

**DESCONTEXTUALIZACIÓN EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN A APRENDICES  
SENA DEL CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO CON SEDE EN EL  
DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**

**ALEXANDER FRANCO PINEDA**

**MARTHA INDABURU LOAIZA**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ARMENIA - COLOMBIA**

**2014**

**DESCONTEXTUALIZACIÓN EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN A APRENDICES**

**SENA DEL CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO CON SEDE EN EL**

**DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**

**ALEXANDER FRANCO PINEDA**

**MARTHA INDABURU LOAIZA**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

**ESPECIALISTA EN GERENCIA EDUCATIVA**

**DIRECTOR**

**ALEJANDRO JARAMILLO ARENAS**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**

**FACULTAD EDUCACIÓN**

**ARMENIA - COLOMBIA**

**2014**

### **Agradecimientos**

Dedicado a nuestros familiares más cercanos ya que gracias a ellos hemos podido pertenecer a esta gran institución, la Universidad Católica de Manizales, que nos ha engrandecido con los conocimientos que adquirimos en éste año de estudios. También dedicamos éste trabajo a nuestro querido SENA, institución que nos ha desarrollado profesionalmente, brindándonos además el espacio para ayudar en la enseñanza y aprendizaje a nuevos personajes que deberán llevar las nuevas lides con renovados estandartes en la trayectoria de una mejor Colombia. Queremos agradecer a Dios por estar con nosotros en las buenas y en las malas, alentándonos en las noches más frías y en aquellos momentos cuando quisimos desistir.

### **Dedicatoria**

“Le doy gracias a Dios, por haberme acompañado y guiado en éste proceso formativo, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y casi a punto de desistir.

A mi madre y hermanos, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, por enseñarme a levantar la cabeza en los momentos difíciles y por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi esposo e hijos, gracias por su comprensión, por ese tiempo en que se quedaron solos y por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más los he necesitado.

A Alexander, mi compañero de equipo, por ser parte importante de mi vida, porque es excelente compañero y amigo, por su paciencia, motivación y apoyo durante todo este tiempo”

**MARTHA INDABURU LOAIZA**

“

Le doy gracias a mi madre, por ser un apoyo y una guía en todo momento. Nunca desfalleció en dar la mejor crianza a sus dos pequeños aún después de la muerte de mi padre.

A Dios, por darme bienestar y por habitar en mi corazón en todo momento, por cuidarme y ayudarme a levantar en los momentos más adversos de mi vida.

A Marthica, como la nombro de cariño, por su amistad, afecto y respeto, porque todo éste tiempo fue incondicional al igual que lo fue el apoyo de su maravillosa familia.

Al SENA, la institución donde laboro, por abrir sus puertas a mi desempeño laboral, porque es una de las mejores instituciones y me ha permitido crecer enormemente”

**ALEXANDER FRANCO PINEDA**

Nota de Aceptación

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

---

Jurado

---

Armenia, Septiembre de 2014

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Descripción de la Institución .....  | 13 |
| 1.1 Primer Momento: Historia del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje): .....                                 | 13 |
| 1.1.1 Misión del SENA.....  | 14 |
| 1.1.2 Visión del SENA.....  | 14 |
| 1.1.3 Estructura Organizacional SENA. ....  | 15 |
| 1.1.4 Políticas de Calidad y Objetivos de Calidad SENA, Regional Quindío.....                                   | 16 |
| 1.1.5 Objetivos SENA, Regional Quindío. ....  | 18 |
| 1.1.6 Principios, Valores y Compromisos Institucionales SENA, Regional Quindío. ...                             | 19 |
| 1.2 Segundo momento, Integralidad de la Formación: .....  | 20 |
| 1.2.1 Globalización (World Skills International & Bilingüismo).....   | 21 |
| 1.2.2 ¿Qué es WorldSkills Colombia?.....  | 22 |
| 1.2.3 Bilingüismo.....  | 22 |
| 1.2.4 Plataforma Blackboard SENA, Regional Quindío.....   | 23 |
| 1.2.5 Compromiso del Aprendiz SENA, Regional Quindío.....   | 23 |
| 1.2.6 Bienestar de Aprendices SENA, Regional Quindío. ....  | 23 |
| 1.2.7 Los Sigüientes son los Frentes de Acción del Bienestar de los Aprendices. ....                            | 25 |
| 1.2.8 Contrato de Aprendizaje SENA, Regional Quindío. ....  | 25 |
| 1.2.9 Entre las Normas que Regulan la Contratación de Aprendices Encontramos. ....                              | 25 |
| 1.2.10 ¿Qué es el Contrato De Aprendizaje?.....   | 26 |
| 1.2.11 Punto de Contacto Egresado SENA.....   | 26 |
| 1.3 Tercer Momento, Orientación al Modelo de Formación Profesional Integral FPI<br>SENA, Regional Quindío:..... | 27 |
| 1.3.1 Gestión Tecnológica (Plataforma Senasofiaplus y Redes Sociales) SENA,<br>Regional Quindío.....            | 28 |
| 1.3.2 Formación por Proyectos SENA, Regional Quindío. ....  | 29 |
| 1.3.3 La Formación por Proyectos se Caracteriza por: .....  | 29 |

|          |  |    |
|----------|--|----|
| 2        | Descripción del Problema.....  | 32 |
| 3.       | Planteamiento del Problema .....   | 35 |
| 3.1      | Objetivo General .....   | 35 |
| 3.2      | Objetivos específicos.....   | 35 |
| 4.       | Justificación .....  | 37 |
| 5.       | Marco Teórico .....  | 39 |
| 5.1      | Definición: Inducción.....   | 40 |
| 5.2      | 4.2 Objetivos de la inducción a aprendices SENA.....   | 41 |
| 4.1.1.   | Objetivos de la inducción a instructores SENA .....  | 42 |
| 4.2.     | Glosario SENA.....   | 44 |
| 4.3.     | Gerencia estratégica: Liderazgo Distribuido.....   | 45 |
| 4.4.     | Descontextualización .....   | 47 |
| 5.       | Metodología y Actividades.....   | 49 |
| 5.3      | 5.1 Recursos Humanos.....  | 50 |
| 5.4      | 5.2 Técnicas y Materiales.....   | 51 |
| 5.5      | 5.3 Recursos Financieros.....  | 52 |
| 6        | 6. Evaluación y métodos.....   | 56 |
| 6.1      | 6.1 Fases del proyecto .....   | 57 |
| 7.       | Escenario de ejecución .....   | 59 |
| 6.2..... |  | 59 |
| 6.3..... |  | 59 |
| 6.4      | 7.1 Resultados y hallazgos .....   | 59 |
| 6.5..... |  | 65 |
| 7.2      | Clasificación de sugerencias sobre el proceso de inducción por parte de la comunidad de instructores del centro..... | 65 |
| 7.....   |  | 75 |
| 7.3      | Organización de documentación requerida para el proceso de inducción a aprendices                                    | 76 |
| 7.1..... |  | 79 |
| 7.4      | Guía de aprendizaje: curso de inducción a instructores SENA.....   | 79 |
| 8.       | Conclusiones.....  | 80 |
| 9.       | Referencias bibliográficas .....   | 83 |
| 10.      | Anexos .....   | 85 |





### Lista de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Cronograma de actividades.....                   | 49 |
| Tabla 2. Presupuesto proyecto .....                       | 52 |
| Tabla 3. Indicadores del proyecto .....                   | 56 |
| Tabla 4. Fases del Proyecto .....                         | 57 |
| Tabla 5. Aplicación de indicadores y sus resultados ..... | 59 |
| Tabla 6. Sugerencias al proceso de inducción .....        | 66 |

### **Lista de Ilustraciones**

|   |  |
|---|--|
| Ilustración 1. Estructura Organizacional SENA ..... | <b>¡Error! Marcador no definido.3</b>  |
| Ilustración 2. Promesa de valor.....                | <b>¡Error! Marcador no definido.4</b>  |
| Ilustración 3. Árbol de problemas.....              | <b>¡Error! Marcador no definido.26</b> |
| Ilustración 4. Árbol de objetivos.....              | <b>¡Error! Marcador no definido.27</b> |

## Lista de anexos

|                     |    |
|---------------------|----|
| <b>Anexos</b> ..... | 85 |
|---------------------|----|

## **1. Descripción de la Institución**

### **1.1 Primer Momento: Historia del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje):**

Creado en 1957, como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un establecimiento público del orden nacional, con autonomía administrativa adscrito al Ministerio del Trabajo, ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios, que enfocados al desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

El SENA nació durante el gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería.

Su creador fue Rodolfo Martínez Tono. Así mismo, siempre buscó proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos y ayudar a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. La Entidad tiene una estructura tripartita, en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno, se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que se conserva en la actualidad. Hoy continúa su conquista de nuevos desarrollos, suplir a las empresas de mano calificada y cualificada, utilizando para

ello métodos modernos y lograr un cambio de paradigma en cada uno de los procesos de la productividad.

### **1.1.1 Misión del SENA.**

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

### **1.1.2 Visión del SENA.**

En el 2020, el SENA será una Entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de:

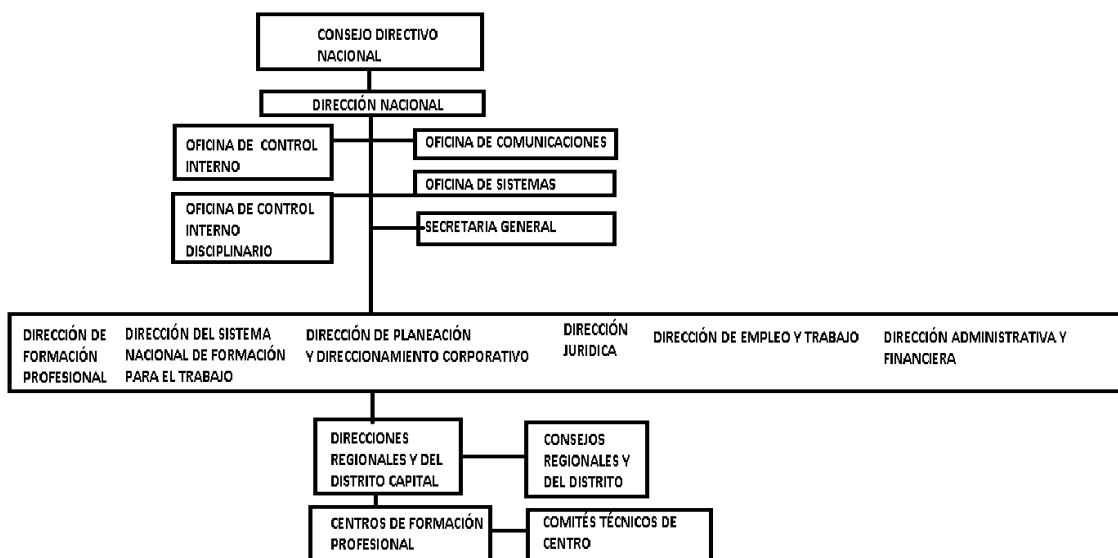
- Aportes relevantes a la productividad de las empresas.
- Contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.
- Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones.
- Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.

- Calidad y estándares internacionales de su formación profesional integral.
- Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.
- Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).
- Excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros).

### 1.1.3 Estructura Organizacional SENA.

El SENA se encuentra reglamentada por el Decreto 249 de 2004 (Ver Decreto) y la Ley 489 de 1998. Existen 33 Regionales y 115 Centros SENA en todo el país. El Artículo 2 del Decreto 249 de 2004 determinó al Consejo Directivo Nacional como el máximo órgano rector del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

**Ilustración 1. Estructura Organizacional SENA**



#### **1.1.4 Políticas de Calidad y Objetivos de Calidad SENA, Regional Quindío.**

-Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.

-Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.

-Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

-Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.

-Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.

-Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.

-Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.



- Dar capacitación en aspectos socio-empresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.
  
- Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas, y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
  
- Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.
  
- Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.
  
- Asesorar al Ministerio del Trabajo en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.
  
- Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.

-Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

#### **1.1.5 Objetivos SENA, Regional Quindío.**

-Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

-Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.

-Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.

-Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.

-Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.

-Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

### **1.1.6 Principios, Valores y Compromisos Institucionales SENA, Regional Quindío.**

#### ***1.1.6.1 Principios.***

- Primero la vida.
- La dignidad del ser humano.
- La libertad con responsabilidad.
- El bien común prevalece sobre los intereses particulares.
- Formación para la vida y el trabajo.

#### ***1.1.6.2 Valores.***

- Respeto.
- Librepensamiento y actitud crítica.

- Liderazgo.
- Solidaridad.
- Justicia y equidad.
- Transparencia.
- Creatividad e innovación.

### ***1.1.6.3 Compromisos Institucionales.***

- Convivencia pacífica.
- Coherencia entre el pensar, el decir y el actuar.
- Disciplina, dedicación y lealtad.
- Promoción del emprendimiento y empresarismo.
- Responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente.
- Honradez.
- Calidad en la gestión.

## **1.2 Segundo momento, Integralidad de la Formación:**

El Reglamento del Aprendiz SENA se aplica a todas las personas matriculadas en los programas de formación profesional del Sena, quienes durante el tiempo de desarrollo del mismo se denominan Aprendices, independientemente de la modalidad de formación elegida

para adelantar dicho programa, quienes se comprometen con lo establecido en el reglamento y las demás normas institucionales que le son aplicables.

### **1.2.1 Globalización (World Skills International & Bilingüismo).**

Representantes del SENA asisten a una cita con el presidente de WorldSkills Internacional en Shizouka Japón para presentar a la entidad. Allí se sustenta el por qué la entidad debía hacer parte de WorldSkills, con unos documentos que lo fundamentaban en cuanto a que el SENA tiene todas las condiciones para asumirlo. Luego de varios meses en los que se estudió la información presentada, esta debía ser avalada en la siguiente asamblea mundial en Viena, Austria. Allí asistieron representantes del SENA para recibir la membrecía.

El SENA ya estaba adentro y tenía que asistir a la siguiente competencia mundial, que fué en Calgary, Canadá. Un año después se hizo por primera vez WorldSKills Américas en Rio de Janeiro, Brasil. Donde el SENA hizo del SENAI, su similar en Brasil, un gran aliado. En abril del 2009, se realizó la primera competencia nacional WorldSkills Colombia, donde se seleccionaron 8 Aprendices - competidores y 6 instructores- expertos en 6 habilidades técnicas y tecnológicas: soldadura, electrónica, mecatrónica, gastronomía, ITPC-Soporte de redes y robótica móvil.

### **1.2.2 ¿Qué es WorldSkills Colombia?**

Worldskills Colombia es una herramienta fundamental del aseguramiento de la calidad de la Dirección de Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, mediante alianza con la organización WorldSkills International, la cual se proyecta con base en el Plan Estratégico SENA 2011 – 2014 con Visión 2020 un “SENA, de clase mundial”.

### **1.2.3 Bilingüismo.**

Actualmente, en el SENA, Regional Quindío, se hacen grandes esfuerzos para capacitar a todos los colombianos en el aprendizaje de una segunda lengua; con gran énfasis en el aprendizaje del idioma inglés. El SENA abre inscripciones a cursos gratuitos de formación en bilingüismo con el fin de que la oferta educativa esté conectada pertinentemente con las necesidades del mercado laboral.

Los cursos ofertados corresponden a los niveles A1 (principiantes) A2 (básico) y B1 (pre intermedio). Las formaciones permitirán comprender y utilizar expresiones cotidianas y frases sencillas de uso frecuente relacionadas con el contexto inmediato (la familia, compras, lugares de interés, ocupaciones), además, estarán en capacidad de producir y comprender textos.

#### **1.2.4 Plataforma Blackboard SENA, Regional Quindío.**

Blackboard 9.0 es una herramienta tecnológica mediante el uso del internet de la cual dispone el SENA y sirve para interactuar entre el tutor y los aprendices en un determinado curso; cuenta con una interfaz fácil de usar tanto para los aprendices como para los tutores. Este recurso permite a los usuarios interactuar las 24 horas, hacer carga y descarga de archivos, a la vez que hacer un seguimiento en tiempo real del proceso enseñanza- aprendizaje de la mayoría de los usuarios casi al mismo tiempo.

#### **1.2.5 Compromiso del Aprendiz SENA, Regional Quindío.**

El compromiso del aprendiz es un formato de referencia F005-007-25 / Versión 001 del proceso de Administración educativa y es una evidencia, que firmada por el aprendiz, se convierte en un acuerdo sobre las normas y deberes entre el aprendiz y el SENA.

#### **1.2.6 Bienestar de Aprendices SENA, Regional Quindío.**

La Resolución 655 de 2005 emanada por la Dirección General de la entidad estableció las políticas del Plan Nacional Integral de Bienestar de Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Según esta normativa, el bienestar de los alumnos es el conjunto de condiciones y posibilidades que les permiten potenciar y maximizar los conocimientos, las competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y en su participación, como miembro de la comunidad educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, es el marco referencial y la construcción de saberes y quehaceres en las dimensiones psíquica, física y social además, de actitudes y aptitudes, que apunten al desarrollo humano, a la formación integral de los alumnos y al mejoramiento de su calidad de vida como individuos y como grupo institucional.

El bienestar debe ser eje fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, que compromete a la institución como un todo y a los Subdirectores de Centro como responsables de la implementación y ejecución del Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en los Centros de Formación Profesional.

Desde esta perspectiva, para el bienestar de los alumnos es de vital importancia el proceso de inducción, en el cual se apropia de las condiciones de permanencia en la institución durante su proceso formativo y las condiciones de egreso para su proyección en el mundo del trabajo y en el mundo de la vida. (SENA 2012)



**1.2.7 Los Sigüientes son los Frentes de Acción del Bienestar de los Aprendices.**

- Salud
- Desarrollo intelectual
- Consejería y orientación
- Promoción socioeconómica
- Recreación y deporte
- Información y comunicación
- Protección y servicios institucionales

**1.2.8 Contrato de Aprendizaje SENA, Regional Quindío.**

¿Qué Normas Regulan la Contracción de Aprendices?

**1.2.9 Entre las Normas que Regulan la Contratación de Aprendices Encontramos.**

- Ley 789 de 2002
- Decreto 933 de 2003. 0
- Decreto 2585 de 2003.
- Decreto 620 de 2.005
- Decreto 451 de 2.008
- Acuerdo 0015 del 11 de diciembre de 2003

- Acuerdo No 000009 de 2.005
- Acuerdo 011 de 2008
- \* Circular 361 de 2.008
- \* Acuerdo 0004 de 2012

### **1.2.10 ¿Qué es el Contrato De Aprendizaje?**

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (SENA 2013)

### **1.2.11 Punto de Contacto Egresado SENA.**

Los egresados SENA son la prueba fehaciente que la formación profesional integral impartida en la Entidad es la de más alta reputación en el sector productivo.

Proyecto que corresponde a la formación integral con el fin de dinamizar la comunicación entre los egresados y el SENA, regional Quindío. Este enlace permite gestionar acciones de cualificación permanente del egresado y mejoramiento institucional que se implementa en cada Centro de Formación. El espacio permite identificar un canal de comunicación que orienta al egresado en sus inquietudes, iniciativas, comentarios y sugerencias a través de la conexión con la entidad. Las acciones se programan desde las sensibilizaciones y charlas como inducción a la vida laboral y etapa productiva, socialización de prácticas exitosas de egresados, oportunidades de transferencias de conocimiento, ofertas de formación del SENA.

### **1.3 Tercer Momento, Orientación al Modelo de Formación Profesional Integral FPI SENA, Regional Quindío:**

El modelo responde a las necesidades, oportunidades de la realidad y las tendencias de los contextos social y productivo nacional e internacional, y se sustenta en referentes que potencialicen la entrega de profesionales capaces de resolver problemas del contexto social y productivo con capacidad innovadora, colaborativa, creativa y con alta sensibilidad por la dignidad para el trabajo y en el trabajo.

Este modelo pedagógico fortalece el recurso humano formado e incide en el incremento de los niveles de la productividad y la competitividad del país, así como, al mejoramiento de la

calidad de vida del pueblo colombiano, y a la construcción de una sociedad más justa equitativa que contribuya a crear una Colombia en paz.

El modelo se enmarca en las necesidades de los contextos productivos y sociales, el intercambio de experiencias a través de la cooperación internacional, la innovación y el desarrollo tecnológico, los sistemas de investigación aplicada y el aseguramiento de la calidad.

El modelo pedagógico responde además a los objetivos de las redes del conocimiento institucional desde el enfoque por competencias; se constituye a partir del modelo socio constructivista y cuenta con el aporte de otras corrientes, tendencias y autores.

### **1.3.1 Gestión Tecnológica (Plataforma Senasofiaplus y Redes Sociales) SENA, Regional Quindío.**

La plataforma web [senasofiaplus.edu.co](http://senasofiaplus.edu.co) es el portal colombiano que le permite acceder a una variada oferta de programas gratuitos de formación titulada, virtual, complementaria y para empresas. Esta también le permite a los usuarios, administrativos e instructores consultar información relacionada con los cursos en línea, calificaciones y acceder a las certificaciones de los cursos aprobados.

### **1.3.2 Formación por Proyectos SENA, Regional Quindío.**

Es una estrategia de formación que faculta el desarrollo del aprendizaje basado en problemas, permitiendo desarrollar en el aprendiz un proceso didáctico propio con una mayor responsabilidad y un rol activo en su aprendizaje, a partir de la planeación, análisis y desarrollo de actividades concretas para proponer soluciones prácticas que contribuyan a la mejora y el desarrollo de su entorno. Es decir, es una estrategia que reconoce que el aprendizaje significativo conduce al aprendiz a un proceso inherente de conocimiento.

El aprendizaje por proyectos, como acción estratégica institucional, tiene como propósito el fortalecimiento de la estrategia metodológica institucional y la incorporación de las cuatro fuentes de conocimiento (Instructor - tutor, Trabajo colaborativo, Entorno y TIC) en los procesos de formación, para formar aprendices librepensadores, críticos, autónomos, líderes, solidarios y emprendedores.

### **1.3.3 La Formación por Proyectos se Caracteriza por:**

- Centrar las actividades de aprendizaje que componen el proyecto en la exploración y solución a problemas prácticos.
- Reflexionar sobre una situación problemática real desde una perspectiva ética y social para presentar soluciones que contribuyan al desarrollo del entorno.
- Posibilitar en el aprendiz la estructuración, movilización y transferencia apropiadas de aprendizajes fundamentales de una o más competencias.

