



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Maestría en Educación

-Trabajo Final de Maestría-

Investigación sobre un fenómeno empíricamente acotado

Construcción de estrategias didácticas:

**Desarrollo personal de los aprendices del Centro Tecnológico del
Mobiliario del SENA en el contexto de la pandemia de COVID 19**

Autora: Beltrán Echeverría Nancy Ruth

Directora: Mg. Eugenia Olaizola

2023

Medellín - Colombia

Agradecimientos

A Dios padre creador, agradezco la oportunidad de haber cursado estos estudios en este espacio y lugar del universo.

A la institución SENA, por haberme regalado la oportunidad de capacitarme y formarme en pro de escalar un peldaño más en mi desarrollo como persona y profesional.

A mi esposo y mi hijo, quienes me brindaron todo su apoyo y comprensión por el tiempo que no pude compartir con ellos.

A mis padres, por su comprensión y haber estado ahí siempre dispuestos orientándome con sus buenos consejos.

A mis tutores y maestros, por haberme guiado y orientado para encontrar el rumbo en momentos que no lo hallaba, por sus enseñanzas y valiosos conocimientos que me llevaron a lograr el objetivo y los logros académicos.

Índice

Resumen	4
1. Introducción.....	5
2. Estado de la cuestión	8
3. Problema de Investigación.....	12
3.1 Preguntas de investigación	15
4. Objetivos	16
4.1 Objetivo General	16
4.2 Objetivos Específicos.....	16
5. Marco Teórico	17
5.1 Habilidades personales para el desempeño laboral del aprendiz del SENA. Formación para el trabajo	17
5.2 Las prácticas de enseñanza: enfoques y decisiones didácticas para el desarrollo de habilidades personales planeadas por Cristina Davini	22
5.3 “Situación social del desarrollo y la vivencia”. Una mirada desde la teoría de Vygotsky ..	27
5.4 La educación virtual forzada en tiempos de pandemia, dificultades y nuevos retos para la educación.....	28
6. Metodología.....	32
6.1 Instrumento metodológico	34
6.1.a Entrevista	34
6.1.b Encuesta	38
7. Análisis de Datos.....	40
7.1 La cotidianidad en pandemia	40
7.2 Atendiendo la clase desde casa	41
7.3 La comunicación entre compañeros e instructores en las sesiones sincrónicas.....	43
7.4 Estrategias didácticas para el desarrollo personal de los aprendices en pandemia	44
7.5 La voz de los instructores	46
8. Conclusiones	62
9. Anexos	65
9.1 Encuestas realizadas a los instructores.....	65
10. Bibliografía.....	91

Resumen

La pandemia del COVID 19 y su consecuente virtualización forzada a visibilizado los vacíos, deficiencias y problemas del complejo sistema educativo colombiano, pero también ha visibilizado la valiosa habilidad resiliente y capacidad para enfrentar las situaciones difíciles que tienen las y los docentes al intervenir el mundo para transformarlo.

En este marco, en este Trabajo Final de Maestría se intenta recuperar las dinámicas de las sesiones sincrónicas virtuales que desarrollaron las/os docentes del Centro Tecnológico del Mobiliario SENA para orientar la formación profesional a fin de reflexionar sobre las estrategias didácticas que se construyeron durante el binomio 2020 - 2021. Si bien se entiende que en la formación virtual se desdibuja el contacto físico y las posibilidades pedagógicas que la presencialidad nos trae, en este estudio se pretende mirar lo que se logró en pandemia pasando de una formación fría, distante y únicamente orientada al conocimiento técnico, tecnológico o profesional a una educación donde fue posible compartir espacios de encuentro en los cuales se generaron intercambios, diálogos, discusiones poderosas sobre el desarrollo de competencias sociales y personales que las fortalecieron (Schneckenberg, 2004).

Analizar en profundidad lo que ocurrió con la educación integral propuesta por el SENA no solo implica enfocarse en el desarrollo de competencias técnicas sino también en el desarrollo personal las cuales le permitiría al aprendiz ser resiliente, líder, autónomo, empático, seguro de sí mismo y socioemocionalmente fortalecido para desenvolverse en el campo social y productivo de esta exigente sociedad.

Palabras Claves

Pandemia, sesiones sincrónicas, virtualización, didácticas, métodos, habilidades personales.

1. Introducción

Desde la infancia estamos marcados socialmente por el contexto social y cultural que nos rodea y por la estructura familiar en la que crecimos. De esta manera, de acuerdo con Bourdieu, P & Passeron J.C (1977) la educación es una herramienta de reproducción de la cultura, de principios, tradiciones y costumbres. Desde esta perspectiva el sistema educativo, específicamente la escuela reproduce las desigualdades sociales y hace que permanezca en el tiempo esas diferencias. Esto nos permite reflexionar que la educación en general y en especial la formación de personas, podría estar sujeta a un sistema cultural y educativo ya impuesto, y que las estrategias empleadas por los docentes también son una recopilación de actividades que tenemos como modelo de nuestros ancestros, adultos y docentes, que consideramos son las más adecuadas y que en definitiva sostienen el statu quo.

La situación de pandemia del COVID 19 que tuvimos que atravesar entre los años 2020-2021 trajo consigo nuevas reflexiones frente a las formas de interactuar, de ver el mundo, de relacionarnos con los demás; de las diferencias y desigualdades sociales y culturales que han interferido en las formas de enseñar y de aprender, y de cómo las estrategias didácticas que se emplearon en la formación pudieron reconocer la condición individual de cada aprendiz con relación a su entorno.

En este Trabajo Final de la Maestría en Educación se recopilarán las experiencias profesionales vividas por las/os instructores del SENA en tiempos de pandemia, las estrategias didácticas desarrolladas para la educación de personas y, lo que varios investigadores y educadores han aportado frente al tema. En especial los planteamientos de la investigadora argentina Cristina Davini en cuanto a los métodos de enseñanza para el desarrollo de habilidades personales lo que implica un desarrollo individual pero que requiere siempre de una mediación social: un

docente, un adulto o la interacción con otros pares. Entendiendo que es a partir del intercambio social y cultural como se alcanza el aprendizaje individual (Davini, 2008).

Un aspecto importante que agrega Davini (2008), es que las instituciones y reformas educativas poco enfocan su interés en apoyar a los estudiantes en la transición que deben enfrentar. Los cambios no solo en la formación propia sino en las relaciones con los demás durante todo el tiempo de su vida escolar, desde los primeros grados hasta la formación para el trabajo y la educación profesional. En este sentido, en este TFM se entiende que las/os docentes deben de ser un apoyo durante la formación para el desarrollo personal de los estudiantes y no dejar la tarea exclusivamente a los profesionales especializados en las áreas de la psicología.

Con base en lo anterior, se relacionarán aquí los métodos de enseñanza planteados por la educadora e investigadora argentina para el desarrollo personal, en dialogo con la teoría de Vygotsky en cuanto a la visión sociocultural del desarrollo del ser humano desde lo vivencial. Esto permitirá realizar un análisis de las condiciones didácticas que construyeron las/os instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario SENA durante la pandemia entre los años 2020-2021.

Con relación al desarrollo del ser humano, el Proyecto Educativo Institucional del SENA (PEI) dice que:

“La formación integral y el enfoque del desarrollo por competencias buscan el desarrollo humano integral del aprendiz, a partir de lo tecnológico y social como medio para el desarrollo de procesos cognitivos, procedimentales y valorativos- actitudinales que le permiten actuar crítica y creativamente en el mundo de la vida” (PEI,2014, p.21).

En cuanto a la estructura del presente Trabajo Final de Maestría, este estudio se organiza en apartados que se articulan y dialogan. Al inicio, se presenta el Estado de la Cuestión y seguidamente el Problema y las preguntas de investigación las cuales orientan el trabajo. Luego se da cuenta del Objetivo General y de los Objetivos Específicos los cuales serán retomados en las Conclusiones.

Seguidamente se presenta el Marco Teórico construido el cual se conforma de 4 (cuatro) subapartados que focalizan en la formación para el trabajo en el SENA; en los aportes teóricos sobre las prácticas de enseñanza, las estrategias y decisiones didácticas; la educación virtual forzada; y por último la teoría de Vygotsky y las habilidades personales socioemocionales para el desempeño laboral.

En el siguiente apartado se visibilizan las decisiones metodológicas y los instrumentos (encuesta y entrevista) de recolección de datos. El Análisis desarrollado de carácter mixto recupera las voces de las/os actores instructores y aprendices del SENA. Este apartado presenta resúmenes estadísticos y resignifica las categorías teóricas abordadas.

Los últimos apartados refieren a los Anexos, la Bibliografía y las Conclusiones logradas las cuales intentan ser un nuevo punto de partida para seguir conociendo.

2. Estado de la cuestión

Al indagar sobre la educación remota mediada por herramientas tecnológicas en tiempos de la pandemia de COVID 19 se encuentran ensayos, escritos y opiniones que aportan al quehacer educativo relacionados con esta crisis mundial de salubridad que ha afectado a varias áreas de la sociedad. Abreu (2020) en su investigación “Tiempos del Coronavirus: Educación en línea como respuesta a la crisis”, trae un concepto nuevo para hablar de lo que ha ocurrido en tiempos de pandemia, donde no solamente hubo una educación a distancia sino una “onlinificación” de la educación, que se refiere a la estrategia de utilizar las mismas diapositivas que se emplean en presencialidad y llevarlas a una pantalla online o a una sesión sincrónica a través de una plataforma, conferencias en línea empleando incluso el mismo tiempo de duración.

Lastimosamente con la premura y la emergencia que se presentó en el momento de pasar de una presencialidad a una virtualización en encierro total, la mayoría de los docentes emplearon la técnica mencionada por Abreu (2020), llevando todo el contenido a diapositivas y exposiciones a través de una pantalla.

Alarcón R.D (2020) describe una diferencia importante entre la educación a distancia, la educación virtual y la educación digital siendo esta última una educación mediada por herramientas digitales que pueden utilizarse en presencialidad como en virtualidad, que se apoya por sesiones sincrónicas. Dice, además, que el aprender a aprender es una competencia que se debe fortalecer en esos momentos de crisis para sobrellevar los momentos difíciles tanto en el ámbito educativo como laboral.

Durante estos últimos años se han generado nuevos conceptos así es como la Universidad Autónoma de México UNAM (IISUE, 2020), ha realizado valiosos aportes con su grupo de docentes investigadores en cuanto a la situación de desigualdad social que se profundiza aún

más a raíz de la pandemia. Los cierres de establecimientos, el aumento del desempleo, las pocas oportunidades para acceder a la educación por carecer de los medios tecnológicos y el acceso a internet conlleva a la desmotivación y deserción escolar. Pérez A. (2020) habla de lo importante que es tomar nota de nuestras experiencias en este momento de pandemia que pueden ayudarnos a transformar la educación y seguir interactuando con la tecnología con más confianza cuando la pandemia haya terminado, creando acercamientos entre las bondades de la virtualidad y la presencialidad, especialmente en el desarrollo de habilidades personales y competencias que les permitan a las/os alumnos estar preparados ante la adversidad.

En suma, pese a que ya existen algunas indagaciones sobre la educación virtual en contexto de pandemia, que constituyen valiosos antecedentes a esta investigación, resta aun profundizar en el estudio de las consecuencias de ésta en lo relativo a los procesos educativos, así como en particular en el efecto de la virtualidad en el desarrollo de habilidades personales.

Particularmente, en Colombia, han sido varias las investigaciones que apuntan a analizar la situación actual en cuanto a la brecha digital y los cambios en el rol de docente y del alumnado en esta modalidad, indiferente si estamos en pandemia o no, y pese a que la educación virtual y a distancia ha sido una solución a los problemas de falta de oportunidades de acceso a la educación rompiendo barreras de tiempo y ubicación geográfica, se ha visto con preocupación los altos índices de deserción que se presentan, no solamente por la falta de recursos tecnológicos como el internet, falta de habilidades de los/las alumnos en el uso de las herramientas, en la de organización del tiempo, sino que se suma la sensación de soledad por la poca interacción y comunicación con los compañeros y tutores (Estévez J.A, Castro J y Granobles HR, 2015).

Pese a estas dificultades que pueden generarse en la modalidad virtual, el investigador Cesar Augusto Sierra del Politécnico Gran colombiano dice que: “la educación virtual favorece el desarrollo de la autonomía y el pensamiento crítico”, permite al alumno “regular su proceso y

governarse a sí mismo” (Sierra C.A, 2011, p.80), pero agrega que esto no se podría dar si no existe una motivación intrínseca en él, y que solamente la autonomía, el pensamiento crítico, la disciplina podrían ser aspectos importantes que se destacan en esta modalidad de educación, sino también pueden serlo las habilidades comunicativas escritas y de trabajo colaborativo.

En este sentido, como observan otros autores, el nuevo siglo crea para Las/os docentes un nuevo concepto de espacio, de comunicación y relaciones humanas; en la metodología e-learning se fomenta la cultura de trabajo colaborativo, las relaciones y la intercomunicación a través de las redes. En la medida que se desarrolle la motivación, la empatía, la buena comunicación en la virtualidad se favorece el aprendizaje (Alonso y Blázquez, 2009 como es citado en: Ruiz M R y Aguirre G 2013).

Ahora bien, en cuanto a las estrategias didácticas en la formación virtual, se han realizado varias investigaciones que tienen un mismo punto de vista, el papel fundamental del uso de las herramientas tecnológicas: las plataformas que permiten las grabaciones de las sesiones, el trabajo colaborativo, las redes sociales, como el WhatsApp, el chat, los foros, entre otros.

Para Prado B y Corral K (2021) las estrategias didácticas empleadas en la educación virtual durante la pandemia en muchachos de secundaria de una institución educativa del Ecuador se orientaron hacia la individualización de la enseñanza, y poco en técnicas expositivas y de trabajo colaborativo. Se analizaron los diferentes estilos de aprendizaje de los alumnos de acuerdo con la teoría de Kolb, y el contexto o las necesidades específicas de cada grupo.

(Delgado & Solano 2015 mencionado por Prado BM y Corral JK 2021), realizaron una investigación donde se clasifican las estrategias didácticas de la siguiente manera, las mencionaré textualmente para no omitir una:

- Estrategias centradas en la individualización de la enseñanza: consultas, tutoriales, ejercicios, prácticas, ensayos, síntesis, técnicas centradas en creatividad, entre otras.
- Estrategias para la enseñanza en grupo, centradas en la presentación de la información y la colaboración: exposición didáctica, simposio, mesa redonda, panel, preguntas al grupo, entre otras.
- Estrategias centradas en el trabajo colaborativo: trabajo en parejas, lluvia de ideas, votación, debate y foro, juegos de rol, estudio de casos, trabajo por proyectos, entre otras.

Ahora bien, las estrategias didácticas para lograr el aprendizaje de una temática de conocimiento o una competencia técnica, puede ser más sencillo. Pero involucrar en esas estrategias, la posibilidad de fortalecer las habilidades personales es un reto.

