planteaba que desertaron por falta de espacios para el aprendizaje.

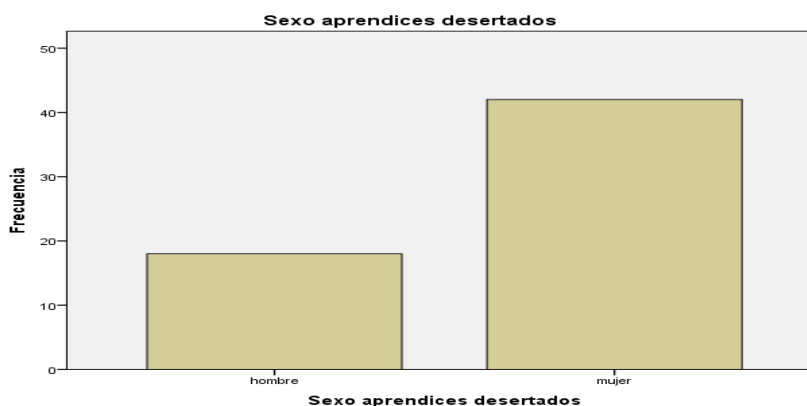
3.1.3 Análisis e interpretación de resultados del instrumento aplicado a aprendices desertados.

Según la información suministrada por las 60 encuestas que se realizaron a los aprendices desertados del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío se presentan los datos que ha arrojado el programa estadístico spss.

Tabla 26. Sexo aprendices desertados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	hombre	18	30,0	30,0	30,0
	mujer	42	70,0	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

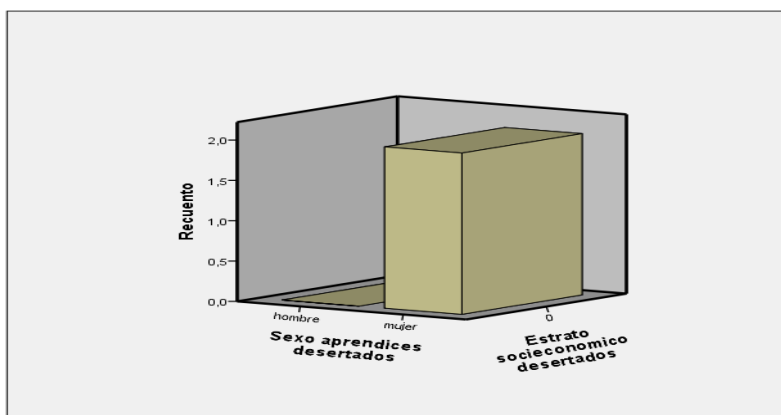
Ilustración 26. Sexo aprendices desertados



El 70% de los aprendices desertados eran mujeres y el 30% eran hombres.

Tabla 27. Estrato socioeconómico de aprendices desertados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	3,3	3,3	3,3
	uno	28	46,7	46,7	50,0
	Dos	29	48,3	48,3	98,3
	tres	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 27. Estrato socioeconómico de aprendices desertados

El 48,3% de los aprendices desertados pertenece al estrato 2, el 46,7% pertenece al estrato uno y el 1,7% es de estrato tres. Es de aclarar que un 3,3% respondió que su vivienda pertenecía al estrato socioeconómico 0.

Tabla 28. ¿Vive en residencia propia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	38,3	38,3	38,3
	no	37	61,7	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 28. ¿Vive en residencia propia?

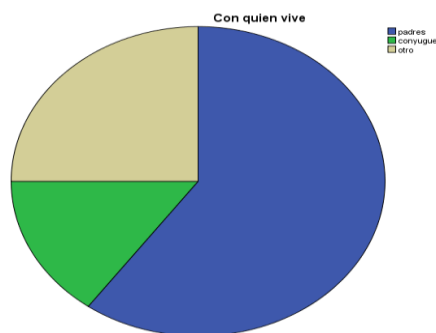


El 61,7% de los aprendices no vive en residencia propia, mientras que el 38,3% de los encuestados argumenta que si viven en casa propia.

Tabla 29. ¿Con quién vive?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	padres	36	60,0	60,0	60,0
	conyugue	9	15,0	15,0	75,0
	otro	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 29. ¿Con quién vive?

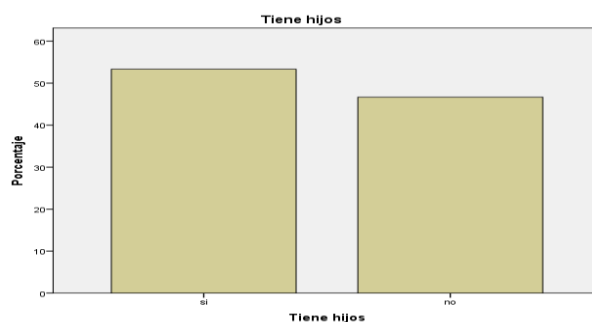


De los aprendices encuestados que desertaron el 60% vive con sus padres, un 25% vive con otros familiares como la abuela, tía, o hermanos y el 15% de ellos vive con su conyugué.

Tabla 30. ¿Tiene hijos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	32	53,3	53,3	53,3
	no	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 30.¿Tiene hijos?

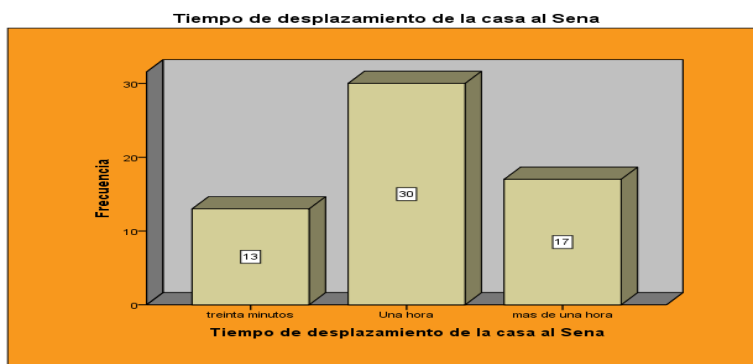


El 53% de aprendices desertados argumenta que tiene hijos, respecto a un 47% que no tiene hijos.

Tabla 31. Tiempo de desplazamiento de la casa al Sena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	treinta minutos	13	21,7	21,7	21,7
	Una hora	30	50,0	50,0	71,7
	más de una hora	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 31. Tiempo de desplazamiento de la casa al Sena



Los tiempos de desplazamiento según lo consultado con los aprendices desertados en su mayor medida es de una hora, seguido por más de una hora y el tiempo de media hora es el menos frecuente.

Tabla 32. ¿Conoce el proyecto formativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	38	63,3	63,3	63,3
	no	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 32. ¿Conoce el proyecto formativo?

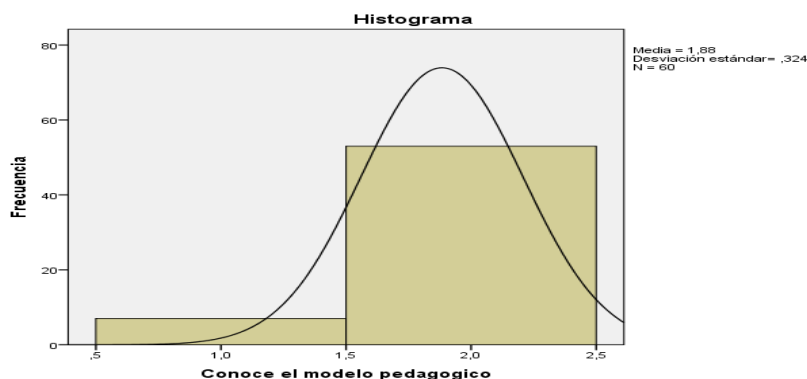


El 63,3% de los aprendices desertados argumenta que sí conocen el proyecto formativo, y 36,7% de los encuestados restantes no lo conoce.

Tabla 33. ¿Conoce el modelo pedagógico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	11,7	11,7	11,7
	NO	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 33. ¿Conoce el modelo pedagógico?



El 88,3% de los aprendices que desertaron respondieron que no alcanzó a conocer el modelo pedagógico, mientras que 11,7% restante si lo pudo conocer.

Tabla 34. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	39	65,0	65,0	65,0
	no	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 34. ¿Le socializaron la guía de aprendizaje?

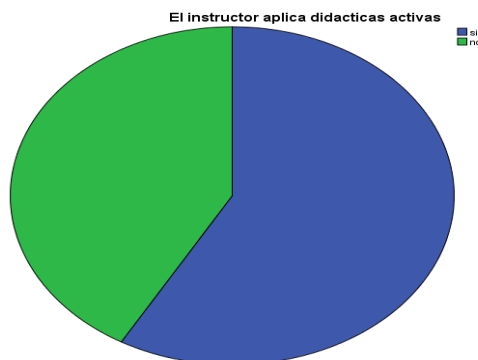


De 60 aprendices desertados que fueron consultados, el 65% respondió afirmativamente que sí les socializaron la guía de aprendizaje, mientras que el 35% restante argumenta que no.

Tabla 35. ¿El instructor aplica didácticas activas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	35	58,3	58,3	58,3
	no	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 35. ¿El instructor aplica didácticas activas?

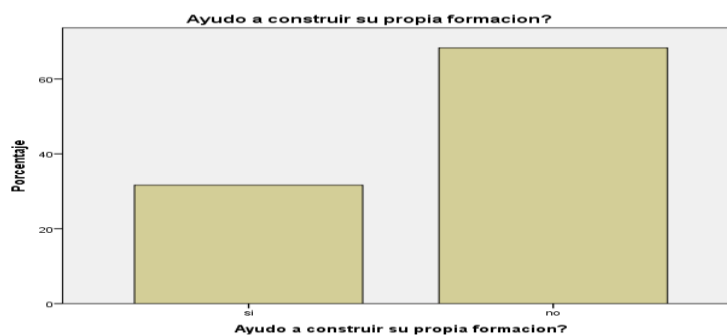


El 58,3% de los aprendices desertados manifiestan que el instructor sí aplicaba didácticas activas, mientras que el 41,7% restante argumentó que no lo hacía.

Tabla 36. ¿Ayudó a construir su propia formación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	19	31,7	31,7	31,7
	no	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 36. ¿Ayudó a construir su propia formación?

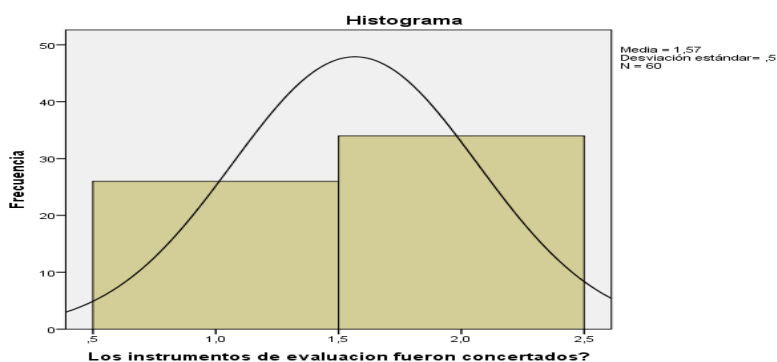


El 68,3% de los aprendices desertados consultados no construía su propia formación, mientras que el 31,7% sí contribuía con su proceso formativo al retroalimentar las clases impartidas por el instructor.

Tabla 37. ¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?

		frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	26	43,3	43,3	43,3
	no	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 37.¿Los instrumentos de evaluación fueron concertados?

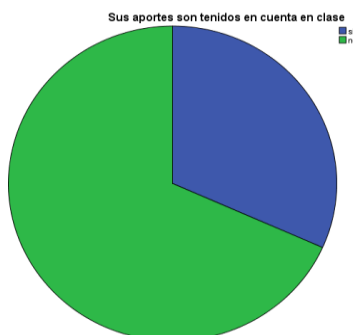


El 56,7% de los aprendices consultados argumentó que los instrumentos de evaluación no fueron concertados, mientras que el 43,3% restante afirma que sí concertaron las formas de calificarlos.

Tabla 38.¿Sus aportes son tenidos en cuenta en clase?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	19	31,7	31,7	31,7
	no	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 38.¿Sus aportes son tenidos en cuenta en clase?

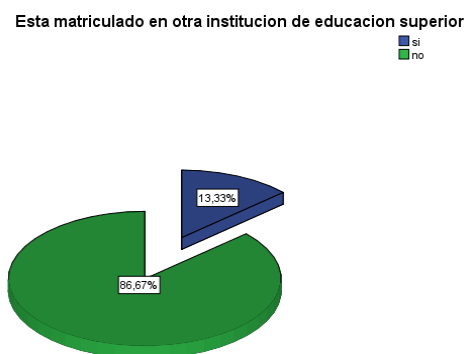


En la pregunta relacionada con los aportes que realizaban los aprendices en clase, el 68,3% de los aprendices plantea que no fue tenido en cuenta, mientras que el 31,7% de ellos argumentó que sí se tuvo en cuenta.

Tabla 39. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	8	13,3	13,3	13,3
	no	52	86,7	86,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 39. ¿Está matriculado en otra institución de educación superior?

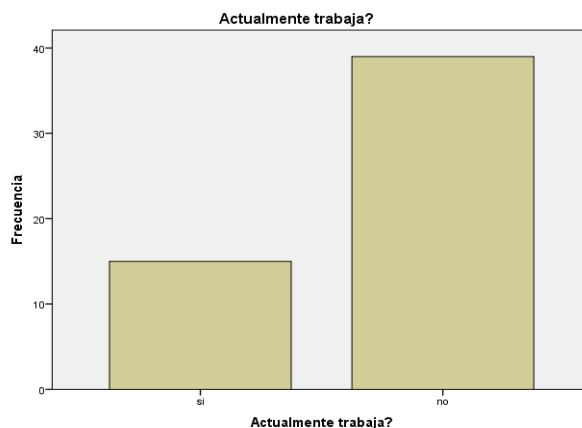


El 86,7% de los aprendices desertados solo recibía clases en el Sena, mientras que el 13,3% restante tenía otros estudios en otras entidades de educación formal.

