

Propuesta de un modelo de gestión para disminuir los niveles de deserción de los aprendices de la tecnología en gestión empresarial del SENA, ciudad de Bucaramanga

**Yolanda Sofía Quintero Suárez
Juan Carlos Hernandez Vega**

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Maestría en Administración de Organizaciones

2020

Propuesta de un modelo de gestión para disminuir los niveles de deserción de los aprendices de la tecnología en gestión empresarial del SENA, ciudad de Bucaramanga

Autores

**Yolanda Sofía Quintero Suárez
Juan Carlos Hernandez Vega**

Trabajo de Grado

Presentado como requisito para optar el título de Magister en Administración de Organizaciones

Asesor

Gustavo Manrique

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Maestría en Administración de Organizaciones

2020

NOTA

FIRMA JURADOS

Jurado 1 _____

Jurado 2 _____

Jurado 3 _____

Jurado 4 _____

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Justificación.....	9
1. Planteamiento del problema.....	12
1.1. Sistematización del problema.....	14
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos Específicos.....	15
3. Marco Teórico.....	15
4. Marco Conceptual.....	17
5. Método.....	21
5.1. Enfoque de la investigación.....	21
5.2. Alcance.....	22
5.3. Hipótesis.....	22
6. Diseño metodológico.....	22
6.1. Población y muestra.....	22
6.2. Instrumento de recolección de datos.....	23
6.3. Fuentes de Información.....	24
6.4. Estrategia de análisis de datos.....	25
7. Desarrollo de la Investigación.....	26
Capítulo I.....	26
Identificar los fundamentos teóricos y conceptuales, que permitan determinar las conceptualizaciones de autores sobre la deserción estudiantil en programas académicos.....	26
Capítulo II.....	33

Aplicar instrumentos de diagnóstico para verificar la percepción de expertos sobre los índices de deserción estudiantil	33
Fase 1. Caracterización Socio Económica	38
Conclusión fase 1	46
Fase 2. Encuesta de Percepción Causas de Deserción	47
Conclusión fase 2	48
Fase 3. Encuesta de Percepción de Calidad del servicio	48
Conclusión fase 3	64
Capítulo III	65
Definir modelo de gestión para disminuir los niveles de deserción para los aprendices del programa Tecnología en Gestión Empresarial del SENA ciudad de Bucaramanga	65
Entrevista a Expertos:	65
Pregunta No 1:	65
Respuestas:.....	66
Pregunta No 2:	70
Respuestas:.....	70
Pregunta No 3:	73
Respuestas:.....	73
Pregunta No 4:	75
Respuestas:.....	76
Pregunta No 5:	78
Respuestas:.....	78
Conclusión entrevista a expertos	80
Identificación de Estrategias	81
Estrategias	83
Matriz VRIO	83
Estrategia No 1. Entrevista a aspirantes en los procesos de selección	85
Estrategia No 2. Ofrecer orientación vocacional y profesional	87
Estrategia No 3. Semana de Inducción enfocada en identificación de riesgo de deserción	

Estrategia No 4. Trabajo articulado entre gremio empresarial y el Sena	89
Estrategias No 5. Fortalecimiento de Pedagogía y Metodología a Instructores	91
Estrategia No 6. Articulación de Bienestar Institucional con las Instituciones Educativas con Convenios de Ampliación de Cobertura	92
Estrategia No 7. Asignación de rubros para sostenimiento económico.....	93
Modelo de Gestión Propuesto.....	94
Autoevaluación de componentes del modelo de gestión	95
Estrategias para implementación del modelo de gestión	96
Propuesta de Metodología de la implementación	104
Propuesta de Metodología Estrategia No 1:	104
Propuesta de Metodología Estrategia No 2.....	105
Propuesta de Metodología Estrategia No 3.....	106
Propuesta de Metodología Estrategia No 4.....	107
Propuesta de Metodología Estrategia No 5.....	108
Propuesta de Metodología Estrategia No 6.....	109
Propuesta de Metodología Estrategia No 7.....	110
Conclusiones.....	111
Bibliografía	113
Web grafía.....	117
Anexos	119
Anexo No 1	120
Entrevista a Monitores del Programa en Gestión Empresarial	120
Anexo No 2	125
Formato Entrevista a Rol Experto Sena.....	125
Anexo No 3	126
Audios Entrevista a Expertos.....	126
Anexo No 4	127
Informe de Asistencia y Deserción del aprendiz	127
Bajo el Marco del Convenio de Ampliación de Cobertura SENA – UDES.....	127

Índice de Tablas

Tabla No. 1 Tasa de deserción anual (o de periodo) formación tecnológica.....	13
Tabla No. 2 Reporte Estadístico Año 2017 Centro de Servicios Empresariales y Turísticos.	34
Tabla No. 3 Reporte Estadístico Año 2018 Centro de Servicios Empresariales y Turísticos.	36
Tabla No. 4 Ítems Encuesta de Caracterización Socio económica.....	38
Tabla No. 5 Matriz Dofa.....	82
Tabla No. 6 Matriz VRIO.....	85
Tabla No. 7 Autoevaluación Componentes del modelo de gestión.....	95
Tabla No. 8 Implementación de estrategias para el modelo de gestión.....	97

Índice de Figuras

Figura No. 1 Modelo de Ethington 1990.	28
Figura No. 2 Modelo Spady.....	29
Figura No. 3 Nivel de aceptación de los programas de formación ofertados para el año 2017..	35
Figura No. 4 Nivel de aceptación de los programas de formación ofertados para el año 2018.	37
Figura No. 5 Edad.	41
Figura No. 6 Género.....	41
Figura No. 7 Estado Civil.....	42
Figura No. 8 Afiliación a régimen de salud.	43
Figura No. 9 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?.	43
Figura No. 10 Aprendices que actualmente trabajan.	44
Figura No. 11 Causas de retiro de la formación.....	45
Figura No. 12 ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte del estado o la institución?.....	46
Figura No. 13 Causas que motivarían la Deserción a los Tecnólogos del CSET_Marzo de 2019.	47
Figura No. 14 Información acerca del programa.	49
Figura No. 15 ¿Soy Capaz de hacer en un trabajo lo que he aprendido hoy.	49
Figura No. 16 ¿Conozco el proyecto formativo del curso?.	50
Figura No. 17 ¿El instructor permite y estimula para que haga preguntas en el ambiente de aprendizaje?.	51

Figura No. 18 ¿Las respuestas que recibo del instructor amplían mi formación y conocimiento sobre el oficio?.....	52
Figura No. 19 ¿Las actividades prácticas que se realizan en el programa están acompañadas de explicaciones teóricas sobre el tema?.....	53
Figura No. 20 18. ¿Se emplean materiales requeridos para que pueda desarrollar las actividades propias del ejercicio?	54
Figura No. 21 ¿He tenido la oportunidad para evaluar si estoy adquiriendo las habilidades y conocimientos propios del oficio?.....	54
Figura No. 22 ¿Cuándo he tenido dificultades en adquirir las habilidades y conocimientos del oficio he recibido refuerzos por parte del instructor?.....	55
Figura No. 23 ¿Las actividades que se realizan con el instructor facilitan mi aprendizaje?.....	56
Figura No. 24 ¿Entiendo lo que el instructor del oficio me enseña?.....	56
Figura No. 25 ¿Existe un ambiente de respeto entre los directivos, instructores y aprendices?.....	57
Figura No. 26 ¿Hay interés por mi bienestar?.....	57
Figura No. 27 ¿Se promueve el trabajo en equipo?.....	58
Figura No. 28 ¿Me siento valorado y respetado como persona?.....	59
Figura No. 29 ¿Siento que he mejorado mis relaciones familiares sociales, de pareja?.....	60
Figura No. 30 ¿Exige el estricto cumplimiento de los horarios de clases?.....	60
Figura No. 31 ¿Asegura la asistencia y puntualidad de los instructores?.....	61
Figura No. 32 ¿Entregan oportunamente los materiales a los aprendices?.....	61
Figura No. 33 ¿Desarrolla las formaciones en ambientes de aprendizaje adecuado?.....	62
Figura No. 34 ¿Funcionan correctamente los equipos y herramientas utilizados en la formación?.....	63

Figura No. 35 ¿Funcionan correctamente los equipos y herramientas utilizados en la formación?.....	63
Figura No. 36 Componentes del modelo de gestión.	94
Figura No. 37 Metodología Estrategia No 1.	104
Figura No. 38 Metodología Estrategia No 2.	105
Figura No. 39 Metodología Estrategia No 3.	106
Figura No. 40 Metodología Estrategia No 4.	107
Figura No. 41 Metodología Estrategia No 5.	108
Figura No. 42 Metodología Estrategia No 6.	109
Figura No. 43 Metodología Estrategia No 7.	110

Resumen

El Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, es una Institución de carácter público que ofrece educación gratuita a todos los colombianos en programas técnicos, tecnológicos y formación complementaria con formación integral y formación para el trabajo, específicamente a estratos 0, 1 y 2. En el Sena, Regional Santander se ofrecen diversidad de programas a la comunidad, entre ellos la Tecnología en Gestión Empresarial, siendo un programa apetecido por la comunidad; sin embargo, pese a que es significativo el número de aspirantes que se presentan, también se ha visualizado un nivel de deserción alto, donde el aprendiz no finaliza su proceso de formación por diversidad de situaciones.

En este trabajo de grado, se presentan un modelo de gestión institucional a partir de la investigación de tipo cualitativo mediante estudio descriptivo de metodología deductiva enfocado a la identificación y análisis de información por ser el que más se ajusta a la naturaleza del problema, y teniendo en cuenta que el método cualitativo se enfoca en la búsqueda de significados vía descripción profunda, que facilita además acceder a su interpretación y llevar a la comprensión de los hechos. Para ello se realizó entrevistas a expertos y a aprendices de la tecnología en Gestión Empresarial, así como se hizo revisión y análisis de los reportes de deserción según SPADIES año 2016 a 2019, como también a las encuestas de caracterización socio económicas que el Sena aplica; como resultado se pretende entregar estrategias para

implementación de un modelo de gestión para mitigar la deserción en la Tecnología en Gestión empresarial Sena Bucaramanga.

Palabras clave: Deserción, Alertas tempranas, expertos, aprendiz, instructores, proceso de formación.

Abstract

The Servicio Nacional de Aprendizaje Sena is an institution of a public nature which offers free education to all Colombian citizens in technical, technological, and complementary formation programs, with integral and laboral formation, especially to socio-economic strata 0, 1, and 2. At the Santander regional Sena division, different programs are offered to the community, among them a Business Management technological program, which is highly desired by the community; however, despite the significant number of candidates who apply for it, a high level of academic desertion, in which students don't finish their formation because of a diversity of situations, has also been detected.

On this graduation project, a model for an early alarm system is presented, based on qualitative research by means of a descriptive study with deductive methodology, focused on the identification and analysis of information, due to it being the type of study that best fits the nature of the problem, and having in mind that the qualitative method focuses on the search of meaning through deep description that also eases access to its interpretation and leads to the comprehension of the facts. For that end, experts and apprentices in the Business Management technological program will be interviewed, and the desertion reports according to SPADIES from 2016 to 2019, as well as socio-economic characterization surveys applied by the Sena, will be reviewed and analyzed. The intended result to be delivered are strategies for implementing a management model to mitigate the desertion in the Business Management technological program.

Keywords: desertion, early alarm, experts, apprentice, instructors, formation process

Introducción

La deserción estudiantil es un problema que es y se ha convertido en un engranaje para las instituciones educativas, quienes en su preocupación aplican estrategias que disminuyan el riesgo. Vincent Tinto (1989), menciona que desde el punto de vista individual desertar significa el fracaso para completar un determinado curso de acción o alcanzar una meta deseada. Y hace su análisis desde dos puntos de vista: el primero el individual o de causas académicas y el segundo el institucional o de causas no académicas o propiamente de colegios y /o universidades. El Servicio Nacional de Aprendizaje en su labor de ofrecer de forma gratuita formación para el trabajo a todos los colombianos, se interesa y vela porque todos sus aprendices culminen a cabalidad el programa de formación, con el apoyo y orientación de los actores principales de su proceso formativo.

Es de interés indagar sobre la situación actual de deserción de los aprendices en formación de tecnología del centro de servicios empresariales y turísticos del Sena Regional Santander, con el fin de analizar, revisar y proponer estrategias que ayuden a mejorar el nivel de retención y evitar la deserción estudiantil.

En el presente documento se realizará un análisis de viabilidad para el SENA Bucaramanga, a partir de la revisión documental en la que se destacan enfoques de tipo psicológico, social, demográfico y cultural que permiten entender las dinámicas del comportamiento de matrícula, retención y deserción, factores claves que requieren revisarse

desde la óptica del impacto académico del SENA, así como los organizacionales, interaccionales y demás relacionados, que se verificarán a lo largo del documento, como propuesta para tener una proyección sobre la realidad de dicho centro de formación, como lo propone el Modelo de Spady entre otros que se toman como referentes.

Así mismo, se identifica el marco conceptual, destacando los principales términos, argumentos y fundamentos que permitirán tener una mayor claridad, junto con la metodología, enfoque investigativo, alcance e hipótesis; el diseño metodológico con su instrumento de recolección de datos, que será implementado mediante encuesta aplicada a expertos y sobre la cual se generarán las apreciaciones que serán presentadas en las siguientes páginas.

A partir del análisis de entrevistas con expertos, la revisión de la normatividad del sector y la identificación de las diferentes estrategias aplicables a la gestión institucional del SENA se definirá un modelo de gestión para disminuir los niveles de deserción de los aprendices de la tecnología en Gestión Empresarial del Sena, ciudad de Bucaramanga.

Justificación

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 lo anterior se logra mediante la formación gratuita para garantizar la inclusión y la equidad social, Según Min educación (2018). El 72% de los estudiantes que ingresan al SENA, pertenecen a los estratos uno y dos, con lo que la entidad beneficia en su mayoría a las personas que más necesitan esta formación gratuita para el trabajo productivo. Esto hace parte del crecimiento de cobertura de la entidad, ya que, a pesar de estar abierta para todos los colombianos, los habitantes de las poblaciones más vulnerables siguen siendo los mayores beneficiarios.

El Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Sector Educación, establece la organización de un modelo de bienestar “5. (...) estructurado para facilitar la resolución de las necesidades insatisfechas en los términos de la ley y de acuerdo a los lineamientos adoptados por el Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. La institución debe definir la organización encargada de planear y ejecutar programas y actividades de bienestar en las que participe la comunidad educativa, procurar espacios físicos que propicien el aprovechamiento del tiempo libre, atenderlas áreas de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte, ya sea con infraestructura propia o la que se pueda obtener mediante convenios, así como propiciar el establecimiento de canales de expresión a través de los cuales puedan

manifiestar los usuarios sus opiniones e inquietudes, sugerencias e iniciativas, además determina que el modelo de bienestar debe identificar y hacer seguimiento a las variables asociadas a la deserción y a las estrategias orientadas a disminuirla, para lo cual debe utilizarla información del Sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior– SPADIES, del Ministerio de Educación Nacional.

Con la finalidad de dar cumplimiento a esta normativa y a los fines del estado el Sena ha implementado su plan nacional de bienestar al aprendiz reglamentado en el artículo 3 de la resolución 1228 de 2018, dicho plan define ocho dimensiones de acción, una de las cuales es la de Apoyos Socioeconómicos: que brinda apoyos socioeconómicos a los aprendices que presentan condiciones de vulnerabilidad, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada Centro de Formación Profesional y a los criterios socioeconómicos y académicos establecidos en la normatividad vigente, que incluye la reglamentación interna del SENA y se desarrolla mediante el otorgamiento de Apoyo de Transporte (en el caso en que el Centro de Formación Profesional se encuentre geográficamente ubicado por fuera de la cabecera municipal y para el cual no existe servicio público de transporte colectivo o masivo, el SENA podrá facilitar la movilidad de aprendices de formación titulada presencial en etapa lectiva, hasta la cabecera municipal) Apoyo Nutricional (para aprendices de formación titulada presencial en etapa lectiva que presentan dificultades y requerimientos específicos nutricionales y que cumplen con los requisitos del estudio socioeconómico) los anteriores de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y a la normatividad vigente, que para el caso de los aprendices de formación tecnológica en el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos del Sena en Bucaramanga en el año 2017, ascendieron a un valor mensual de \$18.074.091 para un total de 50 aprendices apoyados.

No obstante lo anterior, al cierre del año 2017 para el mismo grupo de aprendices de formación tecnológica en el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos del Sena en Bucaramanga, se identificaron niveles de deserción del orden del 10.87% sobre la cantidad de aprendices activos en ese periodo de formación, razón por la cual se requiere optimizar los recursos del plan de bienestar con la finalidad de enfocar los mismos para su aplicación primordialmente en los momentos donde se puede generar el mayor impacto.

1. Planteamiento del problema

Como Misión el SENA tiene el encargo 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.

En este sentido, cualquier persona que inicie su proceso de aprendizaje en el SENA, debe cumplir con los requisitos que se exigen para llegar al término de la formación, en este caso como tecnólogos en cualquiera de los programas de la entidad. Según SENA (2012), esta formación se compone de dos etapas: Una lectiva que es el proceso de formación teórico práctica mediante la relación aprendiz – instructor, y la segunda productiva donde el aprendiz cuenta con varias opciones:

1. Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje,
2. Desempeño a través de vinculación laboral o contractual,
3. Participación en un proyecto productivo, o en Sena – Empresa, o en Sena Proveedor Sena o en Producción de Centros,
4. De apoyo a una unidad productiva familiar,
5. De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro,
6. Monitorias
7. Pasantías

Siendo el desempeño en una empresa a través del contrato de aprendizaje la modalidad más solicitada por los aprendices, con la intención de percibir ingresos mensuales equivalentes a un salario mínimo y tener la posibilidad de quedar vinculado con la empresa donde realiza su práctica.

Dado el gran interés de los aprendices, se genera una alta demanda de contratos de aprendizaje con un represamiento de aprendices muy marcado; es decir, la cantidad contratos de aprendizaje que por ley deben tener las empresas que cuentan en su nómina con 15 trabajadores o más, no alcanzan para cubrir la cantidad aprendices matriculados y listos para etapa productiva, según el reporte del aplicativo de Sofía Plus para el año 2019, el SENA a nivel nacional tuvo en formación titulada 1.313.154 aprendices y solo se contó con 400.000 contratos de aprendizaje, Senasofiaplus (2019)., lo que lleva a que los aprendices prefieran esperar que exista la oportunidad para realizar su práctica empresarial en el momento que esté disponible, lo cual genera un alto grado de deserción, porque el aprendiz pierde el interés en finalizar su proceso de formación, dado que consigue trabajo o porque no se realiza el acompañamiento adecuado por parte de las áreas destinadas al acompañamiento, seguimiento y orientación.

Según el Reporte Sobre Deserción y Graduación En Educación Superior de los años 2010 a 2016 del aplicativo SPADIES del Min educación (2016). Se han logrado importantes avances a nivel nacional en la disminución de la tasa de deserción para el nivel tecnológico, pero aún hay un largo camino por recorrer en este sentido.

Tabla No. 1 Tasa de deserción anual (o de periodo) formación tecnológica.

Tasa de Deserción	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nacional	20,90%	18,20%	18,79%	20,06%	21,43%	18,03%	16,70%	N.D.	N.D.

Fuente: MEN (SPADIES) 2016

1.1. Sistematización del problema

¿Cuáles son las principales causas de deserción en el proceso de formación de los aprendices de los programas tecnológicos del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena del Centro de Servicios Empresariales y Turísticos de la ciudad de Bucaramanga?

¿De qué manera se puede fortalecer la retención de aprendices en el Sena Bucaramanga, a partir de estrategias de gestión organizacional?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Proponer un modelo de gestión institucional para la disminución de la deserción de los aprendices del programa de Tecnología en Gestión Empresarial del SENA ciudad de Bucaramanga, para minimizar el riesgo de deserción.

2.2. Objetivos Específicos

Identificar los fundamentos teóricos y conceptuales, que permitan determinar las conceptualizaciones de autores sobre la deserción estudiantil en programas académicos

Aplicar instrumento de diagnóstico para verificar la percepción de expertos sobre los índices de deserción estudiantil

Definir un modelo de gestión institucional que permita disminuir la deserción académica para los aprendices del programa Tecnología en Gestión Empresarial del SENA ciudad de Bucaramanga

3. Marco Teórico

Los enfoques que se destacan en el estudio de la deserción estudiantil, son:

- Enfoques psicológicos: fijan su atención en condiciones personales internas que actúan en el comportamiento y lleva a que los individuos eviten o propicien situaciones o eventos. Dentro de los autores más referenciados en esta perspectiva están: Fishbein y Ajzen 1975(citado por Donoso y Schierfelbein, 2007) quienes muestran que el comportamiento está influido significativamente por las creencias y actitudes.

De esta forma, la decisión de desertar o continuar en un programa académico está influida por las conductas previas, las actitudes sobre la deserción y (o) persistencia y, por normas

subjetivas acerca de estas acciones, las que generan “una intención conductual”, que es un comportamiento definido (Candamil, Parra, Sánchez. 2009, Pp. 42).

Atináis (1986) (citado por Candamil, Parra, Sánchez, 2009) amplía el modelo expuesto con la idea de que la persistencia o la deserción se ven influidas por las percepciones y el análisis que hacen los estudiantes de su vida universitaria después de su ingreso: Ethigton (1990), elabora una estructura más completa formulada a partir de perseverancia, la elección y el desempeño (Candamil et a., 2009 Pp. 42)

- Enfoques sociológicos o ambientales: marcan el papel que tienen las fuerzas externas (status social, raza, prestigio institucional) para la persistencia estudiantil. Uno de los autores más reconocidos dentro de este enfoque Spady, 1971 (Citado por Candamil et al., 2009), que basándose en la teoría del suicidio de Durkheim “*Según esta teoría, el suicidio es el resultado de la ruptura del individuo con el sistema social por su imposibilidad de integrarse a la sociedad. La probabilidad de suicidio aumenta cuando existe una baja conciencia moral (congruencia normativa baja) y afiliación social insuficiente.* “ sugiere que la deserción es el resultado de la falta de integración de los estudiantes en el entorno de la educación superior; aduce que el medio familiar es una de las muchas fuentes que expone a los estudiantes a influencias, expectativas y demandas, las que a su vez afectan su nivel de integración social en la universidad; la congruencia normativa actúa directamente sobre el rendimiento académico, el desarrollo intelectual, el apoyo de pares y la integración social (Candamil et al., 2009, Pp. 43).

- Enfoques económicos: se encuentran dos modelos: (1) Costo – Beneficio: cuando los beneficios sociales y económicos generados por los estudios universitarios son percibidos como inferiores a los derivados de actividades alternas, los sujetos optan por retirarse. También se considera en

este modelo la percepción del estudiante acerca de su capacidad o incapacidad para solventar los costos asociados a los estudios universitarios (2) Focalización: los subsidios constituyen una forma de influir sobre la deserción, cuando se dirigen a los grupos que presentan limitaciones reales para continuar sus estudios (Candamil et al., 2009, Pp. 44).

- Enfoques organizacionales: consideran la deserción estudiantil como el reflejo del impacto que tiene la organización sobre la socialización y la satisfacción del estudiante. Dan especial relevancia a la calidad de la docencia y la experiencia en el aula. Incorporan variables relacionadas con los beneficios estudiantiles, disponibilidad de recurso e indicadores como el número de alumnos por profesor (Candamil et al., 2009 Pp.44).
- Enfoques interaccionales: la deserción depende de la manera en que cada estudiante interpreta las experiencias vividas en la universidad, así como el grado de interacción que se da entre la institución y los individuos.

Por otro lado, Goldfinch & Hughes (2007). Resaltan la gestión del tiempo y el trabajo en equipo como factores determinantes en la persistencia académica.

4. Marco Conceptual

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

mejor competitividad y producción con los mercados globalizados. SENA (2018)

Aprendiz: Se considera Aprendiz Sena a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la entidad, en cualquier tipo de formación: Titulada o Complementaria, desde las diferentes modalidades Presencial, Virtual o Combinada, por consiguiente, debe ser consciente y vivenciar qué derechos y deberes son correlativos e inseparables en su proceso formativo. SENA (2012).

Formación Profesional Integral: Proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales. SENA (2012).

Formación titulada: Este tipo de formación está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores -que estén o no vinculados al mundo laboral-, en los niveles operativo, técnico o tecnológico. Su duración oscila entre 880 y 3.520 horas.

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 (2016).

Bienestar del Aprendiz: conjunto de acciones que realiza la entidad para potenciar el desarrollo personal de los aprendices, dando herramientas que permitan una relación favorable consigo mismos, con los demás miembros de la comunidad, con la naturaleza y su entorno, lo que aporta al fortalecimiento de la formación profesional integral. SENA (Resolución 1228 de 2018)

Apoyo de sostenimiento: La ley 789 de 2003, reglamentó el contrato de aprendizaje en Colombia, estableciendo que las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que cuenten con más de quince (15) empleados, y las empresas industriales y comerciales del Estado y de economía mixta que cuenten con más de quince (15) empleados, estarán obligadas a contratar aprendices. Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente (SMLV). En la fase práctica será equivalente al 75% de un SMMLV. Para los estudiantes universitarios el apoyo económico mensual no puede ser inferior a un (1) SMMLV.

Para ninguno de los casos, se considera al apoyo económico como salario. Así mismo la ley estableció que el SENA destinará una parte de los recursos recaudados por monetización

(20% del total) para brindar el apoyo a estudiantes SENA, de estratos 1 y 2. Este 20% también será usado para el pago de la prima de la póliza de seguros y para la adquisición de elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario.

Programa de Apoyos de sostenimiento Sena: es un programa del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que tiene como finalidad contribuir a sufragar gastos básicos, seguro de accidentes, elementos y vestuario de protección personal de sus aprendices clasificados en estratos 1 y 2, durante las fases lectiva y productiva de su proceso de formación.

Deserción: SENA (2012), Se considera deserción en el proceso de formación: a) Cuando el Aprendiz injustificadamente no se presente por tres (3) días consecutivos al Centro de Formación o empresa en su proceso formativo. b) Cuando al terminar el periodo de aplazamiento aprobado por el Sena, el Aprendiz no reingresa al programa de formación. c) Cuando transcurridos dos (2) años, contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el Aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva.

Etapa Lectiva: Periodo en el cual un alumno recibe formación en ambientes educativos institucionales que facilitan el logro de los objetivos de la formación, SENA (2018)

Etapa Productiva: Tiempo en el cual el alumno aplica los conocimientos adquiridos en la etapa lectiva, en situaciones reales de trabajo, donde la empresa participa activamente con el acompañamiento y asesoría necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. SENA (2018)

Proceso de Enseñanza – Aprendizaje: Sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje. CONTRERAS (1990).

Líneas de Acción: Se conciben como estrategias de orientación y organización de diferentes acciones relacionadas con un campo de acción, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática. UNAD (2018).

Plan de retención de estudiantes: Tal como lo menciona Torres Guevara, Luz (2012), consiste en llevar a cabo una serie de acciones que garanticen tanto la coherencia del plan como sus posibilidades de éxito en la retención de los estudiantes dentro de su proceso formativo.

5. Método

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado es el de tipo cualitativo mediante estudio descriptivo de metodología deductiva enfocado a la identificación y análisis de información por ser el que más se ajusta a la naturaleza del problema, y teniendo en cuenta que el método cualitativo se enfoca en la búsqueda de significados vía descripción profunda que facilita además acceder a su interpretación y llevar a la comprensión de los hechos en forma iterativa, adicionalmente teniendo en cuenta que en el Sena la periodicidad de ingreso es el trimestre, se puede considerar que es un periodo suficientemente corto lo que permite tratar los datos en forma discreta, por lo que nos

apoyaremos además en los resultados del Modelo Discreto propuesto por Min educación (2014).

5.2. Alcance

Constituido por 3.954 aprendices de los programas de nivel tecnológico del Centro de Servicios Empresariales y Turísticos del Sena en Bucaramanga, con una edad media de 24 años y de los cuales el 59.08% eran mujeres y el 40.92% hombres, del total de esta muestra el 53.59% ya habían tenido relación con la entidad mediante algún otro programa de formación de un nivel inferior.

5.3. Hipótesis

Una de las principales causales de deserción estudiantil son las condiciones socio – económicas en las que vive el aprendiz, de hecho, si no existe la orientación, el acompañamiento y si tampoco se generan estrategias por parte de los actores principales del proceso de aprendizaje la deserción seguirá en aumento.

6. Diseño metodológico

6.1. Población y muestra

De una población de 3.954 aprendices de los programas de nivel tecnológico del Centro

de Servicios Empresariales y Turísticos del Sena en Bucaramanga, con una edad media de 24 años y de los cuales el 59.08% eran mujeres y el 40.92% hombres, del total de esta población el 53.59% ya habían tenido relación con la entidad mediante algún otro programa de formación de un nivel inferior. El Sena cuenta con un sistema de información para la gestión de todo el proceso de formación, el aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA, teniendo en cuenta los datos arrojados por dicho aplicativo, para el año 2019 se encontraron inscritos como activos 1014 aprendices del programa en Gestión Empresarial, de los cuales 712 habían superado su segundo trimestre de formación. De este universo se tomaron 106 aprendices para aplicarles instrumento encuesta, quienes estaban próximos a finalizar su etapa lectiva e iniciar su etapa productiva al interior de las empresas, la anterior selección se sustenta en el hecho de considerar que en ese momento estos aprendices contaban con el suficiente conocimiento del proceso de formación y de los procedimientos del Sena; y por otro lado habían podido conocer de cerca los casos de deserción de sus compañeros, facilitando visualizar un panorama amplio respecto a los diferentes factores que influyen en la deserción desde la óptica del aprendiz. También se aplicó entrevista a profundidad a Instructores y Personal de Bienestar, con el fin de conocer las estrategias didáctico pedagógicas que se implementan para motivar al aprendiz a que continúe su proceso de formación.