3. Problema de Investigación

De acuerdo con la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones -CTR- desde la creciente proliferación del internet en Latinoamérica en la década de los años 90, Colombia ha estado entre los países que ha presentado algunas dificultades en cuanto a conectividad, uso de computadores e infraestructura tecnológica. Para el año 1993 el acceso a internet ya se encontraba en 60 países entre ellos 6 de Latinoamérica, mientras Colombia tenía que enfrentar una lucha entre el capital cultural que pretendían algunas universidades del país para el intercambio de conocimiento a través de las redes y el capital económico que involucraba las estrategias del estado para poder acceder al internet. Entonces fue para el año 1994, cuando se logró la conectividad y la existencia del primer proveedor de este servicio en nuestro país Tamayo, C. A, Delgado, J. D., & Penagos, J. E. (2007).

Desde entonces, el internet ha tenido protagonismo en diferentes áreas de la sociedad, de ahí que la educación a distancia y mediada por nuevas tecnologías en Colombia esté poco a poco en aumento encontrándose, según Angel H & Facundo D (2003) en sus primeras etapas y niveles de desarrollo. Es por lo tanto un reto grande, no únicamente el mejoramiento en infraestructura tecnológica, equipos, computares y conectividad para que más personas e instituciones puedan acceder al conocimiento y a la información, sino el empoderamiento en tema de “virtualización” que conllevaría a comprender y “producir una serie de cambios culturales, sociales y pedagógicos” (Angel H.&Facundo D 2003, p.4) para facilitar la transformación del individuo, la institución y la sociedad.

De manera convergente, el problema de salud pública en la que nos hemos visto inmersos en los últimos dos años (pandemia de Covid-19) ha sido el reflejo de esos cambios sociales,

culturales y pedagógicos que necesitamos comprender y nos ha llevado a replantear precisamente la manera de enseñar y de aprender en los entornos virtuales.

Las/os docentes de todo el mundo incluido nuestro país, de acuerdo con Gazzo (2020), hemos incursionado de manera inmediata posiblemente sin preparación a la educación virtual forzada, pero lo más difícil es que nos encontramos con que no todos nuestros alumnos tenían computador o solo había un computador en el hogar para varios integrantes de la familia que se encontraban estudiando o laborando desde casa, además, problemas de conectividad; entonces las/os docentes tuvimos que buscar la manera de generar empatía para hacer posible nuestro quehacer, por lo que la planeación, el desarrollo y la evaluación desde nuestra casa generó ansiedad y preocupación (Gazzo, 2020).

De alguna manera, desconocer el contexto social y cultural de los alumnos que se enfrentaban al proceso de educación virtual o a distancia, como, por ejemplo: el querer o no querer aprender virtualmente, el no gustarle la tecnología, el no creer en la educación virtual, así como en el docente, no poseer los conocimientos tecno - didácticos para enseñar trae dificultades a la hora de establecer una planeación y ejecutar el proceso de formación con calidad.

De acuerdo con lo que expone Sierra C. (2012), se tiene la creencia en nuestro país de que la modalidad virtual no favorece procesos de aprendizaje; una de las razones es por no tener un docente que se encuentre personalmente, que explique las lecciones y oriente al alumno en el paso a paso. Agrega el autor: “en la educación virtual se tienen grandes reservas, esto debido a que hay personas que se resisten al cambio y no la consideran apropiada para implementarlas en procesos académicos” (Sierra, 2012, p.11). Esta creencia de alguna manera se extiende a la sociedad y no menos a la población que se forma en el SENA, debido al contexto cultural y a la educación conductista, tradicional y de heteronimia (Villegas de Posada C, 1998), que traen consigo la dificultad para adaptarse a una modalidad que les exige aprender a aprender, disciplinarse y ser responsable de su proceso.

Pese a que la mayoría de los programas de formación que se orientan en el Centro Tecnológico del Mobiliario (SENA) son de modalidad presencial, las/os instructores se vieron en la necesidad de convertir forzosamente la estructura de estos programas y metodología de trabajo a una educación virtualizada forzada, sin que se haya planificado y adaptado previamente con tiempo los contenidos y las estrategias para desarrollarla con todos los recursos necesarios.

Los aprendices por su parte tampoco han estado preparados para enfrentarse a las sesiones sincrónicas empleando diferentes plataformas, teniendo como barreras la conectividad, el acceso a un computador y el distanciamiento entre sus instructores y compañeros, pero también la falta de motivación, la disposición para aprender en condiciones de encierro, la disciplina para organizar el tiempo, que son determinantes y podrían convertirse en factores para una posible deserción, o abandono de sus objetivos.

Es posible que todos estos aspectos influyeron en la forma en que se desarrollaron las actividades y las estrategias empleadas, no solo para la adquisición de las competencias técnicas sino en la de las competencias sociales para lograr al fortalecimiento y/o el desarrollo de las habilidades personales, siendo este el eje fundamental de la formación integral que promueve la institución.

Por todo lo expuesto en este Trabajo Final de Maestría se propone dar a conocer y analizar las estrategias didácticas que se construyeron para el desarrollo personal de los aprendices del Centro Tecnológico del Mobiliario SENA en el contexto de la pandemia de COVID 19 frente a las desigualdades históricas en pro de superar las distancias y garantizar el derecho a la educación.

3.1 Preguntas de investigación

- ¿Qué estrategias didácticas se construyeron durante la pandemia? ¿Cómo se reconfiguraron los espacios, las plataformas o ambientes virtuales para potenciar el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de COVID?
- ¿Cuáles son las habilidades personales que se fortalecieron en la formación mediante plataformas virtuales?
- ¿La educación en habilidades socioemocionales y pedagógica que han recibido las/os instructores además de su entorno sociocultural, influyó en el resultado de las habilidades personales fortalecidas en los aprendices?
- ¿Cómo sortearon las/os instructores el manejo de situaciones difíciles personales y de actitud que presentaron los aprendices durante la formación en pandemia?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Analizar las estrategias didácticas que se construyeron para la resignificación de la labor pedagógica en la potenciación de las habilidades personales de los aprendices del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA, en la modalidad de formación virtual forzada en el contexto de la pandemia de COVID-19 entre los años 2020 y 2021.

4.2 Objetivos Específicos

- Analizar y describir las estrategias didácticas que se construyeron en la metodología de formación para el fortalecimiento de las habilidades personales en el marco de la pandemia y cómo fueron receptionadas por los aprendices en el proceso de aprendizaje individual y colaborativo.
- Describir las habilidades personales que más se fortalecieron en los aprendices en la formación virtual forzada en el marco de la pandemia, de los programas del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA.
- Analizar el contexto educativo, cultural y social de las/os instructores del centro y su formación en habilidades socioemocionales que incidieron en la construcción de las estrategias didácticas para fortalecer las habilidades personales de los aprendices.
- Argumentar cómo han enfrentado los aprendices e instructores los cambios y dificultades académicas y personales en situación de pandemia del COVID 19 y su influencia en la calidad de la formación.

5. Marco Teórico

5.1 Habilidades personales para el desempeño laboral del aprendiz del SENA. Formación para el trabajo

El SENA en Colombia, es una institución que ofrece programas de formación profesional técnica, tecnológica y complementaria desde el año 1957 a la población jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Busca fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria, para hacerlas más competitivas y obtener un mejor desempeño en el mercado¹.

Mediante la formación profesional integral, se incorpora en las metas del Gobierno Nacional de capacitar personal con calidad para cubrir las necesidades de recurso humano que buscan las empresas del país.

El Proyecto Educativo Institucional del SENA (PEI), plantea que la formación integral y el enfoque del desarrollo por competencias “busca el desarrollo humano integral del aprendiz, a partir de lo tecnológico y social como medio para el desarrollo de procesos cognitivos, procedimentales y valorativos- actitudinales que le permiten actuar crítica y creativamente en el mundo de la vida” (PEI,2014, p.21).

La formación para el trabajo en el SENA enfatiza en el desarrollo de competencias técnicas, básicas y sociales que harán del aprendiz un ser integral preparado para enfrentarse al mundo laboral.

“El desarrollo integral se refiere al fortalecimiento de tres dimensiones humanas, una desde su aporte como persona y gestor de su propio desarrollo personal con

¹ SENA. ¿Quiénes somos? <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

valores éticos (Aprender a Ser). La segunda dimensión enfocada al proceso de la construcción del conocimiento que exige su propia gestión del aprendizaje a partir del ejercicio de la autonomía y autogestión (Aprender a Aprender). La tercera dimensión está relacionada con el trabajo, el proceso de desempeño que logra la transformación del entorno físico y social (Aprender a Hacer)” (PEI, 2014, p.22).

Ahora, esta concepción de la formación integral y de preparar jóvenes para la inserción laboral, nos lleva a reflexionar también frente las nuevas formas de concebir esta integralidad, especialmente desde lo humano y tecnológico, debemos estar preparados para afrontar los cambios vertiginosos que está teniendo nuestra sociedad en el último milenio, desde el campo científico, tecnológico, económico, además las relaciones humanas, las formas de comunicarnos y relacionarnos con los demás. No cabe duda de que se convierte en un reto para las instituciones educativas y en este caso para el SENA, formar personas para que estén preparadas para estos cambios que estamos viendo en el presente y los que vendrán a futuro.

De acuerdo con Bauman Z. (2007) nos encontramos en una modernidad líquida donde las/os jóvenes viven el aquí y el ahora, de una manera tan volátil e inconstante que todo pasa y nada permanece, estamos en la sociedad de lo que dura poco, más consumismo y más deshecho, de los cambios constantes. Bauman Z (2007) señala que la educación actual aún rígida, es completamente incompatible con las nuevas formas de actuar y de pensar de los jóvenes, además de la dirección que va tomando la sociedad. De ahí que las políticas públicas que enmarcan cambios en el sistema educativo serán bienvenidas. Los cambios en esas políticas públicas deben estar enfocadas en el desarrollo del “ser”.

Ahora bien, hablar del fortalecimiento de las dimensiones humanas desde el aprender a ser, involucra el desarrollo de una serie de habilidades personales que le permitirán vivir en armonía

con su entorno social y el suyo propio. Diferentes autores (Mira, Parra y Beltrán, 2017; Zahonero & Martín, 2012; Goleman, 1996; Davini, 2008), han presentado el concepto de habilidades personales, sociales, habilidades blandas, habilidades socioemocionales, inteligencia emocional etcétera. Al parecer, habilidades blandas y habilidades socioemocionales tienen el mismo significado, pero al hablar de habilidades sociales o personales hay tanta similitud en sus definiciones que se puede generar confusión; es de anotar que estos términos están estrechamente relacionados entre sí y casi que sería imposible hablar de uno, sin que se involucre el otro.

De acuerdo con (Clarke y Winch 2006, mencionado por Portillo 2017), una habilidad puede ser definida de acuerdo desde el contexto en que se mire, pero en general se podría decir que una habilidad es una destreza física y mental para realizar determinada tarea, y esta se demuestra haciendo algo y de acuerdo con el rendimiento que se tenga.

Ahora, si la habilidad es social, entonces decimos que se tiene la capacidad de interactuar con el otro, de ser asertivo, de trabajar en equipo, de ser empático y trabajar de manera colaborativa (Villasana y Dorrego, 2007).

Ahora, hablar de emociones ya tiene una connotación distinta y tiene que ver con el funcionamiento neuropsicológico del ser humano, para Vygotsky mencionado por Del Cueto (2015), una emoción o un sentimiento “es la aprehensión propioceptiva de las modificaciones corporales que provoca una situación o un objeto: Estamos tristes porque lloramos, estamos irritados porque golpeamos, estamos asustados porque temblamos” (Del Cueto, 2015, p30)

Para Antoni M & Zertner (2014), la emoción es un estado interno que cumple un papel primordial en el desarrollo psíquico del ser humano, de acuerdo con la vivencia que se tiene y se siente en el presente y que podría ser percibida de manera distinta por cada individuo; dicho autores la consideran como una “información íntima”, un aviso o alerta de que algo está

ocurriendo y mencionan las cuatro emociones básicas que son: la rabia, la alegría, la tristeza, el miedo, cada una con funciones distintas.

Por otra parte, esas emociones que son naturales y propias de cada individuo se deben aprender a gestionar, de ahí que la inteligencia emocional es un concepto que se escucha muchísimo en las organizaciones y cada vez cobra gran importancia. Para Goleman, mencionado por Jimenez (2018), la inteligencia emocional “es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas” (Jimenez, 2018, p.458).

Ya hemos identificado lo que algunos autores han escrito acerca de las emociones, ahora viene el concepto de habilidades socioemocionales. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo BID (2017), en América Latina, un gran porcentaje de los empresarios están viendo una gran necesidad de tener personal competente en habilidades socioemocionales y que ven muy escasas en los jóvenes pues consideran que los trabajadores que tienen habilidades cognitivas superiores y puntajes altos en habilidades socioemocionales tienen más altos ingresos y podrán ubicarse más fácil laboralmente. El BID involucra en la definición de habilidades socioemocionales, las capacidades tanto intrínsecas como extrínsecas, es decir que es importante que el individuo primero autorregule y gestione sus propias emociones para luego llevarlas a construir buenas relaciones con los demás y su entorno social. “Las habilidades socioemocionales ayudan a las personas a identificar y manejar sus propias emociones y las de los demás, como la habilidad de trabajo en equipo, de resolución de conflictos y resolver problemas en conjunto”. (BID, 2017, s/p).

Si bien, hemos tratado los anteriores conceptos de una manera breve y simplificada, ahora nos queda definir entonces que son las “habilidades personales”. Para Zahonero RA & Martín BM (2012), en la investigación para la formación integral de docentes, mencionan algunos aspectos importantes para el desarrollo de las competencias personales, siendo estas un conjunto de

habilidades tanto cognitivas como actitudinales como es el logro de la autonomía para que mediante estrategias creativas se pueda alcanzar los objetivos propuestos, la cooperación y el trabajo en equipo, la responsabilidad y la autorreflexión constante. Yo agregaría la habilidad para asumir y enfrentar los cambios que la sociedad exige.

Para Davini (2008), el desarrollo personal contempla inicialmente la imagen que se tiene de sí mismo, el manejo de sus emociones, la autoconfianza para poder crear su proyecto de vida y la seguridad para relacionarse empáticamente con los demás. De acuerdo con el concepto de la autora, nos atreveríamos a decir que el desarrollo de habilidades personales son la base fundamental para luego el desarrollo de las habilidades sociales y cognitivas.

Pero ¿por qué hablar de habilidades personales en la educación? Mira, Parra y Beltrán (2017) plantean que el sentimiento de frustración de algunos profesores al intentar involucrar a las/os alumnos en las actividades diarias y no lograrlo, enfrentar las actitudes que presentan muchos de las/os jóvenes por situaciones de conflictos personales y comportamentales, hace necesario la educación en habilidades sociales, emocionales que propicien una formación integral en su personalidad y contribuir a mejorar el bienestar personal del individuo y la sociedad, más cuando nos enfrentamos a un mundo cada vez más cambiante.