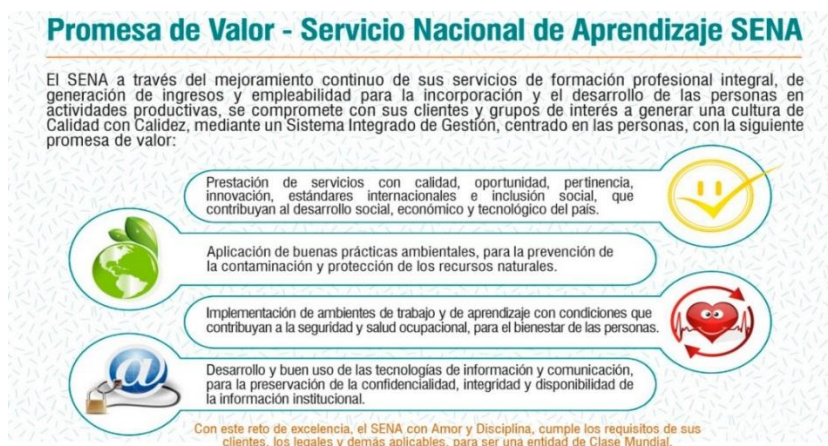
- Involucrar el esquema de trabajo colaborativo, a través del cual los aprendices comparten en equipo la planeación, el proceso y los resultados, alternando con actividades de trabajo individual.
- Promover la participación activa y responsable de los aprendices en el proceso para tomar decisiones sobre cómo llevar a cabo el desarrollo del proyecto.
- Permitir que el instructor-tutor asuma un papel de facilitador del aprendizaje orientando, apoyando, retroalimentando y evaluando al aprendiz durante todo el proceso formativo, y aprendiendo durante el mismo con el desarrollo del proyecto.
- Ofrecer la posibilidad al aprendiz para generar nuevos conocimientos en la búsqueda de soluciones innovadoras.
- Estimular la reflexión del aprendiz sobre lo que hace, cómo lo hace y qué resultados logra, haciéndolo responsable de su propio aprendizaje.
- Incluir saberes integrados de diferentes disciplinas y la interacción entre ellas, de tal manera que el aprendiz aplique conocimientos asociados a diferentes competencias.
- Permitir flexibilidad en cuanto al enfoque del proyecto, el diseño y el grado de autonomía del aprendiz.

## SIG, Sistema Integrado de Gestión:

El SENA, viene implementando un Sistema Integrado de Gestión, bajo las normas internacionales: ISO 9001:2008 para Gestión de Calidad, ISO 14001:2004 para Gestión Ambiental, OHSAS 18001:2007 para Seguridad y Salud Ocupacional, ISO 27001:2005 para Seguridad de la Información, y la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, adicionalmente, avanzamos en la implementación de modelos de excelencia internacionales reconocidos, y en herramientas asociadas como los programas de Medición de Huella de Carbono, Great Place to Work, y Empresa Libre de Alcohol y Drogas, ELAD, para mejorar sus desempeño y seguir siendo la Entidad más Querida por los colombianos. (SENA 2013)

De lo anterior, el SENA ha incluido estándares que se resumen en su Promesa de Valor y que se enfoca en el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios, tal como se muestra en la siguiente imagen extraída de la página institucional del SENA:

### Ilustración 2. Promesa de valor



## 2 Descripción del Problema

En el SENA, Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, se ha venido realizando trimestralmente, la inducción al proceso de Formación Profesional Integral (FPI), en forma tradicional; no acorde a las necesidades del contexto porque no cumple con las expectativas del aprendiz.

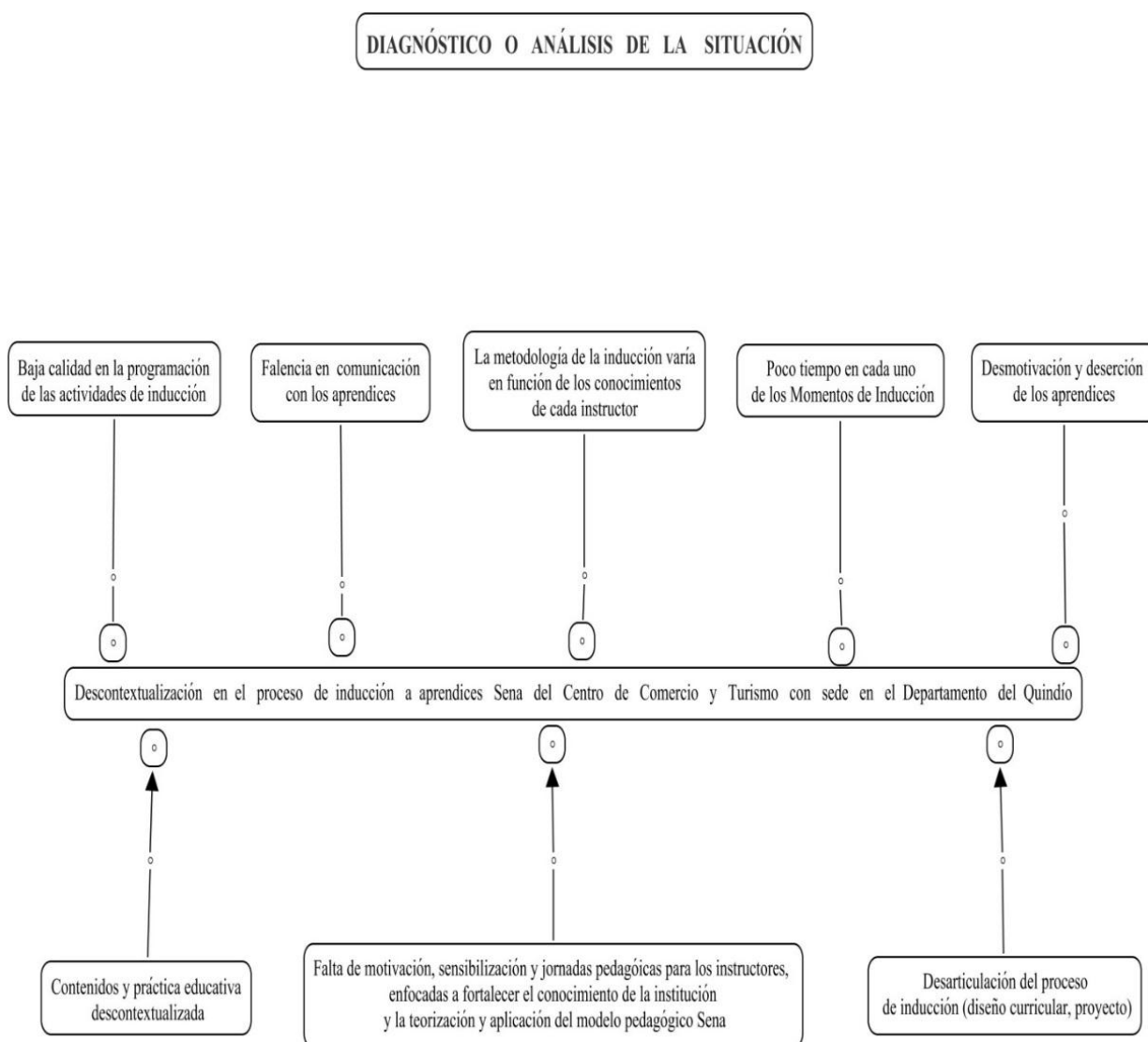
Dentro del Proceso de Inducción, Se Presentan Algunas Falencias Como:

- Las actividades planeadas no se desarrollan durante el período de tiempo programado, quedando inconclusos algunos conocimientos básicos que debe tener el aprendiz al iniciar su proceso formativo.
- Desconocimiento por parte de los instructores acerca de los temas a abordar, como son el reglamento del aprendiz, el compromiso que firman los aprendices al iniciar el proceso, el himno y la bandera institucional, manejo de la plataforma, entre otros. Esto se refleja en el desempeño académico del aprendiz.
- Durante el año lectivo se presentan algunos casos de deserción de aprendices, debido al desconocimiento del currículo del programa a cursar, el proyecto formativo; debido a ello resulta que cuando finalmente lo conoce resulta que no cumple con sus perspectivas.
- Teniendo en cuenta ésta problemática y la opinión de algunos miembros de la comunidad educativa, consideramos relevante gestionar la contextualización de un proceso de

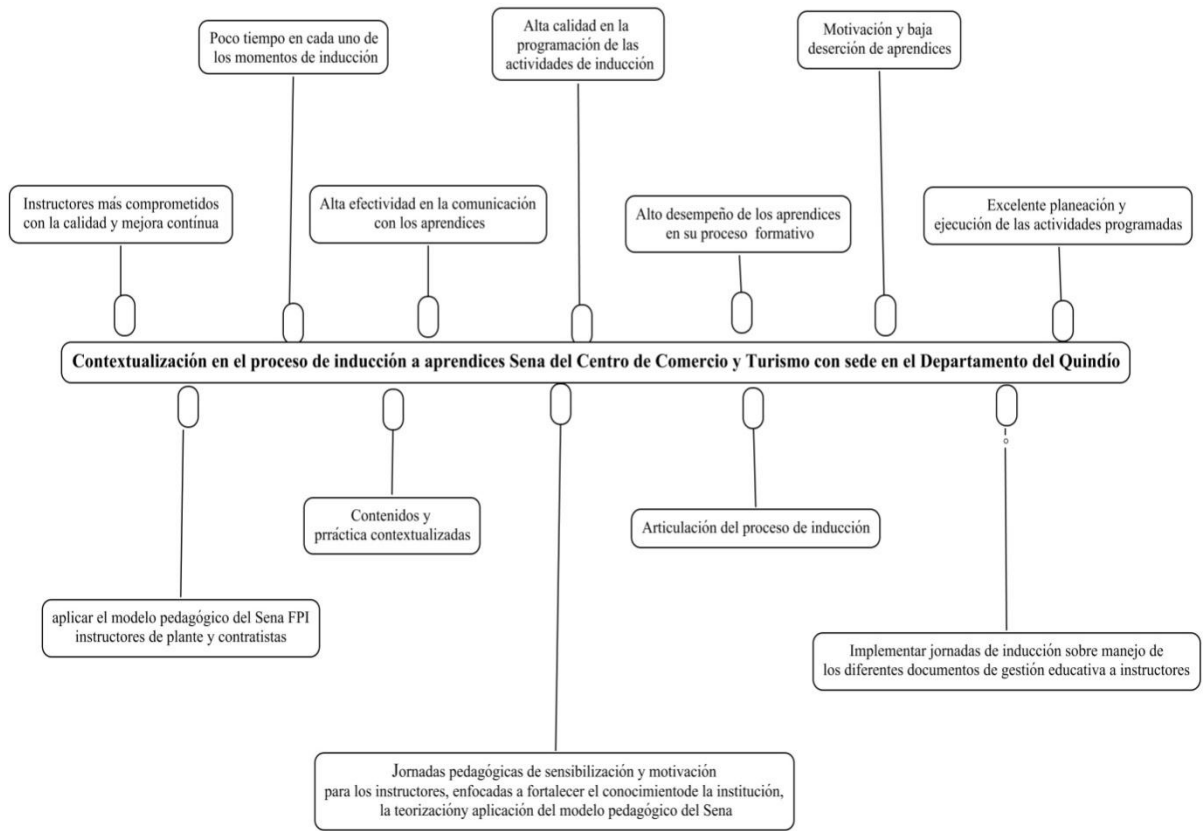


inducción que fortalezca e identifique los intereses y necesidades de los aprendices a través de la reorganización de la inducción al proceso formativo, mediante propuestas basadas en las necesidades de conocimiento de los aprendices.

Para detectar el problema se utilizó la técnica de árbol de problemas.



**Técnica Participativa: Arbol de Objetivos**



### **3. Planteamiento del Problema**

¿Qué estrategias gerenciales se deben desarrollar para contextualizar la inducción al proceso formativo de los aprendices SENA, del Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío para que cumpla con sus expectativas?

#### **3.1 Objetivo General**

Diseñar estrategias gerenciales que permitan contextualizar la inducción al proceso formativo de los aprendices SENA del Centro de Comercio y Turismo Regional Quindío, para que cumpla con las expectativas del modelo del sistema de calidad en su etapa de ejecución de la formación.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual del proceso de inducción con la participación de toda la comunidad educativa.
- Elaborar un plan de mejora y de acciones correctivas y preventivas para la reorganización del proceso de inducción a aprendices utilizando un plan operativo.
- Elaborar el manual de inducción, la guía de aprendizaje y los instrumentos de evaluación virtuales que mejoren la efectividad del proceso a instructores.