6.2. Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de información se utilizó en primera instancia una ficha de caracterización socioeconómica, la cual fue diligenciada por el universo de los 3954 aprendices en plataforma digital y dentro de las instalaciones del Sena en tiempo asignado específicamente

para ello, con la finalidad de garantizar la autenticidad en su diligenciamiento.

Para la muestra de 106 aprendices se aplicó entrevista por la metodología de entrevista abierta y mediante el dialogo, por ser las más adecuadas al objetivo en aras de conocer la percepción de los aprendices para el posterior análisis e interpretación de los resultados, orientados por la interpretación de los propios aprendices objeto del estudio.

El instrumento aplicado a los expertos se ajustó a lo planteado por Ethington (1990)

En relación con la cadena desde el nivel de aspiraciones hasta la persistencia en los estudios, dicho instrumento se aplicó después de socializar con los expertos los resultados estadísticos de las dos fases anteriores, se realizó entrevista abierta y conversación con la finalidad de permitir el afloramiento de propuestas y recomendaciones, así como la formulación de estrategia a implementar.

6.3. Fuentes de Información

Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA con sus reportes estadísticos mensuales PE04

Caracterización socioeconómica de aprendices Sena

Encuestas realizadas a aprendices desertores, aprendices monitores, instructores técnicos, líderes del programa de bienestar al aprendiz, expertos Sena del área de Sistema de innovación e investigación Sennova y de la Escuela Nacional de Instructores ENI

Resolución 1228 de 2018 y demás normatividad aplicable en materia de bienestar al aprendiz.

6.4. Estrategia de análisis de datos

Los datos obtenidos en todas las fases fueron analizados mediante la herramienta estadística de tablas y gráficos dinámicos de Microsoft Excel, por tratarse básicamente de un estudio con enfoque cualitativo.

7. Desarrollo de la Investigación

Capítulo I

Identificar los fundamentos teóricos y conceptuales, que permitan determinar las conceptualizaciones de autores sobre la deserción estudiantil en programas académicos

En Colombia la educación superior de nivel tecnológico al cierre del año 2016 llegó al 16.70 % de acuerdo con las cifras de El Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior SPADIES que es una herramienta informática del Ministerio de Educación Nacional MEN, la cual permite hacer seguimiento a la problemática de la deserción académica en la educación superior, es decir, a los estudiantes que abandonan sus estudios superiores.

Según Min educación (2017) del total de 3'933.630 estudiantes matriculados en educación del nivel tecnólogo entre 2010 y 2016, 2'565.273 lo hicieron en el Sena correspondiendo al 65.21% de ellos, teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario indagar en el análisis que permita la formulación de estrategias para minimizar el alto riesgo de deserción de los aprendices

Bethencourt, Cabrera, Hernández, Álvarez y González (2008) señalan que, si se ordenan variables analizadas según el grado de asociación percibido en el abandono universitario, se tendría que el orden sería el siguiente:

- a. Características psicológicas
- b. Estrategias y actividades de estudio

- c. Características del profesorado
- d. Características de la titulación

Las investigaciones de Béthencourt (2008), han permitido demostrar la importancia de ciertas características psicológicas del estudiantado universitario en la terminación de estudios. Parece ser que la persistencia para acabar la titulación a pesar de los obstáculos, la motivación hacia la titulación cursada, la capacidad de esfuerzo a favor de los logros futuros, el ajuste entre las capacidades del alumnado y las exigencias de la titulación, y la satisfacción con la titulación cursada son garantías de éxito académico.

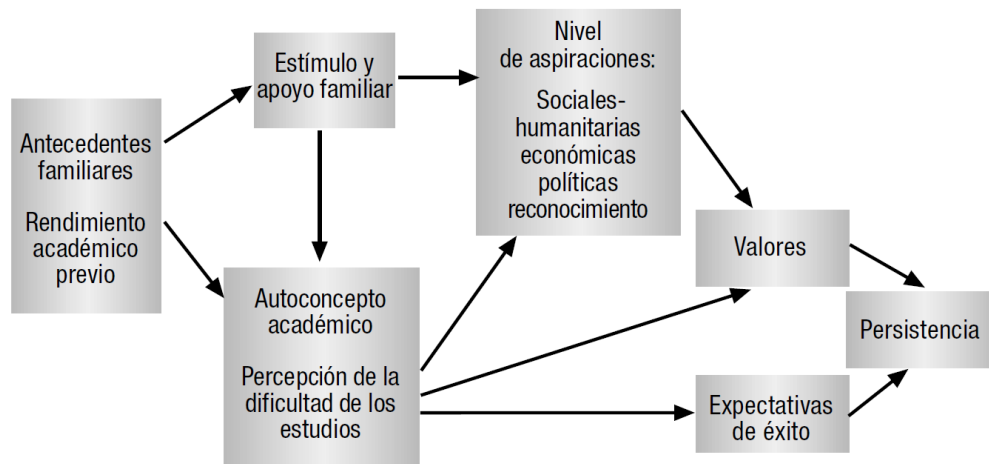
Gran parte de la literatura referida a la permanencia de los estudiantes se desarrolla sobre la base de dos principales teorías sociológicas: el modelo de integración del estudiante (Student Integration Model) Spady (1971), de Tinto (1975) y el modelo de desgaste del estudiante (Student Attrition Model) de Bean y Metzner (1985). El primero de los modelos explica que, dadas todas las demás variables constantes, un mayor grado de compromiso institucional y esto afecta directamente a la decisión del alumno de permanecer o desertar. El segundo modelo atribuye mayor importancia relativa a los factores externos a la institución. Cabrera, Bethencourt, Álvarez y González (2006) consideran que, si bien estos modelos parecieran ser opuestos, en realidad existe complementariedad entre ellos y a su vez superposición en algunos aspectos. Es así como proponen un modelo integrado que enfatiza los procesos sociológicos y psicológicos del comportamiento de la persistencia del alumno en la universidad (Giovagnoli, Paula; 2002).

Attinasi (1986) la idea de que la persistencia o la deserción se ven influidas por el análisis que hacen los estudiantes universitarios en relación con su vida universitaria.

Eccles y Wigfield (2002) señalan que el rendimiento académico previo a los estudios universitarios influye en el desempeño futuro del estudiante.

Por su lado, Ethington (1990) encontró que el nivel de aspiraciones tenía un efecto directo sobre los valores. Además, pudo observar que las expectativas de éxito estaban aplicadas por el auto concepto académico y la percepción de las dificultades de los estudios.

Figura No. 1 Modelo de Ethington 1990.



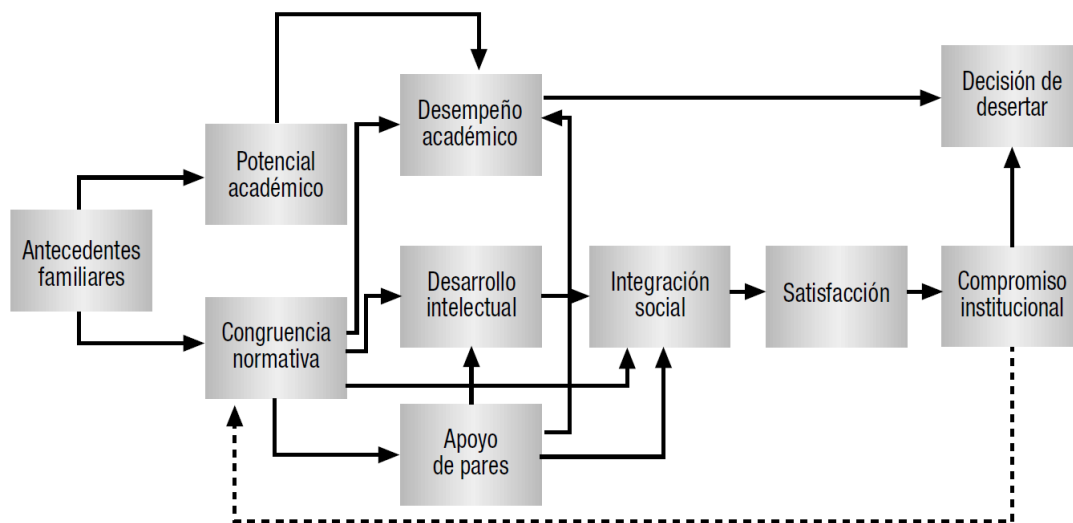
Fuente: Ethington 1990

Este modelo incorpora fundamentalmente variables individuales, esto es, características y atributos propios del estudiante, que dan cuenta, con diferente grado de ajuste, de la deserción o la persistencia.

Spady (1971) sostiene que estos mismos tipos de integración afectan directamente la retención de los alumnos en la universidad. Sugiere que la deserción es el resultado de la falta de integración de los estudiantes en el entorno de la educación superior. Este autor también señala que el medio familiar es una de las principales fuentes que exponen a los estudiantes a

influencias, expectativas y demandas, afectando su nivel de integración social en la universidad. En la siguiente figura se establece la relación en la que según Spady el ambiente familiar influye sobre el potencial académico y la congruencia normativa.

Figura No. 2 Modelo Spady.



Fuente: Spady 1991

Spady sostiene que existe una alta probabilidad de abandono de los estudios, cuando las diversas fuentes de influencia van en sentido negativo, lo que deriva en un bajo rendimiento académico insatisfactorio, bajo el nivel de integración social y, por ende, de insatisfacción y compromiso institucional. Al contrario, si los efectos van en dirección positiva y son congruentes con la situación inicial, el estudiante logra un desarrollo académico y social acorde tanto con sus propias expectativas como con las institucionales, lo que favorece significativamente su retención en la universidad.

El Sena es una entidad con unas particularidades únicas en Colombia, por un lado, su

modelo de formación para el desarrollo de las competencias basado en estándares de competencia definidos por los sectores productivos desde las mesas sectoriales y con un claro enfoque en el aprender haciendo, que la convierte en un referente para una serie de entidades de formación para el trabajo y desarrollo humano (EFTDH) y por otro lado su estrategia de formación por proyectos, hacen que no se cuente con referentes de peso en el país, en el caso de américa latina una entidad con algunas similitudes es el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil, con la gran diferencia que en este último toda la formación tiene un costo que es asumido en parte por el estudiante y con penalización por abandono de la formación, tal como lo menciona Araujo, C. F.; Santos, R. A. A (2012) respecto a la formación para el trabajo existen muchas preguntas al respecto de la deserción, pero poca literatura y respuestas.

Baggi, C. A. S.; López, D. A. (2011) exponen que si bien es cierto que existe una relación entre la evaluación institucional o autoevaluación y la disminución de la deserción este no ha sido un tema estudiado ampliamente y la evaluación institucional aparece de algún modo como instrumento de ayuda para la reducción de la deserción, pero no se le ha dado la importancia que merece y ha estado en un segundo plano.

Es de resaltar que la Gestión Institucional es relevante en las acciones que realice, para dar control y seguimiento a los aprendices donde promueva un plan de acción estratégico dirigido por el actor que tiene al aprendiz face to face, es decir el instructor. Esta gestión es necesaria porque demuestra el interés que la institución tiene hacia el proceso de formación en su constancia, contenido, eficiencia y eficacia que modera la calidad, rendimiento e interés por el aprendiz en cuanto a su tranquilidad y confianza de continuar en su proceso de aprendizaje.

Innovar en los procesos, hace parte de los cambios generadores al interés de la comunidad en recibir una formación profesional que le permita fortalecer conocimientos y adquirir nuevos que impulsa el pensamiento y la intención de generar emprendimiento, desde la construcción de ideas, el valor agregado, la estimulación de crear. Pero esto se crea a partir de la ventaja institucional del cambio a la vanguardia de la necesidad que el mercado constantemente solicita.

Algunos autores definen la innovación como un proceso racional, intencional, y secuencial (Drucker, 1985; Crawford, 1991; Cooper y Klein Schmidt, 1991). En esta corriente, se asume el comportamiento racional de la economía clásica y neoclásica, y se sitúa dentro del paradigma de la dirección estratégica tradicional. En este sentido, tener presente los paradigmas para algunos líderes institucionales, hace parte de los cambios organizacionales que deben existir para mejorar ese direccionamiento institucional que se requiere para brindar formación idónea a la comunidad.

Hay otros autores que entienden la innovación como un proceso social, político y del comportamiento, y que reflejan la posición de la economía evolutiva. De acuerdo con esta corriente, aunque puede que no sea posible controlar y gestionar los procesos de innovación, si es posible, en cambio, diseñar y controlar las condiciones del contexto organizativo que elevan la probabilidad de obtener innovaciones (Kanter, 1988; Quinn, 1991), citados por Pizarro M. Isabel (2011). Estos dos autores mencionan la importancia del diseño y el control organizacional y es claro que toda organización debe implementar y desarrollar acciones que generen cambios

positivos y de mejora. En este caso para las instituciones educativas, es claro que, debe basarse en las políticas y la normatividad gubernamental, pero tiene la posibilidad de accionar frente a la metodología que se implemente en los procesos de aprendizaje que motive al estudiante a finalizar su formación académica.

Por lo tanto, hacer dicha diferenciación desde un principio se hace necesario poder asegurar la validez de los resultados obtenidos de la investigación. Habrá entonces factores causales asociados con ausencias temporales del programa diferentes de aquellos que causan un abandono total del mismo; esto último es importante para la interpretación de los resultados de una investigación sobre el tema, ya que un estudio puede tener como fin la implementación de políticas que busquen mitigar el fenómeno. Si los resultados ilustran el problema de la deserción parcial, y una política se implementa basado en estos para reducir la deserción total, es probable que ésta no presente los efectos deseados.

Capítulo II

Aplicar instrumentos de diagnóstico para verificar la percepción de expertos sobre los índices de deserción estudiantil

En cumplimiento de la misión del SENA, de llevar formación a la sociedad con programas técnicos y tecnológicos acordes a las necesidades del mercado y buscando la permanencia del aprendiz en su proceso. El SENA continuamente busca alianzas estratégicas, convenios nacionales e internacionales que beneficien la calidad de formación del aprendiz, a fin de que exista plena satisfacción y motivación para finalizar su proceso de aprendizaje. Sin embargo, un alto porcentaje de la población estudiantil deserta y el desconocimiento por parte de la institución de conocer las verdaderas razones del abandono de la formación, ha creado un aplicativo: Sistema Optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo Sofia Plus, el cual genera reportes estadísticos que permiten visualizar la caracterización y el nivel de interés de la población en los programas que ofrece.

Haciendo revisión de la información arrojada en los años 2017 y 2018, para determinar la caracterización y comportamiento de los programas brindados por la regional, se encuentra que, para el año 2017 en los 16 programas ofertados se matriculan 4.588 y finalizan 3.961 con un nivel de deserción de 627 aprendices que abandonan la formación; es decir aproximadamente un 16%. En la siguiente tabla se muestra la información:

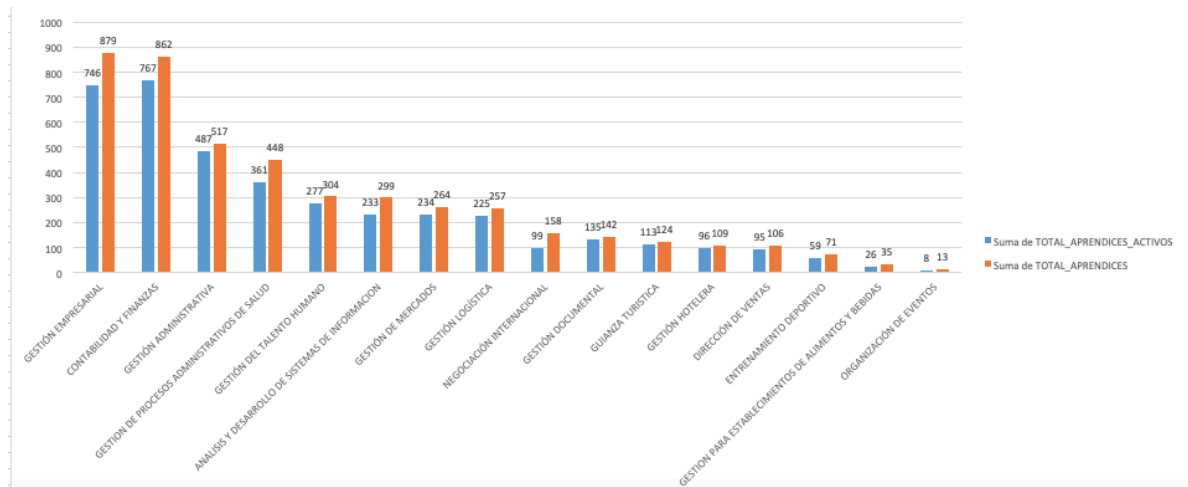
Tabla No. 2 Reporte Estadístico Año 2017 Centro de Servicios Empresariales y Turísticos.

PROGRAMA DE FORMACION	TERMINA RON	INICIA RON	DESERTA RON	% CONTRIBUCION TOTAL PROGRAMA
GESTIÓN EMPRESARIAL	746	879	133	21,21%
CONTABILIDAD Y FINANZAS	767	862	95	15,15%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	487	517	30	4,78%
GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SALUD	361	448	87	13,88%
GESTION DEL TALENTO HUMANO	277	304	27	4,31%
ANALISIS Y DESARROLLO DE SSTEMAS DE NFORMACION	233	299	66	10,53%
GESTIÓN DE MERCADOS	234	264	30	4,78%
GESTIÓN LOGÍSTICA	225	257	32	5,10%
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	99	158	59	9,41%
GESTIÓN DOCUMENTAL	135	142	7	1,12%
GUIANZA TURÍSTICA	113	124	11	1,75%
GESTIÓN HOTELERA	96	109	13	2,07%
DIRECCIÓN DE VENTAS	95	106	11	1,75%
ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	59	71	12	1,91%
GESTIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	26	35	9	1,44%
ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	8	13	5	0,80%
	3961	4588	627	100%

Fuente: Aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA PLUS

A su vez, el programa que tiene mayor aceptación para Santander es el de Gestión Empresarial con 879 aprendices finalizando su formación, seguido de Contabilidad y Finanzas con 862 aprendices. El programa de menor atracción es de Organización de eventos con solo 13 aprendices. En la siguiente gráfica se detalla la información.

Figura No. 3 Nivel de aceptación de los programas de formación ofertados para el año 2017.



Fuente: Aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA PLUS

Para el año 2018 en los 16 programas ofertados se matriculan 4813 aprendices y finalizan 4247 con un nivel de deserción de 566, es decir aproximadamente un 13% de los aprendices no terminan su formación. Como se muestra a continuación:

Tabla No. 3 Reporte Estadístico Año 2018 Centro de Servicios Empresariales y Turísticos.

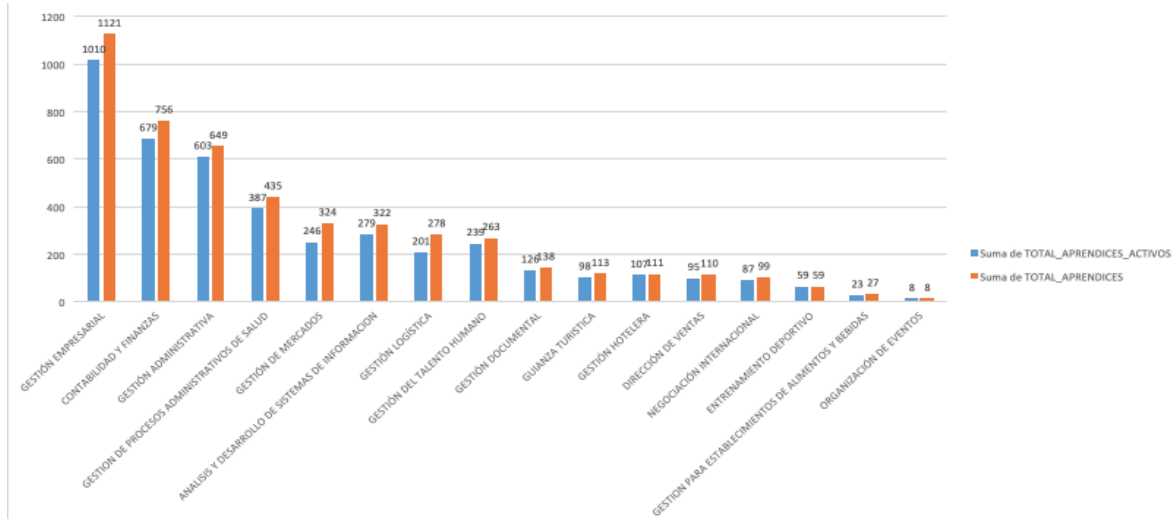
PROGRAMA DE FORMACION	TERMINARON	INICIARON	DESERTARON	% CONTRIBUCION TOTAL PROGRAMA
GESTIÓN EMPRESARIAL	1010	1121	111	19,61%
CONTABILIDAD Y FINANZAS	679	756	77	13,60%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	603	649	46	8,13%
GESTION DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SALUD	387	435	48	8,48%
GESTION DEL TALENTO HUMANO	246	324	78	13,78%
ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	279	322	43	7,60%
GESTIÓN DE MERCADOS	201	278	77	13,60%
GESTIÓN LOGÍSTICA	239	263	24	4,24%
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	126	138	12	2,12%
GESTIÓN DOCUMENTAL	98	113	15	2,65%
GUIANZA TURÍSTICA	107	111	4	0,71%
GESTIÓN HOTELERA	95	110	15	2,65%
DIRECCIÓN DE VENTAS	87	99	12	2,12%
ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	59	59	0	0,00%
GESTIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	23	27	4	0,71%
ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	8	8	0	0,00%
	4247	4813	566	100%

Fuente: Aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA PLUS

El programa de Gestión Empresarial sigue siendo el de mayor interés, con un número de matriculados de 1121 y culminan satisfactoriamente su formación 1010 aprendices, solo deserta aproximadamente el 10% de los matriculados. En segundo lugar, continúa el programa de Contabilidad y Finanzas con 756 matriculados, finalizan 679. Sin embargo, en este programa para el año 2017 el número de aprendices que termina la formación es mayor a 2018. Y por último Organización de Eventos con 8 aprendices matriculados y formados.

En la siguiente gráfica se detalla la información.

Figura No. 4 Nivel de aceptación de los programas de formación ofertados para el año 2018



Fuente: Aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA PLUS

Con base en la información anteriormente recopilada del aplicativo Sofia Plus para los años 2017 y 2018, se pretende indagar sobre el estado actual de los aprendices, que para las fechas están en su último ciclo de formación y que permiten determinar el, o los momentos críticos, identificar las causas y consecuencias que conllevan al abandono a fin de definir las acciones de mejora que el SENA, Centro de Servicios Empresariales y Turísticos debe aplicar para aumentar el nivel de retención.

Esta investigación se realizó en el programa de Gestión Empresarial con el mayor número de aprendices matriculados de manera consecutiva y en crecimiento para ambos años (2017 – 2018), tomando una muestra de 102 aprendices, que están por finalizar su etapa lectiva, por medio de la aplicación de encuesta donde permitió indagar situaciones del aprendiz, el cual

enfrenta en su procesos de formación, destacándose suceso y hechos, que conllevan a buscar herramientas de soluciones oportunas frente a situaciones reales entre compañeros, instructores, metodología, familia etc.

Fase 1. Caracterización Socio Económica

Se diseñó por parte del equipo de bienestar al aprendiz del Centro de Servicios Empresariales y Turísticos del Sena en Bucaramanga, una encuesta de Caracterización socio Económica de sus aprendices, con la finalidad de conocer diferentes datos que sirvan de soporte para la ejecución de los programas de bienestar, así como insumo para diferentes estrategias implementadas en el centro de formación, la encuesta se aplicó en marzo de 2018 a un total de 3.954 aprendices de nivel Tecnólogo, el diseño de la encuesta es el siguiente:

Tabla No. 4 Ítems Encuesta de Caracterización Socio económica.

Ítem	Pregunta
	Regional Sena
	Centro de Formación Sena
	Programa de Formación
	Jornada de Formación
	Fecha de inicio del programa de formación
	Fecha de fin del programa de formación
	Número de Ficha (identificador unico por grupo de aprendices)
1	Nombres y apellidos del Aprendiz
2	Tipo de Documento
3	Número de Documento
4	Fecha de Nacimiento

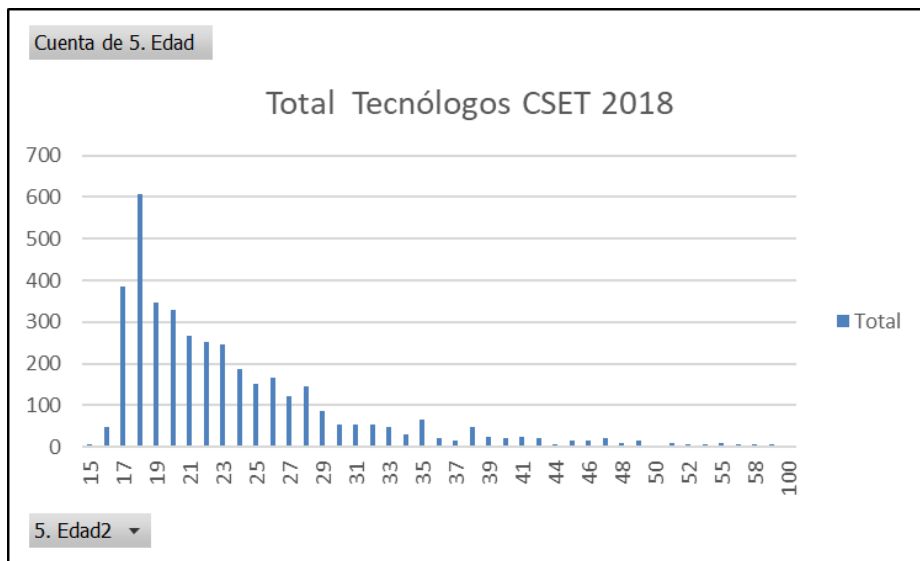
5	Edad
6	Lugar de Nacimiento
7	Género
8	Estado Civil
9	Correo Electrónico Institucional
10	Correo Electrónico Personal
11	Número de Contacto
12	Dirección y Nombre del Barrio/Vereda de residencia
13	Municipio
14	Departamento
15	¿Padece de alguna enfermedad de cuidados médicos especiales?
16	RESERVADA
17	RESERVADA
18	¿Está usted afiliado al régimen de salud?
19	Nombre de la EPS o ARS
20	¿Se encuentra en estado de embarazo o su pareja se encuentra embarazada?
21	Grupo sanguíneo
22	¿Presenta algún tipo de alergia? Cual?
23	Describa su peso actual
24	¿Cuántas comidas consume habitualmente en el día?
25	¿Ha recibido formación SENA anteriormente?
26	¿Actualmente cursa otra formación fuera del SENA?
27	¿Habla usted alguno de estos idiomas o lenguas?:
28	¿Pertenece a Algún Grupo ?
29	¿Se encuentra bajo protección del ICBF?
30	¿Es usted madre o padre de familia?
31	¿Cuántos Hijos Tiene?
32	¿Ha sido víctima de violencia?
33	¿Está inscrito en el SISBEN?
34	La vivienda donde reside es:
35	¿Con que servicios públicos cuenta la vivienda donde reside?
36	¿En qué medio de transporte se moviliza hacia el centro de formación?

37	¿Cuál de las siguientes problemáticas afecta al sector en el cual está ubicada su vivienda?
38	La vivienda donde reside actualmente está ubicada en la zona
39	¿Con cuantas personas vive?, Parentesco?
40	¿Cómo es su relación con otros miembros de su familia?
41	En total, ¿Cuantas personas dependen económicamente de usted?
42	Trabaja actualmente
43	Tipo de contrato
44	Teniendo en cuenta el SMMLV (\$781.242), calcule el rango total de ingresos de su hogar.
45	¿Se encuentra inscrito al Servicio Público de Empleo?
46	¿Recibe algún tipo de apoyo por parte del estado o institución?
47	En caso de retiro o no poder participar en la formación SENA, ¿Cuál de las siguientes seria la causa más probable?
48	Nombre de la madre
49	Teléfono de la madre
50	Nombre del padre
51	Teléfono del padre
52	En caso de emergencia llamar a: (nombre teléfono y parentesco)
53	¿Cuál de las siguientes actividades ocupa su tiempo libre?
54	¿Cuál de los siguientes canales de comunicación tiene o usa con mayor frecuencia?
55	Me considero una persona (sociable, Introversa)
56	Me gustan más las actividades (Grupales, Individuales)
57	Respecto a los trabajos grupales funciono de mejor manera si:

Fuente: Bienestar al aprendiz Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

A un total de 3954 aprendices de nivel tecnólogo que iniciaron formación en el año 2018, se aplicó una encuesta de caracterización socio económica, a continuación, se presenta el análisis de algunos de sus resultados:

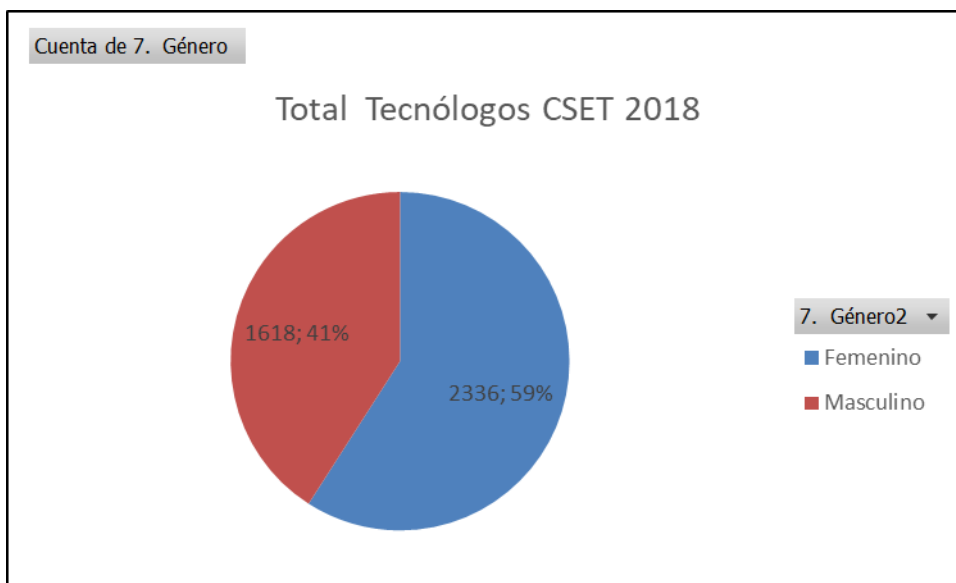
Figura No. 5 Edad.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El mayor registro de edad de los aprendices encuestados está entre los 17 y 19 años, jóvenes interesados en crecer profesionalmente.