La razón de ser de la educación debe ser formar no solamente desde un saber específico sino desde lo personal y lo social que involucra el manejo de sus emociones y la formación de su personalidad. En este sentido, para Fenstermacher y Soltis (1998) un tema de reflexión para las/os docentes es poder determinar que significa ser una persona educada para de esta manera enfocar la enseñanza; para algunos quizás el tener todos los niveles de formación y los títulos hasta postgrado, para otros es educado el que sabe leer y escribir y básicamente lo fundamental que le permite vivir responsablemente en su vida adulta, pero es posible que esto no sea suficiente, entonces una persona educada debe ser quien tenga manejo de una habilidad artística – reflexiva y un espíritu crítico; así podríamos ir más allá para lograr describir el concepto. Los

autores señalan que “Educar es una actividad normativa dirigida a ayudar a los individuos a desarrollarse sobre una imagen de lo que significa ser un ser humano acabado y pleno” (Fenstermacher y Soltis, 1998, p.25).

De acuerdo con Fenstermacher y Soltis (1998) un ser humano acabado y pleno desde todas las dimensiones del saber y del ser sería el ideal; es por lo tanto un reto para las instituciones educativas y en especial para el SENA contemplar en el currículo y en la planeación técnicas didácticas y metodologías que fortalezcan las habilidades personales en los aprendices para que sean personas integrales y tengan a futuro un buen desempeño laboral, más aún, cuando tenemos que sortear situaciones inesperadas como lo que ha ocurrido a nivel mundial en el marco de la pandemia del COVID 19 en los últimos dos años.

5.2 Las prácticas de enseñanza: enfoques y decisiones didácticas para el desarrollo de habilidades personales planeadas por Cristina Davini

Para Davini (2008) las instituciones y reformas educativas, poco enfocan su interés en apoyar a las/os estudiantes en la transición que deben enfrentar, los cambios en las relaciones consigo mismo y con los demás, durante todo el tiempo de su vida escolar, desde los primeros grados hasta la formación para el trabajo y la educación profesional.

La autora menciona que las/os docentes son un apoyo durante la formación para el desarrollo personal de las/os estudiantes y no deben dejar la tarea exclusivamente a las/os profesionales terapeutas o especialistas en el área de la psicología. Entonces es tarea para las/os docentes determinar los métodos y técnicas didácticas apropiadas para apoyar y formar en las/os alumnos dichas habilidades.

Para hablar de métodos y formas de enseñar, definiremos lo que son técnicas de enseñanza mencionado por Feldman (2010).

Las técnicas y los procedimientos son lo que define (Aebli 1995, mencionado por Feldman, 2010): “los medios para formar la experiencia constituyen instrumentos básicos para la dirección de la clase y del aprendizaje” (s/p). Algunas de ellas:

“Formulación de preguntas didácticas orientadas a diferentes propósitos y/o momentos del proceso de aprendizaje, narraciones, exposiciones breves sobre distintos temas, actividades basadas en la formulación y resolución de distintos problemas, actividades de discusión grupal, actividades de observación, actividades mediante la demostración (o proporcionar un modelo de acción), uso de recursos tradicionales (láminas, mapas, maquetas, objetos, modelos) y herramientas informáticas en las actividades de enseñanza y tareas de aprendizaje, lectura de textos específicos y escritura de textos específicos (informes, narraciones, descripciones)” (Feldman, 2010, p.38).

Este conjunto de técnicas tiene una intención pedagógica que la ofrece un enfoque o modelo de enseñanza. Para Feldman (2010) el enfoque es una tendencia y algo más generalizado que direcciona la enseñanza. Menciona el autor, que de acuerdo con Fenstermacher y Soltis (1998) hay tres enfoques que se relacionan con lo que cada docente determina es educar bien a sus alumnos, ellos son: el ejecutivo, el liberador y el enfoque terapeuta. Cada uno de ellos orienta la educación con una metodología diferente y un objetivo e intención distinta.

Para esta investigación, el enfoque del terapeuta cobra un importante sentido debido a que de los tres enfoques puede ser el más cercano para el desarrollo de habilidades personales; según los autores, para quienes se orientan por este enfoque la persona educada es aquella con la capacidad de proponer sus propios objetivos y buscar aquellos contenidos que sean apropiados y significativos. Procura generar ambientes de aprendizaje significativos que permiten despertar las habilidades de autonomía, la toma de decisiones y el desarrollo de potencialidades. Agrega

Feldman, el rol del docente es ayudar a crecer, a desarrollar su potencial como ser humano y a lograr altos niveles de comprensión a su entorno, de autoconfianza y aceptación a sí mismo, por lo tanto, quienes se desarrollan en este ambiente tendrán la capacidad de desenvolverse en la sociedad e interactuar con el mundo con más facilidad.

“Este enfoque se caracteriza por un punto de vista no directivo o de “facilitación” del aprendizaje que se propone a ayudar a fortalecer el yo, a desarrollar la autoestima, a tener confianza en las propias posibilidades y, básicamente, a ser auténticos”. (Feldman, 2010, p.28).

Ahora bien, el enfoque de la enseñanza podría relacionarse con la didáctica en el sentido de que siempre hay una intencionalidad pedagógica en los métodos empleados de acuerdo con lo que el docente quiere lograr en los alumnos y lo que considera es lo mejor para educarlos. Una excelente definición que hace Cristina Davini es: “la didáctica es el campo de conocimiento que permite formular distintos criterios y diseños metodológicos en la enseñanza, para alcanzar en forma concreta y practica distintas intenciones educativas” (2008, p.54).

Por otra parte, la autora menciona que la didáctica siempre tendrá la finalidad de sistematizar conocimientos y opciones de acción que van a apoyar la labor de los docentes en las aulas, ayudándoles a tomar decisiones frente a lo que deben de hacer de acuerdo con la particularidad de cada uno y el contexto en el que se desenvuelven las/os alumnos.

En cuanto a los métodos Davini (2008) los relaciona con las estrategias de enseñanza, y los define como estructuras generales con una secuencia básica siguiendo intenciones educativas que facilitan los procesos de aprendizaje. Según la autora, éstos se van moldeando de acuerdo con el objetivo que se persiga, y se van cambiando, dependiendo del contexto en que se encuentren los alumnos; los métodos pueden ser aplicados de acuerdo con los estilos y

características de los docentes, de tal manera que, si ellos se inhiben por prejuicios o etiquetamiento social o simplemente por miedo a la innovación, eso interferirá para lograr aprendizajes significativos en los alumnos. Agrega además que es importante tener en cuenta el papel que cumple el docente en la ejecución de estos métodos, pues él es quien propicia los espacios de confianza, cercanía y genera expectativas positivas en los alumnos para lograr buenos resultados (Davini, 2008).

Davini menciona que la mayoría de las/os docentes se preocupan por la educación desde el aspecto técnico o transmisión de conocimientos y se deja a un lado, la educación para el desarrollo personal. Y esto va más allá de simplemente incluir en el currículo una asignatura para ser orientada por expertos en psicología o trabajo social, el compromiso debe ser de todos las/os docentes.

Ahora bien, en cuanto a los métodos a desarrollar como practica pedagógica, la autora relaciona algunos que pueden aportar al desarrollo de las habilidades personales en las/os estudiantes, estos métodos son: método basado en fortalezas, el método de fijación de metas y el método de motivación y cambio (Davini, 2008).

Es importante tener en cuenta que las/os alumnos llegan a nuestras aulas con cantidad de prejuicios, temores, inseguridades, baja autoestima, estados emocionales de diferente índole relacionados muchas veces por factores económicos, problemas familiares o dificultades personales, y es fundamental el papel del docente en facilitar el proceso, preparar el espacio para el aprendizaje donde el alumno se sienta tranquilo y en confianza.

A continuación, mencionaremos los principales aspectos que caracterizan a cada uno de los métodos según Davini:

- El método basado en fortalezas se enfoca en posibilitar el descubrimiento de las potencialidades de los alumnos, sus habilidades y capacidades, que contribuirá a

mejorar su autoestima, superar sus inseguridades, la relación con los demás integrantes del grupo y reafirmar sus valores y compromisos.

- El método de fijación de metas tiene como objetivo que los alumnos se orienten a alcanzar sus propósitos, estableciendo un plan de acción y en la medida en que se avanza, se van modificando hábitos y comportamientos de manera positiva que les ayudarán a alcanzar la meta fijada, son ellos mismos los que proponen los aspectos que quieren cambiar para lograr dichos objetivos y el docente es el facilitador del proceso.
- Por otra parte, el tercer método que expone Davini, el de motivación y cambio, tiene que ver con los comportamientos consientes que adoptan los alumnos para adaptarse al grupo de otros jóvenes, acoplándose a esos condicionamientos lo que termina limitando sus capacidades y el desarrollo personal, agrega la autora. Entonces la aplicación de este método es modificar esa situación por etapas para adoptar nuevos comportamientos y buscar soluciones a los problemas, generando espacios de confianza, comunicación, acercamiento y negociación.

Ahora, estos métodos serán analizados y relacionados con aquellos que emplean las/os instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para dar respuesta a los interrogantes: ¿Qué estrategias didácticas se construyeron durante la pandemia? ¿Cómo se reconfiguraron los espacios, las plataformas o ambientes virtuales para potenciar el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de COVID?

5.3 “Situación social del desarrollo y la vivencia”. Una mirada desde la teoría de Vygotsky

Al hablar del desarrollo personal, como mencionamos en un apartado anterior, hicimos referencia a la formación de la persona en la dimensión social, emocional y afectiva consigo mismo y con su entorno, de tal manera que le permite conocerse a sí mismo, valorarse, relacionarse positivamente con los demás, gestionar sus emociones, y construir su proyecto de vida.

En este apartado, conoceremos un poco acerca del punto de vista del psicólogo Lev Vygotsky, mencionado por Del Cueto (2015), en cuanto a la influencia del entorno social, cultural y las vivencias en el desarrollo de la persona. Cada etapa del desarrollo del ser humano desde niño se vincula con su entorno social y eso trae consigo una experiencia única e irrepetible que se transforma en cada una de esas etapas, es lo que llama “situación social del desarrollo” (Del Cueto, 2015, p.32); esos vínculos y experiencias que adquiere el individuo en cada etapa van formando su personalidad, siempre partiendo de una relación social con el otro para luego transformarse en individual. Agrega que, de acuerdo con Vygotsky la modificación de la personalidad que va adquiriendo el individuo en cada etapa de su desarrollo, es el resultado de una interacción social con el otro, y al finalizar cada etapa hay unos logros que se vinculan y se integran a la siguiente etapa, generando así nuevos logros y resultados que al mismo tiempo modifican su entorno y la relación consigo mismo y con los demás.

Otro concepto que define Vygotsky es el de “vivencia” que de acuerdo con Del Cueto (2015) refleja un papel fundamental para la teoría del desarrollo, en la medida que da cuentas de la relación entre el individuo y su entorno. Por lo tanto, para Vygotsky, la vivencia tiene un valor subjetivo de acuerdo con la situación, puede tener una influencia sobre un individuo de manera

distinta a la que tuvo otro, entonces, la vivencia es la situación particular y específica del entorno que experimenta cada individuo; es externa a él.

Estos planteamientos de Vygotsky frente a la teoría del desarrollo y la vivencia, nos lleva a reflexionar varios aspectos frente a que cada una de las vivencias que tuvieron los docentes y alumnos en la pandemia del COVID-19; una, la situación los llevó a adquirir nuevos aprendizajes, experiencias que de alguna manera modificaron su forma de pensar, de actuar y de hacer las cosas, otra, las relaciones sociales que se tejieron a través de la virtualización pudieron dejar también nuevas experiencias que nos llevan a pensar frente a las nuevas formas de relacionarnos los unos con los otros.

Y algo más, quizás lo más interesante de esta teoría y la relación con el Trabajo Final de la Maestría es que la naturaleza cambiante de las vivencias de cada alumno y docente, nos permiten moldear y educar sus emociones y conducta (Del cueto, 2015). De esta manera podrían definirse y construirse estrategias para que las/os alumnos reestructuren sus emociones, su actitud frente a la vida, se proyecten y desarrollen todo su potencial, con apoyo de docentes y pares.

5.4 La educación virtual forzada en tiempos de pandemia, dificultades y nuevos retos para la educación

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, educación en línea se define de igual manera que la educación virtual. “La clave para definir la educación en línea parte de una concepción pedagógica que se apoya en las Tecnologías de la Información y Comunicación” (MEN, 2017).

Las habilidades de interacción social, de aprender con el otro, de crear relaciones de empatía, es una tarea que en la educación virtual toman un nuevo enfoque para lograr la intención

pedagógica de la formación, pero no menos importancia que en la formación presencial. “El desarrollo de habilidades personales para la interacción virtual, sobre todo las relacionadas con la motivación, comunicación, animación, empatía y valoración del alumno, podrían favorecer el aprendizaje” (Ruiz MR & Aguirre G, 2013, p.116).

Si bien, no ha sido fácil para un instructor desde la presencialidad generar las estrategias para desarrollar competencias desde un saber específico técnico, al mismo tiempo que hacerlo con las competencias para desarrollo humano y personal de sus aprendices, por el cambio forzoso en la metodología que tuvo la educación en tiempo de pandemia, es posible que esa dificultad se haya incrementado notoriamente. Ha sido un arduo trabajo encontrar las técnicas didácticas más adecuadas que ayuden a las/os instructores a facilitar el aprendizaje de sus alumnos, motivar y lograr cambios en las actitudes y comportamientos de ellos en la presencialidad y durante la normalidad. Ahora, en tiempos de pandemia se ha convertido en un verdadero reto el acercarse a las/os alumnos, generar espacios de confianza, empatía y conocer la situación particular de cada uno de ellos.

Mediante el uso de las nuevas tecnologías se ha llevado la formación a cada una de las casas de los aprendices, no solamente mediante el uso del computador y del celular sino de plataformas virtuales, videos, audios, aplicaciones y las redes sociales como el WhatsApp. A raíz de la virtualización forzada se han simulado ambientes de formación llevando las clases de la presencialidad a esas plataformas apoyadas por las herramientas tecnológicas recién mencionadas.

Este proceso fue similar en Argentina como en Colombia. En términos generales en la mayoría de los países del mundo no fue distinto, “se imitaron en la virtualidad las características pedagógicas de la presencialidad” (Maggio, 2020), entonces dice Maggio: el uso de los foros, los chat, se volvió fundamental y el termino de “subir” para cargar material como guías, videos, documentos a una nube/repositorio o a la plataforma se volvió casi que parte de nuestra

cotidianidad, y a la larga la virtualización no muestra un proceso de transformación digital sino un “reflejo de lo presencial en lo virtual” (Maggio, 2020, p.117). Pero en lugar de que esa experiencia de emplear la tecnología para sobrellevar la situación de no poder asistir a las aulas, de no poder hacer la formación presencial se convirtiera en algo motivante y significativo para las/os docentes y alumnos, lo que muchas instituciones hicieron fue llevar esas malas prácticas de la presencialidad a una pantalla, teniendo a las/os alumnos horas conectados escuchando al docente a través de las videollamadas o leyendo documentos extensos y pesados. Lo peor es, que una vez que ha bajado el riesgo de la presencialidad y volvemos a las aulas, se nos ha olvidado todo el aprendizaje y las experiencias positivas que dejó el encierro y la pandemia, el uso de las herramientas tecnológicas digitales, los recursos didácticos que la web nos facilita, las redes sociales que podrían seguir siendo nuestros mejores aliados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, hay otro aspecto que no fue tan positivo, pero que nos pone a reflexionar frente a las políticas públicas que pudieran intervenir para regenerar las sociedades, fue la tan temida “desigualdad social” que se evidenció en los años de la pandemia del COVID-19. Lemus (2021) hace una relación entre las tecnologías digitales y la desigualdad social, enmarcadas básicamente por el acceso a los dispositivos tecnológicos y el acceso a internet, pues fue en pandemia, como ocurrió en el caso de Argentina (y que personalmente consideraría que en la mayoría de los países latinoamericanos) se profundizó significativamente esta desigualdad debido a las dificultades que enfrentaron muchas personas de distintas clases sociales, géneros, edades para tener acceso a las tecnologías digitales, estudiar y trabajar desde casa cuando únicamente se contaba con un computador para varios integrantes, fue uno de las situaciones más repetidas que se conocieron; la banda ancha del internet con deficiencia, el acceso a dispositivo móvil por carencia del computador o el tener que aprender forzosamente a utilizar

una herramienta en tiempo récord, las madres cabeza de hogar que tuvieron que ser empleadas, estudiantes y amas de casa en un solo lugar, atendiendo múltiples tareas, etcétera.