Tabla 40. ¿Actualmente trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	17	28,3	28,3	27,8
	no	43	71,7	71,7	100,0
Total		60	100,0		

Ilustración 40. ¿Actualmente trabaja?



De los aprendices consultados, el 71.7% no trabajaba, mientras que un 28.3% sí tenía una fuente de trabajo.

Tabla 41. ¿Cuáles son las razones por las que desertó del programa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	falta pedagogía por parte del instructor	27	45,0	45,0	45,0
	Motivos externos al curso	14	23,3	23,3	68,3
	Mucho proceso administrativo	17	28,3	28,3	96,7
	Falta de espacios para la formación	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

El 45% de los aprendices desertados argumentó que dejó el programa por falta de pedagogía por parte del instructor, el 23,3% planteó que por motivos externos dejaba la institución, un

28,3% afirmó que hay mucho proceso administrativo que dificulta el estudio y un 3,3% manifestó que faltan espacios para la formación.

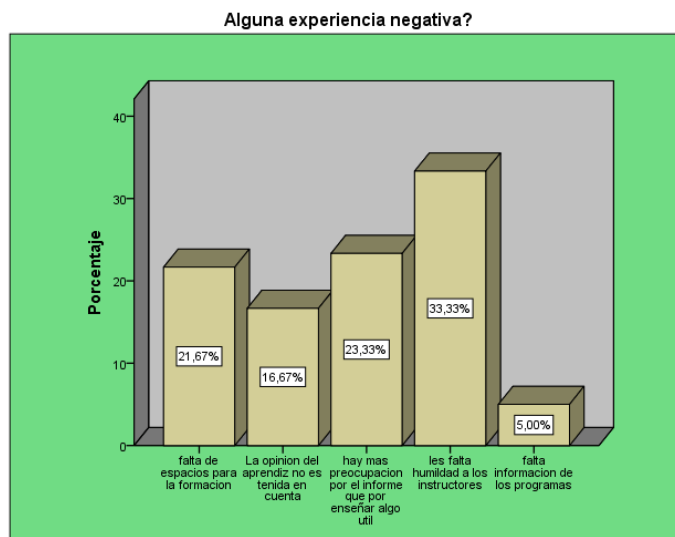
Ilustración 41. ¿Cuáles son las razones por las que desertó del programa?



Tabla 42. ¿Alguna experiencia negativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido falta de espacios para la formación	13	21,7	21,7	21,7
Válido La opinión del aprendiz no es tomada en cuenta	10	16,7	16,7	38,3
Válido hay más preocupación por el informe que por enseñar algo útil	14	23,3	23,3	61,7
Válido les falta humildad a los instructores	20	33,3	33,3	95,0
Válido falta información de los programas	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 42.¿Alguna experiencia negativa?



Del 100% de los aprendices desertados consultados, el 33,3% afirma que a los instructores les falta humildad, el 23,3% dice que hay más preocupación por cumplir con un informe que por dejar una buena enseñanza al educando, el 21,7% comenta que faltan espacios para el normal aprendizaje, 16,7% argumenta que la opinión del aprendiz no es tomada en cuenta y el 5% restante dice que falta más información de los programas.

Tabla 43.¿Alguna experiencia positiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
el programa ofrece ampliar las oportunidades de trabajo	12	20,0	20,0	20,0
el programa da formación integral y disciplina	23	38,3	38,3	58,3
hay buena oferta de programas	16	26,7	26,7	85,0
El programa de bienestar	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Ilustración 43. ¿Alguna experiencia positiva?



De los aprendices desertados que fueron encuestados, el 38,3% ha dicho que le gustó la disciplina que adquieren en el programa, a un 26,7% le gusto la abundante oferta de programas, el 20% de los encuestados plantea que los programas sirven para ampliar las oportunidades de trabajo y el 15% restante afirma que le gusto el servicio de bienestar que ofrece el Sena.

3.1.4 Discusión informe cuantitativo.

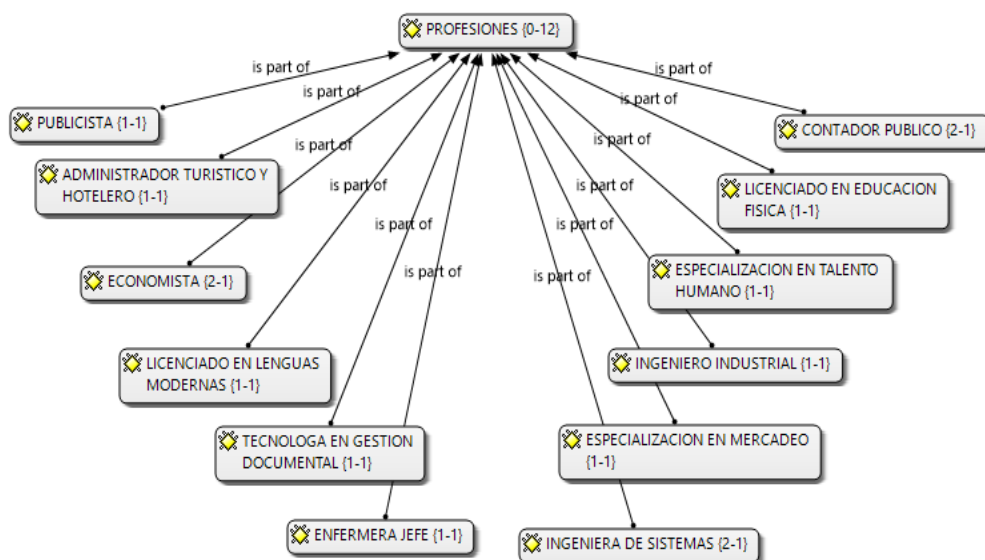
Los indicadores arrojados en esta primera parte determinan que las categorías encontradas inhiben y promueven la deserción de los aprendices del centro de comercio y turismo Sena regional Quindío. Aprendices activos, aprendices desertados e instructores coinciden en los porcentajes que el modelo pedagógico del Sena, el plan de acción, el proyecto formativo, la planeación pedagógica, guías de aprendizaje, pedagogía y didácticas activas son las categorías identificadas más importantes, que requieren un estudio complementario sistémico. Los resultados nos permiten identificar que existen circuitos pedagógicos diferenciados según el perfil del aprendiz, en donde el instructor actúa metódicamente en verbalismos, memorizaciones y autoritarismo, promoviendo el abandono del aprendiz del programa en el cual se encuentra matriculado.

Situaciones académicas e institucionales son causales determinantes en la deserción de los aprendices para la vigencia 2015, ambas ajenas al aprendiz, pero que son las que más daño hacen, ya que lo obligan de forma directa a abandonar su programa de formación. Otros aprendices ingresan con grandes expectativas y con un gran compromiso de mejorar su forma de vida, pero se encuentran con obstáculos como la pedagogía usada por los instructores que cortan sus expectativas, los programas de formación y la inducción es otra variable que ignora el papel de la vida real del aprendiz, sin tener en cuenta la dinámica de cambio y la transformación constante. Es por esto que este análisis necesita ser complementado con un análisis cualitativo que nos permita ser más precisos en los determinantes de la deserción en el centro de comercio y turismo.

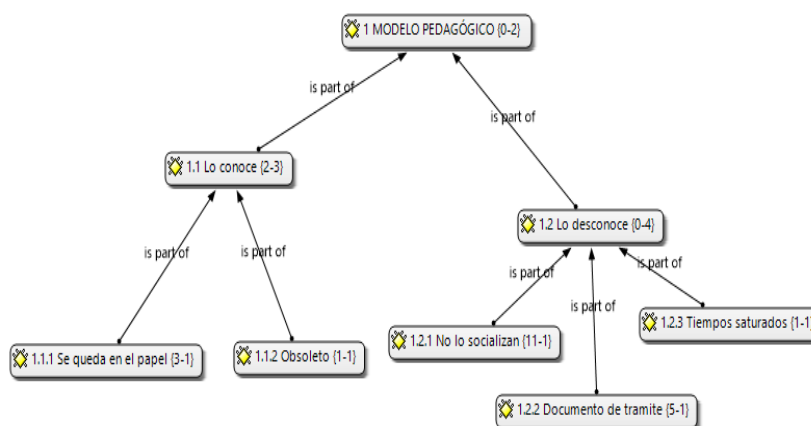
3.2 Análisis Cualitativo

A continuación, se presentarán las percepciones de los instructores y los aprendices con respecto a la deserción. Percepciones asumidas a partir de entrevistas reales que se les hicieron a ellos abordándolos desde distintas interrogantes; se encontrarán las siguientes categorías y sus recurrencias que nos manifiestan que la deserción en el Sena es por estos motivos realmente:

3.2.1 Análisis e interpretación de resultados a las entrevistas realizadas a los instructores.

Ilustración 44. Profesiones de ellos

Estas son las formaciones de los instructores tenidos en cuenta para este estudio: dos economistas, dos ingenieros de sistemas, dos contadores públicos, un licenciado en lenguas modernas, un tecnólogo en gestión documental, una enfermera jefe, un especialista en mercadeo, un ingeniero industrial, un administrador público y hotelero, un especialista en talento humano y un licenciado en educación física.

Ilustración 45. Modelo pedagógico

En este rango, ‘modelo pedagógico’, hallamos dos categorías: ‘lo conoce’, ‘lo desconoce’.

Primera categoría: ‘lo conoce’. Contiene dos subcategorías: ‘Se queda en el papel’ y ‘obsoleto’.

Subcategoría 1: ‘Se queda en el papel’, está respaldada por tres relatos de los entrevistados que manifiestan: “...Pero desafortunadamente como todo lo del Sena se queda en el papel. No hay quién con el conocimiento pertinente socialice, motive a los instructores a aplicar este modelo. Es necesaria la intervención de un pedagogo que le haga el seguimiento al proceso. Continuamos imponiéndoles a los aprendices lo que nosotros los instructores queremos, y por eso tenemos tanta deserción y tanta desmotivación de los aprendices.”¹ Los instructores conocen el modelo, pero se queda en el papel y no es ejecutado.

Subcategoría 2: ‘Obsoleto’, está respaldada por un relato que manifiesta: “...yo he escuchado hablar de él, pero la verdad no lo conozco ni lo han socializado, creo que la mayoría de los instructores no lo conocen, ni lo aplican, nosotros damos formación, cumplimos con la documentación de calidad, cuando haya que cumplir o nos la pidan y cada instructor se defiende con lo que sabe y con su pedagogía que maneja. Pero no hay una articulación real de los documentos.”² Es decir, conocen el modelo pero les parece “obsoleto”.

Segunda categoría: ‘lo desconoce’. Contempla tres subcategorías: ‘No lo socializan’, ‘tiempos saturados’ y ‘documento de trámite’.

Subcategoría 1: ‘no lo socializan’. Es la más relevante con once relatos que manifiestan que no les socializan a los instructores el modelo pedagógico y por ello lo desconocen.

¹ Código: 1.1.1 Se queda en el papel {3-1}

P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:3

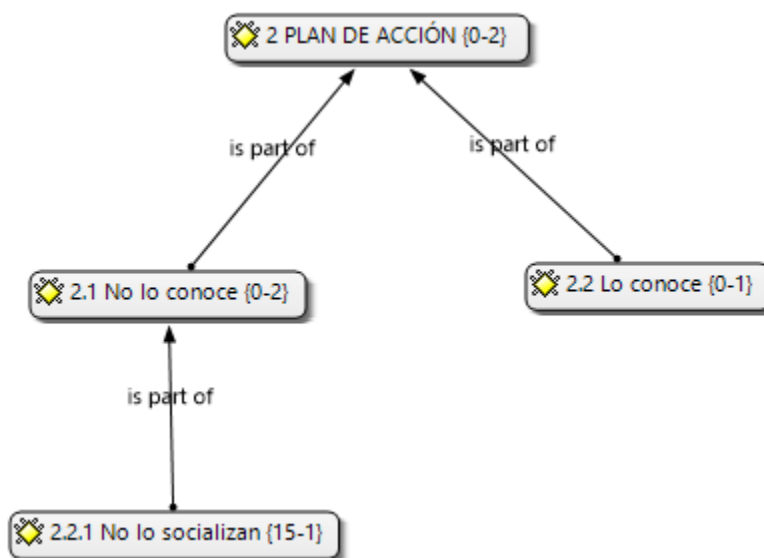
² código: 1.2.1 no lo socializan {11-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:134

Subcategoría 2: ‘documentos de trámite. Respalda por cinco relatos que manifiestan:³ “lo que nosotros hacemos es diligenciar o copiar unos formatos, de otros documentos ya hechos, que se tiene que hacer para poder cumplir en la plataforma, al sistema de gestión de calidad, pero en los salones con los muchachos salimos con otra cosa. Ese formato de calidad nos toca que hacerlo en la casa porque no nos dan tiempo acá para eso, sacrificar tiempo con la familia para poder cumplir y para que nos puedan pagar porque si no hacemos eso no pagan.”. En otros términos, manifiestan que este modelo es un documento de trámite y cerrando.

Subcategoría 3: ‘tiempos saturados’, tiene un relato que manifiesta que no conoce el modelo porque el Sena no le deja tiempo.

Ilustración 46. Plan de acción



El rango llamado ‘plan de acción’ presenta dos categorías: ‘no lo conoce’ y ‘lo conoce’.