-Llevar a cabo el proceso de sensibilización y motivación de instructores y personal administrativo.

#### 4. Justificación

La formación profesional integral FPI SENA es un proceso formativo teórico- práctico a nivel nacional que busca la integralidad de la persona para adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y aptitudes; al igual, la persona debe identificar, generar y asumir valores y actitudes para su desarrollo humano y su participación activa, crítica y creativa en el mundo social y productivo. Los propósitos de la formación integral son: *el aprender a aprender*, orientado hacia el desarrollo de la originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente; *aprender a hacer*, guiado al uso de la ciencia, tecnología y técnica en función del desempeño en el sector productivo; y, *aprender a ser*, enfocado al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con la interacción solidaria de éste con los demás y su entorno globalizado.

El modelo pedagógico FPI SENA es la forma de comprender y guiar la actuación de los aprendices, los instructores y en general de la comunidad educativa de la institución con el fin de garantizar la adaptabilidad entre los principios y propósitos de la FPI al igual que garantizar la calidad y la pertinencia del proceso formativo.

No obstante, haciendo un análisis respecto a la inducción al proceso formativo, se encontraron algunos inconvenientes que tienen alta relevancia con la deserción de aprendices, poca motivación, desconocimiento de la normatividad SENA, lo que conlleva a centrarse en la “descontextualización del proceso de inducción a los aprendices”.

No hay antecedentes investigativos respecto al tema, por tanto realizamos ésta propuesta de gestión, en donde se plantean acciones pertinentes que serán de gran utilidad para la revisión y

reorganización de la inducción al proceso formativo de los aprendices SENA, el Centro de Comercio y Turismo tiene la capacidad para identificar y desarrollar las estrategias adecuadas para lograr las expectativas y fortalecer los conocimientos de los aprendices.

## 5. Marco Teórico

La vinculación de un trabajador a una empresa requiere que transcurra cierto tiempo en el proceso de familiarización con el entorno, la normatividad de la empresa y el ambiente empresarial; esto puede causar un gran trastorno en las funciones del sujeto por el tiempo que le tome llegar a alcanzar el manejo adecuado de cada uno de los procesos. En la educación dicho proceso puede resultar en desinformación o prácticas erróneas que pueden ir en contra de las políticas o metodologías de enseñanza de la institución:

La sociedad de hoy es cada día más demandante, en ámbitos como la seguridad, el empleo, y la salud, factores que se consideran prioritarios y en los cuales se ha logrado bastante. A pesar de los logros y avances en estos campos, aún hay otros a los cuales prestar atención, sobre todo a problemas que se consideran resueltos. Hablando de esto en el campo laboral, nos referimos al tema de la inducción, aún más claro a los programas de inducción, los cuales son fundamentales en el proceso de adaptación de los nuevos empleados, de hecho esto influye en la decisión de abandonar o no la empresa. Cuando se necesita una rápida familiarización con los procesos y procedimientos en el puesto, el empleado decide renunciar al sentirse incapaz si no recibió una buena inducción, y eso es precisamente lo que se debe evitar, al brindarle al nuevo empleado, la confianza y seguridad que la buena inducción le proporciona. ( Corral Mendivil, y otros 2011)

Por ello es importante, que cada sujeto vinculado a la empresa disponga del tiempo de inducción necesario, con el fin de conocer las funciones de su cargo y los aspectos más relevantes sobre la institución, sus políticas, normas de convivencia y valores en la prestación de un servicio, aspectos que son definitivos y hacen parte del proceso de inducción:

La atención al cliente, es la característica más importante de las empresas y comercios del sector servicios, por esto, los empleados, deben manifestar los valores y comportamiento que identifican a la empresa y que los clientes esperan de ellos, dichos valores y actitudes, se insertan en la persona desde el momento de la inducción. ( Corral Mendivil, y otros 2011)

En el caso de la presente investigación la institución educativa se aborda en términos de empresa social, en la cual cada uno de sus clientes internos debe ser competente para desenvolverse en su campo, con calidad y calidez de acuerdo a los estándares propios del SENA a nivel nacional des tal manera que satisfaga las necesidades de sus usuarios.

### **5.1 Definición: Inducción**

El SENA como institución reconoce la importancia de la inducción, previo al ingreso tanto de aprendices como de instructores y personal administrativo, en relación con los procesos que se adelantan, reconocimiento de la planta física, normatividad, metodologías de enseñanza y



evaluación, y manuales de seguimiento que institucionalizados permiten el buen direccionamiento de la institución en pro de alcanzar altos estándares de calidad:

La inducción, también conocida como orientación o integración, es en realidad un componente de la socialización del nuevo empleado en la empresa, y ésta busca la adaptación y la ambientación inicial del trabajador de nuevo ingreso a la empresa y al ambiente social y físico donde va a trabajar; por lo tanto la inducción contribuirá a que los empleados alcancen un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de la empresa. (Prada y Rivas S 2009)

Para la presente investigación se hace una adaptación de la definición de Inducción que se da por parte de Prada y Rivas (2009) y se aborda como dice a continuación:

La inducción es el proceso de socialización del nuevo individuo en la institución y su adaptación y ambientación inicial al lugar y las labores a desempeñar dentro de ella, tendientes a contribuir al alcance del nivel de desempeño esperado y de la calidad de la conducta personal que cubra sus necesidades y las de la institución.

## **5.2 Objetivos de la Inducción a Aprendices SENA**

EL siguiente marco jurídico soporta los programas de inducción SENA a aprendices: El artículo 4°, numeral 10 del Decreto 249 de 2004, el artículo 67 de la Constitución Política de

Colombia, los artículos 45 y 52 de la Carta Constitucional, la Ley 375 de 1997 (Ley de la juventud), el artículo 2° de la Ley 119 de 1994, el Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENA, adoptado por el Consejo Directivo Nacional del SENA mediante Acuerdo No. 008 de 1997. Las siguientes son las palabras del Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA quien se manifiesta sobre el proceso de inducción aplicado a los programas de formación titulada presencial:

“ [...] El bienestar debe ser eje fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, que compromete a la institución como un todo y a los Subdirectores de Centro como responsables de la implementación y ejecución del Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en los Centros de Formación Profesional. Desde esta perspectiva, para el bienestar de los alumnos es de vital importancia el proceso de inducción, en el cual se apropia de las condiciones de permanencia en la institución durante su proceso formativo y las condiciones de egreso para su proyección en el mundo del trabajo y en el mundo de la vida [...]” (Mejía 2005)

### **5.3 Objetivos de la inducción a instructores SENA**

En el caso de los instructores es importante que ellos se familiaricen tan rápidamente como posible sea ya que son ellos quienes finalmente preparan a los aprendices en su proceso de inducción. Uno de los objetivos principales de la inducción es:

Facilitar el ajuste del nuevo empleado a la organización: la inducción ayuda al nuevo empleado a ajustarse a la organización de una manera formal, pues la organización desea que el empleado se vuelva productivo con la mayor rapidez posible. Y de manera informal, Con el fin de reducir la ansiedad que experimentan los nuevos empleados, se deben hacer esfuerzos para integrar a la persona en la organización informal. (MONDY y Noe 2000)

Se especifica algunas premisas sobre los beneficios que un trabajador recibe una vez éste ha sido expuesto al proceso de inducción. Entre los más destacados se citan los siguientes:

- Cuanta más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con la organización, tanto más fácil será el proceso de socialización.
- Cuanto más se involucre a los nuevos trabajadores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayores serán su compromiso y su rendimiento.
- La buena inducción puede ser un factor de motivación para el nuevo integrante.
- Facilitar el aprendizaje.
- Reducir el estrés y la ansiedad en los nuevos empleados. (Rodriguez M 2011)

De lo expresado anteriormente y de acuerdo a la misión SENA: Formación para el trabajo, se puede concluir que un programa de inducción, organizado y estructurado, tiene como fin brindar al aprendiz SENA la información suficiente a fin de que él/ella pueda dar un rendimiento eficiente de acuerdo a la normatividad, léxico, modelo pedagógico, infraestructura y demás exigencias de las que el SENA dispone para impartir formación en todos los programas de formación.

Ver Tabla de Anexos:

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA\_Sistema Integrado de Gestión \_ Procedimiento de ingreso\_ Versión 01\_11/10/2013\_código: P005 –GFPI.

#### **5.4 Glosario SENA**

A continuación se incluye el glosario con los términos propios que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA incluye en sus programas, igualmente, se explican de manera entendible y de fácil apropiación para los diferentes usuarios. Para facilitar su consulta, la información ha sido dispuesta en la web y ordenada alfabéticamente en <http://mgiportal.sena.edu.co/Portal/Servicio+al+Ciudadano/Glosario/>

Ver anexo Glosario de Términos SENA

### **5.5 Gerencia estratégica: Liderazgo Distribuido.**

“La Gerencia Estratégica puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos” David (Como cito Peraza en la Estrategia Gerencial en la 2012).

De ésta definición se observa que cualquiera que sea la organización, pública, privada, pequeña o grande lo importante es que el proceso de gerencia, el cual incluye los factores antes mencionados, se logren los objetivos. Al respecto, es importante destacar que las estrategias estarán siempre en función del tipo de organización, tomando en consideración tanto los aspectos internos como externos de la organización, el ramo de la industria, el entorno en fin los aspectos que le son propios de acuerdo a su actividad. (Peraza 2012)

En el presente proyecto se aborda el liderazgo distribuido como la estrategia de tipo gerencial que permitirá mejorar el proceso de inducción que se brinda tanto a aprendices como a instructores y funcionarios SENA. En tal sentido es importante que los procesos de la

institución estén enmarcados dentro del Liderazgo distribuido enfocado a las escuelas eficientes y la investigación educativa.

El liderazgo distribuido es un nuevo marco conceptual para analizar y enfrentar el liderazgo escolar. Supone mucho más que una simple remodelación de tareas, significa un cambio en la cultura. Una cultura que implica el compromiso y la implicación de todos los miembros de la comunidad escolar en la marcha, el funcionamiento y la gestión de la escuela. De esta forma, el liderazgo distribuido aprovecha las habilidades de los otros es una causa común, de tal forma que el liderazgo se manifiesta a todos los niveles. (Murillo Torrecita 2006, 14)

En este sentido, tenemos que el liderazgo distribuido se compone de trabajo en equipo por parte de toda la comunidad y que busca un fin común; es importante que se trabaje en aras de la cultura del cambio de prácticas tales como el individualismo o solamente el colectivismo. En dicho proceso, es importante vincular valores motivacionales que fortalezcan los procesos internos de la organización. Se deben prevalecer las habilidades de cada miembro de la comunidad y permitir que cada uno se desempeñe en su campo afín. Todo lo anterior permitirá el cambio y la mejora de manera radical como acciones tendientes a fortalecer el proceso de inducción como lo es el plan padrino.

## 5.6 Descontextualización

La real academia de la lengua española define descontextualización como:

“Descontextualización es la acción y efecto de descontextualizar. Y a su vez descontextualizar significa sacar algo de su contexto”(Real Academia Española 2001).