Además de esto, Lemus (2021) menciona lo que otros investigadores han planteado (Saravi,2015; Lamont, Beljean y Clair, 2014) frente al fenómeno de las desigualdades que deben ser abordadas desde diferentes dimensiones no solamente desde lo económico, sino desde lo social y cultural, el acceso y la habilidad para usar las tecnologías digitales. Esas habilidades o competencias en el uso de herramientas y dispositivos electrónicos o digitales menciona Lemus(2021), ha dado origen a otras investigaciones relacionadas con el término de “alfabetizaciones”, concepto útil para mencionar las diferentes competencias que puede desarrollar un individuo en cuanto al uso de las herramientas digitales: alfabetización digitales, alfabetización mediática, alfabetización en datos e información o multialfabetizaciones (Scolari,2018; Palsa L & Ruokamo, H 2015; Meyers y Small, 2013; Cabello, 2013; Potter, 2010) en cuanto a la capacidad de interpretar, buscar y tramitar la información a la que accede desde esos dispositivos y la relación entre estas competencias y la desigualdad que surge, por el hecho de que algunas personas tienen las habilidades o la facilidad de aprender y acceder al uso de las herramientas más que otras.

Esto es un gran reto para las políticas públicas de los países latinoamericanos, en cuanto a generar cambios en la educación para lograr que más personas desde tempranas edades o incluso a aquellos que no habiendo nacido en la era digital puedan apropiarse del conocimiento, tener sus propios recursos tecnológicos digitales y acceder a un internet con calidad.

6. Metodología

Tipo de TFM: Investigación sobre un fenómeno empíricamente acotado

Campo Temático: Saberes, competencias y prácticas para el trabajo

Instrumentos empleados en la estrategia para el objetivo: entrevista en profundidad y encuestas.

Un instrumento utilizado para el objetivo es la entrevista individual de manera presencial y grupal de forma sincrónica o virtual. De acuerdo con lo que plantea Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. P. (2012), en este tipo de entrevistas se presentan unas preguntas estructuradas pero que permiten que se den respuestas libres y espontánea. Fue necesario conversar con las/os instructores y los aprendices frente a las estrategias de formación que se construyeron para fortalecer las habilidades personales tales como: el trabajo en equipo, la autonomía, la resiliencia, la empatía, la autodisciplina; la gestión del tiempo y recoger información que contribuirá al desarrollo de la investigación.

Otro de los instrumentos empleados fue la encuesta. Según Vallés (2000) las encuestas son entrevistas estructuradas, algo limitantes, menos espontáneas pero que me permite llevar un control en tiempo y se pueden procesar y registrar más fácilmente por lo tanto son un poco más fiables. Similar a la entrevista, la encuesta busca recoger entre otras cosas, información que nos lleva a analizar cuál ha sido el resultado de las estrategias empleadas por las/os instructores para contribuir al desarrollo de esas habilidades personales en los aprendices. Podríamos analizar cómo contribuyó al instructor también en fortalecer sus propias habilidades en relación, empatía y comunicación con sus aprendices, y la formación que le facilitó el trabajo de construcción de esas estrategias.

En cuanto al tipo de muestreo, en este proyecto de investigación se contemplará el uso del tipo de muestreo no probabilístico, para indagación exploratoria y metodología de investigación cualitativa y cuantitativa.

Tanto para las entrevistas como para las encuestas, se realizó una selección no aleatoria, entre 10 instructores (6 del área técnica y 4 transversales) de los programas tecnológicos en: Gestión de la Producción Industrial, Gestión Empresarial, Decoración de espacios, Modelado 3D, y 30 aprendices pertenecientes a estos mismos programas del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA, Regional Antioquia, ubicado en el valle de Aburrá, municipio de Itagüí.

La población entrevistada y encuestada pertenecen a estratos entre 1, 2 y 3 situación socioeconómica media-baja algunos en situación vulnerable. Tanto las/os aprendices como las/os instructores viven en el sector o en municipios aledaños al centro de formación.

6.1 Instrumento metodológico

6.1.a Entrevista

Fecha de la entrevista		Hora de la entrevista	
Nombre del entrevistados			
Nombre del entrevistador			
Código de ficha			
Programa de formación			
Objetivo	Analizar las estrategias didácticas aplicadas por los instructores para el desarrollo de las habilidades personales en los aprendices del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA en la formación mediante sesiones sincrónicas en el contexto de la pandemia de COVID-19 entre los años 2020 y 2021.		

Observaciones	<p>Previo a comenzar la comunicación con los aprendices e instructores, es importante hacer una introducción frente a lo que son las habilidades personales y lo que ellos consideran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Autonomía y aprendizaje permanente • Adaptabilidad • Pensamiento creativo • Resolución de problemas • Liderazgo • Emprendimiento • Otros
Entrevista individual a los aprendices	
<p>Preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Podría reconstruir un día de estudio durante la pandemia? Como era la rutina de estudio/trabajo? 2. ¿Qué dificultades ha encontrado al estudiar desde casa? ¿Cómo ha resuelto las dificultades al estudiar a través de sesiones sincrónicas?, ¿Presencialmente encontró las mismas dificultades? 3. ¿Cómo fue la experiencia de atender y captar las explicaciones de los docentes mediada por sesiones sincrónicas? ¿Le generó dificultades en el aprendizaje de los contenidos? ¿utilizaste estrategias de estudio nuevas? 	

4. ¿Por sí mismo podía estudiar y comprender fácilmente un tema sin tener al instructor al frente? ¿Qué cree que influye a que eso ocurra?
5. ¿En los momentos de interactuar con los compañeros e instructores encendías la cámara? ¿Te dejabas ver? ¿Qué dificultades encontrabas a nivel personal por esto?
6. ¿Qué metodología de trabajo empleada en formación, considera le han aportado a su desarrollo como persona y por qué?

Entrevista individual a los instructores

1. En el marco de la pandemia del COVID 19 ¿Cómo ha sido su experiencia personal en cuanto a la manera de enseñar, mediante sesiones en línea?
2. ¿Cuál ha sido la mayor dificultad encontrada al orientar formación a través de sesiones sincrónicas? ¿Cómo la ha solucionado?
3. ¿Qué estrategias de enseñanza ha empleado para el desarrollo de las habilidades personal en los aprendices?
4. Mencione tres habilidades personales que considera son importantes y que se deben trabajar en formación y cuales los métodos para desarrollarlas.

Entrevista grupal a instructores

1. Durante la pandemia, ¿cómo recibieron la noticia de trabajar desde casa? Que ha sido lo que más les ha gustado y que no.
2. ¿Cómo ha sido la relación entre aprendices e instructores durante la pandemia?
¿Qué ha influido en que esa relación tenga tal resultado?

3. ¿Qué estrategias se han trabajado entre equipo de instructores, técnicos y transversales para incluir dentro de las actividades el fortalecimiento de las habilidades personales en los aprendices?



Imagen 1: Entrevistadora Nancy Beltrán y aprendiz del programa Tecnología en Gestión de la Producción Industrial

6.1.b Encuesta

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19

Nombre y apellidos del instructor:

Formación en pregrado:

Formación en postgrado:

Preguntas:

1. ¿Qué programa orienta?
2. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?
3. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?
4. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?
5. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresarle sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?
6. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?
7. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

8. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?
9. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?
10. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

7. Análisis de Datos

Lo analizado a continuación surge de la entrevista y encuesta individual a un grupo de 20 aprendices y 10 instructores técnicos y transversales de una muestra de programas de formación del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA: Tecnología en Gestión Logística, Tecnología en Gestión de la Producción Industrial, Tecnología en Decoración de Espacios interiores, Modelado 3D y Gestión de Mercados.

Llamaremos instructores técnicos a aquellos que orientan formación especializada en una de las áreas del currículo del programa de formación, por lo tanto, son ingenieros en producción industrial, arquitectos, profesionales en las áreas de administración, logística y mercadeo; y, llamaremos instructores transversales o de transversalidad, a quienes orientan formación en las áreas sociales como ética, cultura física, ambiental etcétera. Por otra parte, llamamos aprendices al personal que se encuentra matriculado en los diferentes programas de formación del SENA (SENA, GFPI-G012, 2020).

7.1 La cotidianidad en pandemia

En la entrevista realizada a los aprendices mencionaron lo que normalmente ha sido su vida, en un día normal durante la pandemia.

La gran mayoría de las/os aprendices se dedican a estudiar únicamente y por lo general en los días que tienen formación, realizan sus labores cotidianas de apoyo en sus hogares y luego ingresan a la sesión, siendo para ellos no tan importante el seguir la rutina de ducharse y tener un vestuario adecuado para la ocasión. Es normal para ellos dormir hasta más tarde y conectarse a la clase estando en pijama o en la cama.

Para algunos aprendices hubo cambios en su vida personal, en cuanto a que poco podían reunirse con sus amigos y salir a hacer vida social (por lo menos en el año 2020 que nos encontrábamos en encierro obligatorio). Para otros, su vida cotidiana no cambió mucho pues se consideran hogareños y poco les gusta salir de casa, por lo que para este grupo el estar encerrados y estudiar desde casa fue agradable y se adaptaron fácilmente al cambio.

Las casas se convirtieron en hogares, escuelas, oficinas, pero también en el lugar de encuentro entre amigos y familiares a través de las reuniones en línea o videollamadas grupales. Como menciona la investigadora Ines Dussel (2020), una mezcla de lugares y actividades en un solo lugar que jamás antes se había concebido.

No solamente los cambios se dieron desde la forma de llevar el día a día sino en cuanto a los empleos que desaparecieron y familias enteras se vieron afectadas por el desempleo. De acuerdo con datos estadísticos realizados por la Universidad de los Andes y publicado por la revista CEDE nota macroeconómica en Colombia, en el 2020 el desempleo creció notoriamente y se vio afectada la economía familiar. Varios aprendices del SENA, estando en formación tuvieron que buscar opciones laborales para ayudar a sus familiares e hicieron maniobras para lograr atender los dos eventos; estudiaban en la jornada de la mañana y trabajan también en el mismo horario, accedieron a las sesiones de formación desde el celular o computador simultáneamente; es de anotar, que la misma historia no se pudo contar con otros aprendices que debieron abandonar sus estudios para atender sus trabajos.

7.2 Atendiendo la clase desde casa

Menciona Dussel (2020) que la materialidad de lo educativo en pandemia involucra varios aspectos tanto técnicos como pedagógicos, los espacios, los tiempos, los edificios, las

herramientas tecnológicas, las personas y apoyos que la hacen posible; en pandemia, se evidenció la importancia de ellos para que se den las condiciones para poder enseñar y aprender.

Las/os aprendices manifestaron que la mayor dificultad de estudiar desde casa en la pandemia es que fácilmente se distraen y difícilmente logran atender la explicación de los instructores, la manera de solucionarlo fue escuchando la grabación de las sesiones en otro horario distinto al de la formación, por lo tanto, participaban por cumplir con la asistencia, pero realmente debieron sacar otro tiempo adicional para retomar la explicación y realizar las actividades. En la presencial, piensan ellos, que están más concentrados y no hay tanta distracción pues el espacio del aula de formación los motiva a sentirse conectados con la clase.

Otros aprendices en cambio manifestaron sentirse cómodos estudiando mediante sesiones sincrónicas pues no encontraron dificultades, y, por el contrario, consideraron que ha sido un cambio positivo para la educación, en la medida en que se sienten con más sentido de responsabilidad y autonomía a la hora de estudiar.

El compartir espacios tan privados, como la habitación o el comedor para atender una sesión de formación, hacía que las/os aprendices se sintieran tímidos o avergonzados a la hora de hablar o de mostrar su imagen a través de una cámara, pues ellos manifestaron no encenderla si la mayoría no lo hacía, además porque no se encontraban en condiciones para mostrarse por no estar bien peinados, sin maquillaje, en pijama, o por el desorden de su habitación, las condiciones físicas de su casa, o la bulla que generada por sus familiares o los vendedores ambulantes que pasaban por allí.

Davini (2008) menciona que los jóvenes entran en diferentes procesos de transición personal durante la escuela, el colegio y la formación para el trabajo, entonces es muy importante la imagen que tienen de sí mismo para su desarrollo personal, los temores al etiquetamiento por su condición de posición socioeconómica baja, su rendimiento académico o por los cánones de

belleza que impone la sociedad, afectan su estado emocional, la relación consigo mismo y los demás y por lo tanto su proyecto de vida.

7.3 La comunicación entre compañeros e instructores en las sesiones sincrónicas.

La comunicación es trascendental en todo proceso de enseñanza y aprendizaje ya sea presencial o virtual y ayuda a la interacción entre las/os actores del proceso (profesor y alumnos) y el objeto de aprendizaje (contenidos). En el siglo XXI se ha hecho cada vez más notoria y significativa la comunicación mediada por dispositivos electrónicos y herramientas tecnológicas, y en pandemia se aumentó significativamente su uso.

Para los aprendices entrevistados, no hubo dificultades para realizar trabajo en equipo debido a que, por medio del celular, el WhatsApp, las plataformas o herramientas tecnológicas, donde se crearon las sesiones en línea podían formar grupos y asignarse tareas, no hubo mayores dificultades con la comunicación. Aun así, manifestaron encontrar espacios de más empatía y acercamiento cuando se encontraron en las sesiones presenciales durante la alternancia.

Por otra parte, entre los instructores tampoco hubo mayores dificultades para comunicarse, pues por medio de las redes sociales y correos se planeaba en forma remota se asignaron tareas, y se compartían información de los grupos; sin embargo, para otros instructores fue muy difícil la comunicación debido al poco manejo de la tecnología y problemas técnicos de internet. En conclusión, sintieron que, aunque el trabajo se realizó sin dificultad hizo falta el lazo afectivo entre compañeros. En cuanto a la interacción entre instructores y aprendices, manifiestan los instructores que la mayoría de las veces en las sesiones sincrónicas participan los mismos aprendices y los demás no se dejaban ver y muy poco hablan, en algunos casos por timidez, en otros por no tener los recursos como el micrófono o la cámara web. En cuanto a este último

aspecto, el derecho a la participación en la formación se ve limitada por las condiciones de desigualdad de los aprendices, solo tienen el privilegio de participar activamente y aprender quienes cuentan con los recursos necesarios, sin que esto se hubiese tenido en cuenta desde el comienzo.