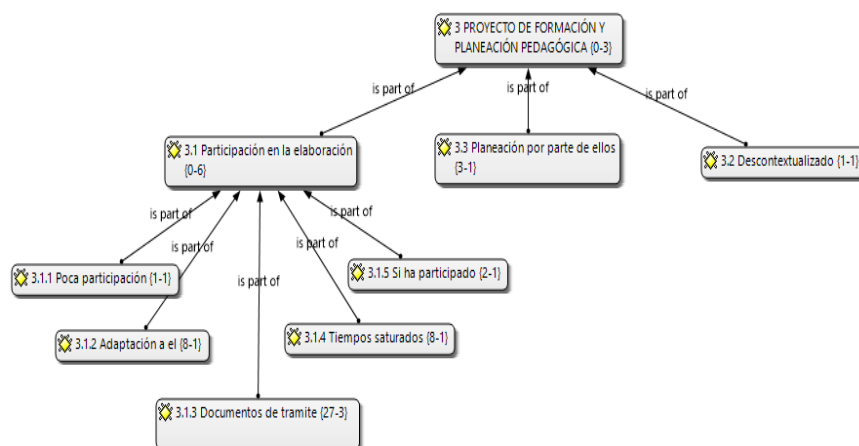
³ Código: 1.2.2 Documento de tramite {5-1}
P 1: ENTREVISTA A INSTRUCTORES.rtf - 1:15

Primera categoría: ‘no lo conoce’ contiene una subcategoría: ‘no lo socializan’.

Subcategoría 1: ‘no lo socializan’. Es lo más relevante y recurrente entre los entrevistados, tanto que 15 de ellos lo manifestaron: “...Sé que existe el documento, pero nunca he tenido la oportunidad de conocerlo o leerlo, nunca nos lo socializan no lo hacen llegar, o sea, que no puedo decirle si es bueno, malo, pertinente.”⁴.

Segunda categoría: ‘lo conoce’. Esta categoría no tuvo ninguna recurrencia ni respaldo, puesto que ninguno de los entrevistados conoce el plan de acción del Sena.

Ilustración 47. Proyectos de formación y planeación pedagógica



El rango ‘proyecto de formación y planeación pedagógica’, tiene tres categorías: ‘participación en la elaboración’, ‘planeación por parte de ellos’ y ‘descontextualizado’.

Primera categoría: ‘participación en la elaboración’, contiene cinco subcategorías: ‘poca participación’, ‘adaptación a él’, ‘documentos de trámite’, ‘tiempos Saturados’, ‘Sí ha participado’.

⁴ Código: 2.2.1 No lo socializan { 15-1 }

Subcategoría 1: ‘documentos de trámites’. Está respaldada por 27 relatos que manifiestan: “...repito lo que vengo diciendo anteriormente, son más documentos que pide el Sena y que los instructores vienen cumpliendo y que los diseñan y elaboran sin el acompañamiento de un pedagogo, lo que es necesario para poder estructurar un excelente documento. La realidad es otra, esto se convirtió en un copie y pegue de documentos, para subirlos a plataforma y poder cumplir lo que nos piden, yo quisiera ver un proyecto, una planeación pedagógica, unas guías y unos instrumentos que coincidan uno con otro, pero cumplimos mal o bien y la realidad en los ambientes de aprendizaje es otra. Lógicamente esto ocasiona una desmotivación de los aprendices, una incertidumbre de mentiras que están plasmados en los documentos y ellos ven otra en los ambientes. Entran motivados y con unas expectativas que se las creamos mostrándoles unos documentos que no se aplican en la realidad.”⁵ Los instructores manifiestan que son documentos de trámite, tanto el proyecto formativo como la planeación pedagógica.

Subcategoría 2: ‘adaptación a él’ (se refieren al proyecto de formación y planeación). Esta registra un respaldo de ocho relatos que manifiestan: “...De uno tuve la oportunidad, de los otros desafortunadamente ya se encontraban formulados y me tocaba que adaptarme a ellos, que me parecen proyectos formulados para cumplir un requisito en Sofía, mas no para darle solución a un problema, es otra estrategia mal concebida del Sena y que no tiene coherencia con el modelo pedagógico.”⁶ Esto significa que la opinión es que ya están diseñados y que se deben adaptar al proyecto de formación y la planeación pedagógica.

Subcategoría 3: ‘tiempos saturados’. Se halla respaldada por ocho relatos que manifiestan: “...Es que además no hay tiempo para ponerse hacer y a llenar todos estos documentos porque a

⁵ Código: 3.1.3 Documentos de tramite {27-3}

P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:6

⁶ código: 3.1.2 adaptación a él {8-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:5

qué horas damos la formación, ejemplo, en un técnico de 6 meses.”⁷. Se puede resumir que los instructores no tienen tiempo para participar en la elaboración de dichos documentos por su labor académica saturada.

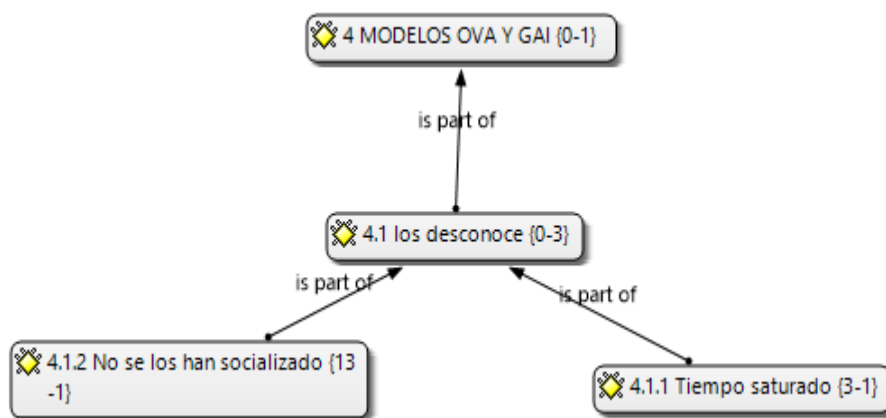
Subcategoría 4: ‘ha participado’. Contiene dos entrevistados que manifiestan que han participado en la elaboración de los documentos ya mencionados.

Subcategoría 5: ‘Poca participación’. Se halla respaldada por solo un relato.

Segunda categoría: ‘Planeación por parte de ellos’. Encontramos tres relatos que manifiestan: “En la formación directa con los aprendices les damos otras cosas, no quiere decir que lo que les damos esté mal, está bien, lo que pasa es que no es lo de los documentos oficiales del Sena”⁸. En otros términos que no tienen en cuenta la planeación propuesta por el Sena, y planean según sus criterios y sus conocimientos.

Tercera categoría: ‘descontextualizados’, respaldada por un relato, manifiesta que estos documentos elaborados han sido creados totalmente fuera de contexto.

Ilustración 48. Modelos Ova y Gai



⁷ código: 3.1.4 tiempos saturados {8-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:35

⁸ Código: 3.3 Planeación por parte de ellos {3-1}

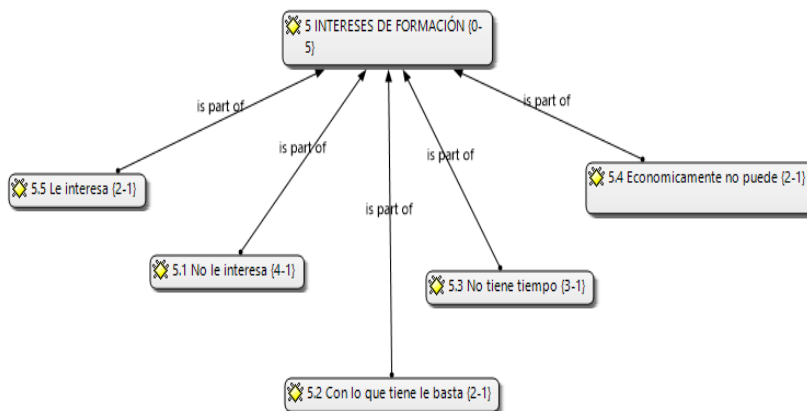
P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:34

El rango: ‘modelos ova y gai’ tiene solo una categoría directa: ‘Los desconoce’. A su vez, esta tiene dos subcategorías: ‘No se lo han socializado’, y ‘tiempo saturado’.

Subcategoría 1: ‘No se lo han socializado’. Respaldada por 13 relatos que manifiestan: “El tiempo de formación es muy corto y hay que enseñar lo que es.”⁹Manifiestan que desconocen estos dos modelos puesto que no se los socializan.

Subcategoría 2: ‘tiempo saturado’, está respaldada por tres relatos que manifiestan: “no sé qué es, ni se en dónde encontrarla, pero ya mismo voy a ver que es”¹⁰. En otros términos, no conocen los modelos porque no tienen tiempo para revisar más documentos.

Ilustración 49. Intereses de formación



El rango ‘Intereses de formación’ presenta cinco categorías: ‘No le interesa’, ‘Con lo que tiene le basta’, ‘no tiene tiempo’, ‘económicamente no puede’ y ‘le interesa’.

Primera categoría: ‘no le interesa’. Está respaldada por cuatro relatos que manifiestan: “no. Ya a mi edad no lo voy a hacer”¹¹.

⁹ Código: 4.1.1 Tiempo saturado {3-1}

P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:131

¹⁰ código: 4.1.2 no se los han socializado {13-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:22

¹¹ Código: 5.1 No le interesa {4-1}

Segunda categoría: ‘No tiene tiempo’. Registra tres relatos que sostienen: “Sí, lo he pensado, pero por tiempo me ha quedado difícil.”¹².

Tercera categoría: ‘Con lo que tiene le basta’. Está consignada el siguiente relato: “no mi amigo, hasta aquí llegue, con esto que estudié, con eso me defiendo”¹³.

Cuarta categoría: ‘económicamente no puede’. Nos marcó dos relatos que dicen: “no, no puedo en estos momentos, económicamente me es imposible”¹⁴, esto es, no tiene recursos para tomar otros estudios.

Quinta categoría: ‘le interesa’. Presenta dos relatos donde se consigna que les interesa continuar formándose y de hecho está en gestiones para hacerlo: “Sí, lo estoy haciendo actualmente, estudio Psicología, porque quiero cambiar y buscar otras expectativas.”¹⁵ Y en esa misma categoría, la siguiente opinión: “Sí, lo he pensado, pero por tiempo me ha quedado difícil.”¹⁶

P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:23

¹² código: 5.3 no tiene tiempo {3-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:11

¹³ código: 5.2 con lo que tiene le basta {2-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:38

¹⁴ código: 5.4 económicamente no puede {2-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:47

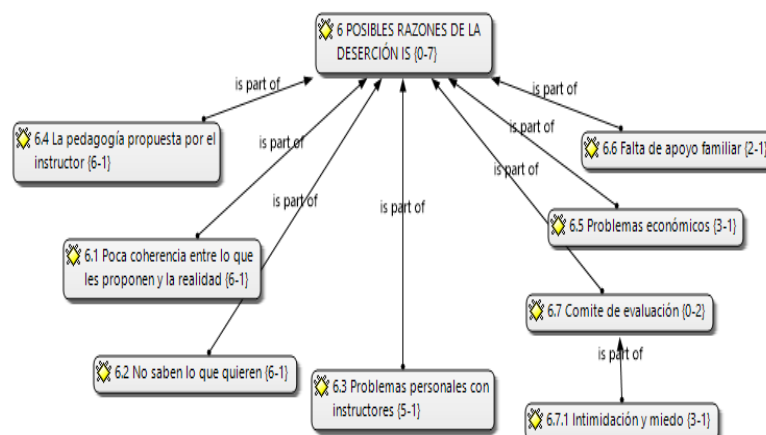
¹⁵ código: 5.5 le interesa {2-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:95

¹⁶ código: 5.3 no tiene tiempo {3-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:11

Ilustración 50. Posibles razones de deserción



El rango ‘Posibles razones de la deserción’ presenta siete categorías: ‘Poca coherencia entre lo que les proponen y la realidad’, ‘No saben lo que quieren’, ‘Problemas personales con instructores’, ‘La pedagogía propuesta por el instructor’, ‘Problemas económicos’, ‘Falta de apoyo familiar’ y ‘Comité de evaluación’.

Primera categoría: ‘La pedagogía propuesta por el instructor’. Está respaldada por seis relatos que manifiestan: “Los muchachos se quejan mucho por la pedagogía de los instructores, el perfil de los muchachos que llegan hoy en día es muy diverso y a todos les aplicamos la misma forma de enseñar. Pero si usted se pone a analizar todo esto, llegamos al mismo problema de las respuestas que le di al principio.”¹⁷. Concluimos en estas respuestas que una de las razones de deserción es la pedagogía que proponen los instructores.

Segunda categoría: ‘Poca coherencia entre lo que les proponen y la realidad’. Aquí hallamos seis relatos que se resumen así: “Con los que he tenido la oportunidad de hablar, de tratar de retenerlos, una gran mayoría me manifiestan que salen desmotivados porque sus expectativas eran otras, nosotros por la presión y afán de cumplir unas metas les prometemos a los aprendices

¹⁷ Código: 6.4 La pedagogía propuesta por el instructor {6-1}

unas cosas y aquí aparecemos con otras, cumplimos todo lo que tenemos que cumplir, pero en los ambientes de aprendizaje la realidad es otra, que pena tener que decir esto pero el Programa de Bienestar se quedó atrás con este tema de tanta importancia. Aquí se va un muchacho y lo sacamos y literalmente le decimos chao que le vaya bien.”¹⁸.

Tercera categoría: ‘No saben lo que quieren’. Hallamos seis relatos con relación a esta opinión: “Otros no saben que es lo que quieren y otros entran al Sena como para no quedarse en la casa sin hacer nada, los muchachos hoy día no quieren estudiar”¹⁹.