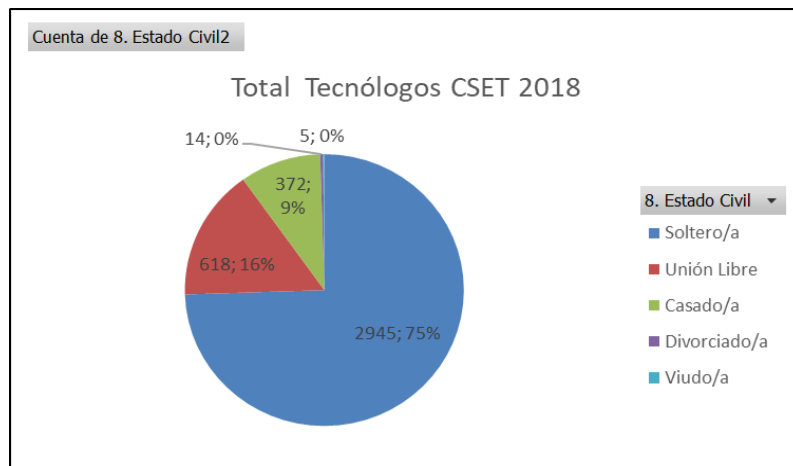
Figura No. 6 Género



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Según resultados de la encuesta, se observa que se refleja un mayor número de aprendices mujeres con un 59% de participación en programas de formación del SENA; las mujeres siguen firmes en su decisión de crecer profesionalmente, trabajar, crear empresa.

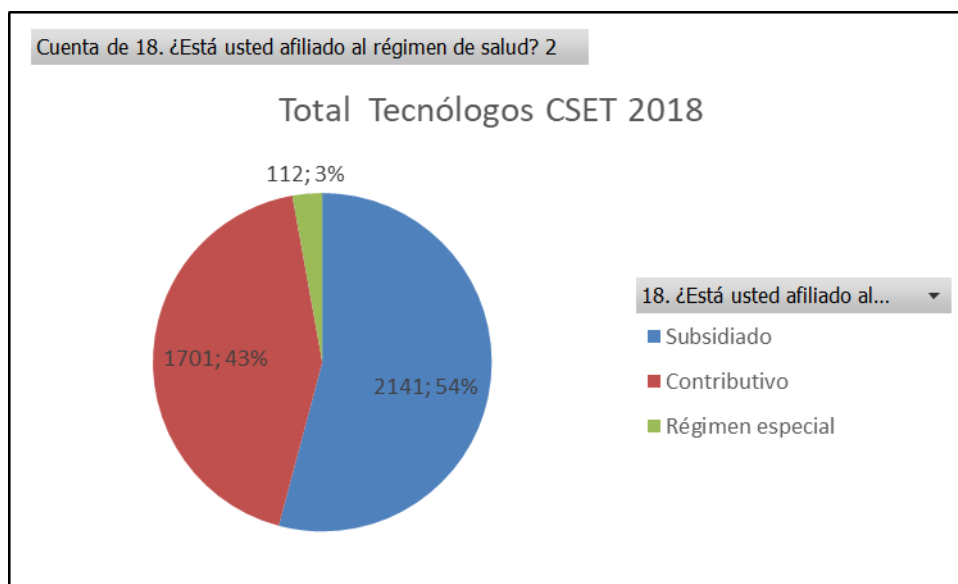
Figura No. 7 Estado Civil.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 75% de los aprendices según resultados que arroja la gráfica son solteros, un 16% conviven en unión libre y solo un 9% está casado. Este resultado se da con base en los resultados de la pregunta de la edad de los aprendices que responden la encuesta, siendo de 17 a 19 años, jóvenes adolescentes.

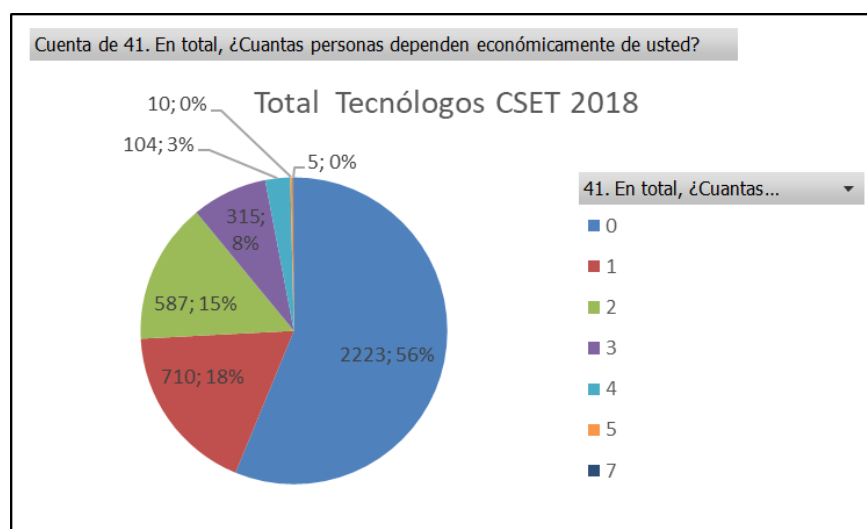
Figura No. 8 Afiliación a régimen de salud.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 54% de los aprendices se encuentran afiliados al régimen de salud subsidiado, y el 43% está en contributivo. Solo el 3% cuentan con régimen especial. Es decir, que el 54% de los aprendices el vulnerable, recursos bajos y condiciones laborales no constantes para poder suplir sus necesidades.

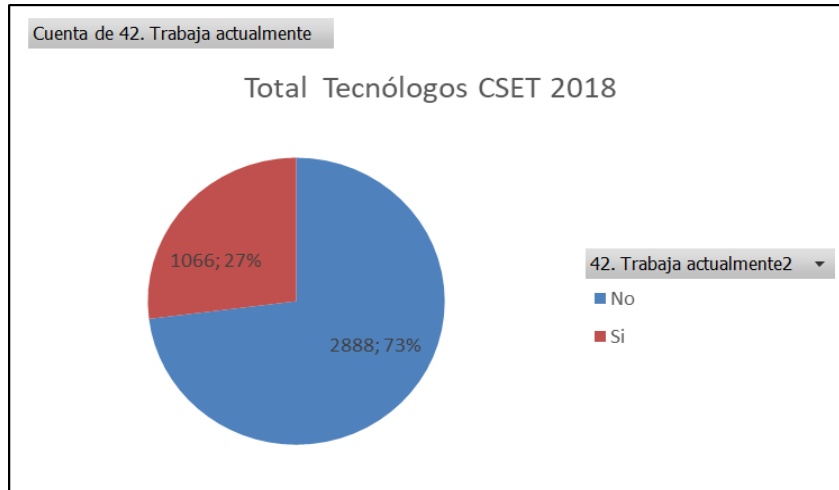
Figura No. 9 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

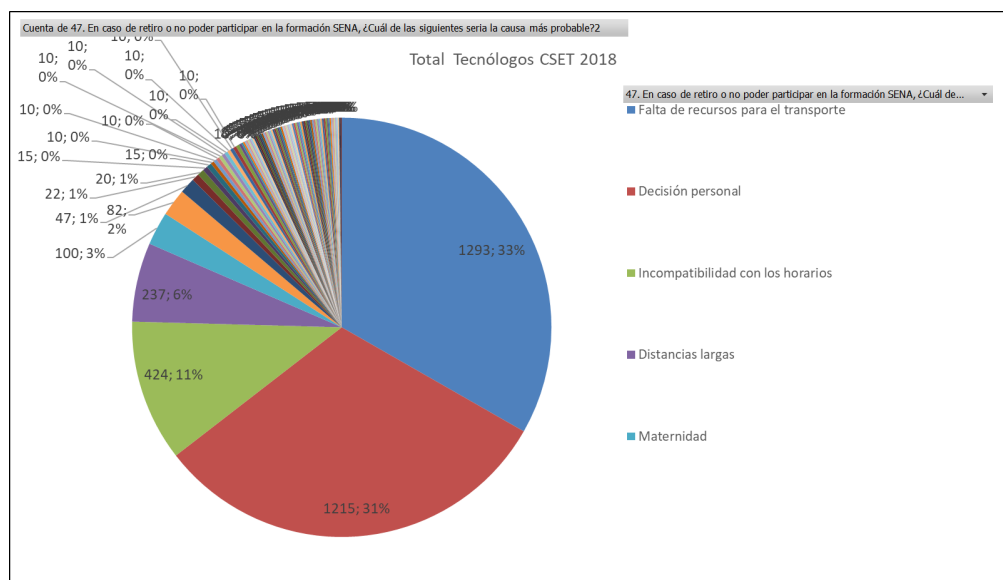
El 56% de los aprendices manifiestan no tener personas que dependen económicamente de ellos. Del 18% dependen económicamente 1, el 15% menciona dos personas a cargo y el 8% 3 personas. Es decir que quienes responden tener obligaciones, son aquellos aprendices que están casados o en unión libre.

Figura No. 10 Aprendices que actualmente trabajan.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
El 73% de los aprendices actualmente no trabajan. Solo el 27% de ellos tienen trabajo.

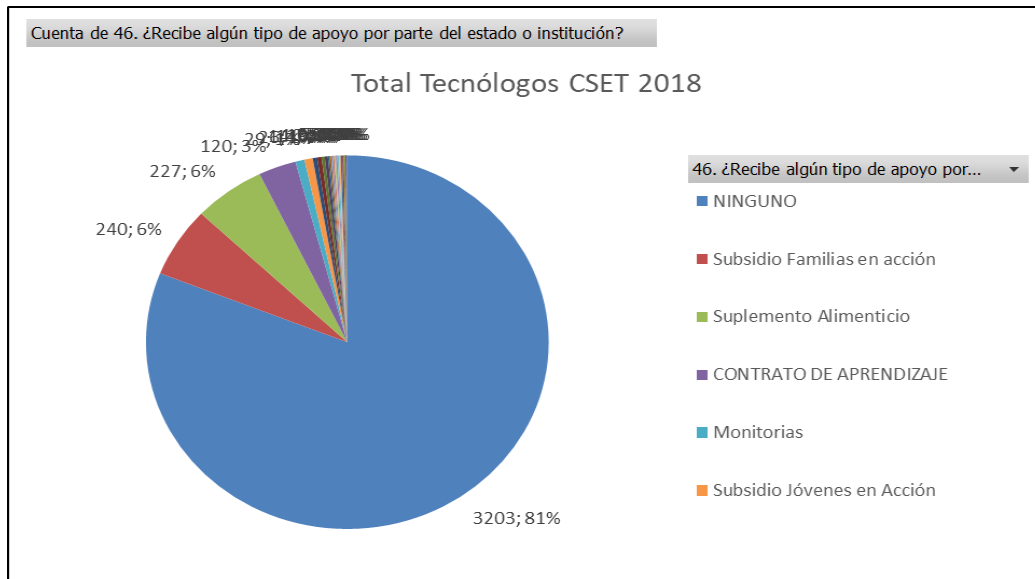
Figura No. 11 Causas de retiro de la formación.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

La mayor causa de retiro de la formación que registra los resultados, está en la falta de recursos para transporte con un 33% , seguida de un a 31% que responden ser una decisión personal; sin embargo es necesario indagar la razón de la decisión personal de desistir la formación para identificar si está relacionada con el acompañamiento de los actores de formación. El 11% manifiesta que por incompatibilidad de los horarios y un 6% por distancia larga de su domicilio al lugar de la formación.

Figura No. 12 ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte del estado o la institución?.



Fuente: Bienestar Institucional Sena Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

La figura 10. registra que el 81% de los aprendices manifiestan no recibir ningún tipo de apoyo, sin embargo, un 6% recibe apoyo por familias en acción, otro 6% por suplemento alimenticio y un 3% por el contrato de aprendizaje. Este 3% equivale a los aprendices que a la fecha de realizar la encuesta cuentan con contrato de aprendizaje.

Conclusión fase 1

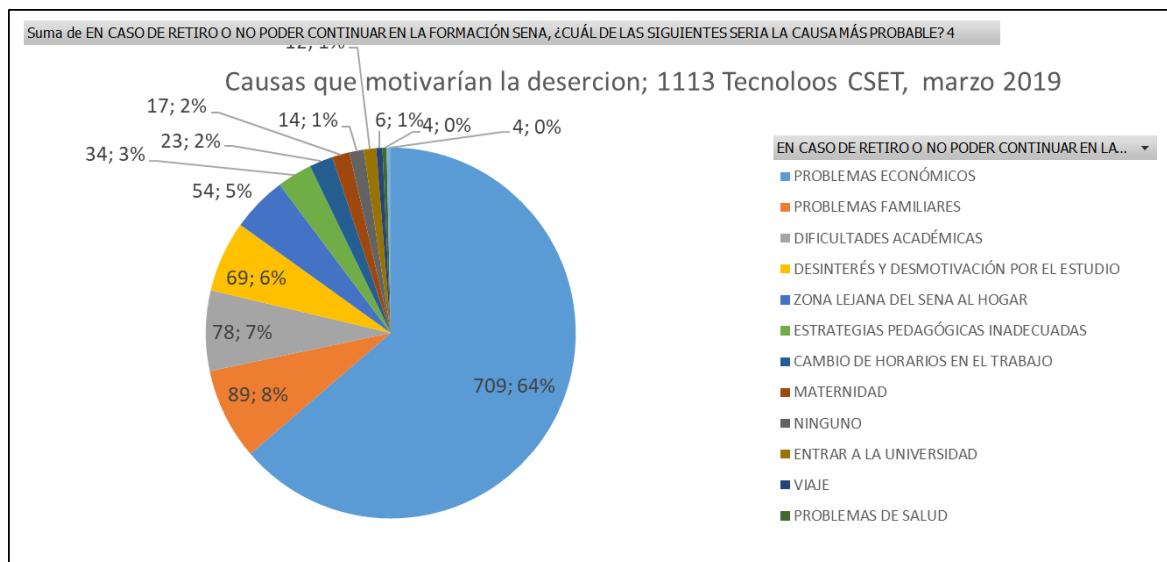
En este primer acercamiento realizado a un mes del ingreso de los aprendices a su proceso formativo se puede concluir que las probables causas por las cuales desertarían los aprendices, estarían limitada a temas personales, es decir que, la falta de empleo les genera no contar con dinero para poder desplazarse a la institución para recibir la formación; sin embargo, generan inquietud aquellos aprendices que se retiran por voluntad propia, sin tener claridad de la razón por la que lo hacen, es un aspecto que debe ser revisado a fin de conocer las situaciones y

si son motivos que pueden ser solucionados por la institución, y determinar las alternativas de solución que se pueda dar a estas situaciones.

Fase 2. Encuesta de Percepción Causas de Deserción

A un año de haber ingresado los aprendices se aplicó encuesta a 1113 aprendices de formación de nivel tecnólogo y entre ellos a 224 aprendices del programa de Tecnólogo en Gestión Empresarial del Centro de Servicios Empresariales y Turísticos, es de resaltar que en este momento ellos habían tenido la posibilidad de conocer las causas por las que algunos compañeros habían desertado de su proceso, obteniéndose en esta fase los siguientes resultados:

Figura No. 13 Causas que motivarían la Deserción a los Tecnólogos del CSET_Marzo de 2019.



Fuente: Programa de Bienestar al Aprendiz

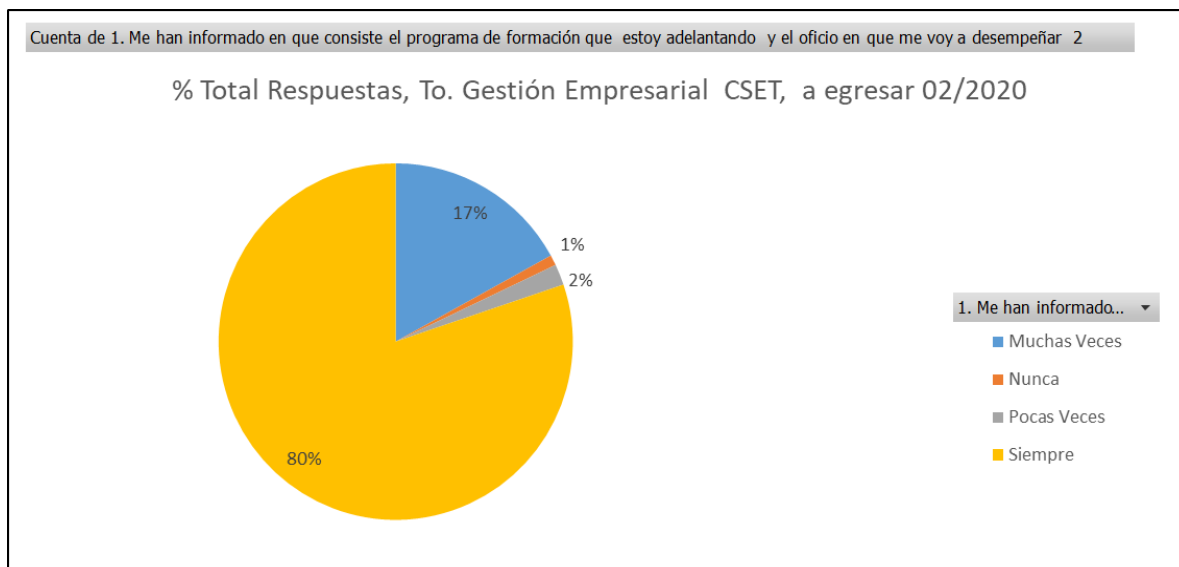
Conclusión fase 2

En esta fase se pudo comprobar que efectivamente un 72% de las percibidas como causas de deserción correspondían a problemas económicos y familiares, sin embargo, llamó profundamente la atención el hecho de que un 16% de estas causas percibidas correspondían a dificultades académicas, desinterés y desmotivación y estrategias pedagógicas inadecuadas. Por lo que nos centramos en estas percibidas como probables causas.

Fase 3. Encuesta de Percepción de Calidad del servicio

Teniendo en cuenta que, frente al tema de los problemas económicos que manifiestan los aprendices que podría ser una de las causas más altas de deserción, el Sena tiene diferentes estrategias misionales como la gratuidad de la formación, la asignación de apoyos de sostenimiento y los apoyos de monitoria para los casos más delicados, nos interesa profundizar en las otras probables causas de deserción. A continuación, se presentan los resultados de encuesta aplicada a 106 aprendices de la formación en Gestión Empresarial, quienes van culminando su etapa lectiva y que es el programa que registra el mayor número de aprendices del área de tecnologías del Centro de Servicios empresariales y turísticos del Sena en Santander.

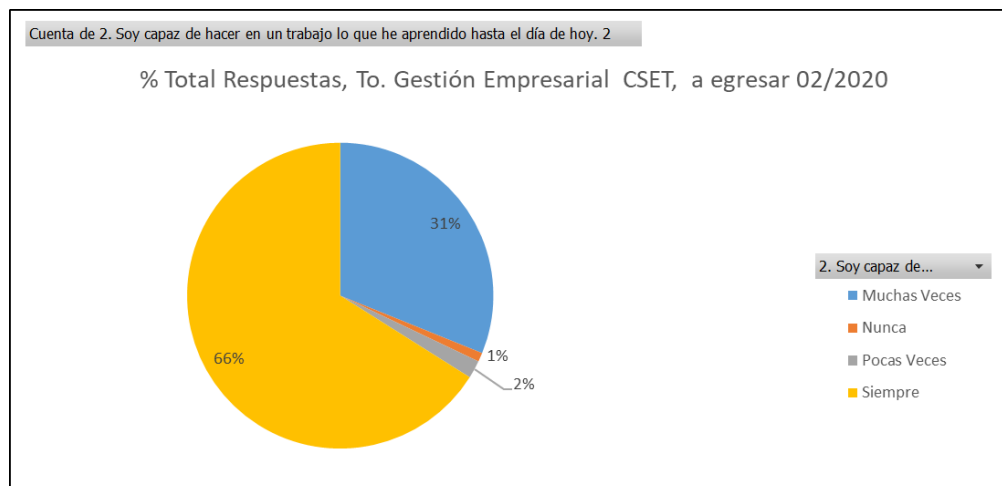
Figura No. 14 Información acerca del programa.



Fuente Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 80% de los aprendices encuestados, mencionan que sí están informados sobre el programa, su perfil de salida y áreas en las que se pueden desempeñar. Solo el 17% menciona no haber recibido información sobre el programa.

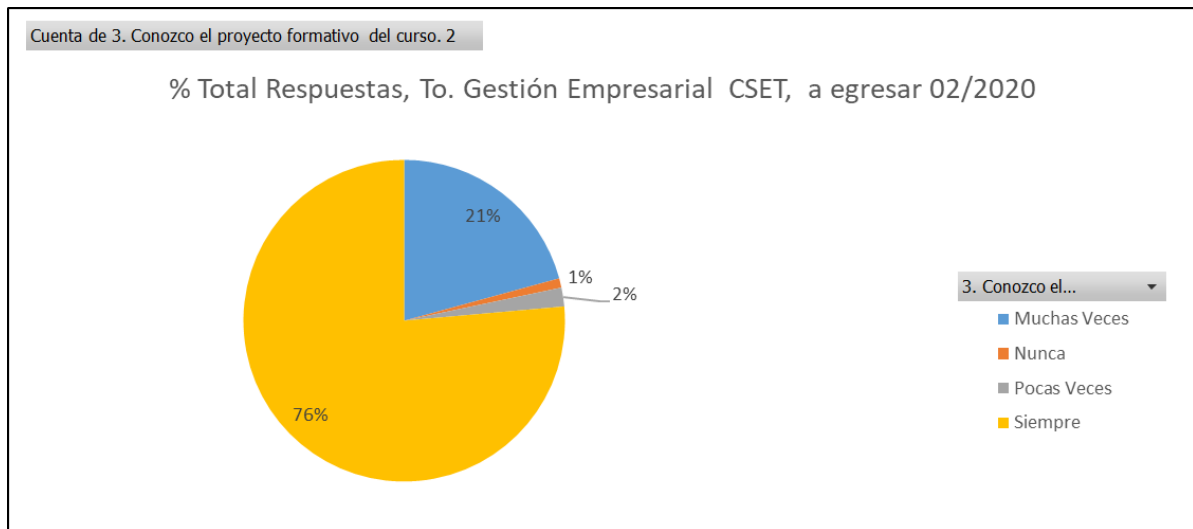
Figura No. 15 ¿Soy Capaz de hacer en un trabajo lo que he aprendido hoy.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

La figura 13. muestra que el 66% de los aprendices se sienten en capacidad de realizar un trabajo con base en lo que han aprendido en su formación el 31% menciona que muchas veces puede realizar un trabajo con lo aprendido. Es decir, existe tranquilidad y seguridad para el momento que inicien sus prácticas empresariales.

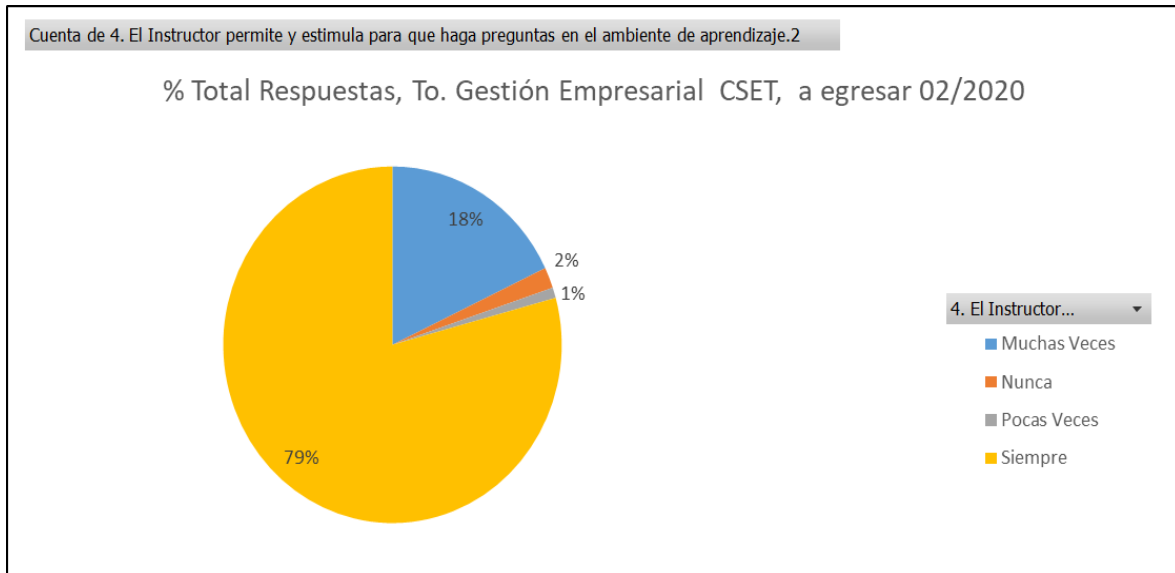
Figura No. 16 ¿Conozco el proyecto formativo del curso?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 76% de los aprendices encuestados mencionan conocer el proyecto formativo del programa en Gestión empresarial, al igual un 21% dice conocerlo. Esto permite definir que los aprendices que siguen en formación están en sintonía con la obtención de sus resultados de aprendizaje y el desarrollo de sus competencias con un buen nivel de satisfacción. Sólo el 2% manifiesta no conocerlo.

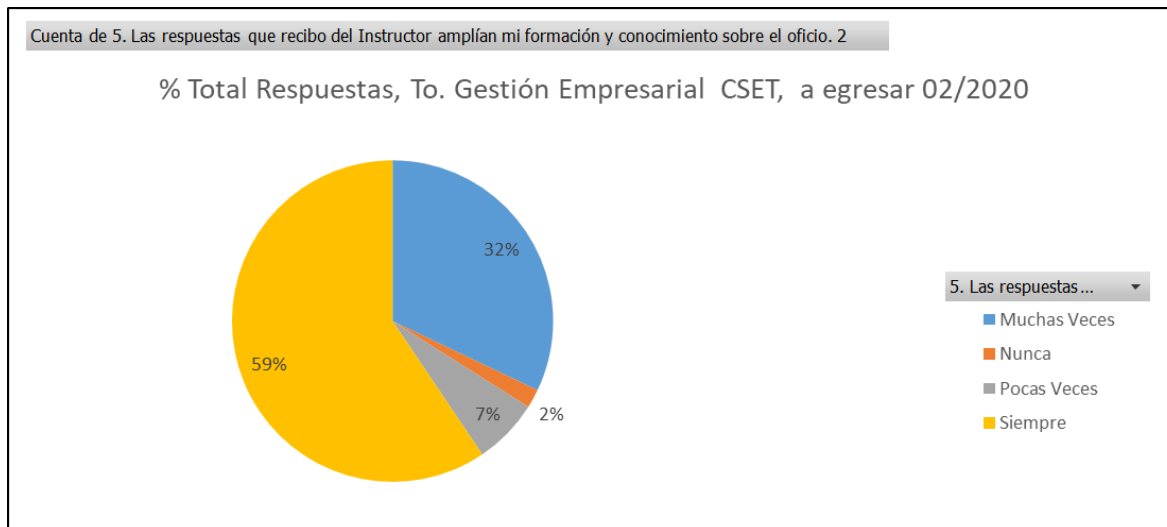
Figura No. 17 ¿El instructor permite y estimula para que haga preguntas en el ambiente de aprendizaje?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Según la figura 15. se muestra que el 76% de los aprendices están satisfechos con el apoyo brindado por parte del instructor; un 18% menciona que muchas veces el instructor permite o genera un ambiente abierto para que exista socialización entre aprendices e instructor.