El sociólogo francés Bourdieu P (1970/1991) ha escrito acerca de las desigualdades sociales, y culturales que pueden generarse debido a las políticas institucionales establecidas que marcan una gran diferencia entre las clases. Menciona el autor que la “propiedad privada de los medios permiten que unos obtengan fácilmente la riqueza, mientras que otros no tienen los recursos económicos y les dificulta obtenerlos. De esta forma, “la desigualdad es una relación entre sujetos que abarca distintos ámbitos, y se convierte en persistente porque se repiten mecanismos de exclusión” (Dussel, 2008, s/p).

7.4 Estrategias didácticas para el desarrollo personal de los aprendices en pandemia

Para las/os instructores ha sido una experiencia retadora, que les ha exigido un poco en cuanto a la manera de planear y preparar los contenidos para que las/os aprendices realmente comprendan y se mantengan motivados. Su principal enfoque de la enseñanza ha sido lograr que las/os aprendices comprendan los temas y verificar que realmente estén atendiendo los temas en la sesión de formación. La formación se convirtió en una presencialidad llevada a sesiones sincrónicas, muy diferente a la formación virtual. En los lineamientos de la virtualidad se tiene una estructura y planeación bien organizada y estructurada, mientras que durante la pandemia la formación no tenía una estructura planificada sino improvisada, y se trataba de dar solución en campo y de emergencia. Llevar a la práctica algunas de los resultados de

aprendizaje técnicos desde el hacer, fue muy complejo para las/os instructores y la solución fue esperar la presencialidad para lograr el objetivo.

Las/os instructores buscaban cambiar sus técnicas didácticas mediante el uso de las nuevas tecnologías, videos, paginas, juegos; por lo tanto, se vieron obligados a aprender y emplear diferentes recursos tecnológicos y desarrollar habilidades digitales. Las estrategias que emplearon los instructores para facilitar la interacción, fortalecer el trabajo en equipo y la socialización fueron el trabajo colaborativo y las exposiciones, que además promovían la participación y comunicación. Para el desarrollo y fortalecimiento de la autonomía, los instructores proponían trabajos de investigación y consulta.

Por su parte, las/os aprendices manifestaron poder estudiar por sí mismos sin depender del instructor; las/os instructores exponían los temas y dejaban actividades que les obligaba a buscar por otros medios como videos o material en YouTube, de esta manera comprendían mejor lo explicado en la formación. Las/os aprendices consideran que el consultar y realizar tareas que el instructor dejaba, les permitía indagar y desarrollar más el sentido de responsabilidad, autonomía y confianza en sí mismos porque comprendieron que ellos solos lo podían hacer. Tener acceso a las grabaciones en horarios de extra-clase les facilitó mucho a las/os aprendices, lo que podían retomar actividades que no alcanzaban a terminar.

Otra didáctica empleada por las/os instructores entrevistados fue la gamificación empleando herramientas digitales para lograr la comprensión de los temas, fortalecer el trabajo en equipo, el espíritu de solidaridad para apoyarse entre pares con los compañeros que más dificultades presentaron con las actividades y lograr la motivación. Las habilidades personales que las/os instructores entrevistados consideran importantes fortalecer en las/os aprendices fueron: la comunicación asertiva, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos.

7.5 La voz de los instructores

En la encuesta que se realizó a las/os instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario, se analizaron varios aspectos que se detallarán a continuación, entre ellos: la formación que tienen ellos en habilidades socioemocionales, los métodos empleados para identificar debilidades y fortalezas de los aprendices, métodos para apoyar en el logro de las metas y objetivos de los aprendices, las estrategias empleadas para que las/os aprendices pudieran superar sus dificultades, gustos e intereses, y estrategias didácticas empleadas por las/os instructores para fortalecer la autonomía, el trabajo en equipo y la comunicación.

Es de anotar que varias de estas respuestas corresponden a lo que hicieron las/os instructores en tiempos de pandemia 2020-2021, sin embargo, también aplica a la situación postpandemia, pues ellos han empleado las mismas estrategias y en este aspecto no ha habido cambios significativos.

En cuanto a la primera pregunta: ¿qué capacitaciones han tenido en habilidades socioemocionales?, nos encontramos con los resultados de la Figura 1.

Durante los años 2019 y 2020 el SENA comenzó a capacitar a los instructores en habilidades socioemocionales con el proyecto formativo de “Yo soy el cambio” que posibilitó el acceso a varios instructores de todo el país. Sin embargo, no todos pudieron hacerlo por razones de tiempo y horarios.

En este ítem, se puede ver en la Figura 1 que solo dos instructores de la competencia transversal y uno de la competencia técnica encuestados han realizado capacitaciones en habilidades socioemocionales, cuatro de las/os encuestados han realizado otros talleres relacionados con el tema como: primeros auxilios emocionales para los aprendices e identificación de conductas suicidas. Por otra parte, dos no han realizado ninguna capacitación relacionada con el tema.

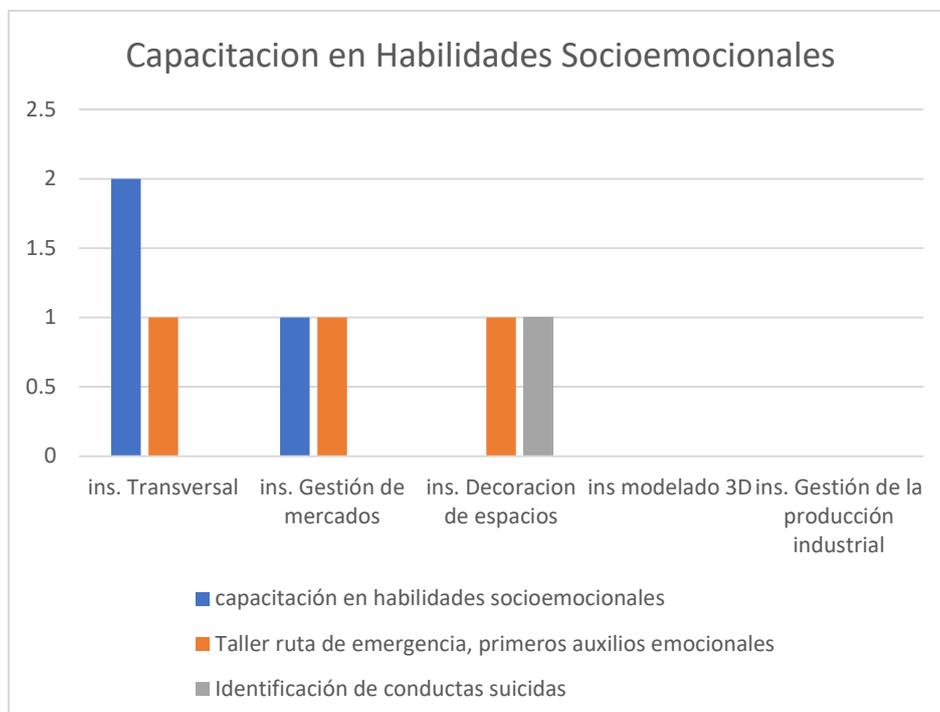
Pese a que estas capacitaciones se les ofrece a las/os instructores durante el tiempo del calendario académico, algunos de ellos no las realizan y se apoyan en lo aprendido en su formación profesional en ciencias sociales y humanas, y de manera autónoma se actualizan en el tema.

En esta misma línea la instructora de ética Arleida Figueroa, dice:

“No he tenido capacitación de esta índole en estos últimos años, más bien, ha sido un asunto de autoestudio y apoyo del equipo pedagógico”.

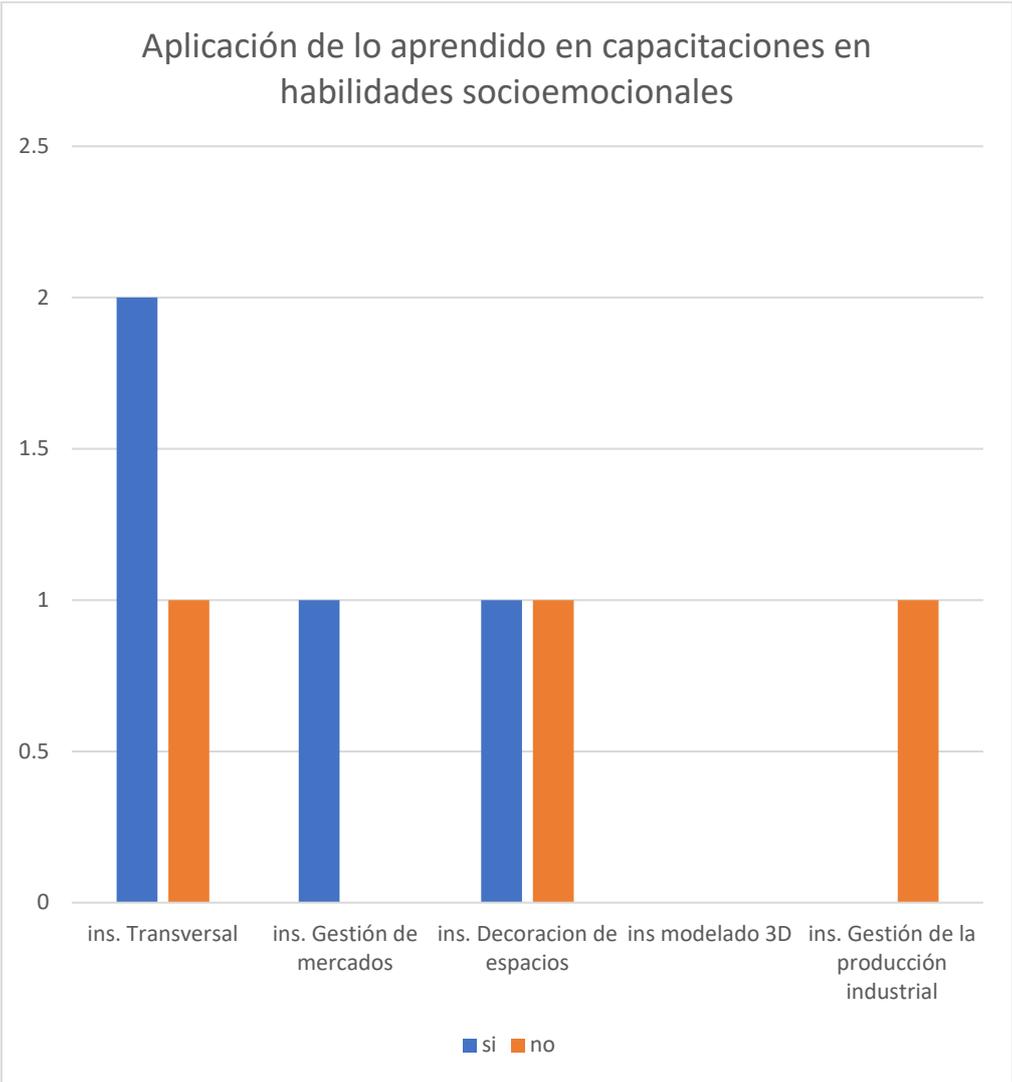
Se puede inferir que, si el SENA pretende abordar dichas competencias socioemocional es necesario profundizar la formación de sus instructores en este aspecto para que sea posible implementar este desafío en sus propuestas didácticas, no solo en tiempos de pandemia o en otra eventualidad que pudiera ocurrir, sino en el día a día.

Figura 1. Capacitación de los instructores en habilidades socioemocionales.



En cuanto a la pregunta que indagaba acerca de que, si las/os instructores aplicaron lo aprendido sobre habilidades socioemocionales, dio como resultado lo siguiente:

Figura 2. Aplicación de lo aprendido en las capacitaciones de habilidades socioemocionales en la formación con los aprendices.



Siguiendo la Figura 2, se puede evidenciar que dos de los instructores de transversalidad y dos de la competencia técnica suelen aprovechar pedagógicamente lo aprendido durante sus instancias de capacitación a fin de brindar una formación completa y compleja que permita el

desarrollo integral de cada aprendiz que se acerca al SENA; pese a que, cuatro instructores tanto transversales y de otras competencias consideran que han aplicado los conocimientos aprendidos en dichas capacitaciones, tres de los encuestados no lo ha hecho, o no responde.

Ahora bien, en los casos donde los instructores se sintieron con poca capacidad de abordar situaciones personales de las/os aprendices, estos son remitidos al área encargada de Bienestar al Aprendiz, quienes se encargan de atenderlos; como menciona la instructora Leydy Diana de gestión de mercados:

“si el equipo de instructores identificamos comportamientos de atención especial, posteriormente se solicita acompañamiento desde Bienestar al Aprendiz”.

Ahora, en cuanto a la pregunta ¿qué métodos utilizó para identificar las fortalezas en los aprendices y elevar su autoestima? El resultado fue el presentado en la Figura 3.

Según Davini C (2008) las/os alumnos llegan con cantidad de temores e inseguridades creadas por su entorno social y su falta de autoestima, en este momento es importantes cuando que las/os docentes logren identificar sus debilidades y fortalezas para encaminarlos y acompañarlos.

En la figura 3 se puede visualizar que seis instructores de los encuestados mencionan que las estrategias metodológicas que emplean para identificar las fortalezas y el autoconocimiento de sus aprendices se centran en el dialogo y en conversatorios. La instructora Arleida menciona que:

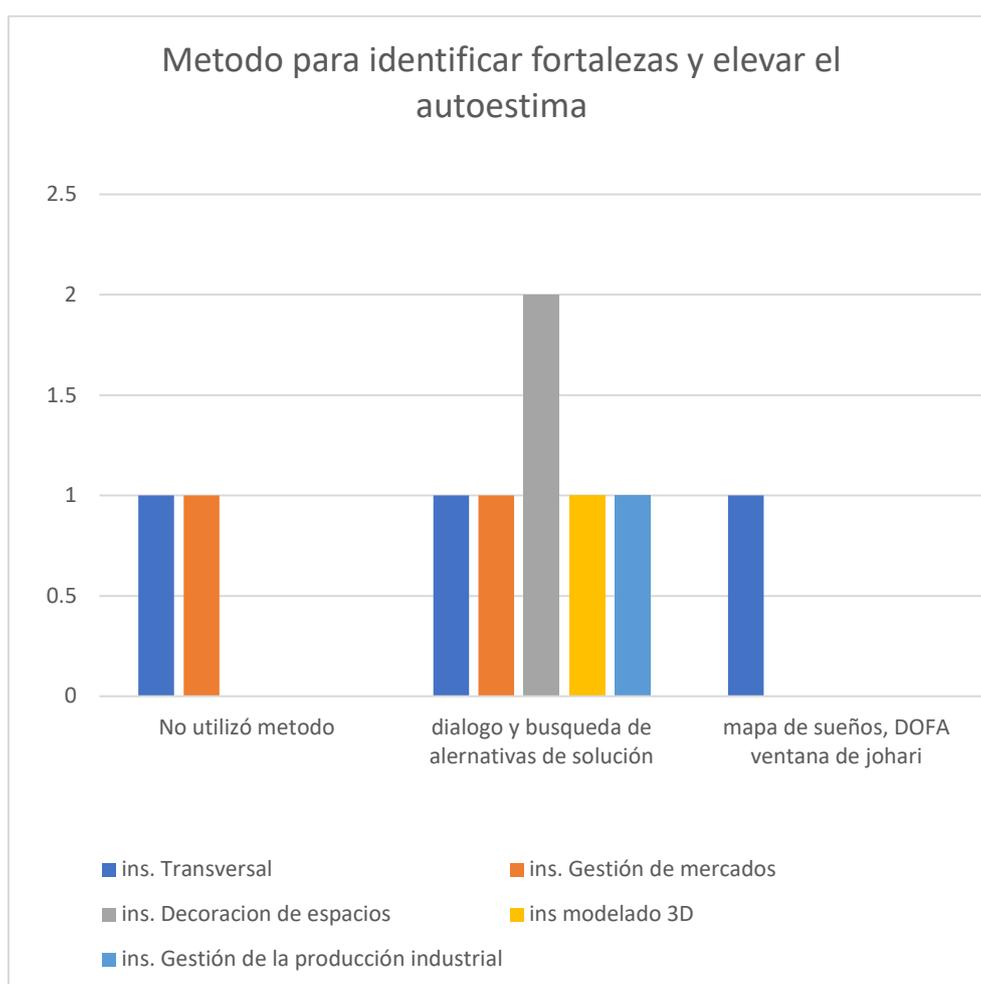
“Herramientas como la matriz DOFA personal, la ventana de Johari, el mapa de sueños..., cada una de estas herramientas proporcionan reflexión y promueven el cambio”.