Cuarta categoría: ‘Problemas personales con instructores’. Tiene cinco respuestas en el siguiente sentido: “Porque no están satisfechos con la formación que les da el Sena, la mayoría se van disgustados por problemas con instructores.”²⁰ Es decir, otro de los posibles motivos de la deserción son problemas que se generan entre los estudiantes con los aprendices que provocando el retiro de los aprendices.

Quinta categoría: ‘Comité de evaluación’. Contiene una subcategoría: ‘Intimidación y miedo’.

Subcategoría 1: ‘Intimidación y miedo’: Consta de tres relatos: “La decisión de irse, es que los sacan por el famoso Comité de Evaluación. Sitio de intimidación y miedo.”²¹. Está claro, con estas entrevistas, que los estudiantes se van al sentir miedo e intimidación del comité de evaluación y prefieren irse a soportar la presión que ejerce esta instancia institucional.

¹⁸ Código: 6.1 Poca coherencia entre lo que les proponen y la realidad {6-1}

P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:12

¹⁹ código: 6.2 no saben lo que quieren {6-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:40

²⁰ código: 6.3 problemas personales con instructores {5-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:48

²¹ código: 6.7.1 intimidación y miedo {3-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:98

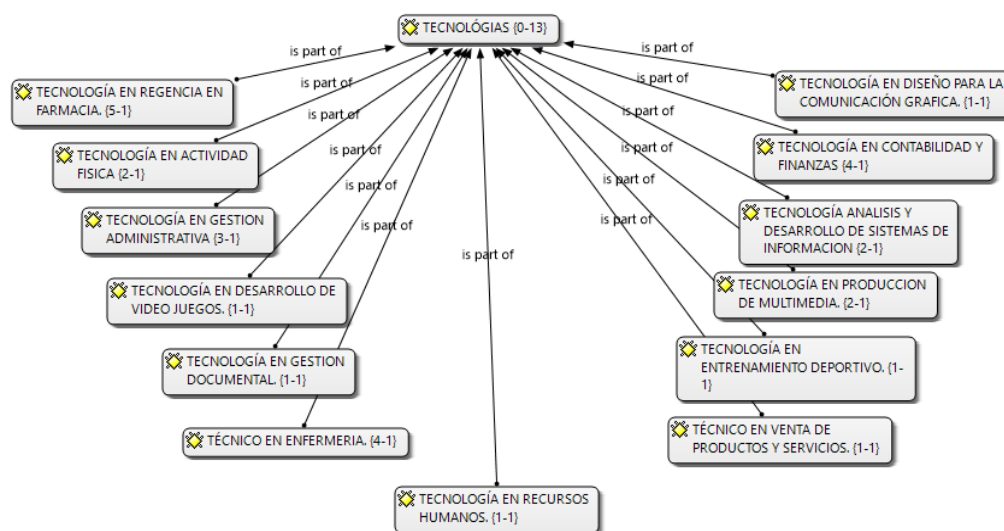
Sexta categoría: ‘problemas económicos’. Tres relatos nos dan cuenta de ella: ‘yo sé que hay unos que se va por problemas económicos’²². Esto nos sugiere que los estudiantes desertan por falta de dinero para el transporte o porque deben trabajar para sostener a su familia.

Séptima categoría: ‘falta de apoyo familiar’. Dos de los entrevistados nos dijeron: ‘Por falta de apoyo familiar’²³, es decir, desertan por carecer del apoyo de sus familias.

3.2.2 Análisis e interpretación de resultados a las entrevistas realizadas a los aprendices

Esta información es proporcionada por los mismos aprendices de los distintos programas de formación. Hay que tener en cuenta que el Sena como entidad estatal dedicada a la formación técnica y tecnológica, busca que las personas de bajos recursos accedan a ella, por ende la mayoría de aprendices entrevistados pertenecen a los estratos 1 y 2.

Ilustración 51. Programas tecnológicos a los cuales pertenecen



²² Código: 6.5 Problemas económicos {3-1}

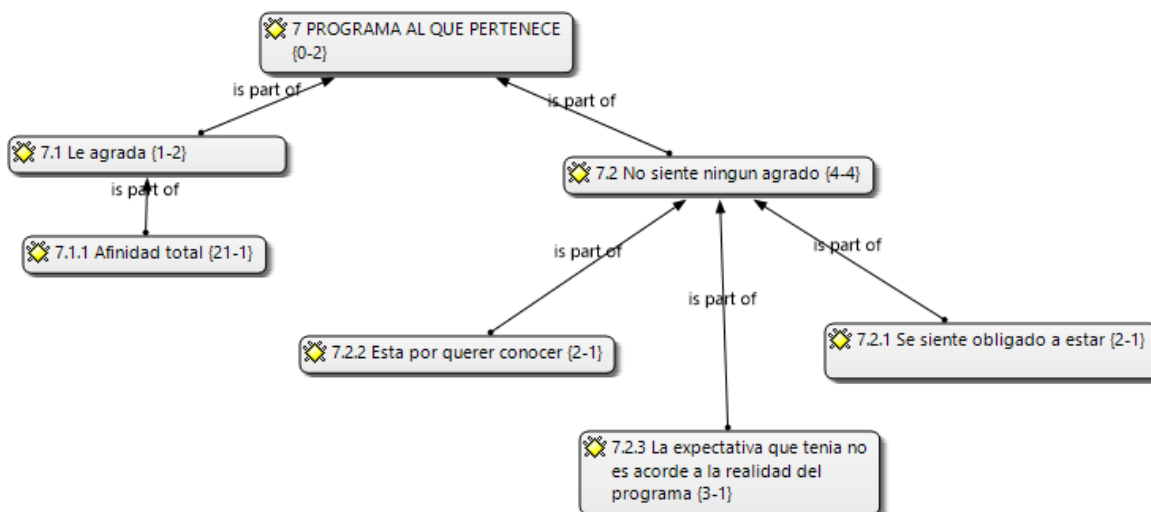
P 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:49

²³ código: 6.6 falta de apoyo familiar {2-1}

p 1: Entrevista a instructores.rtf - 1:85

Estos son los programas tecnológicos en los que están inscritos los estudiantes entrevistados: cinco de la tecnología en regencia de farmacia, cuatro de la tecnología en contabilidad y finanzas, cuatro en técnico en enfermería, tres de la tecnologías en gestión administrativa, dos de la tecnología en actividad física, uno de la tecnología en análisis y desarrollo de sistemas de información, dos de la tecnología en producción multimedia, uno de la tecnología en desarrollo de videojuegos, uno en Tecnología en gestión documental, uno en tecnología en recursos humanos, uno técnico en venta de productos y servicios, uno en tecnología en entrenamiento deportivo y uno en tecnología en diseño para la comunicación gráfica.

Ilustración 52. Siente agrado o afinidad con el programa al cual pertenece



En el rango ‘programa al cual pertenece’ hallamos dos categorías: ‘le agrada’ y ‘no siente ningún agrado’.

Primera categoría: ‘Le agrada’. Contiene una subcategoría: ‘Afinidad total’.

Subcategoría 1: ‘Afinidad total’. Respaldata de 21 relatos que dicen: “Siempre he querido estudiar algo que tenga que ver con la salud, y este programa me gusta”²⁴. Se entiende que tiene afinidad total y agrado del programa al que pertenecen.

Segunda categoría: ‘No siente ningún agrado’, nos muestra 4 relatos donde se expresa lo siguiente: “Esto no es lo mío.”²⁵. Es decir, podemos afirmar que estos aprendices no tienen ningún agrado del programa al que pertenece. Esta categoría contiene tres subcategorías: ‘La expectativa no es acorde con la realidad del programa’, ‘Se siente obligado a estar’ y ‘está por querer conocer’.

Subcategoría 1: ‘Se siente obligado a estar’, hallamos tres relatos que manifiestan: “No me gusta, me he presentado dos veces a la policía y no he pasado, mi papá me dijo que entrara al Sena para que no me quedara en la casa sin hacer nada.”²⁶ Podemos concluir que aquello que les propusieron es diferente a la realidad que se vive en el programa.

Subcategoría 2: ‘Se siente obligado a estar’, nos muestra dos entrevistas en ese sentido: “Un amigo me dijo que nos metiéramos, y lo hice de parche”. Esto nos induce que están casi obligados por familiares o amigos a estar en el programa, y por ende no les agrada.

Subcategoría 3: ‘Está por querer conocer’, tiene el respaldo de dos opiniones: “Sí, pero me aburrí, entré muy contenta, pero esperaba más del Sena, o mejor dicho, de los instructores, muy tiranos, muy injustos.”

²⁴ Código: 7.1.1 Afinidad total {21-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:1

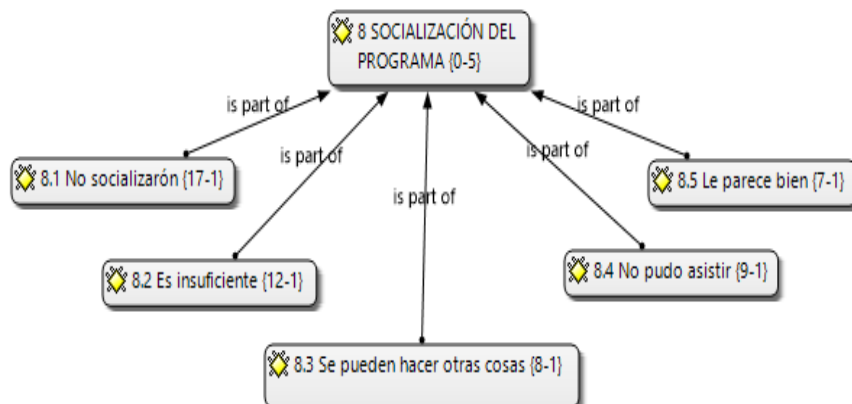
²⁵ código: 7.2 no siente ningún agrado {4-4}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:136

²⁶ Código: 7.2.1 Se siente obligado a estar {2-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:135

Ilustración 53. Socialización del programa



El rango ‘socialización del programa’ presenta cinco categorías: ‘no socializan’, ‘Es insuficiente’, ‘Se pueden hacer otras cosas’, ‘no puedo asistir’, ‘le parece bien’.

Primera categoría: ‘no lo socializan’. Es la categoría que más opiniones tiene, cuenta con 17 relatos que la sostienen: “nunca me dijeron de charlas, no vine”²⁷ lo que dicen los aprendices en estas entrevistas es que no se les socializó el programa y las dinámicas del mismo. Es decir, en ningún momento les compartieron información.

Segunda categoría: ‘es insuficiente’, se encontró en doce relatos: “es muy corto el tiempo para tanta cosa que hay que conocer y hacer en el Sena, muchos juegos y temas innecesarios”²⁸ lo que quieren expresar los estudiantes es que es insuficiente la socialización de las dinámicas del programa.

Tercera categoría: ‘no puedo asistir’, fue respaldada por nueve relatos que manifiestan: “no vine, no me queda tiempo por el trabajo”²⁹. Se nota que fueron aprendices que no pudieron asistir a los procesos de socialización o que lo hicieron y se aburrían en ellos.

²⁷ código: 8.1 no socializaron {17-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:53

²⁸ Código: 8.2 Es insuficiente {12-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:3

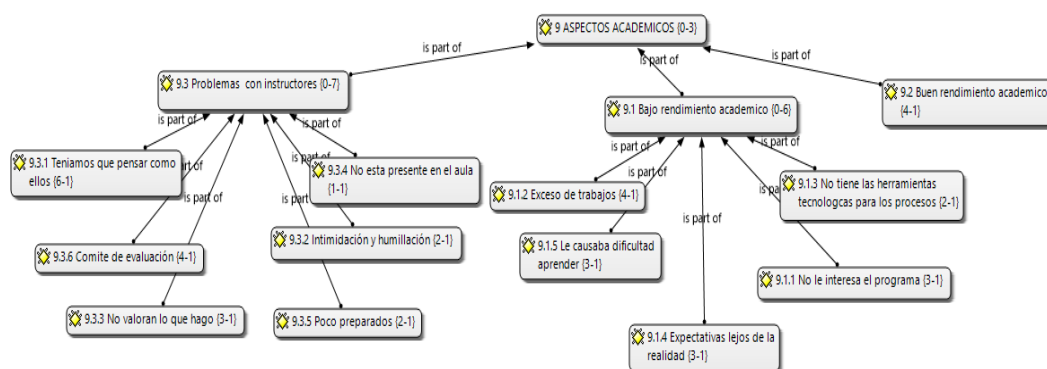
²⁹ código: 8.4 no pudo asistir {9-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:192

Cuarta categoría: ‘se pueden hacer otras cosas’, los aprendices dicen en esta categoría: “fueron dos semanas hablando del Sena, poco productivo, debe aprovecharse en cosas más importantes.”³⁰. Esto es, en el tiempo de socialización se podrían hacer otras cosas más pertinentes para el proceso de formación.

Quinta categoría: ‘le parece bien’, tiene el respaldo de siete relatos que sostienen: “bien. Asistí las dos semanas, no tuve problema, nos enseñaron todo lo del Sena.”³¹ Les parece bien el proceso de socialización.

Ilustración 54. Aspectos académicos



El rango ‘aspectos académicos’ presenta tres categorías: ‘problemas con instructores’, ‘bajo rendimiento académico’ y ‘buen rendimiento académico’.

Primera categoría: ‘Problemas con instructores’, contiene seis subcategorías: ‘teníamos que pensar como ellos’, ‘comité de evaluación’, ‘no valoran lo que hago’, ‘No está presente en el aula’, ‘Intimidación y humillación’ y ‘poco preparados’.