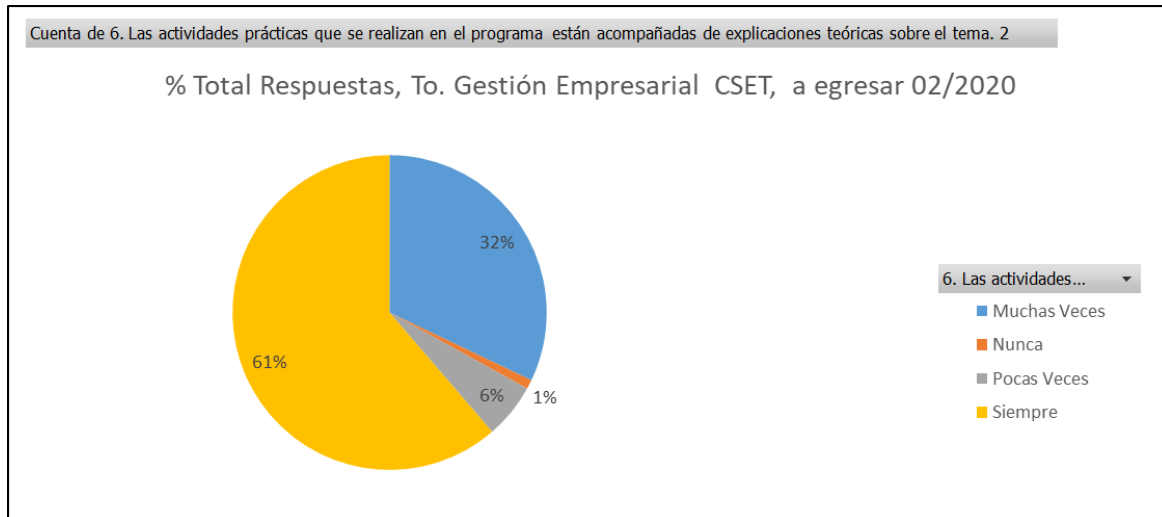
Figura No. 18 ¿Las respuestas que recibo del instructor amplían mi formación y conocimiento sobre el oficio?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 59% de los aprendices encuestados manifiestan recibir de su instructor las respuestas a las dudas que se generan en su proceso de aprendizaje, lo sigue un 32% de aprendices donde dicen que muchas veces el instructor resuelve sus dudas. Sin embargo, un 7% manifiesta que pocas veces el instructor da respuesta a sus dudas o inquietudes que presenta, y un 2% menciona que nunca ha recibido respuesta del instructor.

Figura No. 19 ¿Las actividades prácticas que se realizan en el programa están acompañadas de explicaciones teóricas sobre el tema?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Según resultados que arroja la anterior figura, se muestra que un 61% de aprendices dice que existen explicaciones de soporte a las actividades prácticas que se abordan en el proceso de aprendizaje, un 32% menciona que muchas veces hay explicación de soporte a estos temas. Sin embargo, un 6% dice que pocas veces existe explicaciones de soporte a las actividades prácticas que se abordan en el proceso de aprendizaje.

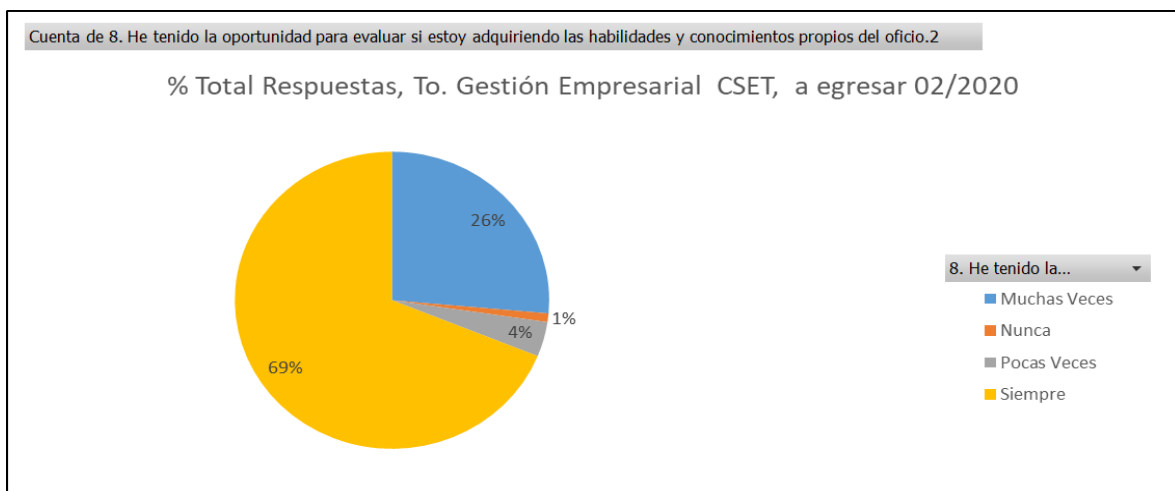
Figura No. 20 ¿Se emplean materiales requeridos para que pueda desarrollar las actividades propias del ejercicio?



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 74% de los aprendices manifiestan recibir el material de trabajo para desarrollar sus actividades; le sigue un 24% de aprendices mencionan que muchas veces reciben el material de trabajo, Solo un 1% manifiesta que pocas veces recibe el material de trabajo.

Figura No. 21 ¿He tenido la oportunidad para evaluar si estoy adquiriendo las habilidades y conocimientos propios del oficio?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 69% de los encuestados, menciona haber tenido la oportunidad de evaluar los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación, un 26% menciona que muchas veces ha podido evaluar sus conocimientos; un 4% menciona que pocas veces han evaluado su conocimiento, lo anterior denota un buen nivel de satisfacción con la evaluación del programa de formación.

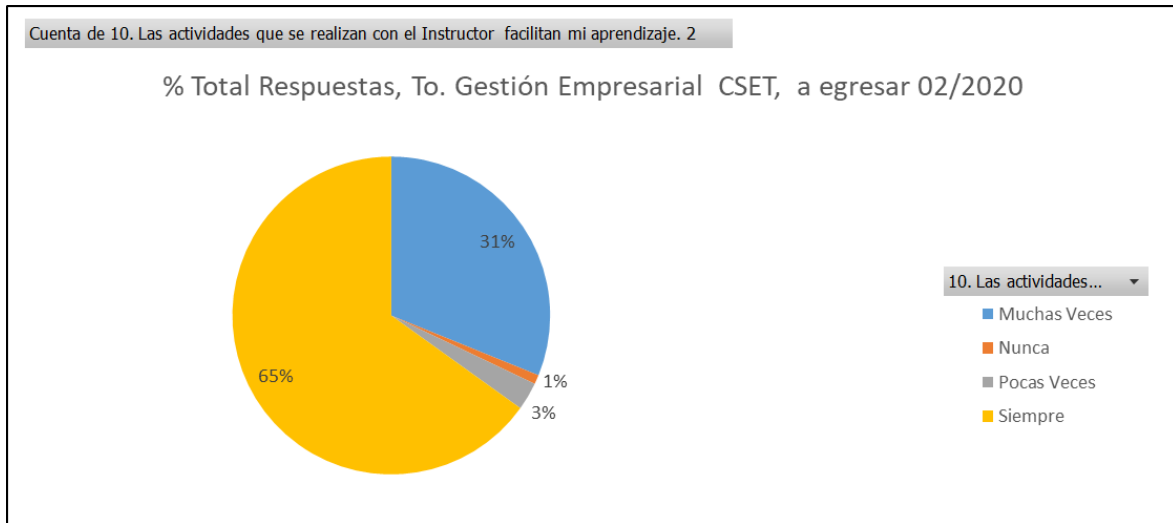
Figura No. 22 ¿Cuándo he tenido dificultades en adquirir las habilidades y conocimientos del oficio he recibido refuerzos por parte del instructor?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 60% de los aprendices encuestados, mencionan recibir siempre refuerzos y explicaciones por parte del instructor, un 32% dice que muchas veces y un 7% dice que son pocas la veces que recibe refuerzos o realimentación por parte del instructor.

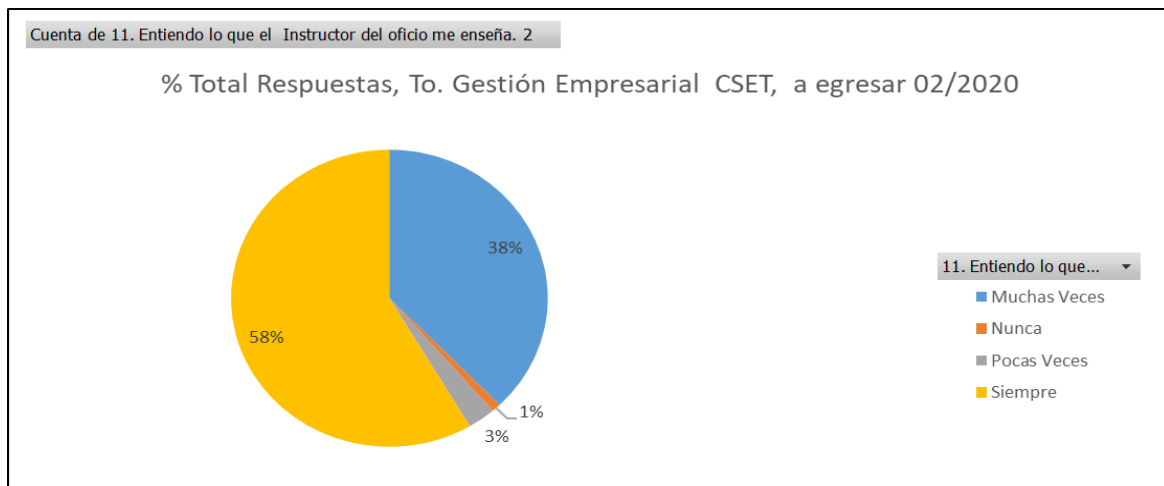
Figura No. 23 ¿Las actividades que se realizan con el instructor facilitan mi aprendizaje?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 65% de los aprendices encuestados mencionan que las actividades que realiza el instructor facilitan el aprendizaje; un 31% menciona que muchas veces las actividades facilitan su aprendizaje. Solo un 3% dice que pocas veces facilita el aprendizaje.

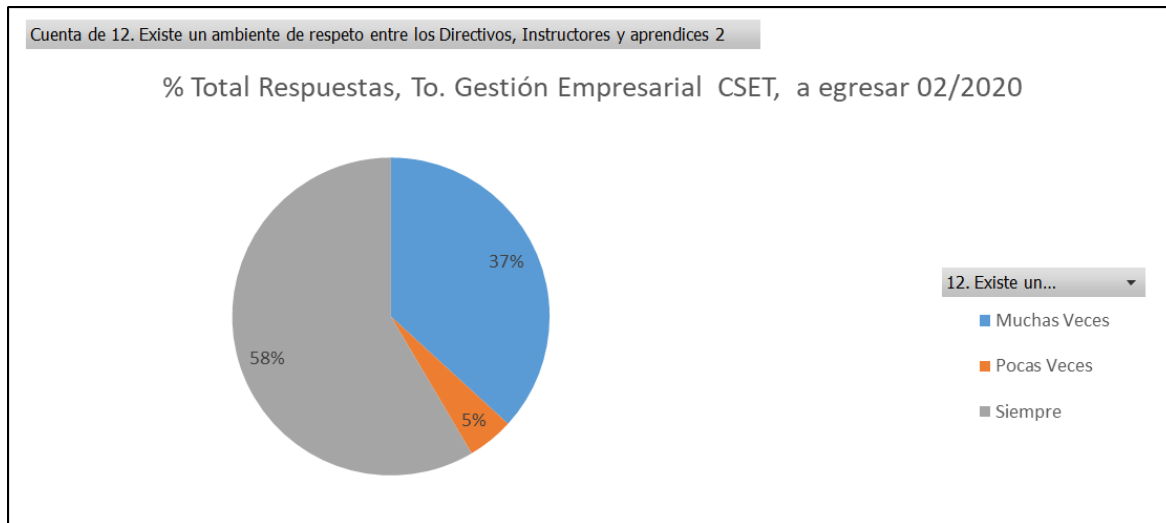
Figura No. 24 ¿Entiendo lo que el instructor del oficio me enseña?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Un 58% de aprendices encuestados dice que entiende lo que el instructor explica para su aprendizaje, el 38% dice que muchas veces lo entiende y un 3% menciona que pocas veces entiende lo que el instructor explica.

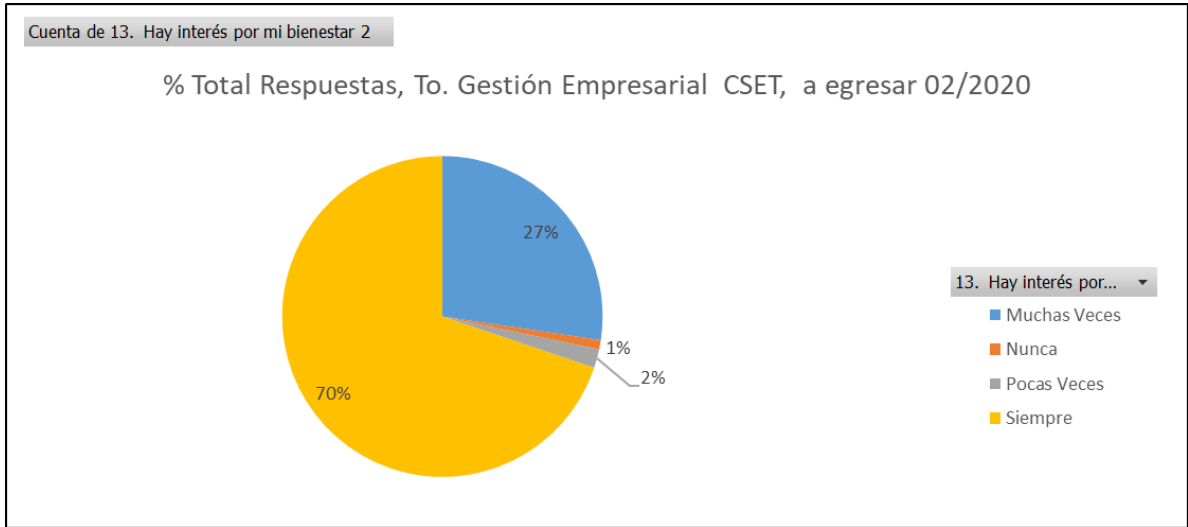
Figura No. 25 ¿Existe un ambiente de respeto entre los directivos, instructores y aprendices?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 58% de los aprendices menciona que siempre existe un respeto entre directivos, aprendices e instructores, un 37% dice que muchas veces y un 5% que pocas veces.

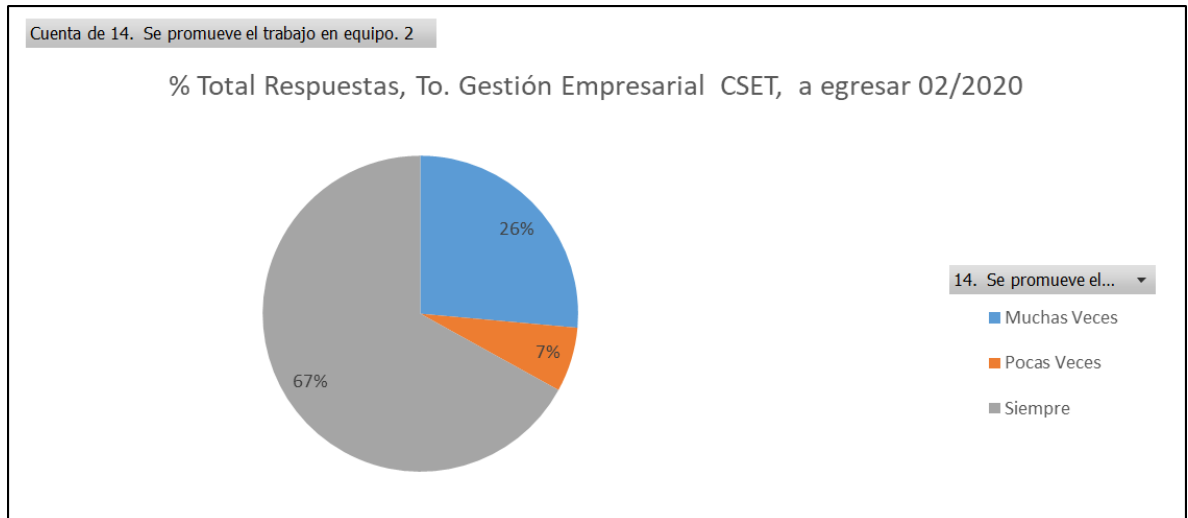
Figura No. 26 ¿Hay interés por mi bienestar?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Los aprendices están satisfechos por el interés que muestra la institución por su bienestar institucional. Un 70% dice que siempre, un 27% que muchas veces y solo un 2% menciona que pocas veces.

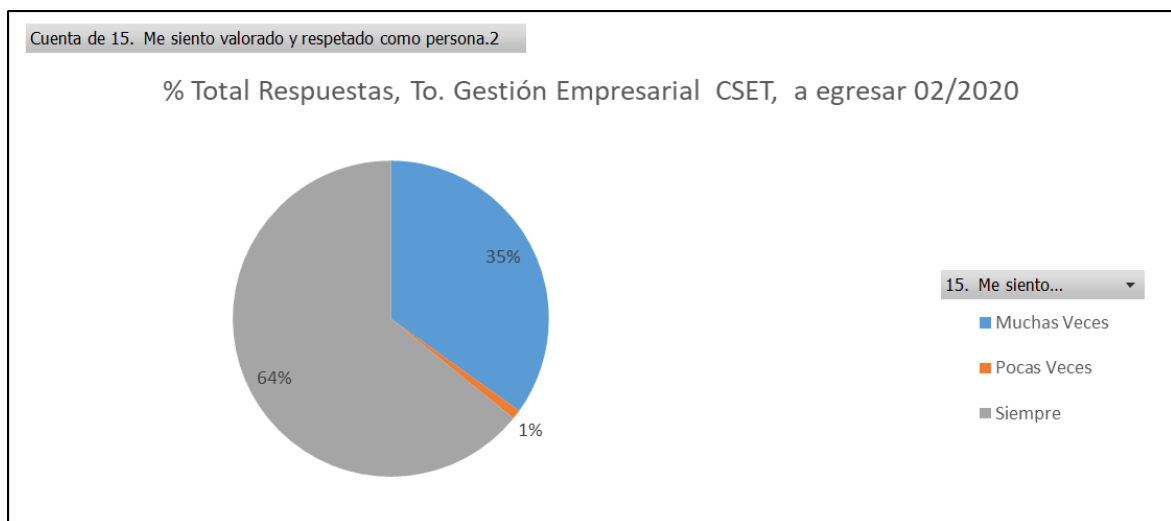
Figura No. 27 ¿Se promueve el trabajo en equipo?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Con base a los resultados que arroja la gráfica, es claro que siempre se promueve el trabajo en equipo el 67% lo dicen. El 26% dice que muchas veces y un 7% dice que pocas veces, lo cual hace necesario evaluar y revisar las diferentes situaciones que se les puedan haber presentado a los aprendices llevándolo a no estar satisfecho con las actividades desarrolladas mediante trabajo en equipo.

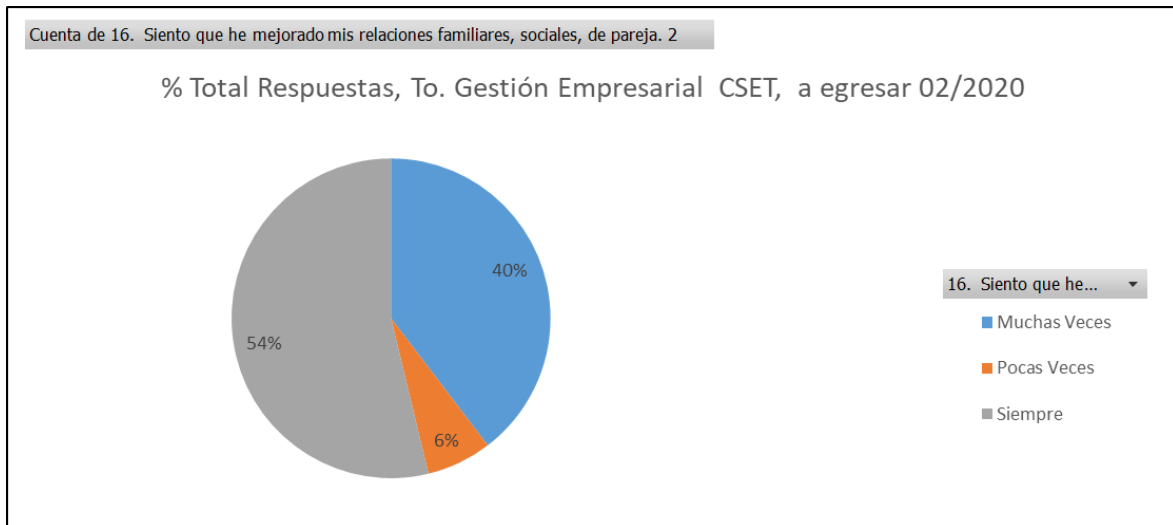
Figura No. 28 ¿Me siento valorado y respetado como persona?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Existe respeto, preocupación y se valora el estudiante, el 64% siente satisfacción, un 35% menciona que muchas veces es valorado y respetado como persona.

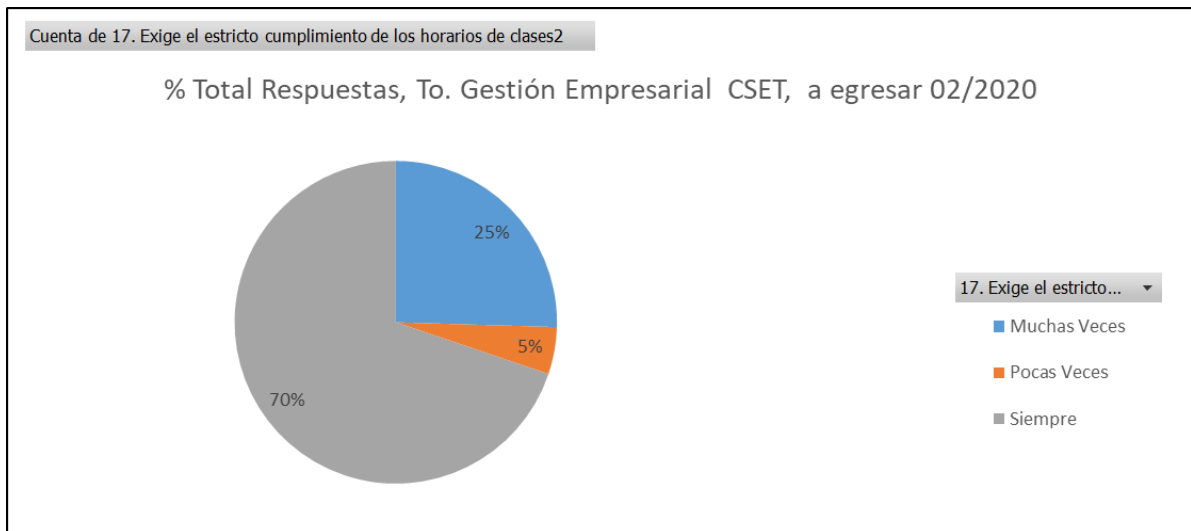
Figura No. 29 ¿Siento que he mejorado mis relaciones familiares sociales, de pareja?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 54% confirma que siempre ha mejorado sus relaciones sociales, familiares y de pareja, el 40% dice que muchas veces. Y un 6% menciona que pocas veces, es decir que este 6% se debe analizar para identificar qué situaciones le afectan.

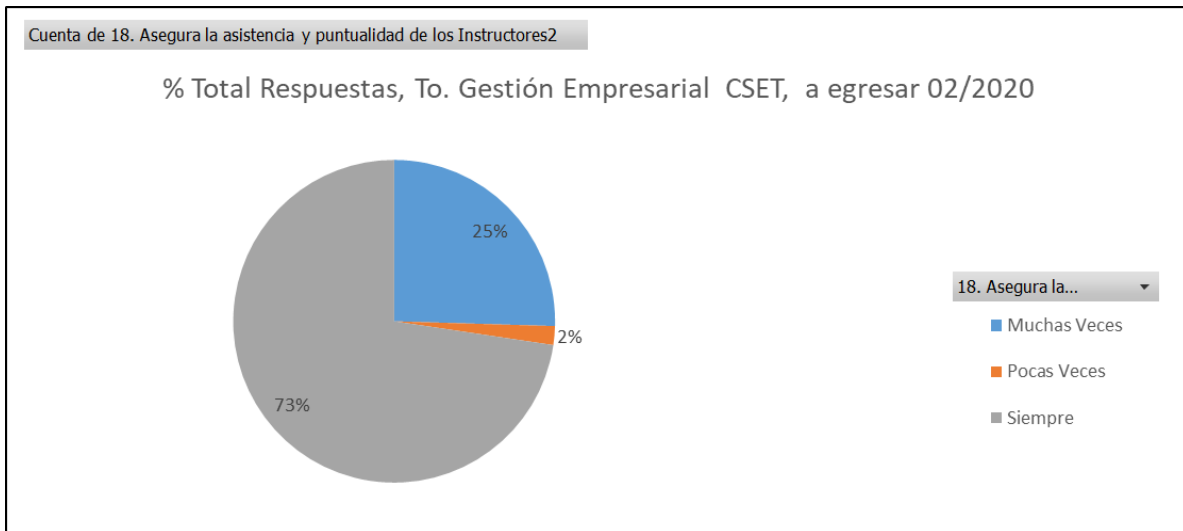
Figura No. 30 ¿Exige el estricto cumplimiento de los horarios de clases?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 70% de los aprendices dice que siempre se exige el cumplimiento en el horario de clases, un 25% muchas veces y un 5% dice que pocas veces existe el estricto cumplimiento en los horarios de clase.

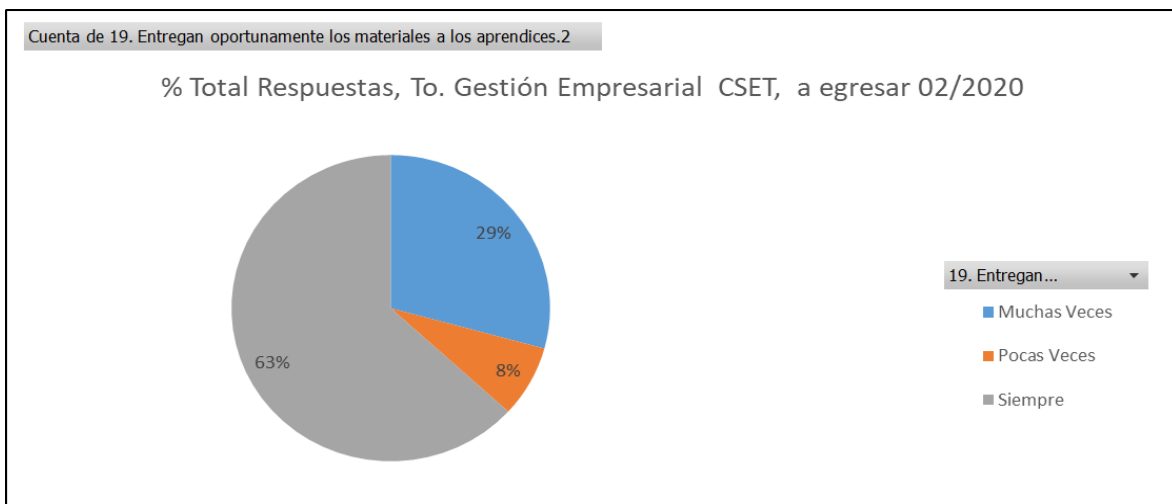
Figura No. 31 ¿Asegura la asistencia y puntualidad de los instructores?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 73% dice que siempre, el 25% dice que muchas veces el instructor asiste y es puntual.

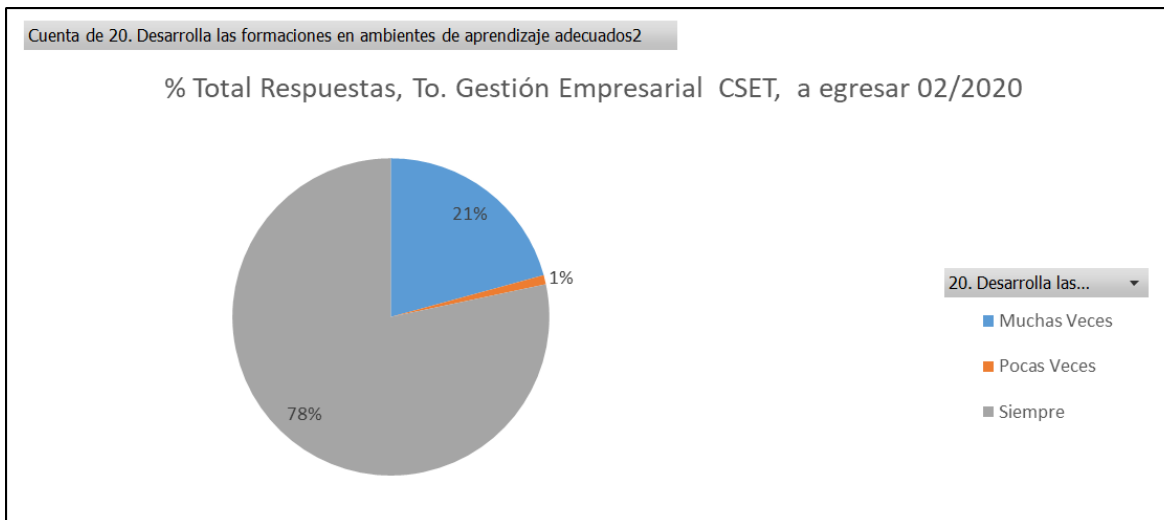
Figura No. 32 ¿Entregan oportunamente los materiales a los aprendices?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Un 63% dice que siempre, seguido de 29% dice muchas y un 8% menciona que pocas veces entregan oportunamente los materiales, esta situación también debe ser objeto de análisis.