Como se mencionó anteriormente El modelo pedagógico FPI SENA es la forma de comprender y guiar la actuación de los aprendices, los instructores y en general de la comunidad educativa de la institución con el fin de garantizar la adaptabilidad entre los principios y propósitos de la FPI al igual que garantizar la calidad y la pertinencia del proceso formativo. Actualmente, el SENA también cuenta con el Sistema Integrado de Mejora Continua Institucional SIMCI, el cual ha dedicado un gran esfuerzo a crear procedimientos claros bajo parámetros teórico-científicos fuertemente estructurados con el fin de cumplir con las metas y los objetivos propuestos. Dichos documentos o formatos institucionales como programas, planeación pedagógica, guías de aprendizaje, instrumentos entre otros muchos que reposan en la actualidad en medio magnético, y para acceder a dicha documentación el servidor se encuentra en la intranet del SENA Centro Comercio y Turismo Regional Quindío, con la siguiente IP: 172.25.59.234/compromiso (Proxy 2) o a la dirección web: [compromiso.sena.edu.co](http://compromiso.sena.edu.co)(Nombre de usuario: consulta y clave: consulta).

No obstante, es necesario aclarar que en la actualidad existe un volumen grande de información y se hace necesario hacer una mayor planificación al fin de que todos los miembros de la comunidad logren adquirir gran habilidad para manejar los componentes normativos, metodológicos y demás procesos de los que el SENA teóricamente dispone. En otras palabras, se busca desde el proceso de inducción, que la planeación se ajuste desde sus inicios a los resultados prácticos esperados.



## 6 Metodología y Actividades

A continuación se muestra el cronograma de actividades de la presente investigación:

Tabla 1. Cronograma de actividades

| Actividad   | Indicador de resultado  | Resultado   | Responsable                        | Mes    |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |  |
|---|---|---|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
|   |   |   |                                    | E<br>N | F<br>E | M<br>A | A<br>B | M<br>Y | J<br>U | J<br>U | A<br>G | S<br>E | O<br>C | N<br>O | D<br>I |  |
| Elaborar un diagnóstico de la situación actual del proceso de inducción a aprendices con la participación de toda la comunidad educativa                      | Diagnóstico elaborado al 100%   | Diagnóstico   | Alexander Franco – Martha Indaburu |        |        | x      | x      | x      | x      |        |        |        |        |        |        |  |
| Elaborar un plan de mejora y de acciones correctivas y preventivas para la reorganización del proceso de inducción a aprendices utilizando un plan operativo. | Plan de mejoramiento al 100%  | Plan de mejoramiento  | Alexander Franco – Martha Indaburu |        |        |        |        |        |        | x      |        |        |        |        |        |  |
| Elaborar el manual de inducción, la guía de aprendizaje y los instrumentos de evaluación virtuales que mejoren la efectividad del                             | manual de inducción, la guía de aprendizaje y los instrumentos de evaluación virtuales elaborados | Manual de inducción: Guía de aprendizaje e instrumento de evaluación sugeridos. | Alexander Franco – Martha Indaburu |        |        |        |        |        |        |        |        | x      | x      |        |        |  |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|   |  |                          |                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|---|--|--------------------------|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| proceso.  |  |                          |                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| Llevar a cabo el proceso de sensibilización y motivación de instructores y personal administrativo  | 100% de los instructores y personal administrativo sensibilizado/ total de instructores y personal administrativo. | Actas                    | Alexander Franco – Martha Indaburu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |
| Diseño de estrategias gerenciales que permitan contextualizar la inducción al proceso formativo de los instructores y por ende de los aprendices SENAdel Centro de Comercio y Turismo de la Regional Quindío. | 5 estrategias diseñadas  | cartilla con estrategias |                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |

### 6.1 Recursos Humanos

A continuación se especifican las personas y equipos conformados dentro de la institución que participan en el proyecto:

- Carlos Fabio Álvarez Ángel: Subdirector Centro Comercio y Turismo
- Samuel Arbeláez Zuleta: Coordinador Académico
- Carmen Eugenia Marulanda: Instructora y Líder del proceso de inducción del centro

- Juan Guillermo Salazar: Integrador virtual
- Equipo pedagógico del centro
- Alexander Franco Pineda: Instructor e Investigador 1
- Martha Indaburu Loaiza: Instructora e Investigador 2
- Aprendices: Adscritos al programa de formación titulada del centro
- Instructores: Contratistas y de planta
- Personal Administrativo: Vinculado al centro

## **6.2 Técnicas y Materiales**

El presente proyecto aborda la encuesta como técnica de recolección de datos. Se busca obtener información sobre el proceso de inducción aplicado tanto a instructores, como a aprendices y personal administrativo. La recopilación de la información se hace a través de un cuestionario de preguntas que mide los diversos indicadores (Objetivos de investigación) que se determinaron en la operacionalización de los términos del problema o de las variables de la hipótesis.

La difusión de las encuestas se hace a través de la página web: <https://drive.google.com>.

El link de la encuesta es el siguiente:

If you have trouble viewing or submitting this form, you can fill it out online:

[https://docs.google.com/forms/d/1jxm4Y2XGxYMtdnhIkEnAkNJhAy9T46QwhaE-MXsFzJ4/viewform?c=0&w=1&usp=mail\\_form\\_link](https://docs.google.com/forms/d/1jxm4Y2XGxYMtdnhIkEnAkNJhAy9T46QwhaE-MXsFzJ4/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link)

### Encuesta inducción SENA\_ Centro Comercio y Turismo

Ver anexos: Encuesta inducción SENA\_ Centro Comercio y Turismo (aplicada a instructores)

### 6.3 Recursos Financieros

Presupuesto global por fuentes de financiación

Inversión en activos

Fijos

Tabla 2. Presupuesto proyecto

| <b>Muebles y enseres</b>                                  |          |                |                  |
|---|----------|----------------|------------------|
| Descripción   | Cantidad | Costo unitario | Costo total      |
| Impresora   | 1        | \$650.000      | \$650.000        |
| Tablero   | 1        | \$80.000       | \$80.000         |
| <b>Total inversión para los cuatro meses del proyecto</b> |          |                | <b>\$730.000</b> |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

| <b>Equipo de computación y comunicación</b>               |          |                |                    |
|---|----------|----------------|--------------------|
| Descripción   | Cantidad | Costo unitario | Costo total        |
| Alquiler computador                                       | 1        | \$500.000      | \$2.000.000        |
| Teléfono  | 1        | \$20.000       | \$80.000           |
| Video beam  | 1        | \$1.300.000    | \$1.300.000        |
| <b>Total inversión para los cuatro meses del proyecto</b> |          |                | <b>\$3.380.000</b> |

| <b>Total inversión fija</b>          |                    |
|--------------------------------------|--------------------|
| Concepto                             | Total              |
| Muebles y enseres                    | \$730.000          |
| Equipo de computación y comunicación | \$3.380.000        |
| <b>Total</b>                         | <b>\$4.110.000</b> |

| Insumos - útiles y papelería | Cant<br>produc<br>to por<br>mes | Valor<br>unitario |         |       |       |       |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------|-------|-------|-------|
|                              |                                 |                   | 1 mes   | 2 mes | 3 mes | 4 mes |
| Perforadora                  | 1                               | \$3.000           | \$3.000 |       |       |       |
| Tijeras                      | 1                               | \$1.000           | \$1.000 |       |       |       |
| Lapiceros                    | 12                              | \$700             | \$8.400 |       |       |       |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|                              |         |          |                 |                 |                 |                 |                  |
|------------------------------|---------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Resmas de papel tamaño carta | 1       | \$10.000 | \$10.000        | \$10.000        | \$10.000        |                 |                  |
| Marcadores borrables         | 6       | \$1.800  | \$10.800        | \$10.800        | \$10.800        | \$10.800        | \$10.800         |
| Libro actas                  | 1       | \$12.000 | \$12.000        |                 |                 |                 |                  |
| Tinta para la impresora      | 4       | \$11.000 | \$44.000        |                 |                 |                 |                  |
| Café internet                | 5 horas | \$5.000  | \$5.000         | \$5.000         | \$5.000         | \$5.000         | \$5.000          |
| Cosedora                     | 1       | \$3.500  | \$3.500         |                 |                 |                 |                  |
| Sacaganchos                  | 1       | \$1.800  | \$1.800         |                 |                 |                 |                  |
|                              |         |          | <b>\$99.500</b> | <b>\$25.800</b> | <b>\$25.800</b> | <b>\$25.800</b> | <b>\$25.800</b>  |
| <b>Total por mes</b>         |         |          | <b>0</b>        | <b>0</b>        | <b>\$25.800</b> | <b>00</b>       | <b>\$176.900</b> |

**TOTAL X LOS 4 MESES**

| Cafetería            | Cant producto por mes | Valor unitario | 1 mes            | 2 mes            | 3 mes            | 4 mes            |                    |
|----------------------|-----------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| Café                 | 4                     | \$8.500        | \$34.000         | \$34.000         | \$34.000         | \$34.000         | \$34.000           |
| Refrigerios          | 40                    | \$3.500        | \$140.000        | \$140.000        | \$140.000        | \$140.000        | \$140.000          |
| Almuerzos            | 20                    | \$5.000        | \$100.000        | \$100.000        | \$100.000        | \$100.000        | \$100.000          |
| Vasos desechables    | 50                    | \$100          | \$5.000          | \$5.000          | \$5.000          | \$5.000          | \$5.000            |
|                      |                       |                | <b>\$279.000</b> | <b>\$279.000</b> | <b>\$279.000</b> | <b>\$279.000</b> | <b>\$279.000</b>   |
| <b>Total por mes</b> |                       |                | <b>00</b>        | <b>00</b>        | <b>\$279.000</b> | <b>000</b>       | <b>\$1.116.000</b> |

**Total x los 4 meses**

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

**Nómina de  
Administración Para un  
Mes**

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| Administración   | Salario integral |
| Administrativo 1 | \$1.500.000      |
| Administrativo 2 | \$1.500.000      |

|                             | Mes 1       | Mes 2       | Mes 3       | Mes 4       | Total 4 meses |                            |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|----------------------------|
| Nómina de administración    | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$12.000.000  |                            |
|                             |             |             |             |             |               | <b>Total x los 4 meses</b> |
| <b>Total por mes nómina</b> | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$3.000.000 | \$12.000.000  | <b>\$12.000.000</b>        |

| <b>Total valor proyecto</b>               |                     |
|---|---------------------|
| Inversión fija                            | \$4.110.000         |
| Insumos                                   | \$176.900           |
| Costos nómina                             | \$12.000.000        |
| Cafetería                                 | \$1.116.000         |
| <b>Total costos y gastos de operación</b> | <b>\$17,402.900</b> |

## 7. Evaluación y Métodos

La siguiente tabla muestra la relación entre los objetivos del proyecto de investigación, los indicadores, las metas a cumplir de acuerdo a los indicadores, las fuentes de verificación y por último los supuestos:

Tabla 3. Indicadores del Proyecto

| <b>Jerarquía de objetivos</b>  | <b>Indicadores</b>   | <b>Metas</b> | <b>Fuentes de verificación</b>   | <b>Supuestos</b>   |
|--|--|--------------|--|--|
| Elaborar un diagnóstico de la situación actual del proceso de inducción a aprendices con la participación de los instructores del centro de comercio y turismo regional Quindío. | (#de porcentaje de instructores por alcanzar el indicador según lch) * (# total de la población de instructores) / 100% = # de la población a homogenizar sobre el indicador | 100%         | instructores encargados de asistencia a inducción mediante google drive. | Escuelas eficientes y la investigación educacional como parte del cambio   |
| Elaborar un plan de mejora y de acciones correctivas y preventivas para la reorganización del proceso de inducción a aprendices utilizando un plan operativo.                    | Documentos establecidos para la inducción/documentos utilizados en la inducción  | 100%         | Listado de recomendaciones de acuerdo a los hallazgos encontrados        | Las expectativas de los instructores son altas sobre las posibilidades de sus aprendices. Buen ambiente laboral y un gran liderazgo. |



## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |   |      |  |   |
|--|---|------|--|---|
| Elaborar el manual de inducción, la guía de aprendizaje y los instrumentos de evaluación virtuales que mejoren la efectividad del proceso de inducción a instructores. | Seguimiento inicial del proceso de inducción previo/proceso actual de inducción | 100% | Propuesta de pilotaje curso virtual de inducción a los procesos SENA | Se da una gran disposición al cambio                |
| Llevar a cabo el proceso de sensibilización y motivación de instructores y personal administrativo   | Percepción de instructores/conocimientos de los aprendices                      | 100% | Encuesta   | Se le da mayor importancia al liderazgo distribuido |

## 7.1 Fases del proyecto

Tabla 4. Fases del Proyecto

| Fases  | Metodología   | Recursos  | Tiempo    | Responsables                              |
|--|---|---|-----------|---|
| Elaboración del diagnóstico de la situación actual del proceso de inducción a instructores con la participación de toda la comunidad educativa | -Elaboración del instrumento (encuesta/cuestionario)<br>-Aplicación de una encuesta sobre percepción del proceso de inducción a instructores SENA.<br>-Sistematización de la información. | -Papelería (hojas de bloc, lapiceros, fotocopias).<br>-Computador<br>-Encuesta electrónica por medio del sitio web Google Drive | 0.5 meses | Alexander Franco P.<br>Martha Indaburu L. |
| Elaboración de un  | -Convocar con   | -Papelería (hojas de  | 2 meses   | Alexander Franco                          |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |   |  |         |   |
|--|---|--|---------|---|
| plan de mejora y de acciones correctivas y preventivas para la reorganización del proceso de inducción a aprendices utilizando un plan operativo | antelación suficiente los instructores a participar en la sesión y promover la participación del personal administrativo.<br>-Preparar el material a utilizar en la misma.<br>-Ambiente | bloc, lapiceros, fotocopias).<br>-Computador<br>-Video beam                        |         | P.<br>Martha Indaburu<br>L.                     |
| Elaboración del manual de inducción, la guía de aprendizaje y los instrumentos de evaluación virtuales que mejoren la efectividad del proceso    | -Reuniones de trabajo.<br>-Elaboración de instrumentos virtuales (guías e instrumentos de evaluación)   | -Computador<br>-Papel<br>-Internet<br>-Impresora<br>-Cámara fotográfica            | 2 meses | Alexander Franco<br>P.<br>Martha Indaburu<br>L. |
| Sensibilización y motivación de instructores y personal administrativo   | -Socialización de videos en grupos de trabajo<br>-Presentación en power point/prezzi  | -Papelería (hojas de bloc, lapiceros, fotocopias).<br>-Computadores<br>-Video beam | 1 mes   | Alexander Franco<br>P.<br>Martha Indaburu<br>L. |

## 8. Escenario de Ejecución

### 8.1 Resultados y Hallazgos

La siguiente tabla de resultados se sacó con base a la tabla de indicadores y los resultados que se obtuvieron de la encuesta de inducción por parte de los instructores del Centro Comercio y Turismo Regional, Quindío, con una muestra de 66 encuestas. Se tomó como referencia el número aproximado de 180 instructores que laboran en el centro entre instructores contratistas y personal de planta. Estos son los resultados:

Tabla 5. Aplicación de indicadores y sus resultados

| Fase  | Metodología  | Pregunta  | Respuesta            | Indicador   | Resultado ( 66 instructores encuestados / 180 instructores) | Diagnóstico   |
|---|--|---|----------------------|---|---|---|
| Elaboración del diagnóstico de la situación actual del proceso de inducción a instructores con la participación | <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del instrumento (encuesta/cuestionario)</li> <li>Aplicación de una encuesta sobre percepción del proceso de inducción a instructores SENA.</li> <li>Sistematización de la información.</li> </ul> | 1. ¿Conoce usted el modelo de Formación Profesional Integral? | Si 61 92%<br>No 5 8% | (Porcentaje instructores sin MFPI) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de población a homogenizar sobre MFPI | 14,4  | El 8% de los instructores del centro afirman no tener un claro conocimiento del MFPI. |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|                                |  |                        |  |      |  |
|--------------------------------|--|------------------------|--|------|--|
| de toda la comunidad educativa | 2. ¿Usted, como instructor, reconoce claramente el proceso en el cual se encuentra dentro del SIMCI (Sistema Integrado de Mejora Institucional)? | Si 53 80%<br>No 13 20% | (Porcentaje instructores sin SIMCI) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de población a homogenizar sobre SIMCI                                  | 36   | El 20% de los instructores del centro no reconocen claramente que proceso desempeñan en la institución de acuerdo al SIMCI |
|                                | 3. ¿Conoce las diferentes fases que el Centro de Comercio y Turismo ofrece en el proceso de inducción a aprendices?                              | Si 52 80%<br>No 13 20% | (Porcentaje instructores Sin Conocimiento fases inducción) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de población a homogenizar sobre fases inducción | 23,4 | El 20% de los instructores del centro no están completamente familiarizados con el proceso de inducción a aprendices       |
|                                | 4. ¿Qué estrategias considera usted se podrían vincular para mejorar el proceso de   |                        |  |      |  |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  | inducción?   |   |   |      |   |
|--|--|--|---|---|------|---|
|  |  | 5. ¿Considera que el proceso de inducción satisface las normas básicas de calidad que lleven al aprendiz y al instructor a identificarse con la normatividad y metodología SENA? | Si 44 68%<br>No 21 32%                            | (Porcentaje instructores Sin Conocimiento N y M SENA)<br>* (Total población Instructores) / 100% =<br>Número de población a homogenizar sobre N y M SENA                                      | 37,8 | El 32% de los instructores del centro piensan que el proceso de inducción debe ajustarse                                    |
|  |  | 6. La comunicación entre aprendices, instructores y funcionarios es:   | Buena 37 56%<br>Regular 25 38%<br>Deficiente 4 6% | (Porcentaje instructores consideran fallas en la comunicación)<br>* (Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores con baja percepción del proceso interno de comunicación | 52,2 | El 44% de los instructores del centro piensan que la comunicación entre directivos, instructores y aprendices puede mejorar |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |  |  |  |      |  |
|--|--|--|--|--|------|--|
|  |  | 7. De acuerdo con la respuesta anterior sobre comunicación, los factores pueden ser: | La información no se da en los tiempos establecidos<br>12 20%<br>Considero que se cumple 29 48%<br>Exceso de protocolos en la toma de decisiones<br>12 20%<br>Constante cambio en las directrices<br>7 12% | (Porcentaje instructores consideran fallas en la comunicación)<br>* (Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores con baja percepción del proceso interno de comunicación<br>(Por respuesta) | 55,8 | El 52% de los instructores del centro piensan que se puede mejorar la comunicación.                              |
|  |  | 8. ¿Conoce usted sobre estrategias pedagógicas para orientar su formación?           | Si 61 94%<br>No 4 6%   | (Porcentaje instructores no conocen sobre estrategias pedagógicas)<br>* (Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores para capacitar en pedagogía.   | 7,2  | El 6% de los instructores del centro afirman no conocen estrategias pedagógicas para aplicarlas en su formación. |
|  |  | 9. ¿Sus aprendices conocen el  | Si 59 92%<br>No 5 8%   | (Porcentaje instructores que dicen sus   | 9    | El 8% de los instructores afirma que los   |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |   |                        |   |      |  |
|--|--|---|------------------------|---|------|--|
|  |  | programa de formación y el perfil laboral para el cual aplican?   |                        | aprendices no conocen el PF y el PL) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores para capacitar en divulgación del PF y el PL.   |      | aprendices no conocen el programa de formación y el perfil laboral que ellos desempeñaran.   |
|  |  | 10. ¿Sus aprendices conocen la metodología y evaluación que implementa el SENA en su sistema de Formación Profesional Integral o FPI? | Si 57 88%<br>No 8 12%  | (Porcentaje instructores que dicen él y sus aprendices no identifican el proyecto formativo) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores para capacitar en divulgación del PF. | 14,4 | El 12% de los instructores afirma que sus aprendices no conocen el tipo de metodología y evaluación de acuerdo al FPI que implementa el SENA |
|  |  | 11. El instructor y el aprendiz identifican las etapas del proyecto de formación y  | Si 48 75%<br>No 16 25% | (Porcentaje instructores que dicen él y sus aprendices no identifican las etapas del PF   | 28,8 | El 25% de los instructores del centro afirma que él y sus aprendices no aplican no identifican las   |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |   |                        |   |      |  |
|--|--|---|------------------------|---|------|--|
|  |  | comprenden claramente la actividad de proyecto  |                        | y la actividad de proyecto) *<br>(Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores para capacitar en divulgación de las etapas del PF y su actividad de proyecto.             |      | etapas de proyecto y no comprenden la actividad de proyecto  |
|  |  | 12. La metodología de enseñanza varía en función de los conocimientos de cada instructor:       | Si 60 92%<br>No 5 8%   | (Porcentaje instructores que utilizan su propia metodología en el ambiente de formación )<br>* (Total población Instructores) / 100% =<br>Número de instructores para capacitar en pedagogía. | 9    | El 92% de los instructores afirma que aplica su metodología de enseñanza propia.                               |
|  |  | 13. De acuerdo con la anterior pregunta:<br>¿Conoce usted los aspectos pedagógicos contemplados | Si 51 78%<br>No 14 22% | (Porcentaje instructores que no conocen los aspectos pedagógicos contemplados en el MFPI ) *  | 25,2 | El 14% de los instructores dice no conocer los modelos pedagógicos que se incluyen en el modelo pedagógico FPI |



|  |  |                                   |  |       |
|--|--|-----------------------------------|--|-------|
|  |  | en el modelo pedagógico FPI SENA? | (Total población Instructores) / 100% = Número de instructores para capacitar en pedagogía de acuerdo al MFPI. | SENA. |
|--|--|-----------------------------------|--|-------|

## 8.2 Clasificación de sugerencias sobre el proceso de inducción por parte de la comunidad de instructores del centro

A continuación se incluye algunas estrategias sugeridas por los instructores que podrían permitir la contextualización de la inducción al proceso formativo de los aprendices SENA, del Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío dando cumplimiento a las expectativas de todos los actores involucrados.

Las sugerencias que responden a la pregunta número 4 de la encuesta realizada a instructores es:

¿Qué estrategias considera usted se podrían vincular para mejorar el proceso de inducción?

Por organización las respuestas fueron clasificadas como recomendaciones en 4 categorías que se sugiere necesitan incluirse o no se han tenido en cuenta o con las cuáles no se cumple. Ellas son:

1. Procesos en los cuales participa el aprendiz desde su registro y selección a una titulación.
2. Los momentos de la inducción.
3. Hallazgos o falencias y 4. Sugerencias.