³⁰ código: 8.3 se pueden hacer otras cosas {8-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:31

³¹ código: 8.5 le parece bien {7-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:205

Subcategoría I: ‘teníamos que pensar como ellos’, estuvo respaldada por seis relatos que manifiestan: “los instructores piden cosas que no son de mayor utilidad, son muy imponentes, pensé que el aprendizaje era de mutuo acuerdo, pero no lo es, yo debo pensar como el instructor, y eso sí que me parece complicado, qué falta de pedagogía de los instructores, se quedaron enseñando a lo viejo a lo que ya no se usa.”³². El rendimiento académico estaba relacionado directamente con que los estudiantes pensarán como los instructores,

Subcategoría 2: ‘comité de evaluación’. halló cuatro proponente, que dicen: “no fui la mejor pero tampoco la peor, me fue mal con una instructora porque no hablaba, sino que criticaba, intimidaba y le metía miedo a uno con llevarlo al comité de evaluación o con que ella se encargaba de sacarla del Sena. Las evaluaciones eran lo más antipedagógico que había, nos decía que todo se lo tenían que aprender de memoria, en las prácticas en el hospital nos gritaba y nos trataba de brutas delante de los médicos y las demás enfermeras del hospital. Lo más triste de todo es que esta instructora era apoyada por la líder del programa de salud, la falta de desarrollo humano de los instructores, y el trato que le daban a uno era tenaz, y ese famoso comité de evaluación, donde llevan a los aprendices a defenderse, era para intimidar, meter miedo y obligar a los aprendices a que se salieran del Sena.”³³. de aquí se colige que una de las amenazas directas de la deserción es el comité de evaluación, que utilizan los instructores para intimidar a los aprendices.

³² Código: 9.3 Problemas con instructores {0-7}
Código: 9.3.1 Teníamos que pensar como ellos {6-1}
P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:44
³³ código: 9.3.6 comité de evaluación {4-1}
p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:32

Subcategoría 3: ‘no valoran lo que hago’, registró tres relatos, que subrayan: “no me fue bien, las instructoras son muy cortantes, no había coherencia de la teoría con la práctica, no me valoraban, lo que hacía todo era malo, y no soy yo sola: iniciamos 35 y vamos 20, todos retirados por lo mismo”³⁴. Conceptualizamos, según esta subcategoría que los instructores no valoran lo que hace el estudiante, no les interesa.

Subcategoría 4: ‘poco preparados’, estuvo alentada por dos entrevistas: “El tiempo que pierden en esto deberían aprovecharlo en hacer una muy buena planeación de la formación, y preocuparse por la calidad de la misma formación que están haciendo, dejar tanta improvisación, esto tiene desmotivado a muchos compañeros que conocen del tema y se encuentran con la falta de competencia de los instructores”³⁵es decir, los instructores no están preparados para orientar en la tecnología a la que pertenecen.

Subcategoría 5: ‘intimidación y humillación’, se halló en dos entrevistados: “todo es una amenaza, me sentía intimidada, empezamos con competencias muy suaves y lo más técnico nos lo dieron en el último mes y teníamos que cumplir con todo. Ahí fue donde me empezó a ir mal”³⁶En resumen, hay momentos intimidación y humillación por parte de los instructores.

Subcategoría 6: ‘no está presente en el aula’, está respaldada de un relato que manifiesta: “me fue regular, no estaba de acuerdo con muchas cosas, como que nos dejaran solos trabajando, si teníamos duda no había a quien preguntarle, al rato aparecía el instructor diciendo que estaba en una reunión, que la próxima clase empezaban otro tema y que el de hoy se daba por visto”³⁷. En

³⁴ código: 9.3.3 no valoran lo que hago {3-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:20

³⁵ código: 9.3.5 poco preparados {2-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:165

³⁶ Código: 9.3.2 Intimidación y humillación {2-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:70

³⁷ código: 9.3.4 no está presente en el aula {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:112

otros términos, algunos aprendices sostienen que los instructores no están en el aula de clase para prestarles la ayuda necesaria.

Segunda categoría: ‘bajo rendimiento académico’, contiene cinco subcategorías: ‘exceso de trabajo’, ‘le causa dificultad aprender’, ‘expectativas lejos de la realidad’, ‘no tienen las herramientas tecnológicas para los procesos’ y ‘no le interesa el programa’.

Subcategoría 1: ‘exceso de trabajos’, se indujo de cuatro relatos que decían: “no me fue mal, yo pensé que todo era práctico. Me ponían a hacer unos trabajos muy largos, y no tenía tiempo de hacerlos por mi ocupación laboral. Me calificaban mal, y nadie trabajaba conmigo porque yo no me podía reunir con los demás a hacer los trabajos.”³⁸. El bajo rendimiento académico es por el exceso de trabajos innecesarios.

Subcategoría 2: ‘le causa dificultad aprender’, se consigna en tres respuestas: “todo es una amenaza, me sentía intimidada, empezamos con competencias muy suaves y lo más técnico no lo dieron en el último mes y teníamos que cumplir con todo, y ahí fue donde me empezó a ir mal”³⁹ tienen problemas de aprendizaje lo cual causa el bajo rendimiento.

Subcategoría 3: ‘expectativas lejos de la realidad’, surgió de tres opiniones: “entré muy motivada, y me fui desmotivando, por tanta cosa innecesaria que piden. Creo que le dan muchas vueltas para llegar a un sitio, pensé que el Sena era más práctico”⁴⁰. Desmotivación con respecto a la realidad, reflejando el bajo rendimiento académico.

Subcategoría 4: ‘no le interesa el programa’, también surge de tres manifestaciones: “la verdad fue que la embarre haciéndole caso al que me trajo acá, y el ya salió y me dejó aquí

³⁸ código: 9.1.2 exceso de trabajos {4-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:103

³⁹ Código: 9.3.2 Intimidación y humillación {2-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:70

⁴⁰ código: 9.1.4 expectativas lejos de la realidad {3-1}

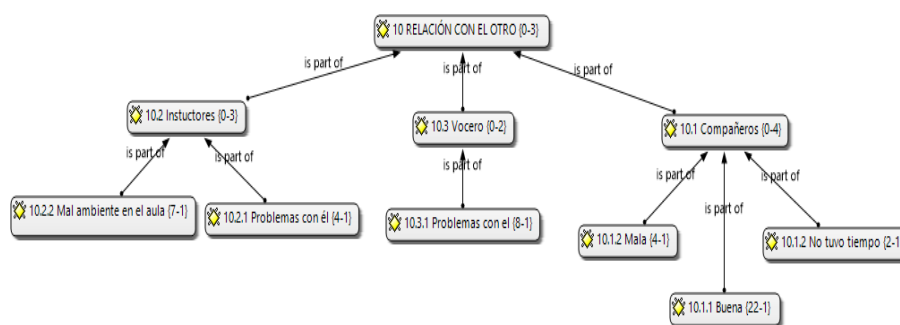
p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:43

engrampada, pero ya me voy también, yo a esto no le puse cuidado. Faltaba mucho, y el parche mío es la calle.”⁴¹El bajo rendimiento académico se debe a que no les interesa el programa, no quieren estar ahí.

Subcategoría 5: “no tiene las herramientas tecnológicas para los procesos”, resulta de dos entrevistados, que manifiestan que no tienen las herramientas necesarias para poder participar activamente de los procesos, lo que genera su bajo rendimiento académico.

Tercera categoría: ‘buen rendimiento académico’, carece de subcategoría, y está respaldada por cuatro relatos que manifiestan: “bien, pero tocó salirme, hasta donde pude le respondí a todos los instructores, con sus actividades, pasé el primer trimestre bien”⁴².

Ilustración 55. La relación con el otro



El rango ‘relación con el otro’ se refiere a las relaciones que tienen los aprendices con los distintos actores que hacen parte del entorno educativo. De él se desprenden tres categorías: ‘compañeros’, ‘vocero’ e ‘instructores’.

Primera categoría: ‘compañeros’, de ella hacen parte tres subcategorías: ‘buena’, ‘mala’ y ‘no tuvo tiempo’.

⁴¹ código: 9.1.1 no le interesa el programa {3-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:287

⁴² Código: 9.2 Buen rendimiento académico {4-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:206

Subcategoría 1: ‘buena’, respaldada por 22 relatos que manifiestan: “la relación con el salón fue buena, buenos amigos”⁴³. La relación entre compañeros es buena.

Subcategoría 2: ‘mala’, surgida tras cuatro entrevistas que la ficharon: “mucho egoísmo, y yo discutía mucho eso en el salón, pero nadie me ponía cuidado”⁴⁴. La relación con los compañeros es mala.

Subcategoría 3: ‘no tuvo tiempo’, resultó de dos relatos que manifiestan que no tenían tiempo de relacionarse con los compañeros.

Segunda categoría: ‘vocero’, tiene que ver con la relación que tienen todos los aprendices con quien los representa en su grupo, y tiene una sola subcategoría: ‘problemas con él’.

Subcategoría 1: ‘problemas con él’, surge de ocho postulaciones: “lo único que no me gustó es la relación de los voceros con los instructores, porque ponen al vocero a pelear con el grupo, y el vocero es para que nos represente a nosotros. No tengo que decir nada de ningún compañero.”⁴⁵. Los aprendices dicen que los voceros no están al servicio de ellos, sino de los instructores, con lo que no están de acuerdo.

Tercera categoría: ‘instructores’, tiene que ver con la relación de los aprendices con los instructores. A ella pertenecen dos subcategorías: ‘mal ambiente en el aula’ y ‘problemas con él’.

Subcategoría 1: ‘mal ambiente en el aula’, surgida de siete relatos que manifiestan: “lo único que no me gustó es la relación de los voceros con los instructores, porque ponen al vocero a

⁴³ código: 10 relación con el otro {0-3}

código: 10.1 compañeros {0-4}

código: 10.1.1 buena {22-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:9

⁴⁴ código: 10.1.2 mala {4-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:271

⁴⁵ Código: 10.3 Vocero {0-2}

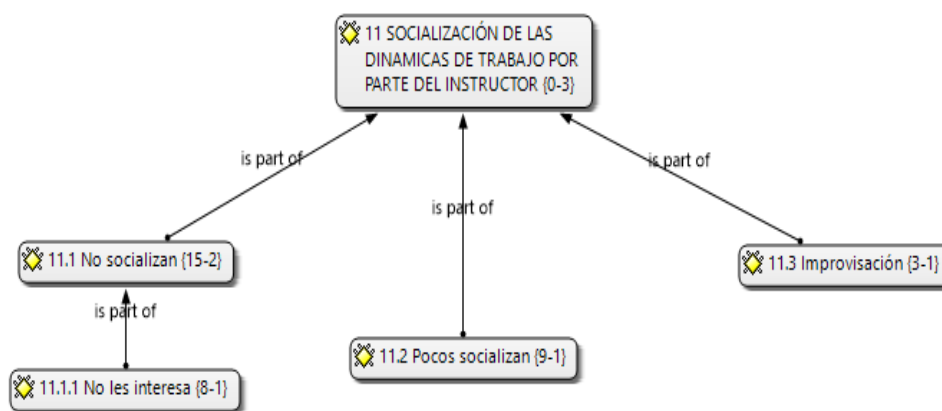
Código: 10.3.1 Problemas con el {8-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:8

pelear con el grupo, y el vocero es para que nos represente a nosotros. No tengo que decir nada de ningún compañero.”⁴⁶El instructor propicia un mal ambiente en el aula.

Subcategoría 2: ‘problemas con él’, se compone a partir de cuatro respaldos que manifiestan: “el ambiente muy tenso y maluco formado y creado por los mismos instructores”⁴⁷. “había un instructor que era el director de grupo, y no se aparecía en clase, por tanto no había quien le pusiera cuidado.”⁴⁸. La relación con el instructor no es buena.

Ilustración 56. Socialización de las dinámicas de trabajo por parte del instructor



El rango ‘socialización de las dinámicas de trabajo por parte del instructor’ hace referencia a las acciones que tienen los instructores para dar a conocer a los aprendices lo que van a hacer a lo largo de la formación, las reglas de juego del contrato didáctico entre otras.

Este rango presenta tres categorías: ‘no socializan’, ‘Pocos socializan’ e ‘improvisación’.

⁴⁶ código: 10.3 vocero {0-2}

código: 10.3.1 problemas con el {8-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:8

⁴⁷ Código: 10.2.2 Mal ambiente en el aula {7-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:34

⁴⁸ Código: 10.2 Instructores {0-3}

Código: 10.2.1 Problemas con él {4-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:272

Primera categoría: ‘no socializan’, surge de 15 relatos de los aprendices que manifiestan: “no hubo socialización de nada. lo único que nos quedó claro es que si perdíamos algo nos llevan a comité de evaluación. El miedo y la intimidación fue lo único que socializaron y nos quedó claro.”⁴⁹ Podemos decir que los instructores no socializan las dinámicas de trabajo para las clases.

Subcategoría 1: ‘no le interesa’. Se encontraron ocho entrevista con este llamado: “yo le pregunté una vez a un instructor y me dijo que los temas eran de interés de ellos, de los instructores, y no de nosotros.”⁵⁰. A los instructores no les interesa la socialización de las dinámicas de trabajo.

Segunda categoría: ‘Pocos socializan’. Esta es una categoría menos relevante, estuvo respaldada por nueve opiniones: “No hubo socialización de nada. Lo único que nos quedó claro es que si perdíamos algo nos llevan a comité de evaluación. El miedo y la intimidación fue lo único que socializaron y nos quedó claro.”⁵¹ Hay que decir que algunos instructores, muy pocos, socializan las dinámicas de trabajo para la clase: “Sí, el director de grupo presentó lo de él y nos dijo que los otros instructores deberían hacer lo mismo y nunca lo hicieron”⁵².