La instructora Leidy Diana por su parte, dice:

“conversatorios acerca de los motivos del bajo rendimiento académico, o las dificultades para trabajar en equipo”

Dichas estrategias posibilitan identificar las debilidades del grupo e intervenir. A su vez se puede visualizar que dos de ellos, no emplean ninguna estrategia o no hacen consciente esta tarea centrando la clase en la transmisión del saber disciplinar.

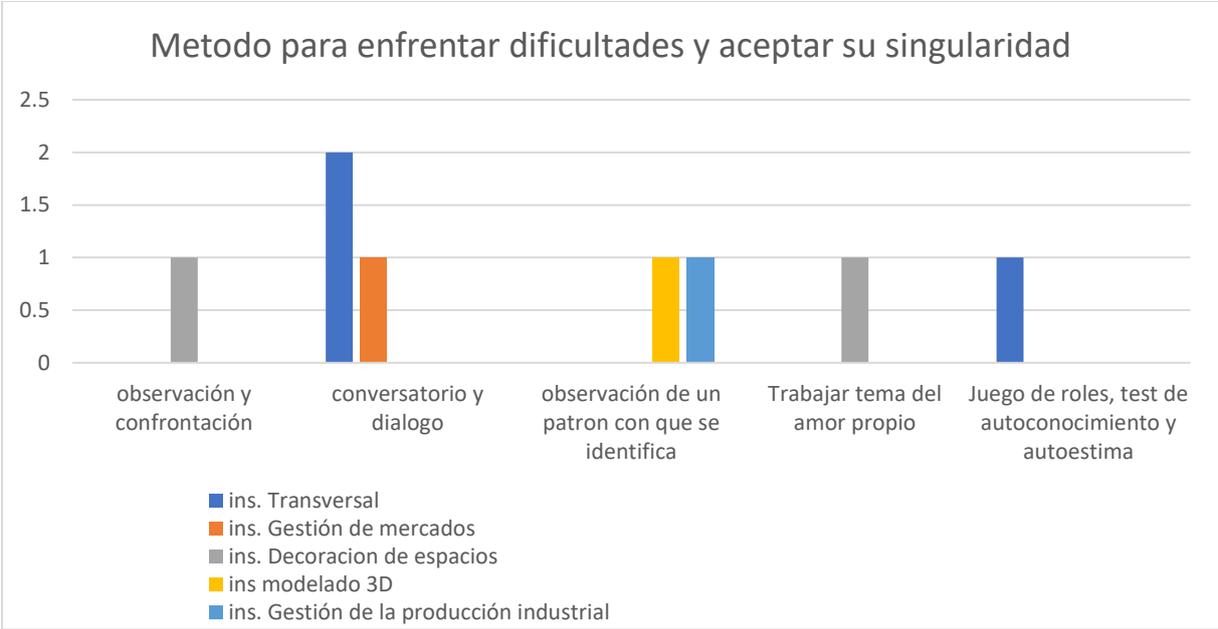
Figura 3. Métodos empleados por los instructores para identificar las fortalezas y elevar la autoestima de los aprendices.



Con este resultado se infiere que, uno de los primeros pasos para fortalecer las habilidades personales de los aprendices es que los instructores desde el inicio de la formación implementen estrategias diferentes a conversatorios y diálogos con las/os aprendices en los ambientes donde se orienta la formación para que se puedan identificar y potenciar las fortalezas de las/os aprendices y ayudarles a superar sus debilidades.

En relación a los métodos y didácticas empleada por las/os instructores para que las/os aprendices pudieran enfrentar sus dificultades y aceptar su singularidad, se analizó el siguiente resultado:

Figura 4. Métodos y didácticas para que los aprendices puedan enfrentar dificultades y aceptar la singularidad de cada uno.



Uno de los temas que exigió bastante atención durante la pandemia y que aún en presencialidad sigue siendo recurrente, ha sido la manera de enfrentar las dificultades que presentan las/os

aprendices en los ambientes en cuanto a relación con los otros, el trabajo en equipo, la comunicación, las dificultades académicas, la inclusión de diversidad de género, las dificultades familiares.

Tres instructores de los encuestados mencionan que emplean el dialogo, la escucha y conversatorios para identificar las dificultades que se presentan y la aceptación a sí mismos, mientras que cinco emplean diferentes estrategias como juegos, test y talleres donde se fortalece la autoestima y el amor propio. A continuación, mencionaré algunas de las respuestas a la pregunta.

La instructora Arleida Figueroa, dice:

“Haciendo de las sesiones de clase, espacios de confianza, usando estrategias lúdico-pedagógicas, técnicas de evaluación participativa desde el juego de roles, actividades de introspección y reflexión a través de preguntas de autoconocimiento, test de autoestima orientadores, no desde el diagnostico, porque no me compete desde mi formación”.

El instructor Juan David Sanz:

“Método no hubo, invitación a la reflexión y entendimiento de su entorno, reconocer que se pueden lograr tantas cosas desde sus situaciones personales”.

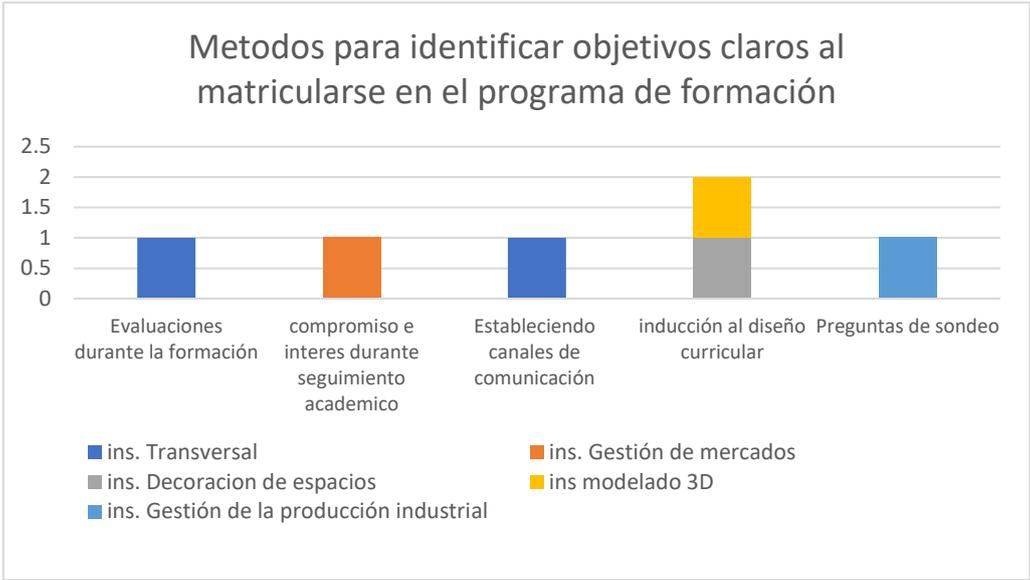
El instructor Juan David Acevedo:

“Identificar patrones de comportamiento de los aprendices, en el tema académico y por medio de la escucha, el dialogo, comprender desde su ser las relaciones que conectan sus emociones con el aprendizaje”.

Considero que es importante que las/os instructores identifiquen las estrategias más apropiadas diferentes al dialogo y conversatorio, que se realice seguimiento a los talleres y actividades que se han realizado y se mantengan para que se logren resultados efectivos en las/os aprendices en cuanto a la manera de superar las dificultades que se les presenta y fortalecer su autoestima.

En las respuestas a la pregunta: ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían con el programa de formación al que se matricularon?, encontramos lo siguiente:

Figura 5. Métodos para identificar los objetivos que persiguen los aprendices con el programa de formación que cursan.



Uno de los aspectos que cobra gran importancia en los procesos de inscripción, matrícula e inducción de aprendices en el SENA, es que realmente ellos estén motivados en hacer los estudios correspondientes al programa en el que se matricularon y que sea consecuente a lo que ellos quieren lograr en su proyecto de vida.

El instructor Juan Guillermo Hernandez respondió:

“con la introducción al diseño curricular, y mostrando casos de éxito en el área de estudio”.

El instructor Mauricio Sanchez:

“Lo identifico a través del interés demostrado en las diferentes temáticas del proceso formativo, en el interés que demuestran y por el compromiso con la entrega de actividades”.

La instructora Marcela Gutierrez, manifestó:

“Por medio de las evaluaciones se podría identificar esto”

Mientras que el instructor Leonel Rios por su parte, dijo:

“En las preguntas de sondeo se notan vacíos entre el proyecto de vida y la coherencia con el proyecto formativo, sin embargo, no tengo la formación socio humanista suficiente para evaluar si es tal la coherencia o no de la decisión”.

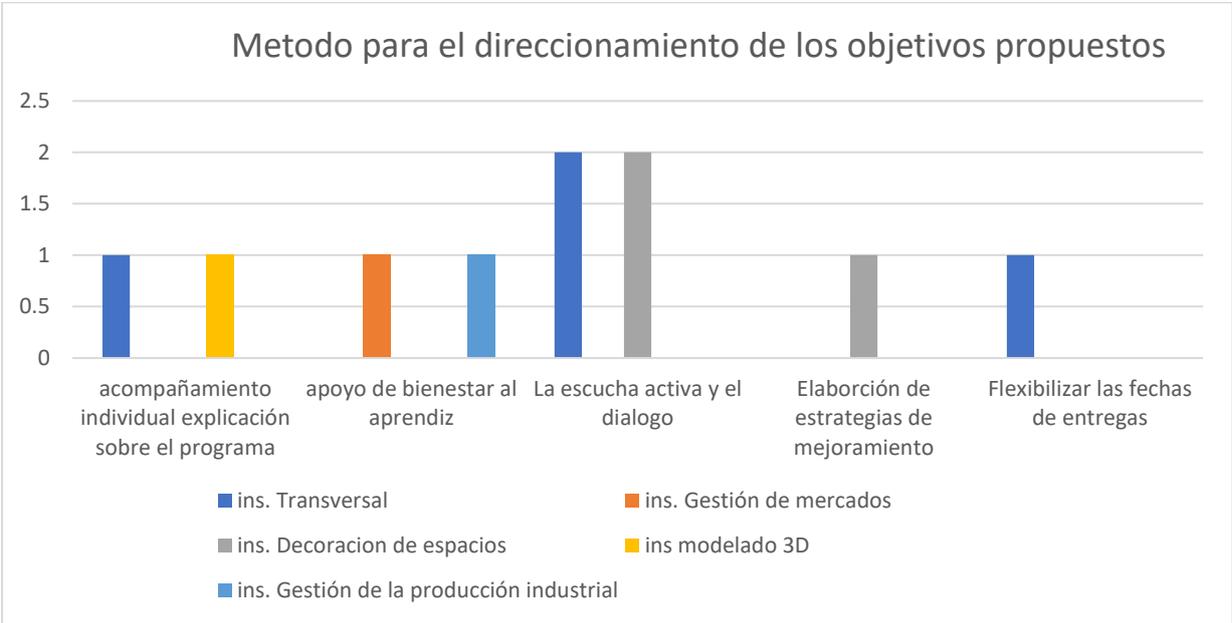
En resumen, en la figura 5, podemos dar cuenta de que dos de los encuestados consideran que lo hacen o por lo menos aportan a esa tarea cuando les presentan a las/os aprendices el diseño curricular, les hablan del programa de formación y presentan los casos de éxito de egresados. Dos más de los encuestados manifestaron que identifican si los aprendices tienen claro su objetivo al matricularse en el programa de formación durante el seguimiento académico, en las evaluaciones durante el proceso, se podían dar cuenta que tan motivados están, que están realizando lo que les gusta, y que tienen claro los objetivos trazados. Por otra parte, uno

manifestó que entablando canales de comunicación para indagar con los aprendices y solo uno de los encuestados considera que, aunque realiza preguntas de sondeo, no tiene esa habilidad de identificación.

Agotar esfuerzos en crear estrategias para identificar que los aprendices tengan claro su proyecto de vida y que el programa de formación en el que se matricularon corresponda a lo que tienen como objetivo y con lo que quieren hacer realmente, evitaría de alguna manera la deserción y el bajo rendimiento académico, se convierte en un reto para el SENA.

Para la pregunta ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudo a superarlas y a direccionar sus metas?, registramos lo siguiente:

Figura 6. Método para el direccionamiento de los objetivos propuestos y las metas.



Para el direccionamiento de las metas y los objetivos fijados, vemos que cuatro de los instructores encuestados consideraron que la mejor manera es mediante el diálogo permanente

con los aprendices, dos más consideran que mediante el acompañamiento individual, otros dos buscan el apoyo de bienestar al aprendiz, y solo dos de los instructores prefieren pactar o flexibilizar las fechas de entrega de las evidencias, para que los aprendices puedan cumplir con el compromiso pactado desde el inicio de la formación o elaborar estrategias de mejoramiento.

Relacionamos algunas respuestas de los instructores a continuación. La instructora Arleida Figueroa, respondió:

“La mayoría de los aprendices que presentan dificultades para alcanzar el logro educativo, es porque tienen otras ocupaciones, carga laboral y otras responsabilidades que no les permite dedicar tiempo a la formación o hacer actividades a tiempo. Les ayudo siendo flexible con las fechas de entrega de sus evidencias y motivándolos en priorizar en su proyecto de vida”.