Figura No. 33 ¿Desarrolla las formaciones en ambientes de aprendizaje adecuado?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 78% está satisfecho con los ambientes de aprendizaje donde recibe su formación, seguido de un 21% menciona que muchas veces. Es decir que el aprendiz siente agrado por los espacios que son utilizados para su formación, así como el ambiente virtual de aprendizaje

Figura No. 34 ¿Funcionan correctamente los equipos y herramientas utilizados en la formación?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

Un 75% de aprendices dice que siempre, un 22% menciona que muchas veces y solo un 3% no se muestran satisfechos con el funcionamiento de los equipos y herramientas utilizados en la formación.

Figura No. 35 ¿Funcionan correctamente los equipos y herramientas utilizados en la formación?.



Fuente: Convenio Ampliación de Cobertura Centro de Servicios Empresariales y Turísticos

El 61% menciona que siempre están aseados y se encuentran en buen estado los servicios sanitarios, el 31% menciona que muchas veces y un 8% dice que pocas veces se encuentran en buen estado.

Conclusión fase 3

Con respecto a la encuesta aplicada a los 106 aprendices, los resultados están reflejados en que no existen inconformidad total con el papel del instructor, material de estudio y ambiente de aprendizaje; Sin embargo, no existe un 100% de satisfacción, se debe seguir evaluando aquellos aspectos que la institución debe mejorar para tener plenamente satisfecho al aprendiz. Pues el ideal es que todo lo que se evalúe debe tener un cumplimiento cercano al 100%, dado que la entidad desea tener un servicio con la más alta percepción de calidad.

Capítulo III

Definir modelo de gestión para disminuir los niveles de deserción para los aprendices del programa Tecnología en Gestión Empresarial del SENA ciudad de Bucaramanga

Con base en la información recopilada a través del análisis de las encuestas realizadas por el SENA, se aplicó encuesta a los monitores aprendices de 4 fichas o cursos del programa de tecnólogo en Gestión Empresarial, por ser ellos quienes representan y llevan la vocería de la totalidad de compañeros aprendices de cada ficha o curso.

Con sustento en los resultados de todas las fases anteriores y en la construcción de índices de deserción basados en el modelo de Ethington, se aplicaron las entrevistas a los expertos.

Entrevista a Expertos:

Pregunta No 1:

De acuerdo con lo observado en la caracterización de ingreso de los aprendices al programa de Tecnología en Gestión Empresarial se observa que la gran mayoría de ellos pertenecen a estratos socioeconómicos 0, 1, y 2. El Sena a través del Programa de Bienestar del Aprendiz a implementado varias acciones para el fortalecimiento de estos aprendices. No obstante, los niveles de deserción continúan siendo altos. ¿Cómo considera usted que se pudiera generar un estímulo y apoyo apropiado por parte del Sena para lograr un mejor auto concepto académico de parte de los aprendices y de tal forma que la percepción de dificultad de los estudios no sea un limitante para poder culminar con éxito los mismos?

Respuestas:

Expertos No 1. Instructora Líder y Líder de Bienestar FITEC

- La mayor deserción que se genera es por situación económica. Existen casos de aprendices que como instructor visualiza la situación a tal punto de apadrinar, y se destacan por ser aprendices muy buenos. Desde el punto de vista tengo dos opciones: 1. Dentro del Rubro de Bienestar en los Convenios de Ampliación de Cobertura, se exiga que una parte del rubro sea asignado para sostenimiento del aprendiz. 2. Dependiendo del Centro de Formación, el tema relacionado al bienestar del aprendiz lo maneje cada centro de formación. En lo que respecta a los Convenios de Ampliación de Cobertura Versus aprendices que está matriculados directamente en algún centro de Formación, hay una diferencia grande en temas de bienestar y beneficios, que deja marcada la diferencia que no debe existir. Se logre integralidad de esa área. Se pregunta también si existe apoyo psicosocial, manejo de temas de drogadicción, ¿cómo ha afectado estas condiciones en el ámbito familiar? Las instructoras mencionan que el diálogo inicial es con el instructor y después de identificada las situaciones se remite a Psicólogo, se hace acompañamiento para todo el grupo de aprendices, y diálogo con padres de familia, pero además surgen las siguientes situaciones: separación de padres, violencia intrafamiliar, responsabilidad del aprendiz por el hogar, ausencia de padres para conocer realmente la situación de los aprendices, aprendices que viven en la calle, niñas que deciden organizar su vida con su pareja dado a las situaciones en su familia. Y de allí se desprenden varios comportamientos.

Experto No 2: Wilfren Ortega: WorldSkills

- Se puede lograr desde dos enfoques diferentes, de acuerdo a la experiencia que he tenido en varios cargos en el Sena de la Regional Santander. A veces cuando el aprendiz se inscribe a

estudiar una tecnología, muchas veces ellos se limitan solamente a que el título que dice la tecnología es amplio, pero resulta que ellos solamente quieren estudiar algo específico de ese título. Y estando en su proceso de formación se da cuenta que lo que realmente quería estudiar solamente lo ha visto en una sola competencia y que esa competencia la pueden obtener en dos o tres meses y por eso el aprendiz deserta del programa. Esto se ve en varias áreas. Y se ha podido observar en la estrategia Worldskills, los mismos aprendices comentan que solo querían fortalecer sus conocimientos solo en área específica.

- En la inducción se debe dar los lineamientos de los que hace parte un programa de formación, ya sea técnico o tecnólogo, con el fin de que el aprendiz realmente se sienta cómodo lo que realmente quiere estudiar. Se pregunta a Wilfren: el Sena en algún momento ha pensado en la semana de inducción dar una explicación más amplia del contenido del programa que ha seleccionado, ¿qué estrategias han pensado aplicar en la estrategia de WorldSkills, frente a esa necesidad? Dice, Wilfren: los módulos descriptivos técnicos: tienen unos módulos llamados proyectos prueba que tienen el proyecto formativo de cada técnico y tecnología, donde los aprendices de acuerdo a su especialidad pueden revisar y decidir cual realmente se siente preparado para desarrollar. Una de la estrategias para incluir los módulos dentro de los programas de formación, que a nivel nacional, todo instructor que quiera pertenecer a la estrategia WorldSkills tiene que hacer un curso llamada: Estrategias Competitivas para una vez involucrados en el proceso, revisar cómo se traslada todos los módulos al programa de formación, para que exista mayor interés de los aprendices en el aprendizaje basado en sus intereses, además de incrementar todas las habilidades y destrezas en todas las áreas de conocimiento.

Experta No 3: Dra. Ella Mendoza Pedraza Coordinadora de Bienestar al Aprendiz

- En términos de expectativas de éxito a veces lo que hemos encontrado es que el aprendiz es más receptivo cuando escucha los logros significativos dados a través de sus mismos pares. Entonces que hemos empezado a ubicar y que por lo menos en las inducciones cuando los ubicamos los llevamos a que algún aprendiz cuente su historia, de cómo inició, cómo le cambió su vida estando en la institución, testimonios porque algo que hemos entendido el equipo base de bienestar. Es que todos los aprendices tienen la teoría clara, si vamos a valores, a casos de éxito, pero cómo la vivimos es lo que cuesta. La acción es llevar todo a la vivencia, a que el aprendiz se identifique. Se buscan casos que sean inmediatos en el mismo entorno en que el aprendiz se mueve, genera impacto, sensibiliza, los identifica más en el proceso.

Experto No 4: Edgar Carrillo Instructor Formador de Instructor

- Aprovecho la pregunta que me hacen para asociarlo desde el rol de instructor formado de instructores en el 2018, como rol de coordinador académico y lo menciono toda vez que estuve muy cercano a situaciones diversas manifestadas por los aprendices particularmente de la tecnología en gestión empresarial y también en diversas manifestadas por instructores en algunos momentos desde los comités de evaluación que el Sena tiene como referentes o figuras para hacer evaluación del desempeño de los aprendices. Frente a la pregunta puntual. Observaría tal vez tres aspectos. El primer aspecto considero que hay que trabajar al interior institucional para encontrar cada vez mejores estrategias, mejores posibilidades de cómo hacer una orientación vocacional a los aprendices que se inscriben, se matricula en inician formación en esta tecnología, en oportunidades diferentes escuchaba en algunos de ellos que la razón por la que se retiraban es que no era su programa de formación, no era su perfil o lo que esperaban y la

expectativa era diferente, entonces trabajar desde un primer momento en la inscripción antes del ingreso en esa orientar vocacional para ayudarle a los aprendices en que efectivamente que cuando ya inician el proceso de formación están más cercanos, más aproximados y con mayor seguridad de lo que querían estudiar. En segundo aspecto considero que la gran mayoría de aprendices de las tecnologías y especialmente en el programa de gestión empresarial, que son niveles de educación superior, la gran mayoría de los aprendices no llegan solo con la expectativa de estar en el Sena en el papel de estudiar o de estudiante, una gran mayoría llega con la posibilidad de trabajar, y por tanto están pensando que de manera simultánea o paralela con el tiempo y con los horarios de estudios pueden estar recibiendo algún ingreso, vinculándose laboralmente, por patrocinio o ya sea en otro tipo de oportunidades. Cuando ellos encuentran que hay dificultades porque no hay vías que le posibiliten un ingreso empiezan a encontrar situaciones de economía en donde aparece el transporte, la alimentación y otras situaciones diversas que hace que ellos empiecen a perder el atractivo de estudiar. Además he observado que en esta tecnología de Gestión Empresarial, hay una expectativa especial puesto que como se llama Gestión Empresarial va hacer muy bien recibida por parte del sector empresarial, de manera interna a nivel institucional considero que se deben continuar trabajando y buscando cada vez nuevas estrategias para comprometer, para enamorar a nuestros empresarios en que los aprendices especialmente en tecnología de nivel superior y de estas áreas de gestión que pueden abordar y aportar en diferentes áreas del desempeño laboral puedan tener la oportunidad de vinculación laboral en jornadas adicionales a su estudio, o de posibilidades de patrocinio o de posibilidad de patrocinar proyectos productivos que también le pueden generar ingresos y los pueden trabajar a los horarios que puedan ajustar los aprendices sus agendas de estudios de trabajo. El equipo pregunta: ¿ en qué momento el aprendiz pierde esa objetividad o en que

momento los instructores están fallando para que ellos entiendan si realmente lo que está buscando en ese programa es lo que quiere realizar? El instructor contesta: los aprendices son autónomos, ellos deciden que quieren estudiar, el Sena lo que hace o les propicia son charlas informativas y esas charlas son las que le ayudan en esa orientación vocacional, pero esas charlas son voluntarias, de manera que algunos de los aprendices que acceden a estas charlas pueden ayudar enormemente, es una buena herramienta que se puede fortalecer, ojalá se pueda dar un carácter de obligatoriedad para que les ayude a definir su perfil.

Pregunta No 2:

¿Qué estrategias y gestiones se podrían adelantar desde el Sena con la finalidad de lograr un mayor nivel de apropiación social por parte de los aprendices?

Respuestas:

Expertos No 1. : Instructoras FITEC

- a. Mejorar los procesos de selección con el fin arroje resultados que permitan ayudar a medir las diferentes problemáticas que se van presentando
- b. Los instructores tengan la oportunidad de realizar las entrevistas de selección con el fin de que pueda conocer en un primer momento socializar con los interesados en ingresar a estudiar en el Sena
- c. Identificar si el aprendiz quiere salir del lugar donde se encuentra, el nivel de interés que tiene para continuar con su proceso de formación
- d. Importante el acompañamiento a cada aprendiz para sensibilizar de que continúe y termine su formación por parte de todos los actores del proceso. En primer momento de los instructores

- e. Sensibilización a los instructores de la importancia de realizar el seguimiento y acompañamiento a los aprendices para que conozca la situación del aprendiz y se puedan tomar acciones que motiven a finalizar su proceso de formación
- f. Contar con los perfiles de instructores adecuados teniendo en cuenta las competencias de las tecnologías

Experto No 2: Wilfren Ortega: WorldSkills

- Incluir a los aprendices a semilleros de investigación, proyectos que sirvan para su vida y puedan construir su idea de negocio. Pero depende de los instructores que son los que están frente a frente con el aprendiz
- Sensibilizar al instructor para que acompañe al aprendiz en su proceso de aprendizaje
- Inculcar a los aprendices el código de integridad

Experta No 3: Dra. Ella Mendoza Pedraza Coordinadora de Bienestar al Aprendiz

- Un aspecto de este punto La tendencia en el Sena, es la llegada de muchachos en edades entre los 16 a 20 años a iniciar procesos como tecnólogos. Teniendo en cuenta estos rangos de edad, se define que son personas que están en un proceso de maduración mental intentando definir un norte en términos de proyecto de vida laboral, la cual genera inestabilidad frente a la permanencia de los muchachos en la institución. Un estímulo apropiado por parte del Sena para mejorar ese autoconcepto en la parte académico; en primera instancia desde la competencia de Bienestar lo que se está haciendo es identificando las debilidades con las que llega el muchacho a la institución: debilidades en lecto escritura, razonamiento matemático para algunas tecnologías y a partir de ello se fortalece con monitorias, cursos complementarios específicos que ayuden a

fortalecer esas falencias; todo eso se realiza identificando estilos de aprendizaje de los aprendices pero con pruebas que realmente permitan ubicar cual es el verdadero estilo de aprendizaje del aprendiz. Pregunta por parte del equipo: ¿esa identificación en qué momento se realizan? Y la respuesta es: una vez culminada la inducción de aprendices, de tal manera de poder brindar al instructor una herramienta adicional que le permita saber cual es el estilo de aprendizaje que tiene en su ambiente. Esta herramienta, permite invitar al instructor para que las tenga en cuenta en el momento de diseñar sus estrategias didácticas, porque es allí donde se ha identificado la monotonía y el aprendiz no ve su evolución en su proceso de aprendizaje, porque todos no aprenden igual. Es uno de los estímulos que se ha apoyado e incentivado. Desde la misma inducción otro estímulo es ubicar al aprendiz en acompañamiento con el instructor técnico para que tenga la mayor claridad posible en cual es ese rol al cual se va a enfrentar siendo Tecnólogo en Gestión Empresarial y cómo ese rol lo puede articular al proyecto de vida que trae y si no lo tiene, de alguna manera en Bienestar Institucional se le va afianzando en el proceso. Bienestar simplemente hace un acompañamiento en el proceso.

Experto No 4: Edgar Carrillo Instructor Formador de Instructor

- Seguimiento y fortalecimiento de las charlas informativas.

Dentro del ejercicio consideraría es importante que los aprendices presenten unas pruebas para ingresar, esas pruebas se hacen vía internet, ya se está trabajando para que se realicen unas entrevistas, antes de, que forma parte finalmente de quienes van hacer los seleccionados, es decir, que la entrevista forma parte de la pre selección. Esa entrevista debe trabajarse de manera obligatoria en este programa en Gestión Empresarial es una herramienta y en esta entrevista

participan instructores técnicos, instructores administradores de empresas, instructores que tengan el perfil al segmento del programa de formación, no solo participan instructores expertos, también participan y deben participar instructores que están en el área transversal, es decir, psicólogos, sociólogos, abogados, etc. que pueden complementar y pueden en un momento dado direccionar o re direccionar esas aspiraciones de ese aprendiz a una tecnología que es a un nivel superior de la educación.

Pregunta No 3:

Desde su punto de vista de expertos ¿cuáles serían las gestiones que se deberían adelantar por parte del Sena y sus colaboradores para lograr un incremento positivo de la percepción de los valores por parte de los aprendices?

Respuestas:

Expertos No 1: Instructora Líder y Líder de Bienestar FITEC

Creación de espacios de socialización de código de integridad y de los valores

Reforzar los temas de valores con talleres

Desde la transversalidad abrir espacios donde se hable de la importancia de la integridad, los valores y cómo deben actuar en su formación y en su práctica

La interiorización de los valores se logra desde el ejemplo que los actores del proceso de formación dan a los aprendices

Experto No 2: Wilfren Ortega: WorldSkills

Seguir abriendo espacios de atención para realizar el acompañamiento a los aprendices

Desde inicio del proceso de vinculación del aprendiz al Sena, se debe formar en la parte humana y debe ser desarrollado por parte del instructor. Es importante que ese instructor tenga el

perfil de pedagogía, actitud, que le guste su trabajo para que se vean mejores resultados y el aprendiz quiera culminar su formación.

Experta No 3: Dra. Ella Mendoza Pedraza Coordinadora de Bienestar al Aprendiz

Desde Bienestar el acompañamiento que se hace para fortalecer el nivel de aspiración social, lo hacemos a través del fortalecimiento de habilidades blandas, con el equipo de psicólogos, se programan ciclos de talleres, que se van desarrollando mes a mes con los tecnólogos y ese proceso inclusive se hace actualmente, de tal manera que podamos evaluar el avance en la parte actitudinal y en la parte comportamental del aprendiz, pero asociado a su programa de formación. Puede que en el ciclo de talleres se encuentre el de trabajo en equipo, pero ese trabajo en equipo no es igual al Tecnólogo en Gestión Documental que un Tecnólogo en Gestión Empresarial porque su rol en el desempeño laboral es totalmente distinto. Siempre todos los talleres que hace bienestar al aprendiz le damos un énfasis al rol, al desempeño que el va tener dentro de su área. ¿Con qué finalidad lo hacemos? Con él se enamora más de lo que está haciendo, que empiece a identificarse más con su profesión, su tecnología, en su campo laboral. Los talleres se hacen de acuerdo a un diagnóstico previo que se haga con el instructor líder de la ficha de la tecnológica, de acuerdo de la necesidad que el instructor va identificando. Un grupo desubicado, no hay claridad frente al rol que va a asumir en el campo laboral. ¿Qué estrategias también desarrollan que bienestar simplemente la acompaña, pero no de manera directa?, es que el mismo instructor a través de convenios con entidades programa eventos, sobre todo en la parte de Gestión Empresarial, donde le permite al aprendiz en el desempeño darse cuenta realmente que es lo que va hacer cuando termine su formación como tecnólogo en el área, creo que también es un estímulo muy grande en el área que le permite a ellos un mayor nivel de aspiración social.

Experto No 4: Edgar Carrillo Instructor Formador de Instructor

Hoy a nivel institucional se viene haciendo un especial énfasis en fortalecer el trabajo en competencias blandas. En otro contexto, el Sena dentro del enfoque pedagógico nosotros hacemos formación para desarrollar competencias es el enfoque pedagógico, podría pensarse por algunas apreciaciones que a veces se dan que en el Sena se hace formación para el mundo del trabajo, lo que es cierto, pero formar para el mundo del trabajo no es solo dedicarnos a desarrollar habilidades y destrezas, es decir, competencias procedimentales. Es importante hoy es más urgente que ayer considero fundamental que hay que trabajar más que la competencia procedimental, trabajar competencias comportamentales y competencias cognitivas, es decir del saber – saber y del saber - ser para que efectivamente podamos tener entonces aprendices idóneos y la idoneidad es la suma de los saberes: saber – saber, del saber - ser y del saber - hacer. Si a los aprendices les falta lo procedimental, la experticia en el Sena le ayuda, pero especialmente nos interesa personas, gente, quien atienda al público, la amabilidad, el afecto, de manera que, sobre eso el Sena tiene definido trabajo con los instructores, posicionar en ellos las competencias blandas.

Pregunta No 4:

¿Qué gestiones y actividades deberían ser realizadas por parte del Sena y sus colaboradores con la finalidad de lograr unas mayores expectativas de éxito por parte de los aprendices?

Respuestas:

Expertos No 1: Instructora Líder y Líder de Bienestar FITEC

Recopilación de testimonios de vida de los aprendices

Desde inicio de la formación trabajar con los aprendices proyecto de vida inmerso en el proyecto formativo.

Experto No 2: Wilfren Ortega: WorldSkills

Sensibilización a los instructores de la importancia de la pedagogía, la actitud y comunicación con los aprendices formación en valores

Experta No 3: Dra. Ella Mendoza Pedraza Coordinadora de Bienestar al Aprendiz

Nosotros actualmente, con el tema de renovación cultural hemos venido tomando como marco de referencia el mismo código de integridad. ¿Bienestar que ha desarrollado a la fecha? con el ánimo de incentivar ese cambio actitudinal y fortalecer esas habilidades socio emocionales, los valores los incluimos en diversas actividades desde la parte de orientación, salud, deporte. Los inculcamos a través del mismo desempeño de los aprendices en las diferentes actividades, algo muy novedoso que se ha dado a través del deporte. En el deporte más allá de que el muchacho vaya a entrenar, se lleva registro de puntualidad, de trabajo en equipo, si es responsable, la presentación personal. Es algo que se va inculcando en el desempeño. Cuando se hace el ciclo de talleres en los ambientes también, los valores los hacemos vivenciales, no teóricos en cada uno de las acciones que Bienestar desarrolla. Son inherentes a cuál quiera actividades que bienestar ejecuta sea desde el área que sea. En el gimnasio se inculca a través de los valores: la disciplina, el control de sistema de manera digital registrando las inasistencias y por falta de dos días

seguidos se suspende, cuando ellos se ven suspendidos, genera preocupación por parte del aprendiz. Los valores se inculcan articulados en las mismas acciones de manera vivencial.

Experto No 4: Edgar Carrillo Instructor Formador de Instructor

Hoy, se tiene maneras de pensar diferentes. El Sena nace en 1953, allí nace toda la experiencia de formación para el mundo del trabajo. Durante 40 años se ha estado trabajando bajo un enfoque pedagógico, modelo tradicional, fue exitoso de acuerdo a las expectativas empresariales de la década 60, 70, 90. Hoy, hay una realidad y es que se tienen manera de pensar y actuar diferentes, así que la generación nueva tiene unos comportamientos y manera de pensar diferentes por la misma dinámica social, por la llegada de las nuevas tecnologías eso cambia de manera impactante en unos 360 grados esas formas de pensar y actuar. De manera respetuosa creería que se debe hacer un ejercicio aterrizado frente a la generación milenios en donde la institución se gestan estrategias pedagógica y metodológica con herramientas de trabajo como la casa lego donde se hacen temas de investigación, Festo Didáctica y lo que están diciendo estas compañías es que hoy esta generación y las que vienen tiene manera de pensar y se debe es adecuar al Sena de cara al 2020 proyectado al 2030, hay que adecuar planes y programas de formación, la mirada de los instructores, para que estos instructores piensen de acuerdo a las generaciones actuales, incorporación de estrategias Stem que es una acción para aprender pero que debe ser sistematizada con enfoques novedosos para comprometer a los instructores que la acción de aprender debe estar enfocada desde el arte, la ingeniería, la tecnología para innovar, las matemáticas, que las actividades no queden sueltas, sin que exista un compromiso por parte de los instructores y por tanto a los aprendices que el trabajo y la acción hoy es desde el resolver

situaciones, aspectos desde la caracterización que se deben entender para ser atendidos y trabajados con aprendices y empresarios, la incorporación de técnicas de gamificación, apropiar componentes del juego y cómo se incorporan a la actividad de práctica pedagógica.

Pregunta No 5:

Desde la mirada de experto, ¿Cuáles considera que serían o debería ser las gestiones y acciones adelantadas por parte del Sena y sus colaboradores con la finalidad de lograr una mayor persistencia por parte de los aprendices para alcanzar los logros esperados?

Respuestas:

Expertos No 1: Instructora Líder y Líder de Bienestar FITEC

- Dejar claro al instructor que juega un papel importante, debe ser un facilitador, que motive al aprendiz a mejorar su calidad de vida
- Incentivar al Trabajo en equipo del grupo de instructores por ficha.
- Seguimiento a los instructores con el fin de conocer el desempeño frente a los aprendices.

Crear la figura de Instructor Par encargado de vigilar a los instructores donde identifique las fortalezas del instructor, su integridad y apoyo en los momentos que las fichas necesite.

Experto No 2: Wilfren Ortega: WorldSkills

- Aquellos aprendices que estén en semillero de investigación sean válidos como proyecto productivo en su etapa práctica con el fin de que se pueda ir trabajando y llevarlo a un fondo emprender u otras instancias que les facilite recursos para la puesta en marcha

Experta No 3: Dra. Ella Mendoza Pedraza Coordinadora de Bienestar al Aprendiz

- Habilidades socio emocionales a través de la escuela de liderazgo. Entrenar al aprendiz a cómo se deben enfrentar en su vida laboral
- Se ha aportado a los demás con los talleres en habilidades blandas que son vivenciales, con la orientación del profesional a cargo de taller.
- Otra forma es a través de orientación de consejería, a través de procesos de orientación con el apoyo de los psicólogos y es de manera voluntaria.

El equipo concluye: Digamos que todo el conjunto de esas acciones de una y otra área, todas van fortaleciendo el tema de la persistencia, si el muchacho se siente acompañado por el psicólogo, pero además hay una persona en deportes que también está animando y si además de eso tiene la posibilidad de participar en un taller, si además de eso está su compañero líder, ese bombardeo de acciones permanente mantiene al aprendiz en una constante motivación. Así no se haya pretendido tener un programa específico para el tema de manejo de persistencia.

Menciona la coordinadora que la intención es visibilizar más al aprendiz en qué sentido, cómo lo estamos proyectando porque el tema de deserción es preocupante, es claro que las causas más representativas es la parte económica, es una causa externa a la institución y no le podemos suplir las necesidades a todos. Sin embargo, hay otra causa que si es competente del Sena que es la parte de formación pedagógica, donde se deben tomar alternativas. Pero si todas las áreas aportan y si el aprendiz tiene la disposición, esos aportes los va articulando, puede que no todos. De todas maneras, la idea es una articulación de manera intencional; y es claro que Bienestar Institucional es un complemento de la formación profesional y al ser un complemento de la formación profesional las actividades que se desarrollan desde Bienestar de alguna manera hay

que hacerlas articuladas con formaciones que hace el instructor, ¿por qué?, porque, así como nosotros hacemos actividades, otras dependencias hacen actividades no hay articulación. Pero si logramos una articulación con todas las áreas buscando un mejor objetivo y un mejor resultado, el impacto en los aprendices se va a ver de otra manera. O sea que esa persistencia realmente sea más visible para el aprendiz. Si el aprendiz se siente motivado, siente que es el camino a seguir, entonces hay interés en continuar con el proceso de formación. Integralidad en todo Bienestar, que no quede fragmentado cada profesional en su área. Actividades integrales que permiten mejorar el nivel de aspiración, una mejor percepción de valores y una mejor expectativa de éxito.

Experto No 4: Edgar Carrillo Instructor Formador de Instructor

Se logra en las charlas informativas, entrevistas, competencias blandas, también le agrego un trabajo fuerte en comprometer al mundo empresarial diciéndole que el talento humano del Sena es el que necesitan. Hacer un trabajo conjunto del empresario, la empresa y del Sena.

Conclusión entrevista a expertos

Es evidente que, el Sena ha implementado diferentes estrategias que han disminuido la deserción y que le han permitido identificar a través de la encuesta de caracterización socio económica, la encuesta de percepción de causas de deserción, que miden las causas o motivos por los cuales un aprendiz deserta en un determinado tiempo de su formación. Sin embargo, a través de la investigación que se ha realizado, se determina que existen causas diferentes a la situación económica que impiden al aprendiz continuar en su proceso de formación y que se

deben tomar acciones inmediatas. Estas causas se encuentran relacionadas con los problemas asociados al programa tales como: el programa no es comprensible, no hay claridad en el desarrollo del programa, no existe un acompañamiento idóneo por parte del instructor, explicación dilatada de la temática por parte del instructor, despreocupación del proceso de aprendizaje (el instructor solo se interesa por entregar guías y que el aprendiz la desarrolle en grupo).

Es claro, además que pese a los esfuerzos que el Sena ha realizado para generar retención estudiantil, es necesario buscar alternativas de solución que permitan determinar el nivel de retención que debe mantener el programa; es así que, se propone las siguientes estrategias para mitigar el impacto de deserción y aumentar la retención en la Tecnología en Gestión Empresarial del Sena Ciudad de Bucaramanga. Estas acciones van direccionadas en la sensibilización de instructores siendo ellos el contacto permanente con el aprendiz. Que exista una preparación metodológica, pedagógica, de formación en valores. Es importante que el aprendiz vea a su instructor no solo como aquella persona que dicta una clase, sino que además sea generador de espacios integrales fomentando la importancia del ser en la comunidad.

Identificación de Estrategias

Para realizar la identificación de las estrategias a implementar en pro de mejorar la retención estudiantil de los aprendices de la Tecnología en Gestión Empresarial del Sena Bucaramanga, se genera una matriz DOFA a partir de la opinión de los expertos entrevistados que se presenta a continuación:

Tabla No. 5 Matriz Dofa.