Tercera categoría: ‘improvisación’. Es la menor de todas, con tres relatos de los aprendices: “repito, la improvisación es absoluta en esta formación. Yo no puedo enseñar actividad física, como si estuviera enseñando educación física del colegio, esto es una carrera de educación superior, y la formación debe ser de otro nivel. Le hablo así porque ya le dije que soy

⁴⁹ código: 11 socialización de las dinámicas de trabajo por parte del instructor {0-3}

código: 11.1 no socializan {15-2}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:73

⁵⁰ Código: 11.1.1 No les interesa {8-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:11

⁵¹ código: 11 socialización de las dinámicas de trabajo por parte del instructor {0-3}

código: 11.1 no socializan {15-2}

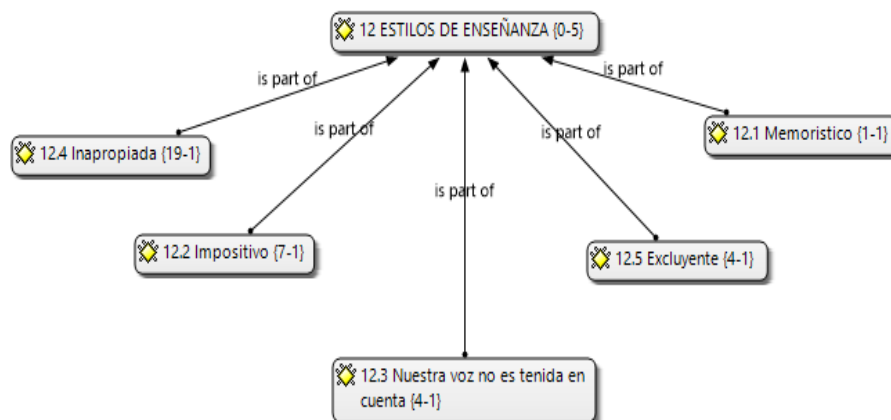
p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:73

⁵² código: 11.2 pocos socializan {9-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:116

profesional, y esperaba encontrarme otra cosa totalmente diferente.”⁵³ Se concluye que los instructores no socializan las dinámicas de trabajo porque llegan a improvisar.

Ilustración 57. Estilos de enseñanza



En el rango ‘estilos de enseñanza’, se exponen cinco categorías: ‘inapropiada’, ‘impositivo’, ‘nuestra voz no es tomada en cuenta’, ‘excluyente’ y ‘memorístico’.

Primera categoría: ‘inapropiada’. Aquí encontramos un respaldo de 19 relatos de los aprendices: “No me gustó porque aquí en el Sena es lo que digan los instructores. No le tiene en cuenta a uno los aportes, lo que uno puede saber del tema. Todo es una imposición, uno no puede opinar porque lo sientan de un grito.”⁵⁴. Otra de las opiniones en esta categoría nos dice que las formas de enseñanza utilizadas por los instructores son inapropiadas para los aprendices: “Nunca

⁵³ código: 11.3 improvisación {3-1}
 p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:167
⁵⁴ Código: 12 Estilos de enseñanza {0-4}
 código: 12.2 impositivo {7-0}
 p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:12

había estado con profesores con tan mala pedagogía, la imagen del Sena es por la práctica y esto se volvió un copie pegue de internet”⁵⁵.

Segunda categoría: ‘impositivo’, surge de siete relatos de los aprendices que manifiestan que los estilos de enseñanza que han recibido son totalmente impositivos, lo que el instructor quiera.

Tercera categoría: ‘nuestra voz no es tomada en cuenta’. Aquí nos encontramos con cuatro aprendices que dicen: “no me gustó. El instructor no le tenía en cuenta a uno los aportes, el único que tenía la razón era él, muy difícil así.”⁵⁶. En otros términos, la voz de los aprendices no es tomada en cuenta en los estilos propuestos por los instructores.

Cuarta categoría: ‘excluyente’. Encontramos aquí también cuatro relatos: “desastroso, inhumano, excluyente, la falta de ética y profesionalismo de los instructores muy mal, que pena no poder hacer otro comentario mejor.”⁵⁷ Los estilos de los instructores son totalmente excluyentes.

Quinta categoría: ‘memorístico’. Solo aparece un relato de respaldo: “no, pues tenaz. había un instructor que quería que estudiáramos toda la noche, aprendiéndonos de memoria un poco de cosas. No aguanta”⁵⁸ los estilos propuestos por los instructores son memorísticos.

⁵⁵ código: 12.4 inapropiada {19-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:25

⁵⁶ Código: 12.3 Nuestra voz no es tomada en cuenta {4-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:86

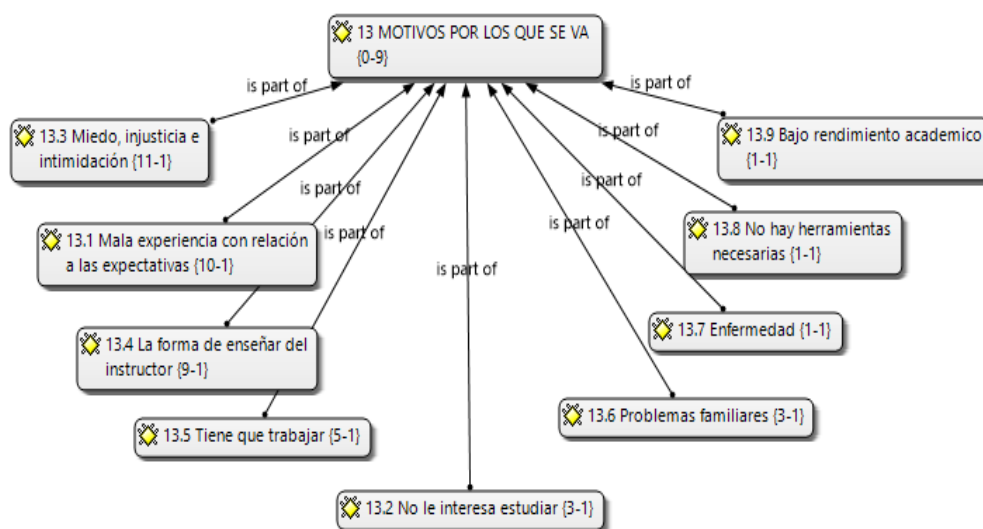
⁵⁷ código: 12.5 excluyente {4-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:153

⁵⁸ código: 12.1 memorístico {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:289

Ilustración 58. Motivos por los que se va



El rango ‘motivos por lo que se va’, presenta nueve categorías: ‘miedo, injusticia e intimidación’, ‘mala experiencia con relación a las expectativas’, ‘la forma de enseñar del instructor’, ‘Tiene que trabajar’, ‘no le interesa estudiar’, ‘Problemas familiares’, ‘enfermedad’, ‘No hay las herramientas necesarias’ y ‘bajo rendimiento académico’.

Primera categoría: ‘miedo, injusticia e intimidación’. Surge de once relatos: “la verdad es que tengo miedo de decirlo, pero le voy a contar para que esto no le siga pasando a los demás: los instructores aquí no son equitativos, a unos aprendices les perdonan todo, y a otros, no. Nos mantienen amenazando, que nos van a llevar al Comité de evaluación. En las evaluaciones uno debe responder es lo que ellos piensan y no lo que uno cree que es. Cuando yo llegaba a un examen lo hacía con miedo y muchos del salón también, porque todo el tiempo es intimidando y metiéndole miedo a uno y eso me aburrí y mejor me voy. En el salón muchos están como yo,

pero no se pueden retirar porque necesitan terminar.”⁵⁹. Esto quiere decir que los aprendices se van porque se sintieron intimidados y sujetos de injusticias por parte de los instructores y otros entes superiores.

Segunda categoría: ‘mala experiencia con relación a las expectativas’, respaldada por diez relatos que manifiestan: “esperaba más del Sena, tenía otro pensamiento del Sena, pero me desilusioné cuando entré y empecé a ver la clase de instructores”⁶⁰ lo que los aprendices esperaban era otra cosa, ajena a la realidad que ellos vivieron y prefieren irse.

Tercera categoría: ‘la forma de enseñar del instructor’. Surge de nueve entrevistas que dicen: “Por haber encontrado una formación tan de baja calidad y totalmente fuera del contexto.”⁶¹ Los estudiantes se van porque la forma de enseñar de los instructores es totalmente inapropiada.

Cuarta categoría: ‘tiene que trabajar’. Se hallaron cinco personas que dicen: “trabajando me queda muy duro, y fuera de eso, hoy en día estudiar en el Sena y trabajar es muy duro, el Sena es muy absorbente y a los que nos toca que trabajar nos tiran muy duro”⁶² se entiende que desertan porque tienen que trabajar y no pueden estudiar.

Quinta categoría: ‘no le interesa estudiar’. Este ítem está respaldado por tres entrevistados, que manifiestan: “no sé por qué me metí a estudiar esto, si yo estaba bien afuera en la calle, a veces manejo un taxi. Me sentía como en la cárcel”⁶³. Estos estudiantes quieren decir que no les interesa estar en ese lugar y prefieren otras cosas antes que estudiar.

⁵⁹ Código: 13.3 Miedo, injusticia e intimidación {11-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:13

⁶⁰ Código: 13 Motivos por los que se va {0-9}

código: 13.1 mala experiencia con relación a las expectativas {10-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:27

⁶¹ código: 13.4 la forma de enseñar del instructor {9-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:170

⁶² código: 13.5 tiene que trabajar {5-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:122

⁶³ código: 13.2 no le interesa estudiar {3-1}

Sexta categoría: ‘problemas familiares’, surge con tres opiniones: “tengo una hija que vive con el papá y él me la va a entregar y me toca salirme a cuidarla”⁶⁴. Aquí observamos un tema familiar, personal, interno, que no tiene que ver con el Sena propiamente dicho.

Séptima categoría: ‘enfermedad’. Encontramos dos estudiantes con este tipo de situación: “por enfermedad, soy depresiva y me tienen que internar”⁶⁵. Como en el caso anterior, es un problema personal, no de la institución.

Octava categoría: ‘no hay herramientas necesarias’. Una persona, de entre todos los entrevistados, manifiesta: “muy difícil, necesita uno tener computador para estudiar esto, los equipos son muy especializados. En el Sena son muy pocos y no alcanzaba para todos.”⁶⁶. Significa que el equipamiento del Sena no es suficiente, tanto que provoca la deserción del estudiante.

Novena categoría: bajo rendimiento académico”, ítem también respaldado por un solo relato que manifiesta “Porque tenía perdidas muchas materias, y me aburrí”⁶⁷. Aquí se denota un bajo rendimiento académico.

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:264

⁶⁴ Código: 13.6 Problemas familiares {3-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:203

⁶⁵ código: 13.7 enfermedad {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:255

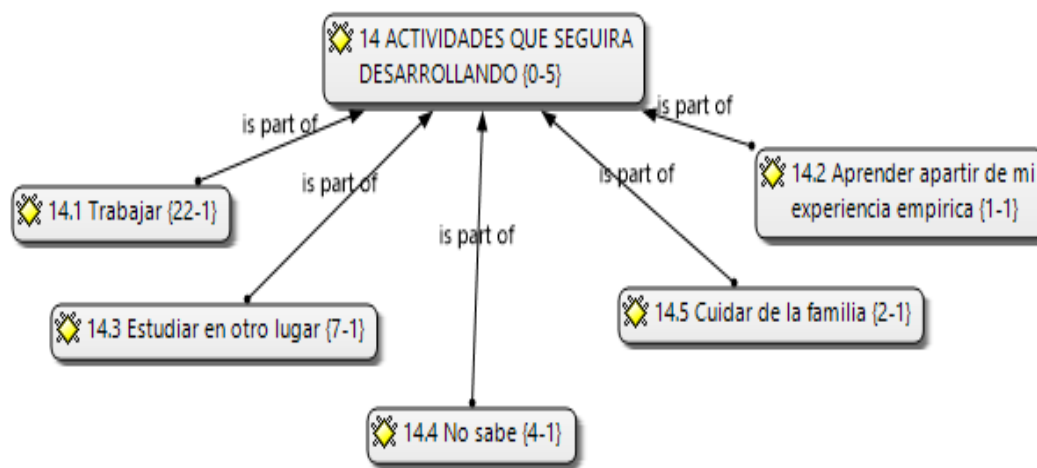
⁶⁶ código: 13.8 no hay herramientas necesarias {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:267

⁶⁷ código: 13.9 bajo rendimiento académico {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:299

Ilustración 59. Actividades que seguirá desarrollando



El rango ‘Actividades que seguirá desarrollando’ contiene cinco categorías: ‘trabajar’, ‘estudiar en otro lugar’, ‘no sabe’, ‘cuidar de la familia’, ‘Aprender a partir de mi experiencia empírica’.

Primera categoría: ‘trabajar’. Esta categoría surge con el respaldo de 22 relatos: “me voy para la casa, y después mirar si sigo estudiando en otra parte o mirar si consigo trabajo.”⁶⁸. El aprendiz está más interesado en conseguirse un trabajo.

Segunda categoría: ‘estudiar en otro lugar’. Siete entrevistados hicieron esta manifestación: “mirar si sigo estudiando en otra parte”⁶⁹. Hay preferencias por estudiar en una institución distinta al Sena.

Tercera categoría: ‘no sabe’. Cuatro estudiantes no saben exactamente por qué desertan: “no sé, muy complicado porque perdí esta oportunidad o más bien me la hicieron perder”⁷⁰.