El instructor Juan David Sanz por su parte, dijo:

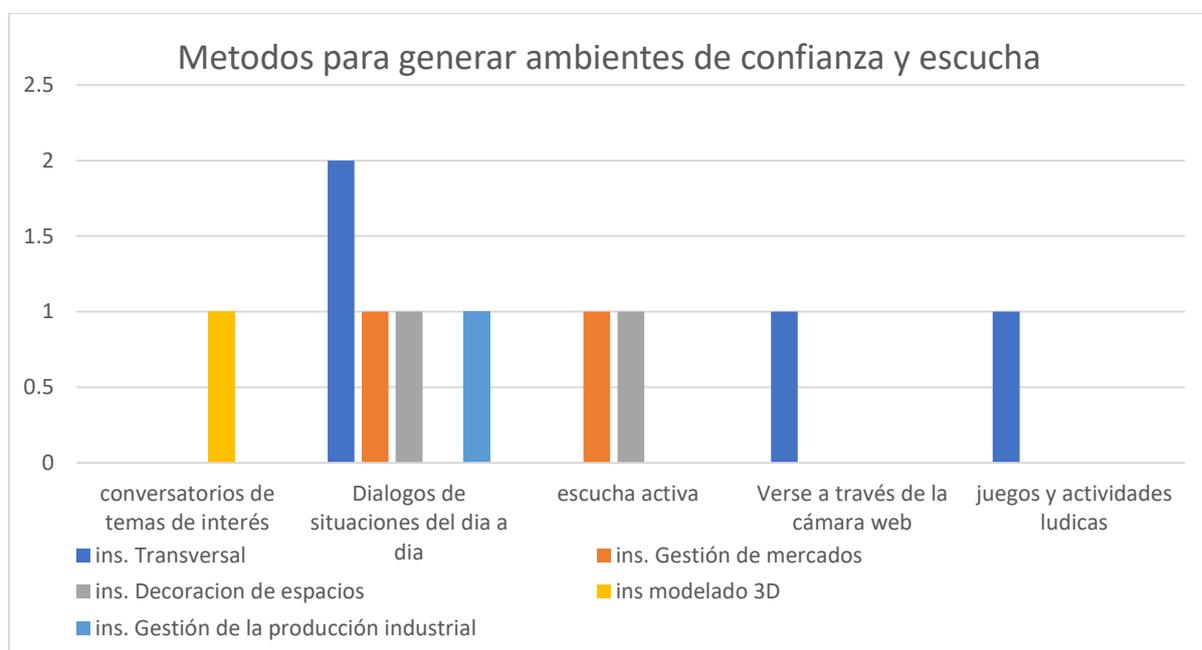
“Se identifica de los aprendices más abiertos y menos temerosos por su cercanía, otros por el desempeño en las sesiones y actividades. Apoyarlos desde la escucha y hablar de la búsqueda u objetivo que quieren alcanzar con el proceso de formación”.

De acuerdo con la figura 6, se infiere que, cuando hablamos de objetivos propuestos y el direccionamiento de las metas de los aprendices, las/os instructores lo encaminan hacia al desempeño académico y logros de aprendizaje de los aprendices, sin embargo, el SENA debe generar estrategias a través de los instructores y profesionales de bienestar al aprendiz, para que se identifiquen las metas propuestas por los aprendices no solamente desde su desempeño académico sino desde su propuesta como meta personal y proyecto de vida, de tal manera que,

el programa que cursa esté direccionado hacia ese objetivo y que se pueda ayudar a identificar desde el inicio de la formación.

Para conocer las respuestas a la pregunta: ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresarle sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?, ver la Figura 7.

Figura 7. Didáctica para generar ambientes de confianza y escucha.



De acuerdo con Davini (2008) las/os docentes pueden generar espacios de confianza y cercanía evitando los etiquetamientos negativos, teniendo expectativas positivas con los alumnos. Pero ¿qué estrategias serán las más adecuadas para lograr el objetivo?

En la figura 7. vemos que seis de los instructores encuestados tienen predilección por entablar diálogos, generar conversaciones de situaciones del día a día y temas de interés, mientras uno de los encuestados prefiere emplear la escucha activa, otro vio la importancia del uso de la cámara web para ver los rostros y generar cercanía en las sesiones sincrónicas, y por otro lado,

uno más de los instructores consideró importante emplear el juego y actividades lúdicas para que hubiera confianza en los equipos de trabajo.

El instructor Leonel Rios, respondió a la pregunta:

“Sin ser mi fortaleza, cuando se presenta la ocasión, prefiero el espacio de diálogo...para ayudar a mermar preocupaciones”.

Por otra parte, la respuesta del instructor Mauricio Sanchez al respecto fue:

“sí genero confianza en el ambiente de formación. Este aspecto lo trabajo con la correcta construcción de la autoridad, no del autoritarismo, ejemplificando con mi conducta logro tener autoridad sin caer en el autoritarismo, lo que se busca es que el aprendiz construya el respeto por medio de su propio interés, no por obligación. De esa manera surge la confianza que se complementa con escucha activa para que el aprendiz identifique que, si comparte sus dificultades conmigo, encuentra un apoyo”.

En cuanto a la pregunta: ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?, se puede observar como indica la figura 8 que cuatro de los encuestados manifestaron que se evidenció la disciplina y autonomía con la participación en las actividades propuestas, dos instructores manifestaron que fue difícil evidenciarlo y uno más respondió que algunos solo pudieron ver autonomía, pero no disciplina.

El instructor Juan David Sanz respondió a la pregunta:

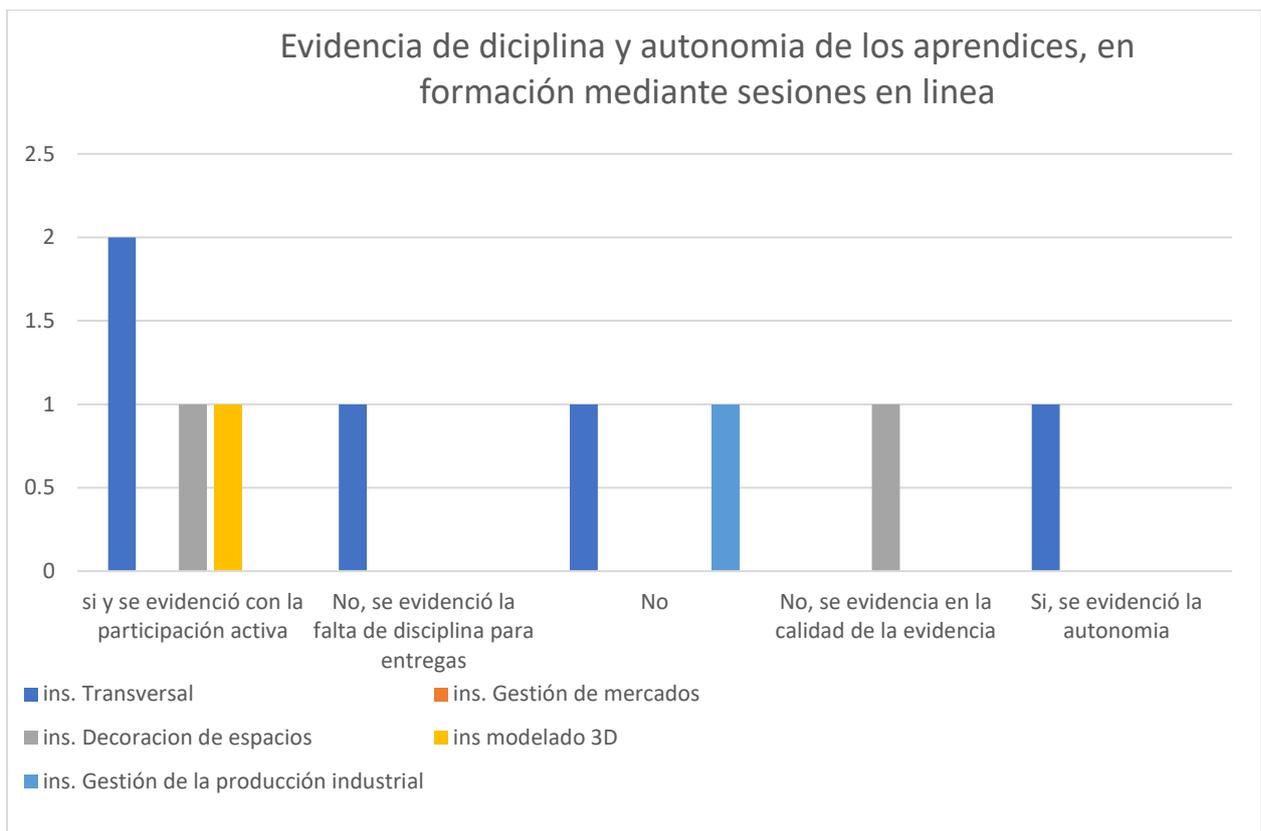
“Si, cumplir con la cita a la sesión sincrónica, saludar, preguntar sobre actividades propuestas, proponer y explicar otros métodos para la solución de problemas, en

general, para tener un papel más activo dentro de la sesión y no solo como espectadores”.

Mientras que la instructora Marcela Gutierrez respondió:

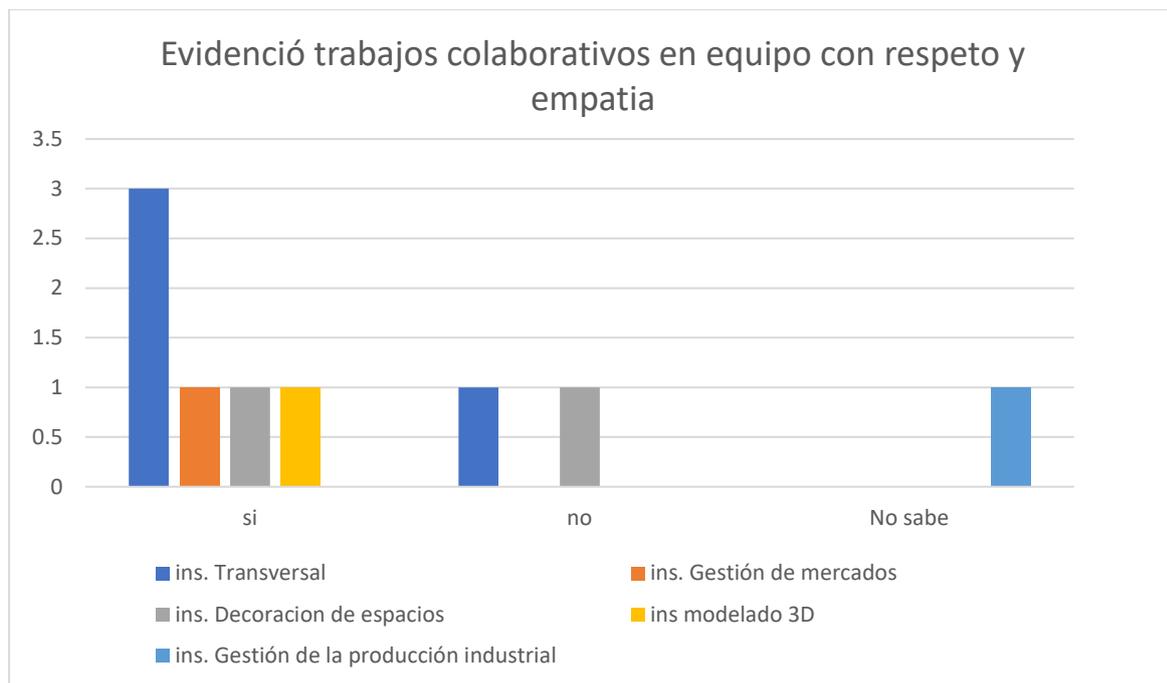
“No considero que se logró fortalecer la disciplina ni la autonomía con la formación sincrónica..., ya que ellos no recordaban lo aprendido en la sesión anterior”

Figura 8. Evidencia de que se fortaleció la disciplina y la autonomía en la formación mediante sesiones en línea.



Por último, se les hizo la siguiente pregunta: ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

Figura 9 Trabajos colaborativos donde se evidencie trabajo en equipo, respeto de la diferencia y la empatía.



Aunque seis de las/os instructores encuestados manifestaron que de alguna manera pudieron conformar equipos donde se evidenció la empatía y el respeto. Dos no lo evidenciaron y uno de ellos no supo cómo evidenciar, y consideraron que en pandemia fue difícil el trabajo en equipo y prefirieron hacer trabajo individual.

Una dificultad grande que se presentó en pandemia fue la falta de acceso a las herramientas tecnológicas porque solo había un computador por familia para dos o tres jóvenes y niños estudiando en casa, el acceso a internet interfirió también en la dificultad para utilizar las redes sociales o para conectarse en equipo. Adicionalmente a esto, la carga laboral que muchos

tuvieron que enfrentar, les impedía contar con tiempo adicional para coincidir con el tiempo en que sus compañeros pudieran para realizar los trabajos en equipo. Una vez más se evidenciaba la desigualdad que generó la pandemia, en cuanto a que no todos tenían las mismas posibilidades y para algunos esto no facilitaba el trabajo colaborativo.

Respondió la instructora Arleida a esta pregunta:

“La modalidad virtual, por más de que se procure el trabajo en equipo, es difícil de lograrlo porque en su gran mayoría los aprendices prefieren trabajar solos, aludiendo que las cargas laborales no les permite espacios que coinciden para unirse y hacer los trabajos. Otra dificultad es que... no cuentan con PC y trabajan desde sus móviles y algunos no son de alta gama, por lo cual no pueden ni descargar archivos”.

8. Conclusiones

En el presente Trabajo Final de Maestría se intentó, tal como se anticipa en los objetivos, analizar las estrategias didácticas que se construyeron para la resignificación de la labor pedagógica en la potenciación de las habilidades personales de las/os aprendices del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA, en la modalidad de formación virtual forzada en el contexto de la pandemia de COVID-19 entre los años 2020 y 2021. Para lograr esto se desarrolló un trabajo de campo y de recolección de datos que resultaron en encuestas y en entrevistas profundas que dan cuenta del trabajo de enseñar en pandemia, de las trayectorias diversas de las/os aprendices y del esfuerzo del SENA por formar ciudadanos en un mundo más justo e igualitario.

A la luz del marco teórico, se considera que a raíz de la pandemia, varias situaciones críticas e inesperadas han tenido que enfrentar las/os aprendices del Centro Tecnológico del Mobiliario del SENA, ya sea porque muchos de ellos se encuentran en una etapa de transición en su vida personal, la dificultad para identificar lo que quieren, confusiones en su proyecto de vida, expectativas frente a lo que su familia, la sociedad y el sector productivo esperan de ellos y debilidades en el concepto que tienen de si mismos, lo que afecta su autoestima; o por otra parte, porque presentan problemas familiares y económicos que les es difícil sortear y solucionar afectando así la capacidad de aprendizaje, su disponibilidad y la posibilidad de culminar satisfactoriamente la formación. Más allá de las particularidades, cada historia de vida se enmarca en un contexto de exclusión y de profundización de las históricas desigualdades sociales, materiales, simbólicas que condicionan las trayectorias socioeducativas de quienes trabajan y estudian en el SENA.

En este marco, reflexionamos sobre las estrategias didácticas que emplearon las/os instructores en la virtualización forzada de la formación en tiempos de pandemia que contribuiría a fortalecer o desarrollar habilidades personales de los aprendices para intentar superar sus dificultades, acompañarlos en el proceso y seguir siendo coherentes con el objetivo de la formación profesional integral que promueve el SENA.