Tabla 6. Sugerencias al proceso de inducción

| 1. ¿Qué estrategias considera usted se podrían vincular para mejorar el proceso de inducción?  | Posibles falencias del proceso de inducción y acciones a tener en cuenta |   |                       |   |
|--|--|---|-----------------------|---|
|  | Procesos   | Momentos inducción                                      | Hallazgos o falencias | Sugerencias   |
| -Sensibilizar al aspirante sobre el compromiso adquirido una vez inicie el proceso de formación, implementar unos manuales ilustrativos donde se explique que es la formación por competencias laborales y el aprendizaje por proyectos para que el aspirante tenga claro desde el comienzo como asumir su proceso de formación. |  | III momento:<br>Proyecto creación escuela de fútbol (2) |                       |   |
| -Motivar a los aprendices a conocer el SENA, no a reconocer el SENA, desde su filosofía y misión   |  | I momento:<br>Bienvenida (3)                            |                       |   |
| -Ser más objetivos y no llenar los aprendices de trabajos  |  |   |                       | Identificar la pertinencia del uso de actividades extras para reforzar los conocimientos previos (13) |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |                             |  |   |  |
|--|-----------------------------|--|---|--|
| -Considero que las actividades que se realizan durante el proceso de inducción son satisfactorias. Más bien mencionaría la ampliación de los espacios de tiempo para envío de evidencias, ya que este proceso se torna lento por la plataforma Blackboard. |                             |  | La gran mayoría de los aprendices no se encuentran asociados a la ruta de aprendizaje, lo cual complica el proceso de inducción porque no tienen plataforma y subir sus evidencias (10) | Asesorar a los aprendices y la forma como ellos deben subir las evidencias en el proceso de inducción (14) |
| -Ninguna   |                             |  |   |  |
| -Pruebas técnicas relacionadas con el área de formación seleccionada para verificar las aptitudes propias requeridas en el proceso.  | Selección de aprendices (1) |  |   |  |
| -Apadrinar a los instructores nuevos.  |                             |  |   | Implementar el Plan Padrinos (15)  |
| -Tener las plataformas antes de iniciar la inducción   |                             |  | La gran mayoría de los aprendices no se encuentran asociados a la ruta de aprendizaje, lo cual complica el proceso de inducción porque no tienen plataforma y                           |  |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  |   | subir sus evidencias (10)  |   |
| -Que los aprendices tengan más tiempo para conocer más de la institución y que haya una visita a dos los centros y puedan conocer todos los programas del centro.  |  |   |  | Visitar los programas SENA de otros centros (16)  |
| -Tener un proceso estratégico, planeado y estructurado durante todo el tiempo para la inducción a cada instructor que ingresa por primera vez.   |  |   | No se da una oportuna inducción a instructores (Aprenden en el proceso) (11) |   |
| -Presentación en conjunto de instructores como elemento de motivación en los aprendices. En esta, cada instructor ilustrará su rol y la conexión de su área con la de los otros instructores asignados a la ficha. |  |   |  | Realizar la presentación formal de los instructores del centro a los aprendices nuevos (17) |
| -Mejorar el proceso de inducción   |  |   |  | Re-evaluar el proceso de inducción (18)   |
| -Resaltar la importancia de conocer y aplicar el programa de formación con base en el proyecto formativo, en cada uno de los aprendices e instructores.  |  | III momento:<br>Proyecto creación escuela de fútbol (3) |  |   |
| -Lo que se necesita es una comunicación muy clara entre los nuevos empleados y   |  |   |  | Facilitar la comunicación entre todo el   |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|   |                             |   |   |  |
|---|-----------------------------|---|---|--|
| gerencia superior - y un toque personal   |                             |   |   | personal del centro (19)                         |
| -Considero dentro de la estrategia, que los aprendices desde su primer día tengan contacto con la plataforma.   |                             |   | La gran mayoría de los aprendices no se encuentran asociados a la ruta de aprendizaje, lo cual complica el proceso de inducción porque no tienen plataforma y subir sus evidencias (10) |  |
| -Talleres prácticos en el manejo de SOFIA y las distintas plataformas que tiene el SENA. No solo tutoriales.  |                             | II: Integralidad de la formación_ formación virtual y III: Desarrollo de la formación profesional integral_ gestión tecnológica (4) |   |  |
| -Inclusión de TIC en cada fase  |                             |   |   |  |
| -Realizar talleres sobre manejo de Tics y uso de la plataforma Blackboard.  |                             |   |   |  |
| -Talleres para que los aprendices demuestres su comportamiento y actitud. Entrevista con trabajador social o quien haga sus veces, para determinar si la titulación a la cual se inscriben es verdaderamente su vocación. | Selección de aprendices (1) |   |   |  |
| -Me parece que el proceso de inducción requiere más tiempo  |                             |   |   | Re-evaluar el proceso de inducción (tiempo) (18) |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| -Un mes de cursos en matemáticas, ortografía, comprensión lectora, sistemas básicos y creatividad. |  |  |   | Incluir capacitación sobre competencias básicas en el proceso de inducción (20)  |
| -Más practicidad en el proceso y en la información brindada  |  |  |   | Re-evaluar el proceso de inducción (18)  |
| -Integración de TIC en cada fase   |  | II: Integralidad de la formación_ formación virtual y<br>III: Desarrollo de la formación profesional integral_ gestión tecnológica (4) |   |  |
| -Conocimiento más a fondo de la entidad y los procesos que involucran a los aprendices             |  |  |   | Visitar los programas SENA de otros centros con aprendices (16)  |
| -Opciones de grado, explicación detallada de cada una y no solo mencionarlas.                      |  | II. Etapa productiva: 7 modalidades de certificación (5)   | Existe desconocimiento por parte del personal administrativo o la información no es oportuna sobre cada una de las modalidades de certificación en respuesta a las dudas de los | Difundir las formaciones que son objeto de contrato de aprendizaje y cuáles son los puntos donde los aprendices pueden informarse al respecto (21) |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
|   |  |   | aprendices (12)   |  |
| -Me parece que el proceso está bien estructurado.   |  |   |   |  |
| -Aumentar otra semana de inducción, y brindarles la oportunidad a todos los aprendices de contar con portátil para el desarrollo de las actividades en la plataforma.                             |  |   |   | Disponer de más equipos para el proceso de inducción (22)        |
| -Más trabajo colaborativo   |  |   |   | Facilitar la comunicación entre todo el personal del centro (19) |
| -Realizar la inducción al aplicativo Sofía Plus y Blackboard de forma práctica, con un equipo de cómputo por aprendiz.  |  | II: Integralidad de la formación_<br>formación virtual y<br>III: Desarrollo de la formación profesional integral_ gestión tecnológica (4) |   | Disponer de más equipos para el proceso de inducción (22)        |
| -No hay computadores para que los aprendices realicen las actividades a medida que se les explique  |  |   |   |  |
| -Considero que lo que ellos hacen en las dos semanas de inducción es muy valioso, pero deben enviar una cantidad de trabajos en Sofía que de entrada desmotivan a muchos. Yo de manera respetuosa |  |   | La gran mayoría de los aprendices no se encuentran asociados a la ruta de aprendizaje, lo | Re-evaluar el número de evidencias que se deben entregar (23)    |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |                          |   |   |   |
|--|--------------------------|---|---|---|
| sugiere que se pueden abolir tantas evidencias en la semana de inducción.  |                          |   | cual complica el proceso de inducción porque no tienen plataforma y subir sus evidencias (10) |   |
| -Aumentar las Estrategias interactivas   |                          |   |   | Incluir más estrategias interactivas (24)                 |
| -Más participación de todos los instructores   |                          |   |   | Implementar el Plan padrinos (15)                         |
| -He tenido experiencia de que les dan inducción sin PC y los aprendices quedan volando, tienen que tener prioridad ellos sea en el centro o fuera de el para que se apropien de la plataforma y no estén con inconvenientes de cómo utilizarla.  |                          |   |   | Disponer de más equipos para el proceso de inducción (22) |
| -Reforzar el reconocimiento de los conocimientos con que llega el nuevo aprendiz SENA. Realizar un filtro de saberes a cada grupo para identificar esas falencias de aprendizaje con que llegan algunos. Reconocer el nivel educativo mental con que nos están llegando estos nuevos aprendices lo que se convierte en obstáculo o freno para las diferentes competencias. Ejemplo: debilidades en matemáticas, en | Selección aprendices (1) | III momento: Plantilla de identificación estilos de aprendizaje y III momento: Proyecto de vida (6) |   |   |



## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| ortografía, en redacción, en escritura, estética de la letra, etc.   |  |  |  |  |
| -Mayor cobertura de las TICS respecto a las dificultades con los ambientes externos al Centro de Comercio y turismo en algunos casos.  |  |  |  | Disponer de más equipos para el proceso de inducción (22)  |
| -Realizar en el proceso de Inducción, actividades Lúdico - Recreativas, fuera de los Centros de Formación  |  |  |  | Crear espacios de integración y recreación personal del centro (23)                                    |
| -Se debe profundizar sobre la pedagogía, se debe involucrar a los aprendices con ejemplos prácticos y no teóricos. La inducción no debe parar, debe de ser una constante en la formación de aprendices e instructores. Se debe hacer un mayor énfasis en el modelo pedagógico del centro por parte de administrativos, instructores y por ende en los aprendices. Se debe trabajar mucho sobre la formación por proyectos (Se pasó de proyectos reales que son más educativos que proyectos que resuelvan la necesidad de una comunidad) |  | II momento:<br>formación profesional y III momento:<br>Proyecto creación escuela de fútbol (7) |  | Ser consistente en la formación para el trabajo:<br>Proyectos educativos Vs. Proyectos formativos (24) |
| -Tengo entendido que desde algunos años el programa de inducción en Sofía es el mismo, cuando vienen   |  |  |  | Re-evaluar el proceso de inducción (Presentación)  |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| aprendices que ya han estado en otros programas, les parece incómodo tener que presentar lo que hicieron hace años. Sería interesante renovar.                 |  |  |  | (18)   |
| -Dar a conocer más a fondo los programas de formación que ofrece el centro.  |  |  |  | Implementar estrategias para una mayor difusión de la oferta del centro (25) |
| -Juego de Roles "Micro"<br>Proyectos relacionados con el proceso de inducción  |  | III momento:<br>Plantilla de identificación<br>estilos de aprendizaje y III momento:<br>Proyecto de vida (8) |  |  |
| -Más tiempo para el proceso de inducción   |  |  |  | Re-evaluar el proceso de inducción (tiempo) (18)                             |
| -Juegos de Roles Crucigramas<br>Dinámicas  |  |  |  | Incluir estrategias lúdico - pedagógicas en el programa de inducción (24)    |
| -Hacer una reunión previa de instructores para escuchar cómo se maneja la inducción especialmente para instructores nuevos que no conocen muy bien el proceso. |  |  |  | Implementar reuniones de instructores previo al proceso de inducción (25)    |
| -Uso de Herramientas tecnológicas para una mejor comprensión de los temas de   |  | II: Integralidad de la formación_<br>formación virtual y   |  | Disponer de más equipos para el proceso de                                   |

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| inducción que se puede hacer por parte de titulaciones de informática.   |  | III: Desarrollo de la formación profesional integral_ gestión tecnológica (3) |  | inducción (22)  |
| -No tengo claridad sobre el proceso de inducción.  |  |   |  |   |
| -Los instructores que se encuentren en el proceso de inducción reciban una capacitación antes de realizar la inducción con los aprendices para que de esta manera se lleve a cabo una inducción más exitosa. Ser más exigentes en la inducción para mejor selección de aprendices. |  |   |  |   |
| -Didácticas activas  |  |   |  | Incluir estrategias lúdico - pedagógicas en el programa de inducción (24)                   |
| -Hacer parte de este a los instructores de otras formaciones (virtual, complementaria, etc.) para conocer el proceso de los aprendices desde el inicio.  |  |   |  | Realizar la presentación formal de los instructores del centro a los aprendices nuevos (17) |
| <input type="checkbox"/> Uso adecuado de las redes sociales, riesgos.  |  | III: Gestión tecnológica redes sociales (9)                                   |  |   |

### **8.3 Organización de Documentación Requerida Para el Proceso de Inducción a Aprendices**

A continuación se discrimina cuáles son los contenidos y los documentos que cada instructor del centro debe conocer para dar la inducción a aprendices.