	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
	<p>Apoyo económico sujeto a decisiones del estado</p> <p>Protestas estudiantiles</p> <p>Situaciones de orden público</p> <p>Pandemias</p> <p>Situaciones socio económicas</p>	<p>Interés por parte del gremio empresarial por egresados en el área de la gestión administrativa</p> <p>Jóvenes de estratos socio económicos 0, 1 y 2 interesados en estudiar en el Sena</p> <p>Apoyo económico por parte del estado para ejecutar proyectos</p> <p>Convenios de Ampliación de Cobertura</p> <p>Alta demanda de profesionales con destrezas para ser instructores</p>
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<p>Iniciativa de programas como propuesta para reducir el nivel de deserción</p> <p>Apoyo continuo por parte de Bienestar al aprendiz Sena</p> <p>Integración y articulación de todas las áreas involucradas en el proceso de formación de los aprendices para responder a las necesidades de los aprendices</p> <p>Estrategia de competencias internacionales Worldskills</p> <p>Equipo de expertos profesionales en los programas de acompañamiento al aprendiz</p>	<p>Fortalecer el trabajo articulado entre el sector empresarial para identificar las necesidades esenciales requeridas</p> <p>Identificar y moldear perfiles de interés para los Jóvenes interesados en estudiar en el Sena</p> <p>Involucrar a las instituciones educativas bajo el convenio de ampliación de cobertura en las actividades de Bienestar institucional</p> <p>Involucrar a aprendices de convenios de ampliación de cobertura en la estrategia worldskills</p> <p>Realizar charlas formativas por parte del equipo de expertos profesionales del</p>	<p>Establecer decisiones estratégicas de sostenibilidad independiente al apoyo económico por parte del estado para desarrollar programas proyectados sobre nivel de deserción</p> <p>Talleres de sensibilización acerca de la importancia de la formación y el interés por parte del Sena de formar para el Trabajo</p> <p>Determinar recursos destinados a la actualización permanente de herramientas tecnológicas</p>

Equipo de expertos para sensibilizar y capacitar a instructores	Sena a jóvenes interesados en formación profesional	
Recursos tecnológicos avanzados para desarrollar estrategias de retención	Realizar capacitaciones por parte del equipo de formadores de Instructores acerca de la importancia del acompañamiento y el seguimiento al aprendiz	
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
Baja credibilidad por algunos aprendices en el desarrollo de las competencias	Implementación de charlas motivacionales para los jóvenes con intención de ingreso a programas de formación	Sensibilizar a instructores y aprendices sobre los valores
Instructores dedicados solamente a orientar la competencia	Identificar perfiles profesionales con experiencia pedagógica	Sensibilización permanente a instructores sobre la importancia de la comunicación asertiva con los aprendices
Falta de claridad del perfil y campo de acción de la tecnología	Capacitaciones a instituciones educativas bajo convenio de ampliación de cobertura sobre el contenido del programa formativo	Articulación con el sector empresarial para dar claridad a los aprendices sobre el perfil y el campo de acción de la tecnología
Débil orientación vocacional sobre la tecnología		Desarrollar entrevistas a jóvenes inscritos para conocer sus intereses de formación
Baja comunicación entre instructor y aprendiz		Ampliar las inducciones con temas de orientación vocacional y presentación detallada de las competencias del programa formativo
Falta de interiorización de los valores		

Fuente: Autoría propia

Estrategias

Matriz VRIO

Teniendo en cuenta los índices de deserción nacional presentados en la tabla No. 1 y que Según Mineducación (2017). del total de 3'933.630 estudiantes matriculados en educación del nivel

tecnólogo entre 2010 y 2016, 2'565.273 lo hicieron en el Sena, correspondiendo al 65.21% de ellos, siendo el mayor formador de tecnólogos en el país, con lo que cualquier variación en los niveles de deserción en el Sena afectarán enormemente la retención a nivel país, y que además el Sena se caracteriza por dar formación mayormente a población de los estratos socioeconómicos 0,1 y 2, se hace necesario determinar si la entidad con sus condiciones institucionales cuenta con alguna ventaja en relación con las demás entidades de formación de tecnólogos en el país desde el punto de vista de retención, por lo que se utilizó la matriz VRIO para dicha comparación. La Matriz VRIO se fundamenta en cuatro preguntas respecto a un recurso o a una necesidad que sea considerada ventaja competitiva. Jay Barney (1991). Esta matriz nos ayudó a identificar las estrategias que se deben implementar en el modelo de gestión con el fin de minimizar el riesgo de deserción en los aprendices de la Tecnología en Gestión Empresarial. A su vez los recursos físicos, humanos, financieros, tecnológicos que agregan valor como ventaja competitiva del Sena.

Pregunta de Valor: ¿los actores principales del proceso de formación y los recursos disponibles en el Sena permiten la implementación de un modelo de gestión que permita mitigar la deserción?

Pregunta Raro o de acceso reducido: ¿Lo recursos que permitan mitigar la deserción son raros, escasos o de difícil acceso para el Sena?

Pregunta Inimitable o de alto costo de acceso: ¿Los recursos de las demás Instituciones Educación Superior para mitigación de deserción no pueden ser alcanzados por el Sena o resultan Excesivamente costosos?

Pregunta Organización: ¿Se encuentran organizadas y preparadas las áreas involucradas dentro del Sena para llevar a cabo las estrategias?

Tabla No. 6 Matriz VRIO.

	V	R	I	O	Análisis Competitivo
Sostenimiento Económico					
Apoyo financiero por parte del Gobierno	Si	Si	No	No	Igualdad competitiva
Recurso Humano					
Expertos en formación de instructores	Si	No	No	Si	Ventaja competitiva sostenible
Actores principales en el proceso de formación	Si	Si	No	Si	Ventaja competitiva sostenible
Perfiles acordes al programa de formación	Si	Si	Si	Si	Ventaja competitiva sostenible
Personal calificado para orientación a aspirantes	Si	Si	Si	Si	Igualdad competitiva
Recursos Tecnológicos	Si	No	No	Si	Ventaja competitiva sostenible
Disponibilidad de aulas virtuales y recursos TIC	Si	No	No	Si	Ventaja competitiva temporal
Recursos Adicionales					
Infraestructura	Si	No	No	Si	Ventaja competitiva sostenible
Alianzas estratégicas con otras Instituciones de Educación Superior	Si	Si	Si	Si	Igualdad competitiva
Pedagogía y metodología en los procesos de formación	Si	No	No	Si	Ventaja competitiva sostenible
Relación con el gremio empresarial	Si	Si	Si	Si	Igualdad competitiva

Fuente: Autoría propia

Estrategia No 1. Entrevista a aspirantes en los procesos de selección

Actualmente la inducción a aprendices según SENA (2019). Circular Alcance 2019 Inducción aprendices la define como una actividad inicial de la formación titulada, asociada a resultados de aprendizaje de una competencia llamada "Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social", estos resultados son:

- Identificar las oportunidades que el SENA ofrece en el marco de la formación profesional Integral de acuerdo con el contexto nacional e internacional.
- Reconocer el rol de los participantes en el proceso formativo, el papel de los ambientes de aprendizaje y la metodología de formación, de acuerdo con la dinámica organizacional del SENA.
- Concertar alternativas y acciones de formación para el desarrollo de las competencias del programa formación, con base en la política institucional.
- Asumir los deberes y derechos con base en las leyes y la normativa institucional en el marco de su proyecto de vida.
- Gestionar la información de acuerdo con los procedimientos establecidos y con las tecnologías de la información y la comunicación disponibles.

Se relacionan a continuación las orientaciones generales para el desarrollo de las actividades de inducción en los programas de titulada modalidad presencial:

La inducción tiene una duración de 40 horas de actividades formativas, de las cuales 32 son de acompañamiento directo del instructor o equipo ejecutor de la inducción y 8 horas de trabajo independiente de los aprendices y programadas en la jornada en la que se desarrolle la formación, según calendario académico.

Se propone en la primera semana de inducción realizar la entrevista, con la participación de los psicólogos, instructores con perfil profesional de la formación e instructores líderes de ficha con el fin de conocer las ambiciones, los intereses de formación que tiene el aspirante. En esta estrategia, es necesario recopilar información socio económica del aspirante que es

entregada en el momento de realizar la inscripción, el cual ayuda a detectar casos o situaciones que representen riesgo de deserción.

Estrategia No 2. Ofrecer orientación vocacional y profesional

Durante el proceso de inducción a aprendices según SENA (2019). Circular Alcance 2019 Inducción aprendices se ejecuta un evento en el cual el equipo ejecutor de la inducción, acompaña las actividades que se caracterizan porque sus temas, están directamente relacionados con los programas de formación que inician los aprendices, lo cual sugiere que se desarrolle por los Instructores que integran el equipo ejecutor de la formación para cada programa.

En él se realiza un reconocimiento aprendizajes previos: realización de actividades que permitan a los aprendices reconocerse entre ellos, expresando sus conocimientos previos sobre el programa de formación, así como sus motivaciones para formarse en el programa elegido.

Se presenta el programa de formación desde su diseño y desarrollo curricular: Competencias, resultados de aprendizaje, desempeños, el o los proyectos formativos a seguirse en la formación, la planeación pedagógica trazada para el desarrollo del proyecto formativo, cronograma de actividades y recursos educativos-materiales de formación, abordados desde la etapa lectiva, como también abordar los aspectos generales de la etapa productiva y sus alternativas.

Es claro que, en la semana de inducción se hace la presentación del programa de formación, sin embargo, es oportuno dar orientación a través de la implementación de asesorías permanentes vocacional y profesional a jóvenes interesados en iniciar formación profesional, donde se hable además de la importancia del ser como persona y de su actuar en el ámbito

empresarial. Esta estrategia debe ser apoyada por el equipo de Bienestar y la participación de los empresarios. Los empresarios desde la experiencia vivencial son quienes pueden informar las necesidades de perfiles que en la empresa requiere, además de enfatizar en la importancia de la formación integral.

Estrategia No 3. Semana de Inducción enfocada en identificación de riesgo de deserción

Si bien es cierto que se está realizando una semana de inducción de acuerdo con la normatividad, esta busca que el aprendiz conozca la entidad y el programa de formación, así como las diferentes modalidades de etapa productiva y las posibilidades de acceder a otros servicios como emprendimiento, investigación, bibliotecas y demás, se dedica una gran parte del tiempo a unas actividades prácticas de reconocimiento y utilización de la plataforma de soporte a la formación, el aplicativo Sistema optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje Activo SOFIA, el aplicativo para gestión virtual de aprendices para contratos de aprendizaje SGVA y otros, pero infortunadamente no se cuenta con actividades poderosas en cuanto a la identificación de aprendiz con alto riesgo de deserción para su posterior apoyo y seguimiento.

Por tal razón, es indispensable que se fortalezca en los aprendices sobre lo que es la formación profesional integral y que profundice acerca del programa, así permitirá conocer el grado de interés en continuar su formación. Se propone realizar una semana de inducción enfocada en la presentación del proyecto formativo, actividades que permitan identificar aprendices con problemas socio económicos como son: drogadicción, violencia intrafamiliar, situaciones económicas. Esta estrategia debe estar apoyada por bienestar al aprendiz, psicólogos e instructores de las áreas de ética y competencias socioemocionales.

Estrategia No 4. Trabajo articulado entre gremio empresarial y el Sena

El proceso de formación en el Sena se rige entre otros por los lineamientos del Mintrabajo (2003). Decreto reglamentario del contrato de aprendizaje, que define el contrato de aprendizaje como:

“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”

Igualmente existen importantes mecanismos de participación de los empresarios en la identificación de programas mediante su intervención en comités técnicos de los centros de formación y en instancias de concertación, pero la participación del empresario en el proceso de formación del talento humano del país debe ser más relevante, de manera que, no solo brinde la información de cómo responde el aprendiz en su etapa práctica con respecto a los conocimientos adquiridos durante el proceso formación, a su comportamiento ético y moral, sino que además de ello, con base en esa experiencia vivencial y a las necesidades del mercado, aporte en la construcción y actualización de programas formativos.

Estrategias No 5. Fortalecimiento de Pedagogía y Metodología a Instructores

El Sena se interesa porque los instructores que acompañan el proceso de enseñanza – aprendizaje de los aprendices, comprendan y formen de acuerdo con la misión y visión proyectada, y para ello cuenta con el programa formación pedagógica y didáctica la cual es orientada por instructores que tienen la experiencia metodológica, pedagógica y didáctica. Esta formación se realiza de manera presencial en los centros de formación o a través de la plataforma virtual. Sin embargo, se considera necesario que la fundamentación que se le da al instructor debe integrar a su vez, lo siguiente:

- a. Sensibilizar al instructor acerca del rol que desempeña en el ambiente de aprendizaje, no ser solamente un orientador de la competencia, sino que además sea la persona en el cual el aprendiz encuentra que puede mantener una comunicación abierta y que debe brindar formar en valores éticos y morales.
- b. Evaluar el conocimiento pedagógico y metodológico que tiene el instructor en el momento de hacer parte del Sena.
- c. Identificar las necesidades pedagógicas, didácticas y metodológicas que debe fortalecer y proponer capacitaciones específicas.
- d. Realizar charlas orientadas hacia la importancia del acompañamiento y seguimiento del aprendiz
- e. Actualizar permanentemente a todos los instructores sobre recursos tecnológicos y herramientas didácticas para utilizar en la formación.
- f. Una vez finalizada los programas de formación y capacitaciones específicas evaluar lo aprendido tanto práctico como teórico

Estrategia No 6. Articulación de Bienestar Institucional con las Instituciones Educativas con Convenios de Ampliación de Cobertura

Los Convenios de Ampliación de Cobertura es una de las alianzas que actualmente tiene el Sena con las Instituciones de educación superior tanto públicas como privadas, de acuerdo con lo establecido por Mintrabajo (2004). En su decreto de reestructuración Sena y cuyo objeto es impartir educación para el trabajo y el desarrollo humano y/o educación superior, para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con criterios de calidad de la Educación, la utilización de la capacidad instalada con que cuentan dichas instituciones y la cofinanciación de proyectos de formación profesional integral, según la resolución 01094 de Julio de 2013 donde se dan los lineamientos para la ejecución del programa de ampliación de cobertura.

Mencionado lo anterior, el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos de Bucaramanga cuenta con alianzas con diferentes universidades como FITEC y la UDES, esta última fue objeto para esta investigación y que además permitió definir la importancia de esta estrategia. Si bien es cierto, las entidades aliadas para ampliación de cobertura, incluyen en su propuesta económica y su estructura administrativa para el programa, un equipo de Bienestar institucional y el aprendiz puede acceder a estos servicios.

Se propone que Bienestar al aprendiz del Sena trabaje en forma articulada con las oficinas de Bienestar institucional de las entidades de ampliación de cobertura y que además desarrolle

mayor presencia en estas instituciones con el fin de hacer acompañamiento y seguimiento a este grupo de aprendices, de tal forma que , se identifiquen necesidades y situaciones de aprendices que puedan presentar y asociarlos a las que ya tiene establecida y de esta manera, despertar en el aprendiz interés y sentir que el Sena se preocupa por ellos, adicionalmente se deben vincular a esta estrategia a los coordinadores de programa y los instructores líderes de cada fichas.

Estrategia No 7. Asignación de rubros para sostenimiento económico

La ejecución del programa de ampliación de cobertura obedece a lo establecido en la normatividad vigente donde se cubren por parte de la entidad los rubros de pago de instructores o gestión académica, materiales de formación, bienestar al aprendiz y administración, anualmente, El Sena y las entidades convinientes proyectan y aprueban todas las actividades e indicadores a implementar durante todo un año en sus planes operativos y de acuerdo con los rubros económicos establecidos, las actividades de bienestar al aprendiz que se aprueban para ejecución tiene que ver con actividades lúdicas, actividades grupales, actividades de acompañamiento psicológico y demás actividades a desarrollar por parte del equipo de Bienestar institucional de las entidades en convinientes o ejecutoras, pero se excluye a los aprendices de ampliación de cobertura Sena de todos los beneficios económicos con los que sí cuentan los aprendices que realizan su formación en las sedes del Sena tales como apoyos de sostenimiento y de transporte.

Conocedores que la población que ingresa al Sena está constituida principalmente por jóvenes de estrato 0, 1 y 2, siendo una población de escasos recursos, donde a su vez se

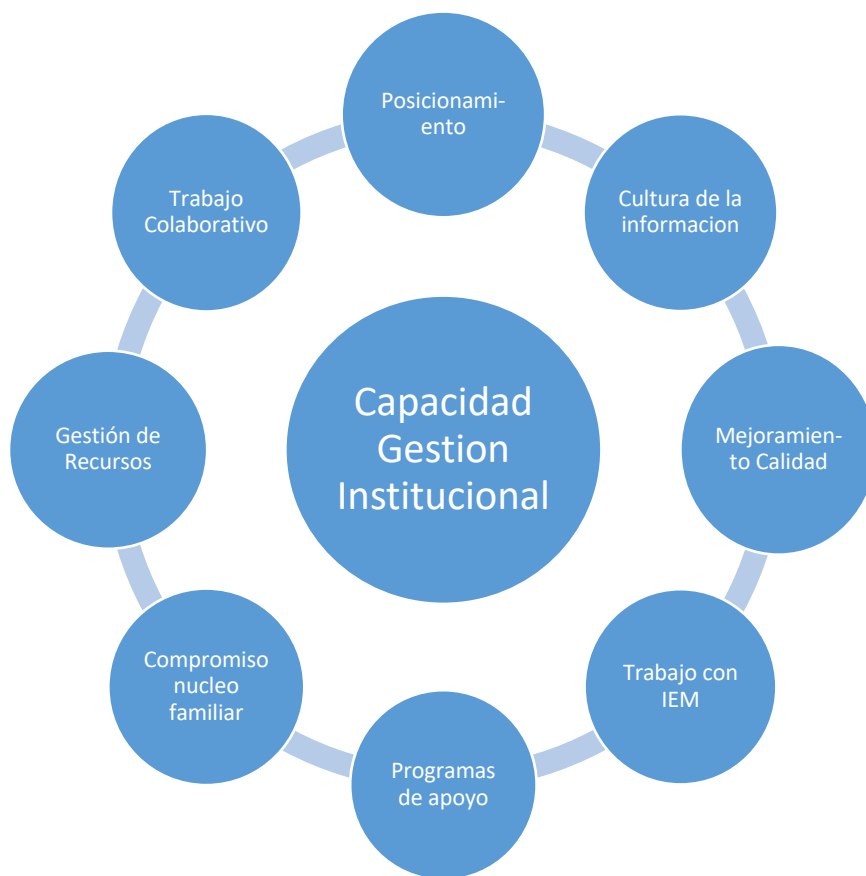
presentan casos de mujeres jóvenes cabeza de familia, embarazos no deseados y bajos ingresos familiares, para quienes el factor transporte se convierte en una barrera que dificulta la asistencia a formación.

Aunque es claro que las situaciones socio económicas del aprendiz deben ser solucionadas por ellos mismos, se propone que el Sena, revise la posibilidad de destinar un porcentaje del rubro entregado a las Instituciones Educativas bajo Marco del Convenio de Ampliación de Cobertura e incluir a estos aprendices dentro de los beneficiarios de apoyos de sostenimiento Sena, para ayudar a solventar el transporte a los aprendices que vivan en áreas rurales o que deban tomar más de una ruta de transporte para llegar a la institución.

Modelo de Gestión Propuesto

Mineducación (2015) presenta una guía de implementación de un modelo de gestión de permanencia en educación superior, para el caso colombiano se propone la implementación de un modelo de gestión centrado en las capacidades institucionales y con ocho componentes el cual busca atacar los factores determinantes de la deserción desde los ámbitos individual, académico, institucional y socioeconómico, dicho modelo se representa en la figura No. 34.

Figura No. 36 Componentes del modelo de gestión.



Fuente: Min educación (2015)

Tomando en cuenta todos los antecedentes del análisis realizado a lo largo de las fases del estudio, las estrategias planteadas por los expertos entrevistados, así como los diferentes factores determinantes de deserción identificados, se propone la adopción de este modelo de gestión para el Sena Bucaramanga con la implementación de las estrategias propuestas

Autoevaluación de componentes del modelo de gestión

De acuerdo con la metodología propuesta por Min educación (2015) se realizó la autoevaluación del estado de cada uno de los componentes del modelo de gestión con la finalidad de determinar su estado actual, el cual se presenta en la tabla No. 7.

Tabla No. 7 Autoevaluación Componentes del modelo de gestión.

COMPONENTE DEL MODELO DE GESTIÓN	NIVEL DE ESTADO ACTUAL	INTERPRETACIÓN
Posicionamiento	1. Existencia	Se identifica un desarrollo parcial, incipiente o desarticulado. No se han establecido metas institucionales.
Cultura de la información	0. Inexistencia	La institución no ha desarrollado acciones relacionadas.
Mejoramiento de la calidad	4. Evaluación	Se evidencian procesos de seguimiento y evaluación que permiten el juste, la mejora y el mantenimiento de los procesos.
Trabajo conjunto con IEM	3. Apropiación	Se evidencia procesos en operación y existe un nivel alto de desarrollo. Este ha sido difundido ampliamente y es reconocido por los miembros de la comunidad académica.
Programas de apoyo	4. Evaluación	Se evidencian procesos de seguimiento y evaluación que permiten el juste, la mejora y el mantenimiento de los procesos.
Compromiso núcleo familiar	2. Formalización	Se observan la incorporación en el PEI, normatividad y procesos, pero las acciones se encuentran en un nivel bajo de articulación y de operación.
Gestión de recursos	4. Evaluación	Se evidencian procesos de seguimiento y evaluación que permiten el juste, la mejora y el mantenimiento de los procesos.
Trabajo colaborativo	2. Formalización	Se observan la incorporación en el PEI, normatividad y procesos, pero las acciones se encuentran en un nivel bajo de articulación y de operación.

Fuente: Autoría propia

Estrategias para implementación del modelo de gestión

Con el nivel del estado actual del componente del modelo de gestión y las estrategias planteadas por los expertos se formula la matriz de implementación de estrategias para implementación del modelo de gestión, según lo presentado en la tabla No. 8

Tabla No. 8 Implementación de estrategias para el modelo de gestión.

COMPONENTE	ESTRATEGIA	OBJETIVO
Posicionamiento	<p>Fortalecimiento de Pedagogía y Metodología a Instructores:</p> <p>Sensibilizar al instructor acerca del rol que desempeña en el ambiente de aprendizaje, no ser solamente un orientador de la competencia, sino que además sea la persona en el cual el aprendiz encuentra que puede mantener una comunicación abierta y que debe brindar formar en valores éticos y morales.</p> <p>Evaluar el conocimiento pedagógico y metodológico que tiene el instructor en el momento de hacer parte del Sena.</p> <p>Identificar las necesidades pedagógicas, didácticas y metodológicas que debe fortalecer y proponer capacitaciones específicas.</p> <p>Realizar charlas orientadas hacia la importancia del acompañamiento y seguimiento del aprendiz</p> <p>Actualizar permanentemente a todos los instructores sobre recursos tecnológicos y herramientas didácticas para utilizar en la formación.</p> <p>Una vez finalizada los programas de formación y capacitaciones específicas evaluar lo aprendido tanto práctico como teórico</p>	<p>Generar, en los diferentes miembros de la comunidad académica, como directivos, docentes, administrativos, estudiantes y familias, la cultura de la promoción en torno a la permanencia y graduación estudiantil, a partir de la definición y aprobación de políticas, estrategias, procesos y procedimientos que involucren, guíen y articulen la actuación de los miembros y soporten las estrategias de apoyo a los estudiantes.</p>
Cultura de la información	<p>Entrevista a aspirantes en los procesos de selección:</p> <p>Se propone en la primera semana de inducción realizar la entrevista, con la participación de</p>	<p>Hacer un seguimiento periódico a la deserción estudiantil, desde la detección de alertas tempranas para identificar</p>

	<p>los psicólogos, instructores con perfil profesional de la formación e instructores líderes de ficha con el fin de conocer las ambiciones, los intereses de formación que tiene el aspirante. En esta estrategia, es necesario recopilar información socio económica del aspirante que es entregada en el momento de realizar la inscripción, el cual ayuda a detectar casos o situaciones que representen riesgo de deserción.</p>	<p>el riesgo de abandono por estudiante, estimar los costos que este genera y evaluar el impacto de las estrategias y programas que desarrollan las instituciones. Se busca que las IES cuenten con información completa, veraz y oportuna, que les permita conocer su situación institucional y diseñar estrategias específicas y pertinentes a su contexto.</p>
<p>Mejoramiento de la calidad</p>	<p>Trabajo articulado entre gremio empresarial y el Sena:</p> <p>La participación del empresario en el proceso de formación del talento humano del país debe ser más relevante, de manera que, no solo brinde la información de cómo responde el aprendiz en su etapa práctica con respecto a los conocimientos adquiridos durante el proceso formación, a su comportamiento ético y moral, sino que además de ello, con base en esa experiencia vivencial y a las necesidades</p>	<p>Integrar procesos de investigación académica y evaluación de docentes para desarrollar competencias pedagógicas y actualizar metodologías, que faciliten el aprendizaje de los estudiantes y optimicen el desempeño y la excelencia académica, con la implementación y uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones.</p> <p>Igualmente, visibilizar la</p>

	<p>del mercado, aporte en la construcción y actualización de programas formativos.</p> <p>Fortalecimiento de Pedagogía y Metodología a Instructores:</p> <p>Sensibilizar al instructor acerca del rol que desempeña en el ambiente de aprendizaje, no ser solamente un orientador de la competencia, sino que además sea la persona en el cual el aprendiz encuentra que puede mantener una comunicación abierta y que debe brindar formar en valores éticos y morales.</p> <p>Evaluar el conocimiento pedagógico y metodológico que tiene el instructor en el momento de hacer parte del Sena. Identificar las necesidades pedagógicas, didácticas y metodológicas que debe fortalecer y proponer capacitaciones específicas.</p> <p>Realizar charlas orientadas hacia la importancia del acompañamiento y seguimiento del aprendiz Actualizar permanentemente a todos los instructores sobre recursos tecnológicos y herramientas didácticas para utilizar en la formación.</p> <p>Una vez finalizada los programas de formación y capacitaciones específicas evaluar lo aprendido tanto práctico como teórico</p>	<p>permanencia y la graduación en los procesos de registro calificado y acreditación de calidad.</p>
<p>Trabajo conjunto con IEM</p>	<p>Ofrecer orientación vocacional y profesional:</p> <p>Dar orientación a través de la implementación de asesorías permanentes vocacional y profesional a jóvenes interesados en iniciar formación profesional, donde se hable además de la importancia del ser como</p>	<p>Crear alianzas que fortalezcan el trabajo conjunto entre las Instituciones de Educación Media, las secretarías de educación y las IES para (i) movilizar</p>

	<p>persona y de su actuar en el ámbito empresarial. Esta estrategia debe ser apoyada por el equipo de Bienestar y la participación de los empresarios. Los empresarios desde la experiencia vivencial son quienes pueden informar las necesidades de perfiles que en la empresa requiere, además de enfatizar en la importancia de la formación integral.</p> <p>Fortalecimiento de Pedagogía y Metodología a Instructores:</p> <p>Sensibilizar al instructor acerca del rol que desempeña en el ambiente de aprendizaje, no ser solamente un orientador de la competencia, sino que además sea la persona en el cual el aprendiz encuentra que puede mantener una comunicación abierta y que debe brindar formar en valores éticos y morales.</p> <p>Evaluar el conocimiento pedagógico y metodológico que tiene el instructor en el momento de hacer parte del Sena.</p> <p>Identificar las necesidades pedagógicas, didácticas y metodológicas que debe fortalecer y proponer capacitaciones específicas.</p> <p>Realizar charlas orientadas hacia la importancia del acompañamiento y seguimiento del aprendiz</p> <p>Actualizar permanentemente a todos los instructores sobre recursos tecnológicos y herramientas didácticas para utilizar en la formación.</p> <p>Una vez finalizada los programas de formación y capacitaciones específicas evaluar lo aprendido tanto práctico como teórico</p>	<p>la demanda a la educación superior de los estudiantes de media con estrategias de nivelación académica para el mejoramiento de las competencias, (ii) fomentar ejercicios de reflexión como estrategias de orientación socio ocupacional en los componentes del autoconocimiento, oferta de la educación superior y el conocimiento del mundo del trabajo, en los estudiantes que se encuentran en la educación media y (iii) trabajo articulado para la cualificación de los docentes de la Educación Media.</p>
Programas de apoyo	Semana de Inducción:	Definir y articular programas de acompañamiento integral

	<p>Realizar una semana de inducción enfocada en la presentación del proyecto formativo, actividades que permitan identificar aprendices con problemas socio económicos como son: drogadicción, violencia intrafamiliar, situaciones económicas</p>	<p>a estudiantes, con el fin de aumentar su cobertura e impacto. Se busca generar estrategias que le permitan a la institución orientar al estudiante, desde el inicio de su programa académico hasta la culminación exitosa del mismo. En ella se incluye la evaluación permanente de los programas en marcha, así como una revisión sobre su adaptación permanente a las cambiantes condiciones estudiantiles.</p>
<p>Compromiso núcleo familiar</p>	<p>Entrevista a aspirantes en los procesos de selección: Se propone en la primera semana de inducción realizar la entrevista, con la participación de los psicólogos, instructores con perfil profesional de la formación e instructores líderes de ficha con el fin de conocer las ambiciones, los intereses de formación que tiene el aspirante. En esta estrategia, es necesario recopilar información socio</p>	<p>Promover la participación y el aporte del núcleo familiar en el acompañamiento, la motivación y la construcción de proyecto académico del estudiante, para la culminación efectiva de su plan de estudios, a partir de la sensibilización a la familia frente a la función que ejerce como parte</p>

	<p>económica del aspirante que es entregada en el momento de realizar la inscripción, el cual ayuda a detectar casos o situaciones que representen riesgo de deserción.</p>	<p>fundamental de la red de apoyo psicosocial del estudiante.</p>
<p>Gestión de recursos</p>	<p>Articulación de Bienestar Institucional con las Instituciones Educativas con Convenios de Ampliación de Cobertura:</p> <p>Bienestar Institucional del aprendiz desarrolle mayor presencia en las instituciones de educación superior con el fin de hacer acompañamiento y seguimiento a este grupo de aprendices, de tal forma que, se identifiquen necesidades y situaciones de aprendices que puedan presentar y asociarlos a las que ya tiene establecida y de esta manera, despertar en el aprendiz interés y sentir que el Sena se preocupa por ellos. Esta estrategia debe ser desarrollada por el equipo de Bienestar institucional, coordinador del convenio de la institución e instructores líderes de fichas.</p> <p>Asignación de rubros para sostenimiento económico:</p>	<p>Fomentar la participación y el aporte de diversos agentes, para el apoyo a estudiantes identificados en riesgo por factor financiero. Se orienta a la generación de acciones desde dos ejes de trabajo: (i) asignación de recursos propios de la institución hacia los programas de apoyo a la permanencia para su continuidad y sostenibilidad y (ii) la consecución de recursos mediante la vinculación del sector público o privado, para el patrocinio a estudiantes en condiciones de vulnerabilidad.</p>

	<p>Destinar un porcentaje del rubro entregado a las Instituciones Educativas bajo Marco del Convenio de Ampliación de Cobertura, e incluir a estos aprendices dentro de los beneficiarios de apoyos de sostenimiento Sena, para ayudar a solventar el transporte a los aprendices que vivan en áreas rurales o que deban tomar más de una ruta de transporte para llegar a la institución.</p>	
<p>Trabajo colaborativo</p>	<p>Semana de Inducción: Realizar una semana de inducción enfocada en la presentación del proyecto formativo, actividades que permitan identificar aprendices con problemas socio económicos como son: drogadicción, violencia intrafamiliar, situaciones económicas</p> <p>Trabajo articulado entre gremio empresarial y el Sena: La participación del empresario en el proceso de formación del talento humano del país debe ser más relevante, de manera que, no solo brinde la información de cómo responde el aprendiz en su etapa práctica con respecto a los conocimientos adquiridos durante el proceso</p>	<p>Aunar esfuerzos entre las IES, para definir, ejecutar y evaluar estrategias que permitan disminuir la tasa de deserción estudiantil y fortalecer la capacidad institucional para el fomento de la permanencia y graduación estudiantil, mediante la transferencia de conocimiento, experiencias exitosas, metodologías y recursos.</p>

formación, a su comportamiento ético y moral, sino que además de ello, con base en esa experiencia vivencial y a las necesidades del mercado, aporte en la construcción y actualización de programas formativos.

Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología de la implementación

Propuesta de Metodología Estrategia No 1:

Figura No. 37 Metodología Estrategia No 1.

1

Sensibilizar a los instructores con perfil profesional del programa e integrantes del equipo de Bienestar al aprendiz acerca de la importancia de ser partícipes en el proceso de selección

2

Recopilar información socio económica del aspirante con el fin de identificar las necesidades y poder generar acciones para impactar esas necesidades.

3

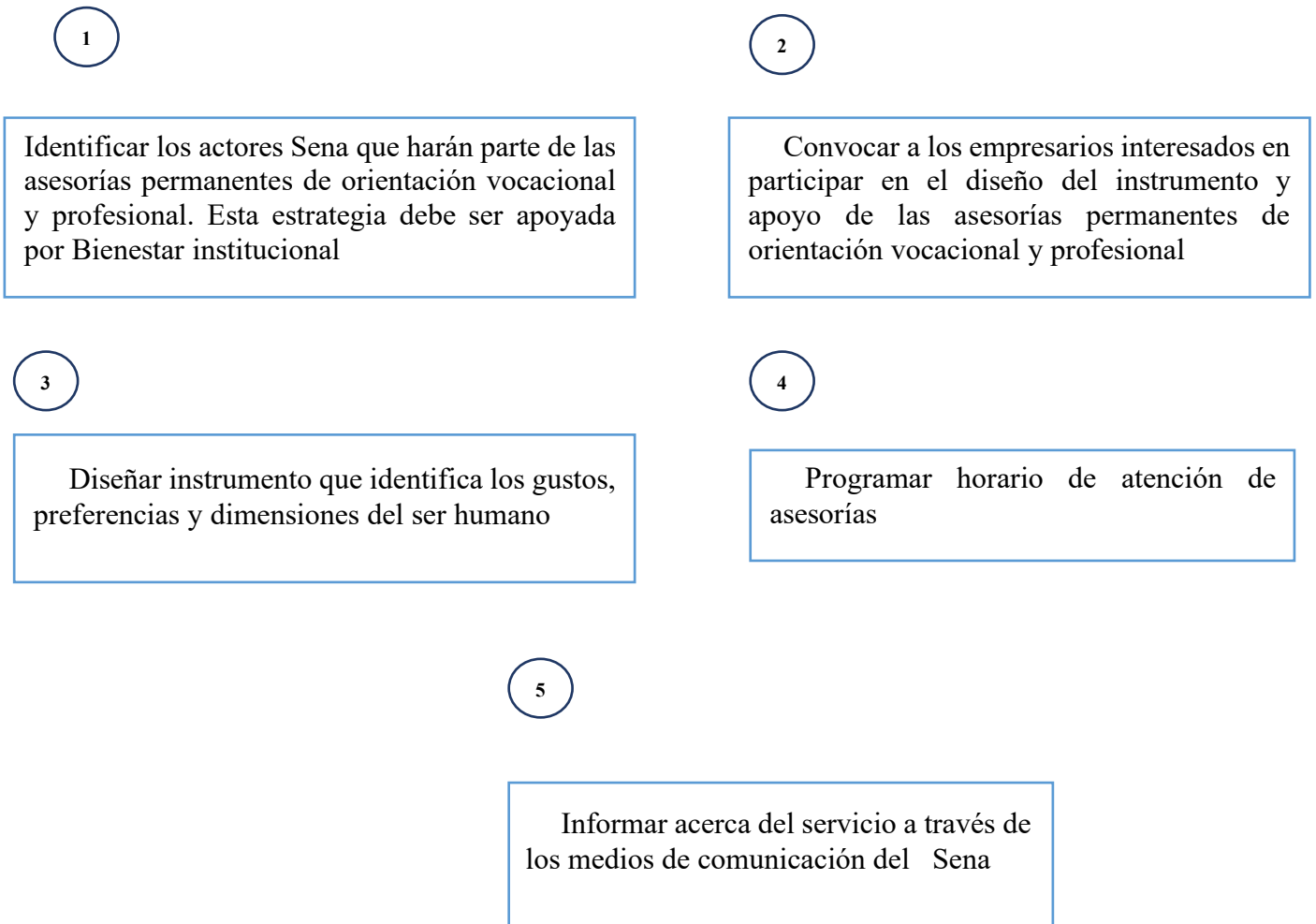
Realizar entrevista a los aprendices matriculados para identificar los casos teniendo en cuenta el contexto socio – económico puedan presentar deserción

Detectar los aprendices con vulnerabilidad con el fin de realizar el seguimiento.

Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 2

Figura No. 38 Metodología Estrategia No 2.



Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 3

Figura No. 39 Metodología Estrategia No 3.

1

Convocar a Instructores líderes de ficha y equipo de Bienestar Institucional

2

Identificar temas, actividades y recursos necesarios para abordar

3

Elaborar los contenidos teniendo en cuenta los perfiles identificados bajo la detección de aprendices con vulnerabilidad

4

Programar la semana de inducción dentro del plan operativo institucional

Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 4

Figura No. 40 Metodología Estrategia No 4.

1

Convocar a empresarios para socializar la estrategia que ayuda a mitigar la deserción.

2

Inscripción de empresarios interesados en participar en la estrategia

3

Crear comité integrador empresarios e institución para la construcción de necesidades requeridas y actualización en los programas formativos

4

Programar y agendar encuentros por lo menos 2 por semestre.

Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 5

Figura No. 41 Metodología Estrategia No 5.

1

Programar las capacitaciones, charlas de interiorización, pruebas diagnósticas, dirigidas a instructores durante el año. La estrategia debe ser realizada por el equipo de formadores de instructores y Bienestar al aprendiz

2

Diseñar prueba diagnóstica para indagar el nivel de conocimiento del instructor en cuanto a pedagogía, metodología y didáctica

3

Analizar los resultados de las pruebas, detectar y seleccionar los instructores con mayor necesidad en el fortalecimiento pedagógico, metodológico y didáctico

4

Identificar las necesidades pedagógicas, didácticas y metodológicas con base en los resultados generados por la prueba

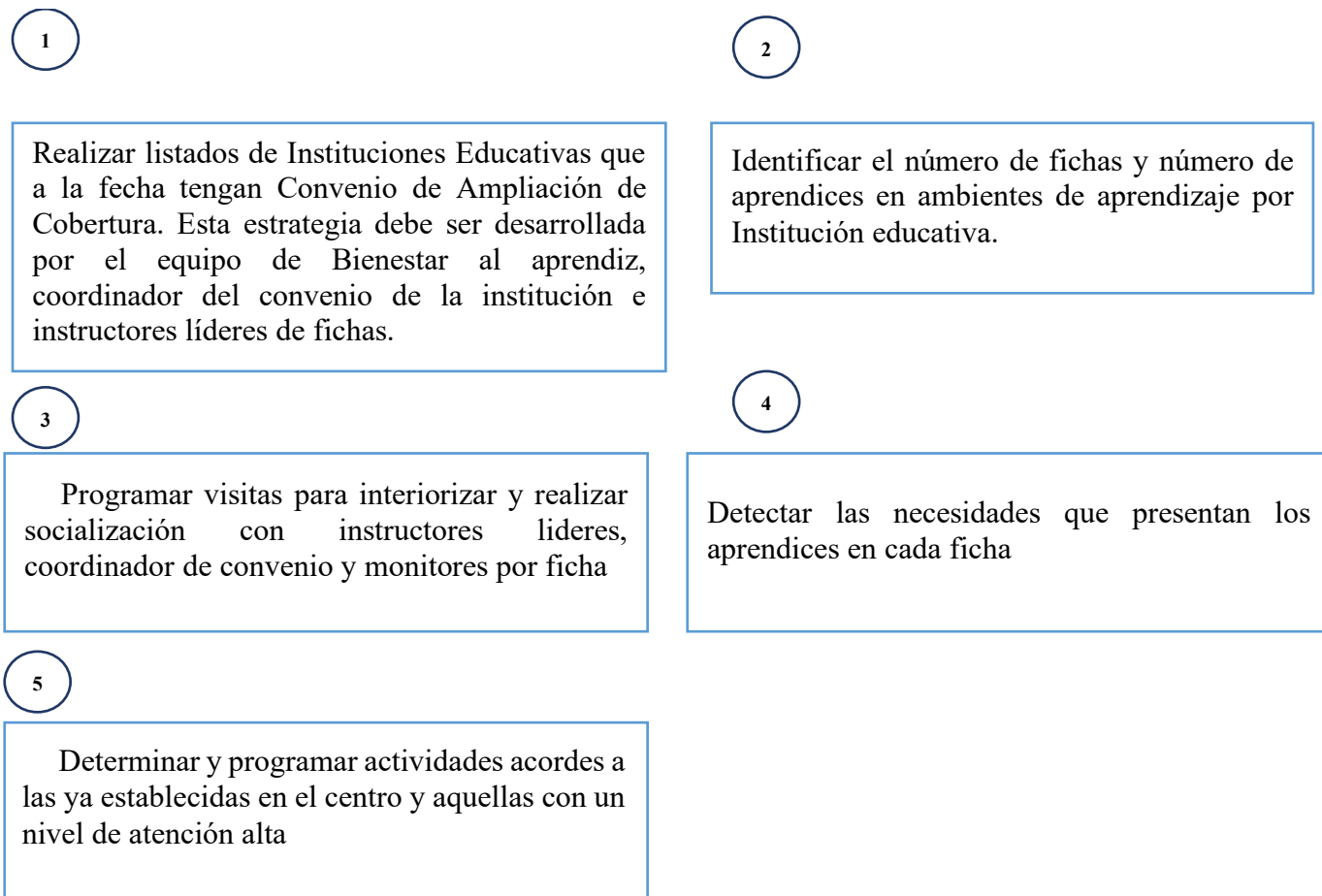
5

Evaluar teórico y práctico después de finalizada cada capacitación

Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 6

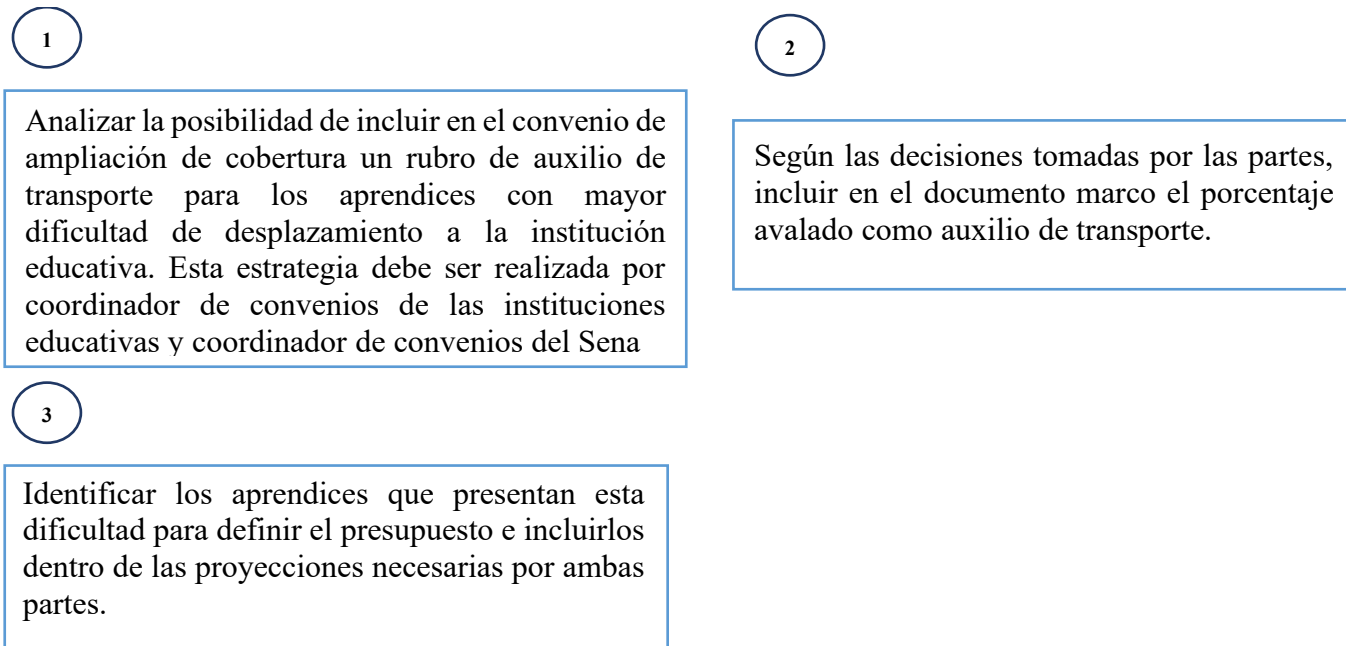
Figura No. 42 Metodología Estrategia No 6.



Fuente: Autoría propia

Propuesta de Metodología Estrategia No 7

Figura No. 43 Metodología Estrategia No 7.



Fuente: Autoría propia

Conclusiones

La deserción académica no debe ser vista solo como un problema del aprendiz quien es el que tradicionalmente en forma unilateral asume la responsabilidad, sino que desde una mirada más amplia corresponde al Sena, el brindar las condiciones apropiadas y brindar el apoyo requerido por los aprendices en pro de lograr el cumplimiento de su misión social.

El conocimiento profundo y claro de las causas y percepciones del problema permitirán a la entidad implementar estrategias y acciones que logren disminuir la deserción y mantener la tendencia de retención de aprendices en forma creciente.

El modelo de gestión planteado se sustentó en antecedentes teóricos y análisis cualitativo a partir de encuestas socio económicas, encuestas de percepción, entrevistas a expertos y conversación con los actores.

Cabe resaltar que, la investigación realizada a partir del modelo, el análisis cualitativo permitió identificar estrategias puntuales que en su momento se deben llevar a cabo, dado que por la situación mundial por la que actualmente se vive a raíz de la pandemia del COVID -19, se presentan otras situaciones que puedan generar deserción, pero que por ahora no son posibles de identificar ni medir.

A partir de la investigación realizada en las entrevistas a monitores y expertos, se pudo concluir que:

- Muchos de los aprendices desean continuar con su formación, sin embargo, el impedimento económico es una limitante que afecta porque son aprendices que deben trabajar para aportar en sus hogares, por transporte o en su defecto son cabezas de familia.
- Existe desmotivación también en los aprendices, cuando el instructor se restringe solamente en dar una clase.
- La falta de comunicación entre aprendiz - instructor, limita a conocer el interés por el aprendizaje, además de saber las condiciones y situaciones que presenta el aprendiz.
- Existe preocupación por parte del Sena, en generar estrategias para contrarrestar la deserción estudiantil, articulando las áreas involucradas directamente en el proceso de formación.
- El Sena cuenta con profesionales que pueden apoyar significativamente en cada una de las estrategias planteadas y que son necesarias con el fin de que se puedan observar resultados en un mediano plazo.
- Es necesario que se realice evaluación de conocimientos previos referentes a pedagogía, implementación de metodología y recursos tecnológicos a los instructores para detectar las necesidades específicas de formación y actualización en materia de implementación de estrategias didácticas en el proceso de enseñanza.
- Se requiere reforzar la sensibilización a los instructores acerca de la importancia del rol que deben asumir en el ambiente de aprendizaje, no solo ser un formador, además deben ser orientadores y tener una comunicación abierta, que el aprendiz sienta seguridad, confianza y el acompañamiento por parte del mismo.

Bibliografía

Araújo, C. F.; Santos, R. A. A (2012). Educação Profissional De Nível Médio e Os Fatores Internos/Externos Às Instituições Que Causam A Evasão Escolar. En: International Congress On University - Industry Cooperation, 4., Taubaté, 2012. Taubaté: Universidade de Taubaté, 2012. Recuperado de <http://www.unitau.br/app/webroot/unindu/artigos/pdf525.pdf>

Baggi, C. A. S.; Lopes, D. A. (2011). Evasão E Avaliação Institucional No Ensino Superior: Uma Discussão Bibliográfica. Avaliação (Campinas), v. 16, n. 2, p. 355-74, jul. 2011. Recuperado de <http://doi.org/10.1590/S1414-40772011000200007>

Bean y Metzner (1985). A Conceptual Model of Nontraditional Undergraduate Student Attrition. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/00346543055004485>

Bethencourt, J., Cabrera, L., Hernández, J., Álvarez, P. & González, M. (2008). Variables psicológicas y educativas en el abandono universitario. Revista electrónica de investigación psicoeducativa, 6 (3), pp. 603-622. Recuperado de <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?223>

Castaño Gallón (2004). Análisis de los factores asociados a la deserción estudiantil en la Educación Superior: un estudio de caso. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_11.pdf

Candamil, Parra, Sánchez. (2009), Pp. 42. Análisis de la deserción estudiantil en la Universidad de Caldas. Recuperado de <https://docplayer.es/44447322-Analisis-de-la-desercion-estudiantil-en-la-universidad-de-caldas.html>

Contreras (1990:23), citado en Meneses Benitez, Gerardo (2007). NTIC: Interacción y Aprendizaje en la Universidad. Recuperado de

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>

Donoso y Schierfelbein, (2007). Análisis de los modelos explicativos de retención de estudiantes en la universidad, recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173514133001.pdf>

Eccles y Wigfield (2002). Motivational Beliefs, Values and Goals. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/281345525_Motivational_Beliefs_Values_and_Goals

Ethington, C. (1990). A psychological model of student persistence, *Research in Higher Education*, 3 (31), 279-293. recuperado de <http://www.rhartshorne.com/fall-2012/eme6507-rh/cdisturco/eme6507-eportfolio/documents/ethington.pdf>

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. California.: Addison Wesley Pub, Recuperado de <http://people.umass.edu/aizen/f&a1975.html>

Montes G, Isabel (2010). Análisis de la deserción estudiantil en los programas de Pregrado de la universidad EAFIT. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/download/1266/1145/>

Goldfinch & Hughes (2007). Skills, learning styles and success of first-year undergraduates. *Active Learning in Higher Education*, 8, pp. 259-273. recuperado de https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23137/ssoar-alhe-2007-3-goldfinch_et_al-skills.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-alhe-2007-3-goldfinch_et_al-skills.pdf

Jay Barney (1991), *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. recuperado de

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639101700108>

Mineducación (2014). Determinantes de la deserción. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_Informe_determinantes_desercion.pdf

Mineducación (2015). Estrategias para la permanencia en educación superior. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356276_recurso.pdf

Mineducación (2015). Guía para la implementación del modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil en instituciones de educación superior. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356272_recurso.pdf

Mineducación (2016). Reporte sobre deserción y graduación en educación superior. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-357549_recurso_5.pdf

Mineducación (2017). Anuario estadístico de la educación superior en Colombia. Recuperado de https://snies.mineducacion.gov.co/1778/articles-391288_recurso_1.pdf

Mineducación (2018). 72 de cada 100 estudiantes del Sena son estrato uno y dos. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/printer-102530.html>

Mintrabajo (2003). Decreto reglamentario del contrato de aprendizaje. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/decreto_0933_2003.htm

Mintrabajo (2004). Decreto modifica estructura del Sena. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103110_archivo_pdf.pdf

Pizarro M. Isabel (2011). La incidencia del capital humano y la cultura emprendedora en la innovación. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575811000326?via%3Dihub>

SENA (2012). Acuerdo 007 de 2012, Reglamento del aprendiz Sena. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0007_2012.htm

SENA (2014). Acuerdo 006 de 2012, Creación Escuela nacional de instructores. Recuperado de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_f9de54c318ee0320e0430a0101510320

SENA (2016). Instructivo preguntas y respuestas más frecuentes del contrato de aprendizaje. Recuperado de http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo_2016.pdf

SENA (2017). Informe de Gestión audiencia pública de rendición de cuentas 2016-2017. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Documents/Informe-de-Gestion-Audiencia-Publica-de-Rendicion-de-Cuentas-2017.pdf>

SENA (2018). Resolución niveles de formación. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1444_2018.htm#INICIO

SENA (2018). Quienes Somos. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

SENA (2019). Alcance 2019 Inducción aprendices. Circular 3-2019-00011 Sena.

SENA (2019). Misión. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/misionVision.aspx>

Senasofiaplus (2019). Reporte PE-04. Recuperado de http://authpre.senasofiaplus.edu.co/josso/signon/login.do?josso_back_to=http://www.senasofiaplus.edu.co/sofia/josso_security_check

Spady, W.G.(1971). Dropouts from higher education: Toward an empirical model, Recuperado de <https://doi.org/10.1007/BF02282469>

Tinto V. (1989). Definir La Deserción: Una Cuestión De Perspectiva, Recuperado de http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1342823160_52.pdf

Torres Guevara, Luz (2012). Retención estudiantil en la educación superior, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/Retenci%25C3%25B3nEstudiantil2012.pdf/124fdb5-2318-432a-8e9f-126a2501c229>

Viale Tudela, Hector (2014). Una Aproximación Teórica A La Deserción Estudiantil Universitaria, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4898826.pdf>

Web grafía

López, L., Repizo, Y. & Reyes, Y. (19 /julio/2009) Semana de inducción conociendo al Sena. Recuperado de <http://semanainduccionconociendoalsena.blogspot.com/2009/07/32-glosario.html>

Benítez, G. (2007) El proceso de enseñanza – aprendizaje: el acto didáctico. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2019) Vicerrectoría de Inclusión Social para el Desarrollo Regional y la Proyección Comunitaria. Recuperado de: <https://vider.unad.edu.co/index.php/vider-lineas-de-accion>

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/10551/Capitulo1.pdf>

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/6253/1/23783211.pdf>

Vergara., J. R. (2017/02/28) Factores explicativos la deserción de estudiantes de pedagogía. Revista Complutense de Educación. Recuperado de:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/120597/1/670697.pdf>

Viale., H. (2014/11/05). Una aproximación teórica a la deserción estudiantil universitaria. Revista digital de investigación en docencia universitaria. Recuperado de:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/344275/366-1546-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=yç>

Anexos

Anexo No 1

Entrevista a Monitores del Programa en Gestión Empresarial

PREGUNTAS DE ENTREVISTA PARA MONITORES DEL PROGRAMA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

1. ¿Qué es lo que más le ha gustado del proceso de formación?
2. ¿Cómo ha sido la comunicación con los instructores?
3. ¿Cómo ha sido la relación entre el grupo y los compañeros? Y ¿cómo ha sido la relación del grupo con el instructor?
4. ¿Cuántos compañeros iniciaron la formación? ¿Cuántos quedan a la fecha?
5. ¿Conoce las causas por las cuales se retiraron sus compañeros?
6. ¿Considera que los retiros o abandono de la formación están relacionados con: el contenido del programa, los instructores, ¿el ambiente de formación?

Respuesta:

1. Lo que más me ha gustado del proceso de formación es la dinámica, las competencias, todo el proceso en el que aprendemos.
2. La comunicación ha sido buena, desde que empezamos el proceso, la instructora es comprensiva y siempre escucha las dificultades o puntos de vista que se dan.
3. La relación ha sido buena, tanto con los compañeros, como con la instructora, siempre se ha mantenido el respeto y la buena comunicación, el grupo también ha mantenido una buena relación.
4. Iniciamos la formación 29 estudiantes y quedan 23.
5. Muchos compañeros se retiraron por la parte económica y por dificultades personales.
6. No, considero que los retiros de mis compañeros se dieron más por temas personales y por falta de dinero para asistir a la formación.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA PARA MONITORES DEL PROGRAMA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

1. ¿Qué es lo que más le ha gustado del proceso de formación?
2. ¿Cómo ha sido la comunicación con los instructores?
3. ¿Cómo ha sido la relación entre el grupo y los compañeros? Y ¿cómo ha sido la relación del grupo con el instructor?
4. ¿Cuántos compañeros iniciaron la formación? ¿Cuántos quedan a la fecha?
5. ¿Conoce las causas por las cuales se retiraron sus compañeros?
6. ¿Considera que los retiros o abandono de la formación están relacionados con: el contenido del programa, los instructores, ¿el ambiente de formación?

Desarrollo

- 1) el conocimiento que he adquirido, el método de enseñanza y la oportunidad de hacer cosas nuevas en un proceso de aprendizaje como lo es la creación de un proyecto con su respectivo acompañamiento
- 2) Excelente ya que los docentes están capacitados para ejercer su cargo y dictar su materia.
- 3) buena en general tanto con compañeros y instructores.
- 4) iniciación = 30.
Terminación = 23
- 5) tiempo.
 - Dinero
 - gusto ante la tecnología.
- 6) No, porque cuando una persona tiene el deseo de aprender, sus relaciones sociales ante el grupo no son tan importantes y considero que hay personas que pueden terminar su formación si saben administrar y organizar su tiempo y recursos económicos.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA PARA MONITORES DEL PROGRAMA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

1. ¿Qué es lo que más le ha gustado del proceso de formación?
2. ¿Cómo ha sido la comunicación con los instructores?
3. ¿Cómo ha sido la relación entre el grupo y los compañeros? Y ¿cómo ha sido la relación del grupo con el instructor?
4. ¿Cuántos compañeros iniciaron la formación? ¿Cuántos quedan a la fecha?
5. ¿Conoce las causas por las cuales se retiraron sus compañeros?
6. ¿Considera que los retiros o abandono de la formación están relacionados con: el contenido del programa, los instructores, ¿el ambiente de formación?

① Las diferentes áreas que se aprenden, porque permite ampliar los conocimientos

② Muy buena, siempre está atenta a las necesidades.

③ Como en todos los grupos, se forman grupos pequeños cuando se requiere para realizar los trabajos que se vuelven unidades para realizar los trabajos

④ Iniciamos → 30
Terminamos → 26

⑤ Uds mencionaron que por motivos familiares, y el parecer por dinero para el transporte

⑥ No porque los contenidos de la formación han sido excelente.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA PARA MONITORES DEL PROGRAMA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

1. ¿Qué es lo que más le ha gustado del proceso de formación?
2. ¿Cómo ha sido la comunicación con los instructores?
3. ¿Cómo ha sido la relación entre el grupo y los compañeros? Y ¿cómo ha sido la relación del grupo con el instructor?
4. ¿Cuántos compañeros iniciaron la formación? ¿Cuántos quedan a la fecha?
5. ¿Conoce las causas por las cuales se retiraron sus compañeros?
6. ¿Considera que los retiros o abandono de la formación están relacionados con: el contenido del programa, los instructores, ¿el ambiente de formación?

Respuestas.

- 1) La variedad de estilos de aprendizaje que nos han brindado en todo el proceso formativo, abarcando nuevas experiencias útiles para el futuro de cada aprendiz.
- 2) Eficaz, oportuna y de manera atenta han dado a conocer la información apropiada en todo el tiempo de formación.
- 3) A pesar de evidenciar un enfoque diferente de instructor hemos aceptado adecuadamente los diferentes métodos de aprendizaje que se emplearon evidenciando la unidad en el ambiente de aprendizaje en ciertas áreas.
- 4) Iniciamos 31 aprendices
En la actualidad hay 27 aprendices cursando la tecnología
- 5) Por nacionalidad, falta de tiempo y estudio.
- 6) No, porque los instructores son una guía y el contenido de aprendizaje es el conocimiento que se pretende dar.