⁶⁸ Código: 14 Actividades que seguirá desarrollando {0-5}
código: 14.1 trabajar {22-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:14

⁶⁹ código: 14.3 estudiar en otro lugar {7-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:15

⁷⁰ código: 14.4 no sabe {4-1}

Cuarta categoría: ‘cuidar de la familia’, categoría respaldada por dos relatos: “cuidar mi hija”⁷¹ es decir, el estudiante tiene la obligación de retirarse porque debe dedicarse de tiempo completo a su familia.

Quinta categoría: ‘aprender a partir de mi experiencia’. Uno de los entrevistados se refirió a este ítem en los siguientes términos: “Seguir aprendiendo como caddy (asistente de los jugadores de golf o de tenis) en el club y trabajar como lo vengo haciendo”⁷².

3.2.3 Discusión informe cualitativo.

Como síntesis de la evaluación cualitativa podemos señalar que el modelo pedagógico del Sena como macro categoría enmarcada en este resultado de investigación es totalmente congruente a los objetivos planteados en esta investigación. Allí se develaron todas las categorías y subcategorías como el plan de acción, proyecto formativo, intereses de formación, aspectos académicos, didácticas activas, la relación con el otro, que arrojaron resultados no coherentes con los lineamientos y políticas impuestas en la formación que actualmente se está impartiendo en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío.

El modelo pedagógico del Sena pág. 82. dice: “El modelo pedagógico del Sena es un modelo constructivista en donde se aplican corrientes pedagógicas como el aprendizaje significativo, el aprendizaje autónomo, es un modelo que concibe el aprendizaje del ser humano como un proceso, como una construcción donde el aprendiz inicia su formación con unos conocimientos básicos sobre los cuales va elaborando otros nuevos, en forma de andamiaje. Reconoce al aprendiz como un ser humano que se va construyendo a sí mismo”. Este principio es concordante

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:51

⁷¹ Código: 14.5 Cuidar de la familia {2-1}

P 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:213

⁷² código: 14.2 aprender a partir de mi experiencia empírica {1-1}

p 2: Entrevistas a los aprendices desertados.rtf - 2:284

con la teoría de origen socio cultural de los procesos psicológicos superiores de Vitgoski que se refiere a la manera de entender las relaciones entre aprendizaje y desarrollo y la importancia de los procesos de interacción personal. Esto debería de ser lo aplicado y lo ideal de la formación profesional integral, pero lo que encontramos en esta investigación es totalmente opuesto a lo que plantea el modelo pedagógico, que es la imposición de un modelo conductista, en donde los instructores aplican pedagogías impositivas, autoritarias, intimidantes que transmiten temor y miedo a los aprendices tal como lo relatan tanto aprendices como instructores en las entrevista, estas imposiciones promueven e inducen a la desmotivación y finalmente a la deserción de los aprendices.

El aprendizaje por proyectos, coherente con los lineamientos institucionales y el modelo pedagógico adoptado, tiene su origen en la aproximación del constructivismo a partir de los trabajos de Vigotsky, Jerome Bruner, Jean Piaget y John Dewey (modelo pedagógico pág. 92). La enseñanza y el aprendizaje basado en proyectos es una estrategia educativa/formativa integral/holística, pero nuevamente este informe de investigación devela que en la formación los instructores no diseñan ni elaboran proyectos, estos son impuestos o adaptados a su formación, y los aprendices durante la formación no conocen ni saben cómo se llama su proyecto formativo, contrario a lo planteado en el modelo pedagógico.

También encontramos como categoría relevante en esta investigación la falta de pedagogía, como una razón por la cual los aprendices abandonan su programa de formación. Manifiesta Tamayo (2011) “Pensada como una disciplina, como un arte o como un dispositivo, la pedagogía es una reflexión sistemática sobre la educación que orienta y pone a disposición de docentes y educandos un acervo de nociones, problemas, conceptos, métodos, propuestas curriculares y contenidos de enseñanza, formas de evaluación, propósitos de formación y saberes sobre el

maestro, los programas, los textos y los estudiantes”. De acuerdo a lo encontrado en la investigación, las prácticas y el actuar de los instructores en la formación es totalmente antagónico con lo planteado y con lo que quiere el Sena, dicho modelo impuesto por cada instructor incita y motiva a los aprendices a fracasar en la formación y finalmente a retirarse del Sena, como se evidencia en los relatos de las entrevistas realizadas en esta investigación.

Termino esta reflexión manifestando que el centro de comercio y turismo debe iniciar un plan de mejoramiento enfocado en establecer las pautas generales en materia pedagógica y didáctica, dentro del marco de la dignidad humana, y la formación de carácter humanista. Se debe adoptar de manera inmediata las políticas, estrategias pedagógicas y administrativas planteadas en el modelo pedagógico y el plan de Acción, con el fin de detener los índices de deserción tan altos en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío.

Lugares comunes

La triangulación es el resultado final de un análisis de las investigaciones mixtas, que tiene como propósito combinar categorías y subcategorías con el fin de obtener datos complementarios de la investigación realizada, los datos cuantitativos y cualitativos se triangulan con el fin de comprender mejor el problema de investigación, en el ejercicio cuantitativo y cualitativo de esta investigación podemos enunciar como resultado categorías y sub categorías en común, como es el modelo pedagógico, la cual coincidió en ambos resultados como la macro categoría, en la cual los aprendices desertados, activos e instructores se encuentran, en este resultado como una problemática que incidió en la deserción de los aprendices, la concepción pedagógica institucional, se inscribe en el marco de una formación de carácter humanista para el mundo de la vida, de acuerdo a los resultados de ambos componentes observamos como el modelo

pedagógico – aprendiz – instructor es una triada incoherente, que cada uno aplica en la ejecución de la formación profesional integral, saliendo como componente vulnerable de esta triangulación el aprendiz la cual es inducido a la desmotivación y por ende al abandono de su formación, encontramos también como el modelo pedagógico – aprendiz –proyecto de vida se ve truncado por la desarticulación de estos tres componentes, fortalezo esta teoría apoyándome en Jürgen Habermas, la cual manifiesta que el mundo de la vida corresponde al conjunto común de los diversos contextos intersubjetivos compartido por los miembros de una comunidad. El mundo de la vida es igual al campo constituido por las relaciones del hombre con las cosas y con los otros hombres. En los resultados se encuentran tres categorías más como es el proyecto formativo, plan de acción y didácticas activas, la cual en los 2 métodos aplicados la población encuestada y entrevistada coinciden que estas tres categorías se convirtieron en documentos de trámite la cual no están siendo utilizados para la planeación y como herramienta para impartir acciones de formación profesional integral. El modelo pedagógico y sus componentes específicos como es la formación por proyectos, planeación pedagógica y didácticas activas fundamentales para la formación profesional integral orientada únicamente para el mundo del trabajo, los resultados en los 2 métodos aplicados nos da como resultado que estos tres componentes los instructores los usan como documentos de trámite y de cumplimiento al objeto contractual, mas no como un componente fundamental para la ejecución de la formación profesional integral, esto induce a que cada instructor imparta formación a su propio interés, mas no una formación por proyectos para la vida laboral. Finalizo este análisis manifestando que el centro de comercio y turismo debe iniciar un plan de mejoramiento enfocado en establecer las pautas generales en materia pedagógica y didáctica, dentro del marco de la dignidad humana, y la formación de carácter humanista. Se debe adoptar de manera inmediata las políticas, estrategias pedagógicas y

administrativas planteadas en el modelo pedagógico y el plan de Acción, con el fin de detener los índices de deserción tan altos en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío.

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Cierre y horizontes de apertura

La deserción es un problema que afecta tanto al aprendiz como a la sociedad en general, debido a que el aprendiz al dejar su formación se ve afectado en diferentes campos. En la cohorte objeto de esta investigación, es preocupante el porcentaje de deserción, ya que de un 100% de aprendices matriculados, el 36% ha desertado. Esto muestra que el fenómeno de la deserción está dejando de ser un fenómeno aislado para convertirse en un problema institucional y social, que debe ser analizado y trabajado, en este caso por el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío. La idea es que en un futuro estos porcentajes de deserción disminuyan y no afecten las proyecciones del Sena y el nivel académico de los aprendices.

Una vez analizada la información, producto de los avances de la investigación, se evidenció que era consecuente con el problema de investigación y asociada a las categorías identificadas.

Como conclusiones encontramos lo siguiente:

1. El determinante de mayor incidencia en estas cohortes es el modelo pedagógico, documento referente para asegurar la formación profesional integral con calidad y que establece las pautas generales en materia pedagógica y didáctica. El documento modelo pedagógico está hecho para proporcionar claridad y unidad conceptual en temas tan importantes como el desarrollo de competencias laborales, esencia de la formación del Sena.

En los resultados encontramos que en los aprendices activos el 100% de los encuestados no conoce el modelo pedagógico, el 88.3% de los aprendices tampoco saben de él, y que el 66.7% de los instructores encuestados muestra la misma situación: no lo conoce.

En el informe cualitativo, el modelo pedagógico se clasifica como una macro categoría que es respaldada por 17 relatos de instructores que no lo conocen. De acuerdo a lo anterior, el modelo impuesto y aplicado por los instructores actualmente no es coherente con el modelo constructivista y humanista propuesto por el Sena.

2. El plan de Acción 2015 -2016 nos muestra un panorama muy similar al anterior. El 76.7% de los instructores encuestados manifestaron no conocer el plan de acción, documento muy importante y estratégico para el Sena, que nos orienta para lograr la articulación entre la estrategia y operatividad de la institución como entidad líder de formación para el trabajo. Los instructores, al no conocer el plan de acción, cada uno elabora estrategias operativas de su interés para la ejecución de la formación, afectando de esta forma los objetivos y metas del Sena.
3. El desconocimiento también toca al proyecto formativo, planeación pedagógica y guías de aprendizaje. El 70%, 60% y 56.7% respectivamente de los instructores encuestados no han diseñado ni elaborado estos documentos, herramientas fundamentales para la ejecución y desarrollo de la formación profesional integral. Los instructores manifiestan realizar adaptación de estos documentos a su formación, ya que no les queda tiempo de iniciar de ceros un documento de estos. Por tal razón los aprendices en plataforma ven unos documentos y en la formación directa ven otra cosa diferente, desmotivándolos y llevándolos a tomar decisiones de abandono.
4. Un problema que se evidencia está contemplado en el ítem: ‘trabajo en otra institución educativa’. El 46.7% de los instructores manifestaron que sí trabajan en otra institución educativa de educación superior, es decir, estamos hablando de que un porcentaje muy representativo de instructores tienen responsabilidades en otras instituciones de

educación superior. En sus entrevistas, ese porcentaje de instructores dijo que los procesos operativos y administrativos del Sena son muy absorbentes. Ambas cosas confirman la razón por la cual los instructores tiene que adaptar los documentos, pues no tienen el tiempo suficiente para diseñar y elaborar los documentos oficiales del Sena, arrojando como resultado el desarrollo de formación con contenidos impositivos.

5. En el rango de 'pedagogía y actividades didácticas', el 63.3% de los instructores encuestados manifestaron que los aprendices desertados se van porque no les gusta las actividades pedagógicas y didácticas usadas por los instructores en su formaciones. Esta afirmación es confirmada en un porcentaje por las encuestas aplicadas a los aprendices activos y desertados entrevistados con porcentajes del 73% y 45% respectivamente. Es decir, hay una pedagogía equivocada en el centro de comercio y turismo del Sena regional Quindío.
6. Con esta investigación se niega que la alta deserción de aprendices presentada para la cohorte 2015 en el centro de comercio y turismo Sena regional Quindío, se presenta por problemas económicos y familiares, tal como lo manifiestan los aprendices desertados en sus cartas entregadas a la coordinación académica cuando se retiran.
7. De acuerdo al análisis e interpretación de resultados de esta investigación se concluye que existe una falencia alta de comunicación institucional en este caso en el centro de comercio y turismo, en lo pertinente a la socialización y aplicación de gestión documental pertinente a la formación profesional integral.
8. En la actualidad los aprendices que ingresan al Sena, entran con unas perspectivas muy grandes con el fin de poder ejecutar su proyecto de vida, pero en el recorrido de la

formación, los aprendices desmotivados abandonan la formación por problemas pedagógicos de los instructores.

9. El proceso investigativo realizado nos ha permitido tener una visión más clara de la problemática que se está presentando en la institución en cuanto a la deserción de aprendices. este proceso investigativo debe continuar profundizándose con respecto a los procesos operativos y de planeación por parte del instructor.
10. Se deja abierto para futuras investigaciones si el modelo pedagógico del Sena es pertinente a la misión y visión del Sena como una institución de formación para el trabajo.

4.2 Recomendaciones

1. Recomendar a las coordinaciones académicas diseñar y elaborar un plan de socialización, capacitación y seguimiento sobre el conocimiento y la aplicación del modelo pedagógico a la formación profesional integral del Sena para aprendices e instructores.
2. Recomendar a las coordinaciones académicas diseñar y elaborar un plan de socialización, capacitación y seguimiento sobre el conocimiento y la aplicación del plan a la de acción vigente formación profesional integral del Sena para instructores en cada vigencia.
3. Recomendar a las coordinaciones académicas diseñar y elaborar un plan de capacitación en la elaboración, aplicación y seguimiento de pedagogía y didácticas activas en la formación profesional integral del Sena, para instructores, que ayuden a la retención de aprendices en el programa en el cual se encuentran matriculados

4. Recomendar a las coordinaciones académicas diseñar y elaborar un plan de capacitación en diseño y elaboración de proyectos formativos, planeaciones pedagógicas, guías de aprendizaje e instrumentos de evaluación para instructores.
5. Recomendar al área de bienestar del aprendiz, estrategias de selección de ingreso fase 2, con el fin de identificar aprendices con percepciones del Sena como una última oportunidad.
6. Recomendar a la subdirección la disponibilidad de un profesional en pedagogía, encargado del diseño y la ejecución de estos planes de mejoramiento que ayudarán a la retención de aprendices.