#### **8.3.1 Inducción SENA Centro Comercio y Turismo Regional Quindío**

##### **1. Primer Momento. Bienvenida (Ver carpeta contenida en forma electrónica)**

- 1.1 Himno de Colombia
- 1.2 Himno del SENA
- 1.3 Quienes Somos
  - 1.3.1 Misión y Visión
  - 1.3.2 Símbolos
- 1.4 Dirección General
- 1.5 Dirección Formación General
- 1.6 Capellanía Institucional

##### **2. Segundo momento. Integralidad de la Formación y Servicios de Apoyo (Ver carpeta contenida en forma electrónica)**

- 2.1 Contexto para la Formación Profesional Integral
  - 2.1.1 Formación Profesional
    - 2.1.2 Innovación para la formación
      - 2.1.2.1 Formación virtual
      - 2.1.2.2 Biblioteca
      - 2.1.2.3 World Skills (falta video)
      - 2.1.2.4 Bilingüismo
      - 2.1.2.5 Tecnoparque
    - 2.1.3 Empleo y Emprendimiento
  - 2.2 Apoyo para la Formación Profesional Integral

## Descontextualización en el Proceso de Inducción

2.2.1 Bienestar

2.2.2 Comunicaciones

2.2.3 Punto de Contacto

2.3 Deberes y Derechos Consigo mismo

2.3.1 Etapa Productiva

2.3.2 Reglamento

2.4 Deberes y derechos con los demás

2.4.1 Sostenibilidad Ambiental

## **9. Tercer Momento. Desarrollo de la Formación Profesional Integral (Ver carpeta Contenida en Forma electrónica)**

### 2.1 Desarrollo Humano Integral

- 2.1.1 Guía Animada
- 2.1.2 Guía en PDF
- 2.1.3 Material de Apoyo
- 2.1.4 Guía 1
  - 2.1.4.1 Ética
  - 2.1.4.2 Sobre la ética y la moral en General
- 2.1.5 Guía 2
  - 2.1.5.1 Dimensiones del Ser Humano
  - 2.1.5.2 Perfil proyecto de Vida
- 2.1.6 Guía 3
  - 3.1.6.1 Ética en la comunicación

### 2.2 Gestión Tecnológica

- 2.2.1 Gestión Tecnológica de Paseo con Sofía
  - 2.2.1.1 Guía Animada
  - 2.2.1.2 Guía en PDF
  - 2.2.1.3 Material de Apoyo
- 3.2.1 Gestión tecnológica Redes Sociales
  - 3.2.1.1 Guía Animada
  - 3.2.1.2 Guía PDF
  - 3.2.1.3 Material de Apoyo

### 3.3 Contexto Social Económico

- 3.3.1 Guía Animada
- 3.3.2 Guía PDF
- 3.3.3 Material de Apoyo

### 3.4 Desarrollo de la Formación Profesional Integral

- 3.4.1 Guía Animada
- 3.4.2 Guía PDF
- 3.4.3 Material de Apoyo
  - 3.4.3.1 Video
  - 3.4.3.2 Documento de Apoyo
  - 3.4.3.3 Proyecto Creación Club Futbol

#### 3.4.3.4 Plantilla Identificación Estilos de Aprendizaje

Ver anexo literal 6.2: Listas de chequeo.

### **9.1 Guía de Aprendizaje: Curso de Inducción a Instructores SENA**

Para la elaboración de la guía se utilizó el formato SENA con Código: F004-P006- GFPI Versión 2. Allí se plasmaron los contenidos y necesidades básicas para llevar a cabo el proceso de inducción tanto presencial como virtual.

Ver anexo 1.3: Guía proceso de inducción\_ curso de aprendiz virtual

## 10. Conclusiones

Al finalizar este proceso de investigación se concluye que se debe capacitar al personal de instructores en los siguientes procesos:

- El 8% de los instructores del centro afirman no tener un claro conocimiento del MFPI.
- El 20% de los instructores del centro no reconocen claramente que proceso desempeñan en la institución de acuerdo al SIMCI.
- El 20% de los instructores del centro no están completamente familiarizados con el proceso de inducción a aprendices.
- El 32% de los instructores del centro piensan que el proceso de inducción debe ajustarse.
- El 44% de los instructores del centro piensan que la comunicación entre directivos, instructores y aprendices puede mejorar.
- El 52% de los instructores del centro piensan que se puede mejorar la comunicación.
- El 6% de los instructores del centro afirman no conocen estrategias pedagógicas para aplicarlas en su formación.
- El 8% de los instructores afirma que los aprendices no conocen el programa de formación y el perfil laboral que ellos desempeñaran.
- El 12% de los instructores afirma que sus aprendices no conocen el tipo de metodología y evaluación de acuerdo al FPI que implementa el SENA.
- El 25% de los instructores del centro afirma que él y sus aprendices no aplican ni identifican las etapas de proyecto, y no comprenden la actividad de proyecto.



- El 92% de los instructores afirma que aplica su metodología de enseñanza propia.
- El 14% de los instructores dice no conocer los modelos pedagógicos que se incluyen en el modelo pedagógico FPI SENA.

De otra parte se sugiere profundizar en los procedimientos que el centro adelanta para seleccionar a sus aprendices, y a su vez realizar un acompañamiento para que los aprendices puedan elegir programas más pertinentes a sus habilidades y competencias, y por ende a su vocación laboral.

Igualmente, es importante redefinir los tiempos del proceso de inducción ya que no se están abarcando todos los temas de la inducción. Se encuentra que los aprendices nuevos y los instructores nuevos no están familiarizados con el proyecto: Creación escuelas de fútbol en el tercer momento de la inducción. Actividad que está directamente relacionada con la metodología SENA FPI y el aprendizaje por proyectos. A través de esta actividad se debe tener un primer acercamiento, de tipo significativo, al manejo de competencias, resultados de aprendizaje, procesos de socialización como trabajo en equipo, entre otros.

Se encontró también que el proceso de inducción carece de la disponibilidad de computadores suficientes para los procesos de inducción. Esto obstaculiza que los aprendices puedan hacer uso de las TIC e interactuar con el aplicativo [www.senasofiaplus.edu.co](http://www.senasofiaplus.edu.co) y con la LMS (Learning Management System) Blackboard, la cual es la pizarra virtual donde los aprendices ingresan para dejar sus evidencias, e interactúan con el programa virtual de inducción que todos los cursos de titulada del centro ofrecen.

No obstante, se encontró que al momento del proceso de inducción, los aprendices no han sido asociados a la ruta de aprendizaje, generando desconciertos en el proceso de inducción por parte de instructores y aprendices quienes son los directamente involucrados.

De otra parte, se recomienda implementar algunos planes que podrían facilitar el tiempo de adquisición de los conocimientos necesarios sobre el proceso de inducción como lo es el plan Padrino.

## 11. Referencias Bibliográficas

- Corral Mendivil, Claudia Raquel, Mtra. Maribel Guadalupe Gil Palomares , Mtra. Raquel Ivonne Velasco Cepeda , y Mtra. María Lourde Serrano Cornejo . «LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO.» Editado por Instituto Tecnológico de Sonora. *Revista El Buzón de Pacioli*, n° 74 (Octubre 2011).
- Mejía, Dario Montoya. *SENA Resolución N° DE 2005 000655*. Resolución, Bogota D.C: SENA, 2005.
- MONDY, R. Wayne, y Robert M. Noe. *Administración de recursos humanos*;. México: Mc Graw Hill,, 2000.
- Murillo Torrecilla, F. (2006). Una dirección. Escolar Para El Cambio: Del Liderazgo Transformacional Al Liderazgo Distribuido. *REICE \_ Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia Y Cambio en Educación*, 4(4e), 14.
- Peraza , Andrés. «<http://servicio.bc.uc.edu.ve/>.» Editado por Universidad de Carabobo. Observatorio Laboral Revista Venezolana. enero-junio de 2012. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv5n9/art04.pdf> (último acceso: 23 de Julio de 2014).
- Prada, M Carlos, y Lorena Rivas S. *Procesos de captación e inducción de personal en la empresa suministros industriales marval c.a. cumaná*. Editado por Universidad de oriente. Cumaná, Sucre, 2009.
- Real Academia Española. *El Diccionario de la lengua española (DRAE)*. 2001. <http://lema.rae.es/drae/?val=descontextualizaci%C3%B3n> (último acceso: 23 de julio de 2014).
- Rodriguez M, Katalina del Rosario. *Validación del prorgama de seguimiento a la inducción en una empresa multinacional*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana, 2011.
- SENA. *Bienestar del Aprendiz- Dirección Nacional*. 26 de Septiembre de 2013. <http://bienestardg.blogspot.com/> (último acceso: 12 de enero de 2014).
- . *Instructivo sobre el contrato de aprendizaje*. 5 de diciembre de 2013. [http://www.sena.edu.co/empresarios/alianzas-para-el-trabajo/Documents/Instructivo\\_%202013.pdf](http://www.sena.edu.co/empresarios/alianzas-para-el-trabajo/Documents/Instructivo_%202013.pdf) (último acceso: 12 de enero de 2014).

—. *Portal servicio al ciudadano*. 2012.

<http://mgiportal.sena.edu.co/Portal/Servicio+al+Ciudadano/Glosario/> (último acceso: 12 de enero de 2014).

—. *Servicio Nacional de Aprendizaje*. 12 de 03 de 2013.

<http://www.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx> (último acceso: 11 de enero de 2014).

SENA Servicio Nacional de Aprendizaje. «SIG Sistema Integrado de Gestión.» 2013.

<http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Sistema-Integrado-de-Gestion.aspx> (último acceso: 25 de Junio de 2014).

SENA. *Servicios a aprendices*. 2012.

<http://mgiportal.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Aprendices/Bienestar+de+los+Aprendices/> (último acceso: 12 de enero de 2014).

## **12. Anexos**

Los anexos que a continuación se describen se almacenan en forma digital, con el nombre tal cual del archivo, y son relevantes tanto en el proceso de inducción como en los contenidos temáticos de la propuesta (pilotaje) del curso virtual de inducción a instructores.

### **1. Documentos investigación:**

**1.1** Encuesta inducción SENA\_ Centro Comercio y Turismo

**1.2** Glosario de términos SENA

**1.3** Guía proceso inducción\_ curso de inducción virtual

**1.4** Manual de enseñanza \_aprendizaje

**1.5** Propuesta inducción\_ equipo pedagógico 2014

**1.6** Respuestas encuesta inducción 2014\_ SENA\_ Centro Comercio y Turismo

**1.7** Documentos del proceso de inducción SENA

### **2. Identificación estilos de aprendizaje**

**2.1** Ejemplo implementación\_ instrumento Kolb

**2.2** Ejemplo Estilos de Aprendizaje

**2.3** Estilos-de-aprendizaje -rueda-de-kolb

**2.4** Formato Identificación estilos de aprendizaje

**2.5** Soporte Metodología Kolb

Descontextualización en el Proceso de Inducción

### **3. Documentación SENA\_ Inducción**

#### **3.1 Informe Programa de Formación Complementaria-BIENVENIDA A INSTRUCTORES**

#### **3.2 P005-GFPI Ingreso**

#### **3.3 P006-GFPI Ejecución FPI**

### **4. Inducción Del Sena**

Se anexa toda la documentación necesaria como videos, documentos y material interactivo de acuerdo a los contenidos que se discriminan en el punto de éste proyecto: 9.4

Documentación proceso de inducción.

### **5. Normatividad del proceso de inducción**

**5.1** c.i.(img)-3-2010-000227-(1)-7770001- grupo- - envía lineamientos para la ejecución de la formación

#### **5.2 Circular Induccion\_sep1\_2**

#### **5.3 Competencia de política institucional**

### **6. Planeación de la inducción**

#### **6.1 Induccion\_Momentos\_1\_2\_3\_FormatoPrueba**

#### **6.2 Lista Chequeo\_Inducción**

#### **6.3 Lista\_Chequeo\_ Inducción \_FormatoPrueba**