Anexo No 2

Formato Entrevista a Rol Experto Sena

ENCUESTA A EXPERTO SENA, CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS DE BUCARAMANGA

Temática: Deserción Tecnólogo en Gestión Empresarial 2017-2018

Experto: _____

Rol del Experto: _____

Fecha: _____

1. De acuerdo con lo observado en la caracterización de ingreso de los aprendices del programa de Gestión Empresarial, la gran mayoría de ellos pertenecen a estratos socioeconómicos 0, 1 y 2; el SENA a través de su programa Bienestar al Aprendiz ha implementado varias acciones para el fortalecimiento de los aprendices, no obstante los niveles de deserción continúan siendo altos, ¿cómo considera usted que se podría generar un estímulo y apoyo apropiado por parte del SENA para lograr un mejor autoconcepto de parte de los aprendices de tal forma que la percepción de dificultad de los estudios no sea un limitante para poder culminar con éxito los mismos?.
2. ¿Qué estrategias y acciones se podrían adelantar desde el SENA con la finalidad de lograr un mayor nivel de aspiración social por parte de los aprendices?
3. Desde su punto de vista de experto ¿cuáles serían las acciones que se deberían adelantar por parte del SENA y de sus colaboradores para lograr un incremento positivo de la percepción de los valores por parte de los aprendices?
4. ¿Qué acciones y actividades deberían ser realizadas por parte del SENA y sus colaboradores con la finalidad de lograr unas mayores expectativas de éxito por parte de los aprendices?
5. Desde su mirada de experto ¿cuáles considera que serían o deberían ser las gestiones y acciones a adelantar por parte del SENA y sus colaboradores con la finalidad de lograr una mayor persistencia por parte de los aprendices con la finalidad de alcanzar los logros esperados?

Anexo No 3

Audios Entrevista a Expertos

Expertas Instructoras FITEC_Audio 1



Expertas Instructoras FITEC_Audio 2



Experto Wilfren Ortega



Experta Ella Mendoza



Experto Edgar Carrillo



Anexo No 4

Informe de Asistencia y Deserción del aprendiz

Bajo el Marco del Convenio de Ampliación de Cobertura SENA – UDES



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES

PRIMER APELLIDO [REDACTED] SEGUNDO APELLIDO O DE CASADA

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER

6 8

CENTRO:

CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS

9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Gestión Empresarial

No. DE FICHA

1 6 2 9 3 7 0

COMPETENCIA O ACTIVIDAD Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la organización

FECHA DE INICIACIÓN

16 05 2018

MES AÑO

TELEFONO DEL APRENDIZ

DESERCIÓN

FECHA DE DESERCIÓN

CAUSAS DE DESERCIÓN

01 06 2018
DIA MES AÑO

1. Falta de interés en el curso
2. Dedicación a otros estudios o actividades
3. Problemas de salud
4. Maternidad
5. Problemas familiares o personales
6. Problemas laborales
7. Problemas económicos
8. Problema de servicio militar

9. Problemas de domicilio
10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso
11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico
12. Indisciplina y mala conducta
13. Falta de puntualidad y mala conducta
14. Otras causas

CAUSA DE DESERCIÓN

0 7

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: S I NO X

Maria Camargo
Instructor - Nombre Legible

[Signature]
Profesional - Coordinador Académico

V.B Funcionario Contrato Aprendizaje
29 de Junio 2018
Fecha de Reporte



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES
PRIMER APELLIDO [REDACTED] SEGUNDO APELLIDO O DE CASADA [REDACTED]

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 6 8 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS 9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Tecnología en Gestión Empresarial No. DE FICHA 16 2 9 4 0 8

COMPETENCIA O ACTIVIDAD: Proceso la Información de acuerdo en las Necesidades de la Org.

FECHA DE INICIACIÓN 28 02 2018 TELEFONO DEL APRENDIZ [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN 14 06 2018 DIA MES AÑO		9. Problemas de domicilio 10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso 11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico 12. Indisciplina y mala conducta 13. Falta de puntualidad y mala conducta 14. Otras causas	
		CAUSA DE DESERCIÓN	
		0 1	

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: SI NO X

Alvaro Gómez Suárez Instructoy- Nombre Legible
Zuf V.B Funcionario Contrato Aprendizaje
29 de Junio 2018 Fecha de Reporte
Profesional - Coordinador Académico

Sofia Plus

www.sofiaplus.edu.co/sistema/registro/insistencia

ALVARO GOMEZ | Ayuda y soporte | Bandeja de tareas | Ingresar a Blackboard | Cambiar clave | Salir

Registrar Inasistencia del Aprendiz

Instructor

DISEÑO CURRICULAR	Consultar Fichas de Cuestionarios*	105406 - GESTIÓN EMPRESARIAL	
EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN			
GESTIÓN DE AMBIENTES	Consultar aprendiz*	[REDACTED]	
GESTIÓN DE TIEMPOS			
GESTIONAR TIEMPOS DEL INSTRUCTOR			
Consultar Inasistencia del Aprendiz*	Cantidad de Horas*	5	
Consultar Registro de Tiempos	Justificación*	NO ASISTO NO PRESENTO EXCUSA	
Gestionar Actividades Adicionales del Instructor			
Registrar Actividades Adicionales del Instructor			
Registrar Inasistencia del Aprendiz			
LMS	Fecha inicio*	25/06/2018	
MATRÍCULA	Fecha Fin*	25/06/2018	
PLANEACIÓN DE LA FORMACIÓN			
REPORTES			
SGS			

Registrar Inasistencia

La Inasistencia ha sido Registrada Correctamente



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES

PRIMER APELLIDO [REDACTED]

SEGUNDO APELLIDO O DE CASADA [REDACTED]

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 6 8 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS: 9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACION: Tecnólogo Gestión Empresa No. DE FICHA: 1629329

COMPETENCIA O ACTIVIDAD: generar propuestas de mejoramiento del ambiente del organismo

FECHA DE INICIACIÓN: 01 DIA 06 MES 2018 AÑO TELEFONO DEL APRENDIZ: [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN		1. Falta de interés en el curso	9. Problemas de domicilio
<u>06</u> DIA <u>06</u> MES <u>2018</u> AÑO		2. Dedicación a otros estudios o actividades	10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso
		3. Problemas de salud	11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico
		4. Maternidad	12. Indisciplina y mala conducta
		5. Problemas familiares o personales	13. Falta de puntualidad y mala conducta
		6. Problemas laborales	14. Otras causas
		7. Problemas económicos	CAUSA DE DESERCIÓN
		8. Problemas de servicio militar	<u>01</u>

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: SI NO X

V.B Funcionario Contrato Aprendizaje

Julio 2 / 2018

Fecha de Reporte

[Signature]
Profesional - Coordinador Académico

Ruth Teresa Duarte M.
Instructor - Nombre Legible

- Instructor
- DESEO CURRICULAR
- ELECCIÓN DE LA FORMACIÓN
- GESTIÓN DE AMBIENTES
- GESTIÓN DE TIEMPOS
- GESTIONAR TIEMPOS DEL INSTRUCTOR
 - Consultar Inasistencias del Aprendiz
 - Consultar Registro de Tareas
 - Seleccionar Actividades Alternativas del Instructor
 - Registrar Actividad Adicional del Instructor
 - Registrar Inasistencia del Aprendiz
- LIBRO
- INSTRUMENTA
- PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN
- REPORTES
- SES

Consultar Fichas de Caracterización 15/02/2018 - GESTIÓN EMPRESARIAL 4

Consultar Aprendiz [Redacted] 4

Consultar Inasistencias

Inasistencias del Aprendiz

Fecha Inicio (hora: minutos)	Fecha Fin (hora: minutos)	Descripción de Inasistencia	Puntos de Inasistencia
18:05/2018	18:05/2018	LA APRENIZ FALTA A LA FORMACIÓN SIN EXCUSA SOPORADA. COMENTA QUE NO ESTA INTERESADA EN SEGUIR LA FORMACIÓN	0
28:05/2018	30:05/2018	LA APRENIZ MANIFIESTA A SUS COMPAÑERAS QUE NO DESEA SEGUIR MÁS EN LA FORMACIÓN, NO ES SU CARRERA NO SE SIENTE CONFORME SE LE DAVA COMO PENA QUE INICE SU PROCESO DE RETIRO VOLUNTARIO. NO SE TIENE CONTESTACIÓN ALGUNA, POR FALTAS Y DEBIDO A QUE NO RESPONDE O NO SE COMUNICA CON EL INSTRUCTOR SE NOTIFICA PARA EMPEZAR EL PROCESO DE DESERCIÓN. SE AGENDA PRATALLAZO DE BARRIO DE CONFINES INVITANDO A QUE REALICE EL RETIRO VOLUNTARIO. SE NOTIFICA A COORDINACIÓN PARA EMPEZAR EL TRAMITE	24
31:05/2018	31:05/2018	SE LE COMUNICA POR CORREO ELECTRÓNICO LOS PASOS A SEGUIR PARA QUE ELLA REALICE EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO VOLUNTARIO	0
01:06/2018	01:06/2018	NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN. NO SE COMUNICA CON LA INSTRUCTORA. SU INASISTENCIA COMIENZA DESDE EL MES PASADO Y EXPRESA A SUS COMPAÑEROS EL DESEO DE DESERTAR.	0
05:06/2018	05:06/2018	NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN. NO SE COMUNICA CON LA INSTRUCTORA. SU INASISTENCIA COMIENZA DESDE EL MES PASADO Y EXPRESA A SUS COMPAÑEROS EL DESEO DE DESERTAR.	0
06:06/2018	06:06/2018	NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN. NO SE COMUNICA CON LA INSTRUCTORA. SU INASISTENCIA COMIENZA DESDE EL MES PASADO Y EXPRESA A SUS COMPAÑEROS EL DESEO DE DESERTAR.	0
07:06/2018	07:06/2018	NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN. NO SE COMUNICA CON LA INSTRUCTORA. SU INASISTENCIA COMIENZA DESDE EL MES PASADO Y EXPRESA A SUS COMPAÑEROS EL DESEO DE DESERTAR.	0
08:06/2018	08:06/2018	NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN. NO SE COMUNICA CON LA INSTRUCTORA. SU INASISTENCIA COMIENZA DESDE EL MES PASADO Y EXPRESA A SUS COMPAÑEROS EL DESEO DE DESERTAR.	0
12:06/2018	12:06/2018	NO SE COMUNICA CON LAS INSTRUCTORA, NO CONTESTA EL CELULAR, SE LE DAVA MENSAJES CON SUS COMPAÑERAS PARA QUE REALICE EL RETIRO VOLUNTARIO. LA SITUACIÓN ES LA MISMA	0
13:06/2018	13:06/2018	NO EXISTE RANEA ES LA MISMA SITUACIÓN. NO SE PRESENTA A LA FORMACIÓN	0

Inasistencia Retiro M

 Página 1 de 2

- Instructor
- DESEO CURRICULAR
- ELECCIÓN DE LA FORMACIÓN
- GESTIÓN DE AMBIENTES
- GESTIÓN DE TIEMPOS
- GESTIONAR TIEMPOS DEL INSTRUCTOR
 - Consultar Inasistencias del Aprendiz
 - Consultar Registro de Tareas
 - Seleccionar Actividades Alternativas del Instructor
 - Registrar Actividad Adicional del Instructor
 - Registrar Inasistencia del Aprendiz
- LIBRO
- INSTRUMENTA
- PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN
- REPORTES
- SES

Consultar Inasistencias de Aprendiz

Consultar Fichas de Caracterización 10/02/2018 - GESTIÓN EMPRESARIAL 4

Consultar Aprendiz [Redacted] 4

Consultar Inasistencias

Inasistencias del Aprendiz

Fecha Inicio (hora: minutos)	Fecha Fin (hora: minutos)	Descripción de Inasistencia	Puntos de Inasistencia
14:06/2018	14:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO DA EXCUSA	0
16:06/2018	16:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN	0
18:06/2018	18:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN	0
19:06/2018	19:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN	0
20:06/2018	20:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0
21:06/2018	21:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0
22:06/2018	22:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0
23:06/2018	23:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0
25:06/2018	25:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0
26:06/2018	26:06/2018	NO ASISTE A FORMACIÓN. NO HACE LLEGAR EXCUSA	0

Inasistencia Retiro M

 Página 2 de 2

05 de junio 2018 Bucaramanga,

Señores
COORDINACION ACADEMICA
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
SENA- Regional Santander
Bucaramanga

Me permito solicitar: Aplazamiento Retiro Voluntario Traslado

Para lo cual relaciono a continuación los datos pertinentes:

Nombres y Apellidos: [REDACTED]

Tipo de Documento: T.I. C.C. No. [REDACTED] B/manga

Dirección de Residencia:

Barrio Chimita frente abastos. Municipio: Girón

Teléfono Celular: [REDACTED] Correo Electrónico: [REDACTED]

Especialidad : (Programa que cursa) TO: Gestión Empresarial.
Ficha: 1629329

Adjunta carné: Si No

Razón por la cual no adjunta carné: por pérdida.

Tiene Contrato de Aprendizaje o Patrocinio: Si _____ No

Nombre de la Empresa Patrocinadora: _____

Las causas por las cuales tomé esta decisión son las siguientes:

1. Traslado de domicilio
2. Dificultades económicas
3. _____

Atentamente [REDACTED]

Bucaramanga, 6 de agosto de 2018

Señores
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA
Programa de Ampliación de Cobertura
Bucaramanga-Santander

SENA - REGIONAL SANTANDER
Radicación Recibida
No: 1-2018-004734
08/08/2018 08:53:40 a.m.
Destinatario: 681060

Asunto: Informe de Asistencia a la Formación

Cordial saludo;

En el marco del convenio No 001 de 2018, me permito hacer entrega del informe de asistencia , retiros voluntarios y deserciones de aprendices durante el mes de julio correspondientes a las fichas 1629329, 1629370, 1629387, 1629408,

Se adjunta:

3 cartas de retiro voluntario
2 Acta de deserción
Evidencia de seguimiento inasistencia en sofía plus de aprendices
Consolidado de registro de asistencia por mes por cada ficha.

Atentamente,



RAUL BUENO MARTINEZ
Coordinador Académico
Convenio SENA UDES

Bucaramanga,

Señores
COORDINACION ACADEMICA
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
SENA- Regional Santander
Bucaramanga

Me permito solicitar: Aplazamiento Retiro Voluntario Traslado

Para lo cual relaciono a continuación los datos pertinentes:

Nombres y Apellidos: [REDACTED]

Tipo de Documento: T.I. C.C.

[REDACTED]

Dirección de Residencia: Cr 34 N. 37-82

Barrio : Parque del llano Municipio: Guano

Teléfono Celular: [REDACTED] Correo Electrónico: [REDACTED]

Especialidad : (Programa que cursa) Gestión empresarial

Ficha: 1629370

Adjunta carné: Si No

Razón por la cual no adjunte carné: por pérdida.

Tiene Contrato de Aprendizaje o Patrocinio: Si No

Nombre de la Empresa Patrocinadora: _____

Las causas por las cuales tomé esta decisión son las siguientes:

1. Traslado de domicilio
2. Nuevos proyectos que me impiden continuar con la
3. tecnología.

Atentamente,

[REDACTED]

Sofia plus X Sofia plus X Adicione Novedad en SOFIA X

www.sofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.boes

99% Q Buscar

Ayuda y soporte Búsqueda de tareas Ingresar a Backboard Cambiar Clave Salir

ANGIE JULIETH ASCANIO

Consultar Novedades

1620370-GESTION EMPRESARIAL

Fila de Calificación

Cancelar

Novedades del Aprendiz

Q	Reins proceso de formación	Subtipo de Novedad	Fecha de Registro	Fecha de Activación	Duración (meses)	Estado
		Retro voluntario	16/07/2018		6	EN RESPUESTA

Página 1 de 1

Sofia Plus Versión 1.0.2 Powered by SEMA - © SDOA 2018 - Bogotá - Colombia - QDA

14:59 a.m. 31/07/2018

Bucaramanga,

Señores
COORDINACION ACADEMICA
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
SENA- Regional Santander
Bucaramanga

Me permito solicitar: Aplazamiento Retiro Voluntario Traslado

Para lo cual relaciono a continuación los datos pertinentes:

Nombres y Apellidos: [REDACTED]

Tipo de Documento: T.I. C.C. No. [REDACTED]

Dirección de Residencia: [REDACTED]

Barrio : Caldas

Municipio: Flondablanca.

Teléfono Celular: [REDACTED]

Correo Electrónico: [REDACTED]

Especialidad : (Programa que cursa)

Tecnología Gestión Empresarial.

Ficha: 1629370

Adjunta carné: Si No

Razón por la cual no adjunta carné: por pérdida.

Tiene Contrato de Aprendizaje o Patrocinio: Si _____ No

Nombre de la Empresa Patrocinadora: _____

Las causas por las cuales tomé esta decisión son las siguientes:

1. Traslado de domicilio

2. Personales

3. Monetarias

Atentamente,

[REDACTED]

Bucaramanga,

Señores
COORDINACION ACADEMICA
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
SENA- Regional Santander
Bucaramanga

Me permito solicitar: Aplazamiento Retiro Voluntario Traslado

Para lo cual relaciono a continuación los datos pertinentes:

Nombres y Apellidos: [REDACTED]

Tipo de Documento: T.I. C.C. No. [REDACTED] Exp. En Girón Santander

Dirección de Residencia: [REDACTED]

Barrio : Villa Carolina Municipio: Girón

Teléfono Celular [REDACTED] Correo Electrónico: [REDACTED]

Especialidad : (Programa que cursa)

Ficha: 1629370

Adjunta carné: Sí No

Razón por la cual no adjunta carné: por pérdida.

Tiene Contrato de Aprendizaje o Patrocinio: Si _____ No

Nombre de la Empresa Patrocinadora: _____

Las causas por las cuales tomé esta decisión son las siguientes:

1. Traslado de domicilio
2. Situaciones personales
3. _____

Atentamente,

[REDACTED]
C. [REDACTED] S.



ACTA No. 010

SEGUIMIENTO ACADEMICO AL CONVENIO DE AMPLIACION DE COBERTURA No. 001 de 2018

CIUDAD Y FECHA:
Bucaramanga, Julio 31 - 2018

HORA DE INICIO:
11:30 a.m.

HORA FIN:
12:30 p.m.

LUGAR:
Oficina de Convenios UDES

DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO
REGIONAL SANTANDER

TEMAS:
Reporte de novedades de aprendices en formación del programa de Tecnología en Gestión Empresarial, según convenio suscrito entre el SENA y Universidad de Santander UDES.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

- Realizar el reporte de aprendices que no continuaron con el proceso de formación.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

El coordinador académico Ingeniero Raúl Bueno Martínez se reúne con la instructora técnica de la ficha, 1629370 con el fin de revisar los casos de aprendices a los cuales se les debe aplicar el debido proceso de deserción o retiro por inasistencias al programa de formación.

Nombre Aprendiz	No. Documento	No. ficha	Novedad
[REDACTED]	72	1629370	Deserción
[REDACTED]	14	1629370	Deserción

Se adjuntan evidencias de seguimiento por parte de instructor.

CONCLUSIONES

- Se cumple el objetivo de la reunión y se solicita al SENA realizar el proceso correspondiente de novedades en el aplicativo SOFIA PLUS.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Reportar novedades de aprendices.	Coordinador del Convenio SENA- UDES	Mensualmente

ASISTENTES

NOMBRE	CARGO/DEPENDENCIA/ENTIDAD	FIRMA
RAUL BUENO MARTINEZ	COORDINADOR DE CONVENIO	

INVITADOS (Opcional)

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD
--------	-------	---------

GD-F-007 V01



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: [6] [8] CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS [9] [3] [0] [9]

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Gestión empresarial No. DE FICHA 1629370

COMPETENCIA O ACTIVIDAD Generar propuestas de mejoramiento 210601009

FECHA DE INICIACIÓN 02 07 2018 TELEFONO DEL APRENDIZ [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN	1. Falta de interés en el curso 2. Dedicación a otros estudios o actividades 3. Problemas de salud 4. Maternidad 5. Problemas familiares o personales 6. Problemas laborales 7. Problemas económicos 8. Problema de servicio militar	9. Problemas de domicilio 10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso 11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico 12. Indisciplina y mala conducta 13. Falta de puntualidad y mala conducta 14. Otras causas	CAUSA DE DESERCIÓN
02 07 2018			07

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: SI NO X

V.B Funcionario Contrato Aprendizaje

[REDACTED] Instructor - Nombre Legible
[Signature] Profesional - Coordinador Académico

Fecha de Reporte



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES

PRIMER APELLIDO [REDACTED] SEGUNDO APELLIDO O DE CASADA

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 6 8 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS 9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Gestión empresarial No. DE FICHA 1629370

COMPETENCIA O ACTIVIDAD Generar propuestas de mejoramiento 210601009

FECHA DE INICIACIÓN 02 07 2018 TELEFONO DEL APRENDIZ [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN 02 07 2018 DIA MES AÑO		9. Problemas de domicilio 10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso 11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico 12. Indisciplina y mala conducta 13. Falta de puntualidad y mala conducta 14. Otras causas	
		CAUSA DE DESERCIÓN	
		07	

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: S I ___ NO X

V.B Funcionario Contrato Aprendizaje

Mañateles Camargo
Instructor - Nombre Legible

[Signature]
Profesional Coordinador Académico

Fecha de Reporte



Sede Administrativa Cra. 29 N° 47-32
 PBX: 6434977 Fax: 6436002
 Campus Universitario Lago del Cacique,
 Calle 70 N° 33-210
 PBX: 6516500 - Fax: 6516492
 Bucaramanga - Colombia
 Web Site: www.udesa.edu.co

Bucaramanga, 5 de octubre de 2018

COS- 2 - 1402

Liliana del Pilar Díaz
 Profesional de Ampliación de Cobertura
 Sena Regional Santander
 Calle 16 # 27-37 Piso 4,
 Tel: +57 (7) 6800600 IP 73096
 Bucaramanga, Colombia

SENA - REGIONAL SANTANDER
 Radicación Recibida
 No: 1-2018-006756
 09/10/2018 09:32:40 a.m.
 Destinatario: 489309

Asunto: Informe de Asistencia y deserción a la Formación

Cordial saludo;

En el marco del convenio No 001 de 2018, me permito hacer entrega del informe de asistencia , retiros voluntarios y deserciones de aprendices durante el mes de julio correspondientes a las fichas 1629329, 1629370, 1629387, 1629408,

Se adjunta:

Acta de deserción con soportes sofi plus [REDACTED] 6
 Consolidado de registro de asistencia sed mes de septiembre por cada ficha.

Atentamente,

RAUL BUENO MARTINEZ
 Coordinador Académico
 Convenio SENA UDES



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: DI [REDACTED] NOMBRES

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED] SEGUNDO APELLIDO DE CASADA

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 68 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS: 9309

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Gestión Empresarial No. DE FICHA: 1629408

COMPETENCIA O ACTIVIDAD: Salud Ocupacional

FECHA DE INICIACIÓN: 28 DIA 02 MES 2018 AÑO TELEFONO DEL APRENDIZ: [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN <u>10</u> DIA <u>09</u> MES <u>2018</u> AÑO	1. Falta de interés en el curso 2. Dedicación a otros estudios o actividades 3. Problemas de salud 4. Maternidad 5. Problemas familiares o personales 6. Problemas laborales 7. Problemas económicos 8. Problema de servicio militar	9. Problemas de domicilio 10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso 11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico 12. Indisciplina y mala conducta 13. Falta de puntualidad y mala conducta 14. Otras causas	CAUSA DE DESERCIÓN <u>01</u>

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: SI NO NO X

Avaro Gómez Suárez Instructor - Nombre Legible
[Signature] Profesional - Coordinador Académico
[Signature] V.B Funcionario Contrato Aprendizaje
Octubre 5/2018 Fecha de Reporte

Bucaramanga, 2 de noviembre de 2018

COS-

Liliana del Pilar Díaz
Profesional de Ampliación de Cobertura
Sena Regional Santander
Calle 16 # 27-37 Piso 4,
Tel: +57 (7) 6800600 IP 73096
Bucaramanga, Colombia

Asunto: Informe de Asistencia y deserción a la Formación

Cordial saludo;

En el marco del convenio No 001 de 2018, me permito hacer entrega del informe de asistencia , retiros voluntarios y deserciones de aprendices durante el mes de octubre correspondientes a las fichas 1629329, 1629370, 1629387, 1629408,

Se adjunta:

Acta de deserción con soportes sofiplus de los aprendices: [REDACTED]
C.C. 63 [REDACTED] 84

Consolidado de registro de asistencia del mes de octubre por cada ficha.

Atentamente,


RAÚL BUENO MARTINEZ
Coordinador Académico
Convenio SENA UDES



ACTA No. 014

SEGUIMIENTO ACADEMICO AL CONVENIO DE AMPLIACION DE COBERTURA No. 001 de 2018

CIUDAD Y FECHA:
Bucaramanga, Noviembre 2 - 2018

HORA DE INICIO:
11:30 a.m.

HORA FIN:
12:30 p.m.

LUGAR:
Oficina de Convenios UDES

DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO
REGIONAL SANTANDER

TEMAS:

Reporte de novedades de aprendices en formación del programa de Tecnología en Gestión Empresarial, según convenio suscrito entre el SENA y Universidad de Santander UDES.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

- Realizar el reporte de aprendices que no continuaron con el proceso de formación y seguimiento a la inasistencia.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

El coordinador académico Ingeniero Raúl Bueno Martínez se reúne con los instructores técnicos de las fichas 1629408, 1629370, 1629329 y 1629387 con el fin de revisar los casos de aprendices a los cuales se les debe aplicar el debido proceso de deserción o retiro por inasistencias al programa de formación.

Nombre Aprendiz	No. Documento	No. ficha	Novedad
		1629408	Deserción
		1629408	Deserción

Se adjuntan evidencias de seguimiento por parte del instructor líder de ficha

CONCLUSIONES

- Se cumple el objetivo de la reunión y se solicita al SENA realizar el proceso correspondiente de novedades en el aplicativo SOFIA PLUS.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Reportar novedades de aprendices.	Coordinador del Convenio SENA- UDES	Mensualmente

ASISTENTES

NOMBRE	CARGO/DEPENDENCIA/ENTIDAD	FIRMA
RAUL BUENO MARTINEZ	COORDINADOR DE CONVENIO	

INVITADOS (Opcional)

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD

GD-F-007 V01



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES: [REDACTED]

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 6 8 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS: 9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACIÓN: Gestión Empresarial No. DE FICHA: 1629408

COMPETENCIA O ACTIVIDAD: Marketing

FECHA DE INICIACIÓN: 28 DIA 02 MES 2018 AÑO TELEFONO DEL APRENDIZ: [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN		9. Problemas de domicilio	
11 10 2018		10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso	
DIA MES AÑO		11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico	
1. Falta de interés en el curso		12. Indisciplina y mala conducta	
2. Dedicación a otros estudios o actividades		13. Falta de puntualidad y mala conducta	
3. Problemas de salud		14. Otras causas	
4. Maternidad		CAUSA DE DESERCIÓN	
5. Problemas familiares o personales		0 1	
6. Problemas laborales			
7. Problemas económicos			
8. Problema de servicio militar			

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: S I NO

Alvaro Gomez S Instructor - Nombre Legible [Signature] V.B Funcionario Contrato Aprendizaje 02-Nov-2018 Fecha de Reporte
Profesional - Coordinador Académico



DESERCIÓN INDIVIDUAL DE APRENDICES

Proceso: Gestión de la Formación Profesional Integral
Procedimiento: Ejecución de la Formación Profesional Integral

NOMBRE APRENDIZ: [REDACTED] NOMBRES

PRIMER APELLIDO [REDACTED] SEGUNDO APELLIDO O DE CASADA

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN No. [REDACTED]

REGIONAL: SANTANDER CENTRO: 6 8 CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURÍSTICOS: 9 3 0 9

PROGRAMA DE FORMACION: Gestión Empresarial No. DE FICHA: 1629408

COMPETENCIA O ACTIVIDAD: Marketing

FECHA DE INICIACIÓN: 28 02 2018 TELEFONO DEL APRENDIZ: [REDACTED]

DESERCIÓN		CAUSAS DE DESERCIÓN	
FECHA DE DESERCIÓN	1. Falta de interés en el curso 2. Dedicación a otros estudios o actividades 3. Problemas de salud 4. Maternidad 5. Problemas familiares o personales 6. Problemas laborales 7. Problemas económicos 8. Problema de servicio militar	9. Problemas de domicilio 10. Problemas relacionados con el desarrollo del curso 11. Bajo rendimiento intelectual y/o práctico 12. Indisciplina y mala conducta 13. Falta de puntualidad y mala conducta 14. Otras causas	CAUSA DE DESERCIÓN
<u>12</u> <u>10</u> <u>2018</u>			<u>01</u>

TIENE CONTRATO DE APRENDIZAJE: SI NO X

Anaro Gomez S V.B Funcionario Contrato Aprendizaje
Instructor - Nombre Legible Profesional - Coordinador Académico 02-Nov-2018
Fecha de Reporte