Referencias Bibliográficas

Bean. (1985). “Student Attrition, Intentions and Confidence”. *Research in Higher Education*, 17: 291 – 320.

Buchelli, (s.f.). En: Castro, E. y Vallejo, P. (2007). *Factores Asociados a la Deserción Estudiantil en la Cohorte 2002 período B del Programa de Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades, Lengua Castellana e Inglés*. Recuperado de:
http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-323185_recurso_5.pdf

Cabrera N. y Castañeda M. (1993). “College Persistence: Structural Equations Modeling Test of Integrated Model of Student Retention”. *Journal of Higher Education*, 64(2): 123 – 320.

Candamil, M., Paloma, L. y Sánchez, J. (2014). *Análisis de la Deserción Estudiantil en la Universidad de Caldas 1998-2006*. Recuperado de: <https://udecaldas.files.wordpress.com/2014/05/anexo31-estudio-desercion-1998-2006.pdf>

Cárdenas y Castaño (2004): Determinantes de la deserción.

Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES), celebrada del 4 al 6 de junio de 2008, en la ciudad de Cartagena.

Donoso. (2002). Educación, deserción escolar e integración laboral juvenil.

Donoso y Chieflbein (2007): análisis de los modelos explicativos de retención de estudiantes en la universidad

Durkheim, E. (1858-1917) La teoría del suicidio (1897) Capítulo Primero el suicidio y los estados psicopáticos.

Giovagnoli, P. (2002). “Determinantes de la deserción y graduación universitaria: una aplicación utilizando modelos de duración”. Documento de Trabajo 37, Universidad Nacional de la Plata.

González, L. (2005). Estudio sobre la Repitencia y Deserción en la Educación Superior Chilena. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

Heidegger, M. (1927). *Ser y Tiempo*. PP. 29 -58.

Ministerio de educación nacional de la república de Colombia, (2009). Deserción estudiantil en la educación superior colombiana, metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención. (2009), www.mineducacion.gov.co/.../1735/articles-254702

Modelo de deserción de Tinto Vicent (1975) Definir la deserción: una cuestión de perspectiva.

OECD. (2012). En Valverde, M. T. (2015). *La deserción estudiantil en la formación titulada del SENA en el período 2012- 2014*. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6350>

Pereira, P. Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación:

Una experiencia concreta. En: *Revista Electrónica Educare*. (XV) (1).P15-29. Recuperado de:

<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/867/793>

Spady, W. (1970). “Dropout from Higher Education: An Interdisciplinary Review and

Synthesis”. *Interchange* 1: 64 – 85.

Tinto, V. (1989): “Definir la deserción una cuestión de perspectiva”, *Revista Educación Superior*, 71, México.

Vigotzky. (1978). En: Mota, C. y Villalobos, J. (2007). *El aspecto socio-cultural del*

pensamiento y del lenguaje: visión Vygotskyana. *Educere*. (11)(38). Recuperado de:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000300005

Anexos

Anexo 1. Aprendices Activos



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
OBRA DE CONOCIMIENTO DESERCIÓN
CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO

APRENDICES ACTIVOS

FECHA: _____ HORA: _____

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL APRENDIZ: _____

2. DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____

3. EDAD: _____

4. SEXO: _____

5. PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL CUAL SE MATRICULÓ:

6. CONOCE EL PROYECTO FORMATIVO: _____

7. CONOCE EL MODELO PEDAGÓGICO DEL SENA: _____

8. EL INSTRUCTOR AL INICIO DE LA FORMACIÓN SOCIALIZÓ LA GUÍA DE APRENDIZAJE: _____

9. EL INSTRUCTOR EN EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN APLICA DIDÁCTICAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE: _____

10. DURANTE LA FORMACIÓN USTED CONSTRUYÓ SU PROPIO APRENDIZAJE:

11. LA FECHA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN FUERON CONCERTADOS CON LOS APRENDICES: _____

12. EL INSTRUCTOR TIENE ENCUESTA LOS APORTES DE LOS APRENDICES PARA EL APRENDIZAJE: _____

13. ESTÁ MATRICULADO (A) EN OTRA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR:

14. ACTUALMENTE TRABAJA: _____

15. QUÉ EXPERIENCIAS NEGATIVA TIENE DEL SENA: _____

16. QUÉ EXPERIENCIAS POSITIVA TIENE DEL SENA: _____

17. CONOCE POR QUÉ SUS COMPAÑEROS HAN DESERTADO DEL PROGRAMA

FIRMA DEL APRENDIZ:

FIRMA DE QUIEN REALIZO LA ENCUESTA:

Anexo 2. Aprendices Desertados



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN OBRA DE CONOCIMIENTO DESERCIÓN CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO

APRENDICES DESERTADOS

FECHA: _____ HORA: _____

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL APRENDIZ: _____

2. DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____

3. PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL CUAL SE MATRICULÓ:

4. EDAD: _____

5. SEXO: _____

6. ESTRATO SOCIO ECONÓMICO: _____

7. VIVE EN RESIDENCIA PROPIA: _____

8. CON QUIÉN VIVE: _____

9. TIENE HIJOS: _____

10. TIEMPO QUE GASTA DESDE LA RESIDENCIA HASTA EL SENA EN MINUTOS:

11. CONOCE EL PROYECTO FORMATIVO: _____

12.: CONOCE EL MODELO PEDAGÓGICO DEL SENA: _____

13. EL INSTRUCTOR AL INICIO DE LA FORMACION SOCIALIZÓ LA GUÍA DE APRENDIZAJE: _____

14. EL INSTRUCTOR EN EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN APLICÓ DIDÁCTICAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE: _____

15. DURANTE LA FORMACIÓN USTED CONSTRUYÓ SU PROPIO APRENDIZAJE:

16. LA FECHA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN FUERON CONCERTADOS CON LOS APRENDICES:

17 EL INSTRUCTOR TIENE ENCUESTA LOS APORTES DE LOS APRENDICES PARA EL APRENDIZAJE: _____

18. ¿ESTÁ MATRICULADO (A) EN OTRA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR?:

19. ACTUALMENTE TRABAJA: _____

20. QUÉ EXPERIENCIAS NEGATIVA TIENE DEL SENA: _____

21. QUÉ EXPERIENCIAS POSITIVA TIENE DEL SENA: _____

22. CUÁLES SON LAS RAZONES POR LAS CUALES DESERTÓ DEL PROGRAMA: _____

FIRMA DEL APRENDIZ: _____

FIRMA DE QUIEN REALIZÓ LA ENCUESTA: _____

Anexo 3. Instructores



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
OBRA DE CONOCIMIENTO DESERCIÓN
CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO

INSTRUCTORES

FECHA: _____ HORA: _____

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INSTRUCTOR: _____

2. DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____

3. EDAD: _____

4. SEXO: _____

5. TIPO DE VINCULACIÓN: _____

6. TIEMPO LABORANDO EN EL SENA EN AÑOS: _____

7. PROFESIÓN: _____

8. RECIBIÓ INDUCCIÓN EN EL MOMENTO DE INGRESAR AL SENA: _____

9. CONOCE EL MODELO PEDAGÓGICO DEL SENA: _____

10. CONOCE EL PLAN DE ACCIÓN 2015 - 2016: _____

11. CONOCE EL PROYECTO FORMATIVO: _____

12. PARTICIPÓ EN LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO FORMATIVO: _____

13. HA DISEÑADO Y ELABORADO GUÍAS DE APRENDIZAJE: _____

14. HA REALIZADO AJUSTES A GUÍAS DE APRENDIZAJE: _____

15. HA ELABORADO PLANEACIONES PEDAGÓGICAS: _____

16. CONOCE QUÉ ES OVA Y GAI: _____

17. TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR: _____

18. CONOCE EL POR QUÉ LOS APRENDICES HAN DESERTADO DEL PROGRAMA: __

FIRMA DEL INSTRUCTOR: _____

FIRMA DE QUIEN REALIZÓ LA ENCUESTA: _____

Anexo 4. Entrevista a Instructores



ENTREVISTA A INSTRUCTORES

ENTREVISTA N°

1.1 HAH: ¿POR FAVOR ME DICE SUS NOMBRES Y APELLIDOS?

INSTRUCTOR:

1.2 HAH: ¿QUÉ EDAD TIENE?

INSTRUCTOR:

1.3 SEXO:

1.4 TIPO DE VINCULACIÓN:

1.5 HAH: ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN EL SENA?

INSTRUCTOR:

1.6 HAH: ¿QUÉ PROFESIÓN TIENE?

INSTRUCTOR:

1.7 HAH: ¿QUÉ EXPERIENCIA TIENE DEL ACTUAL MODELO PEDAGÓGICO DEL SENA?

INSTRUCTOR:

1.8 HAH: ¿TUVO LA OPORTUNIDAD DE CONOCER O LEER EL PLAN DE ACCIÓN 2015-02016?

INSTRUCTOR:

1.9 HAH: ¿PARTICIPÓ EN LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO FORMATIVO, DE LOS PROGRAMAS EN LOS CUALES SE ENCUENTRA PROGRAMADO?

INSTRUCTOR:

1.10 HAH: ¿PARTICIPÓ EN LA PLANEACIÓN PEDAGÓGICA DEL DESARROLLO DE ESTOS PROYECTOS DURANTE LA FORMACIÓN?

INTRUCTOR:

1.11 HAH: ¿LO QUE ME ESTÁ DICIENDO ES PRÁCTICAMENTE UNA GENERALIDAD EN TODOS LOS INSTRUCTORES?

INSTRUCTOR:

1.12 HAH: CONOCE Y EN ALGUN MOMENTO Ha APLICADO EN SU FORMACION LOS SIGUIENTES CONCEPTOS OVA Y GAI?

INSTRUCTOR:

1.13 HAH: ¿EN ALGÚN MOMENTO HA PENSADO REALIZAR UN PROGRAMA DE POSTGRADO, SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA POR QUE?

INSTRUCTOR:

1.14 HAH: POR SU EXPERIENCIA, POR SU ACTUAR CON LOS APRENDICES, ¿QUÉ RAZONES CONOCE USTED POR QUÉ LOS APRENDICES SE RETIRAN O DESERTAN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LOS CUALES SE MATRICULARON?

INSTRUCTOR:

1.15 HAH: INSTRUCTOR ¿TIENE ALGO MÁS QUÉ MANIFESTAR AL RESPECTO?

INSTRUCTOR:

Anexo 5. Entrevista a los aprendices desertados



ENTREVISTAS A LOS APRENDICES DESERTADOS

ENTREVISTA N°

1.1 NOMBRE DEL APRENDIZ:

1.2 DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

1.3 NOMBRE DE QUIEN ENTREVISTA:

1.4 HAH: ¿CUANTOS AÑOS TIENE?

APRENDIZ:

1.5 HAH: SEXO

APRENDIZ:

1.6 HAH: ¿A QUE ESTRATO SOCIO ECONOMICO PERTENECE?

APRENDIZ:

1.7 HAH: ¿CON QUIEN VIVE?

APRENDIZ:

1.8 HAH: ¿QUIEN LE AYUDABA ECONOMICAMENTE PARA CUMPLIR EN EL ESTUDIO?

APRENDIZ:

1.9 HAH: ¿EN TIEMPO CUANTO SE DEMORA EN TRASLADARSE DE SU RESIDENCIA AL SENA?

APRENDIZ:

1.10 HAH: ¿EN QUE PROGRAMA ESTUVO MATRICULADO(A)?

APRENDIZ:

1.11 HAH: ¿LE GUSTA LO QUE ESTABA ESTUDIANDO?

APRENDIZ:

1.12 HAH: ¿EN QUE JORNADA ESTABA ESTUDIANDO?

APRENDIZ:

1.13 HAH: ¿QUE TRIMESTRE SE ENCONTRABA HACIENDO?

APRENDIZ:

1.14 HAH: ¿COMO LE PARECIO LA CHARLA INFORMATIVA DEL PROGRAMA AL INICIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

1.15 APRENDIZ:

1.16 HAH: ¿QUE EXPERIENCIA LE DEJO EL PROCESO DE INDUCCION?

APRENDIZ:

1.17 HAH: ¿ACADEMICAMENTE QUE EXPERIENCIAS TUVO?

1.18 APRENDIZ:

1.19 HAH: ¿QUE EXPERIENCIAS LE DEJO LA RELACION CON SUS COMPAÑEROS?

APRENDIZ:

1.20 HAH ¿CUANDO INICIARON LA FORMACION LOS INSTRUCTORES SOCIALIZARON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE, COMPETENCIAS, PROYECTO FORMATIVO, GUIAS DE APRENDIZAJE Y CONCERTARON LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION?

1.21 HAH: ¿COMO LE PARECIO EL MODELO PEDAGOGICO DEL SENA?

APRENDIZ:

1.22 HAH:¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA CUAL USTED SE RETIRA DEL PROGRAMA?

APRENDIZ:

1.23 HAH:¿UNA EXPERIENCIA POSITIVA EL SENA?

APRENDIZ:

1.24 HAH: ¿QUÉ VA HACER AHORA QUE SE RETIRA DE ESTUDIAR?

APRENDIZ:

1.25 HAH: DIANA MUCHAS GRACIAS POR LA INFORMACION

APRENDIZ:

Anexo 6. Link PE-35 desertores.xml

PE-35 DESERTORES.xml

Anexo 7. Link PE04 a diciembre – 31 – 2105.xml

PE04 A DICIEMBRE -31 -2105.xml