En la investigación, se evidenció que la tarea del fortalecimiento de habilidades personales se ha dejado especialmente a las/os instructores de la transversal de ética como su exclusiva responsabilidad y que las/os instructores de otras áreas centraron la enseñanza en su campo disciplinar sin atender o naturalizando la práctica y desarrollo de las habilidades socioemocionales, afectivas, personales.

Las/os instructores de la competencia transversal de ética hicieron su gran esfuerzo por trabajar en el fortalecimiento de algunas habilidades como la motivación, el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo, la comunicación, la resolución de conflictos, entre otros. También sirvieron de mediadores en las situaciones que se presentaron en la formación durante la crisis de la pandemia. Es fundamental tomar conciencia de que la formación de los instructores y sus habilidades no solamente técnicas y pedagógicas, sino que sus habilidades personales y su actitud, influyen significativamente en el resultado que se espera de los aprendices, esto porque en la construcción conjunta de estrategias didácticas no solamente se deben fortalecer las habilidades socioemocionales sino que más que ello, se debe orientar la formación hacia el desarrollo del ser humano como ser social.

A fin de seguir profundizando este estudio, podrían surgir nuevas líneas de investigación:

- Los elevados índices de deserción en la formación tanto presencial como virtual que se presentan en SENA, nos podría llevar a investigar y generar nuevos conocimientos e innovación en cuanto a las estrategias desde los diferentes actores del proceso educativo

que mejor podrían llevarse en los ambientes de formación para adquirir en el aprendizaje más confianza y seguridad en sí mismo, identificar y fortalecer sus habilidades para el logro de sus metas, visualizar claramente sus intereses y positivamente su proyecto de vida.

- Por otra parte, el aspecto motivacional ha sido un tema que de acuerdo con Davini (2008) es fundamental para el desarrollo personal de los alumnos. Pero la motivación tiene un trasfondo que tiene que ver con la capacidad claridad en lo que queremos y en nuestros intereses y metas, no solamente desde el rol del alumno, sino en el rol y vocación del docente. De acuerdo con Vázquez, P. G., & Herrera, J. M. C. (2008) la motivación es el impulso o motivo que nos lleva a querer hacer algo. En la educación es un reto para los docentes, lograr la motivación en los aprendices para que aprendan lo que quieren que aprendan y logren un buen rendimiento académico. Identificar qué factores influyen en que se mantenga o se cree esa motivación tanto en los alumnos como en los docentes sería un tema interesante para investigar.

9. Anexos

9.1 Encuestas realizadas a los instructores

A continuación, se presentan las copias de las encuestas realizadas, material que da fe del trabajo de recolección de datos realizado.



ENCUESTA

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19

Nombre y apellidos del instructor: Arleida Figueroa Carvajal

Formación en pregrado: Trabajadora Social

Formación en postgrado: Especialización en Gerencia de Proyectos

1. ¿Qué programa orienta?: Desde el área transversal ética, oriento la competencia en diversos programas de formación: Negociación internacional, producción multimedia, Gestión de mercados, carpintería, operaciones microfinancieras entre otros.

2. ¿Qué capacitación en habilidades socioemocionales ha tenido en los últimos tres años?

No he tenido capacitaciones de esta índole en estos últimos tres años, más bien, ha sido un asunto de autoestudio y apoyo del equipo pedagógico, además de realizar cursos para mejorar estrategias de enseñanza con metodologías innovadoras desde las herramientas Tics.

3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las capacitaciones mencionadas en el ítem anterior con los aprendices en formación?

Con los aprendices tengo la oportunidad de orientarles temas de habilidades blandas como: Trabajo en equipo, inteligencia emocional, pensamiento crítico, comunicación asertiva, resolución de problemas y conflictos, estilos de comunicación y sentido de vida.

4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes o fortalezas de sus aprendices y elevar su autoestima?

Herramientas como matriz DOFA personal, La ventana de Johari, mapa de sueños, diagnóstico sobre estilos de comunicación. Cada una de estas estrategias proporciona reflexión y promueve el cambio

5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

Haciendo de hacer de las sesiones de clase, espacios de confianza, usando estrategias lúdico pedagógicas, técnicas de evaluación participativa desde el juego de roles. Actividades de introspección y reflexión a través de preguntas de autoconocimiento, test de autoestima orientadores, no desde el Diagnóstico porque no me compete desde mi formación.

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

La mayoría de aprendices tiene claro que les gusta el programa de formación, sin embargo, si hay algunos, muy pocos que manifiestan estar equivocados y no sentirse satisfecho.

¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

La mayoría de los aprendices que presentan dificultad para alcanzar el logro educativo es porque tiene otras ocupaciones, cara laboral y otras responsabilidades que no les permite dedicar tiempo a la formación o hacer sus actividades a tiempo. Le ayudo siendo flexible con las fechas de entrega de sus evidencias y motivándolos a priorizar en su proyecto de vida.

7. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresarle sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?

En mis sesiones de clase procuro ser muy respetuosa con las historias de vida de los aprendices, pero si les manifiesto mi interés en ellos y en caso de detectar dificultades los direcciono para recibir ayuda pertinente, bien sea de índole psicosocial, o económico que en nuestro caso es de gran apoyo el área de Bienestar al aprendiz.

8. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?



Es un poco complejo lograr que los aprendices sean disciplinados sobre todo en las fechas de entrega de evidencias, en vista de que el mismo sistema educativo es muy flexible con los aprendices que estudian en modalidad virtual. Esto en cuanto a las entregas, sin embargo si se logra autonomía para desarrollo de actividades.

9. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

En modalidad virtual, por más que se procure el trabajo en equipo, es difícil de lograrlo porque en su gran mayoría los aprendices prefieren trabajar solo aludiendo que las cargas laborales no les permite espacios que concidan para reunirse y hacer sus trabajos.

Nota: otra dificultad que presentan algunos aprendices, es que no cuentan con PC y trabajan desde sus móviles y algunos no son de alta gama por lo cual no pueden ni siquiera descargar archivos.



ENCUESTA

Señor instructor, con el fin de tener conocimiento de la labor que realiza sobre las actividades de aprendizaje de los estudiantes de la asignatura de Psicología del Aprendizaje, se le solicita responder a las siguientes preguntas.

Nombre y apellidos del instructor: Leidy Diana Angel Upegui
Formación superior: Administración de empresas
Formación específica: Marketing gerencial

1. Tecnólogo en gestión de mercados
2. He culminado diplomados (aproximadamente 70) en pedagogía y en el Centro de formación (CTR), participe de una capacitación con relación a la ruta de emergencia a seguir como primeros auxilios emocionales, para los aprendices
3. Este año tuve 3 casos particulares (Intento de suicidio y mitomanía, depresión, aprendizaje con antecedentes de drogadicción y habitante de calle)
Para estos 3 casos, el equipo de instructores identificamos comportamientos de atención especial, posteriormente se solicitó acompañamiento desde Bienestar, trabajo de sus profesionales, gracias al trabajo de equipo entre instructores y bienestar al aprendizaje se abordaron los casos. Con resultados positivos, ya que algunos continúan el proceso, y uno aprendiz se canceló matrícula, ya que no tenía las condiciones para ir a la empresa.
4. Observación
Conversaciones acerca de los motivos que generan el bajo rendimiento académico y dificultad para trabajar en equipo



ENCUESTA

Señor instructor, con el fin de tener conocimiento de la labor que realiza sobre las actividades de aula, cumpliendo las funciones de instructor en el Centro de Formación y Capacitación de la Universidad Nacional Autónoma de Chile, se le solicita responder a las siguientes preguntas.

Nombre y apellidos del instructor: Leidy Diana Angel Upequi
Formación superior: Administración de empresas
Formación específica: Marketing gerencial

1. ¿Cuál es su especialidad? Tecnólogo en gestión de mercados

2. ¿Ha culminado diplomados (aproximadamente 70) en pedagogía y en el Centro de Formación (CTR), participe de una capacitación con relación a la ruta de emergencia a seguir como primeros auxilios emocionales, para los aprendices?
He culminado diplomados (aproximadamente 70) en pedagogía y en el Centro de Formación (CTR), participe de una capacitación con relación a la ruta de emergencia a seguir como primeros auxilios emocionales, para los aprendices

3. Este año tuve 3 casos particulares (Intento de suicidio y mitomanía, depresión, aprendiz con antecedentes de drogadicción y habitante de calle)
Para estos 3 casos, el equipo de instructores identificamos comportamientos de atención especial, posteriormente se solicitó acompañamiento desde Bienestar, trabajo de sus profesionales, gracias al trabajo de equipo entre instructores y bienestar al aprendiz se abordaron los casos, con resultados positivos, ya que el aprendiz continuó con el proceso, y una aprendiz se canceló matrícula, ya que no tenía las condiciones para ir a la empresa.

4. Observación
Conversaciones acerca de los motivos que generan el bajo rendimiento académico y dificultad para trabajar en equipo

5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

Dar a conocer sus fallas por el incumplimiento de actividades, a través de la conversación. concientizar las dificultades de aprendizaje para la comprensión y aplicabilidad de conceptos

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

Con el seguimiento académico y actitudinal en el proceso formativo

7. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

Si se identificaron.
les ayude a través de acompañamiento profesional, solicitando ayuda desde bienestar al aprendiz

8. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresarle sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?

8. Sí, hablando personal y directamente con el aprendiz, ofreciendo mi ayuda para que mejoraran en el proceso formativo.

9. Sí. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación técnica? ¿Cómo lo evidenció?

Sí.
A través del seguimiento a los procesos de mejora, ya que permitieron potencializar las fortalezas y motivación de los aprendices que tenían claro su proyecto de vida, y en los otros casos ayudarlos a ubicarse en su vocación.

10. ¿Usted creó espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, fomentando como elemento adicional el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo se evidenció?

Sí, a través de espacios para que expresaran como se sentían en su proceso formativo después de la pandemia y generando confianza para que internamente me abordaran si necesitaban algo.



ENCUESTA

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19

Nombre y apellidos del instructor: Marcela Gutierrez Coimons

Formación en pregrado: Ingeniería Industrial

Formación en postgrado: Especialista en Gestión Ambiental

1. ¿Qué programa orienta?: Transversal Seguridad y salud en el trabajo

2. ¿Qué capacitación en habilidades socioemocionales ha tenido en los últimos tres años?

Capacitación en empatía, capacidad de escucha, Resiliencia, perseverancia

3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las capacitaciones mencionadas en el ítem anterior con los aprendices en formación?

Partiendo de sus dificultades lo trato de sensibilizar en cuanto a la empatía con los demás

4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes o fortalezas de sus aprendices y elevar su autoestima?

No he utilizado estos métodos

5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

No he realizado esta actividad

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

Por medio de evaluaciones se podía identificar esto

7. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

Si, la forma de ayudarlos fue explicando de una manera más personalizada y didáctica.

8. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresarle sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?



Por medio de dinámicas, juegos y otras actividades didácticas se generó la confianza requerida para conocer sus debilidades y sus capacidades.

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

NO, considero que no se logró fortalecer ni disciplina ni autonomía con la formación sincrónica. Lo evidenció en cada clase ya que en cada encuentro no recordaban nada del anterior.

10. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

si, se logró siendo muy claros con el rol de estudiante que cada uno tenía, fue fundamental hacerles entender que a pesar de las diferencias, deben responder con el trabajo grupal. Se evidenció que si se hizo en los entregos finales, donde todos participaron.



ENCUESTA

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por las instituciones del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19.

Nombre y apellidos del instructor: Juan David Sanz Ramirez

Formación en pregrado: Ingeniero Químico

Formación en posgrado: Maestría en Analítica y Ciencia de Datos

1. 1. ¿Qué programa orienta?:
Lección Cuantitativa (Matemáticas)
2. 2. ¿Qué capacitación en habilidades socioemocionales ha tenido en los últimos tres años?
En los últimos 3 años no he tenido capacitaciones de ese tipo, sin embargo desde bienestar al aprendiz se realizan charlas para mejorar estas habilidades
3. 3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las capacitaciones mencionadas en el ítem anterior con los aprendices en formación?
Escuchar a los aprendices y promover técnicas prácticas en las funciones sociales y la cooperación y trabajo en equipo en las actividades desarrolladas
4. 4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes o fortalezas de sus aprendices y el apoyo que necesitan?
Escuchar sus inquietudes, estar siempre presente y disponible para apoyarlos desde la formación. Buscar alternativas a situaciones dentro de los procesos e invitarlos a plantear soluciones.

5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

Método no existió o la invitación a la autorreflexión y entendimiento de su entorno, reconocer que se pueden lograr grandes cosas desde sus situaciones particulares.

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tienen claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

hablar con ellos, establecer canales de comunicación en la sesión sincrónica o a través de los medios electrónicos como whatsapp o correo. (asincrónico).

7. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

De los aprendices más abiertos y menos temerosos por su cercanía; otros por el desempeño en las sesiones y actividades. Apoyarlos desde la escucha y hablar de la búsqueda u objetivo que quieren alcanzar con el proceso de formación.

8. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresar sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?

La confianza la genere usando siempre la cámara, ellos me podían ver e interactuar con ellos como un ser cercano y no solo una voz. Invitarlos a presentarse y tener momentos para contar necesidades, experiencias y hablar del día a día.

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

Si, cumplir con la cita a la sesión sincrónica, saludar, preguntar sobre actividades propuestas, proponer y explicar otros métodos para solución de problemas. En general, tener un papel más activo dentro de la sesión y no solo espectadores.

10. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

A pesar de que invitaba al trabajo en equipo y la cooperación, era una sesión que dejaba que cada equipo resolviera.

ENCUESTA

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico de Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia por COVID-19.

Nombre y apellidos del instructor: Juan David Acevedo Agudelo

Formación en progreso: Arquitecto

Formación en postgrado: NO

1. ¿Qué programa orientó?
tecnología Decoración Espacios interiores

2. ¿Qué capacitación en habilidades socioemocionales ha tenido en los últimos tres años?

Formación ambientes virtuales
STEAM

Guía Primeras Auxilios emocionales taller 1

3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las situaciones mencionadas en el ítem anterior con sus aprendices en formación?

identificar Patrones de comportamientos de los aprendices, en el tema académico y por medio de la escucha, el dialogo, comprender desde su ser, las relaciones que conectan sus emociones con el aprendizaje.

4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes y fortalezas de sus aprendices en su formación?

apoyo en la escucha, orientar para darle mas opciones, orientarlo a expertos en el tema, dedicacion horas extras Para enseñanza mas individual.

5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

por medio del dialogo, orientarlos. Para que ellos mismos, tengan mas autoconfianza y trabajar el "amor PROPIO"

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

en el seno en la semana induccion, se les identificaron aprendizajes Previos, se da un Panorama. Porque ellos vinieron a estudiar, se les muestra el diseño curricular.

7. ¿Puede usted mencionar cuáles fueron los obstáculos que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo los superaron y qué aprendieron de esos momentos?

1. Identificar el Problema en ellos. 2. escucha y relacionar
3. llegar objetivos cortos y compromisos

8. ¿Cómo se involucraron en confianza, estableciendo espacios de consulta para compartir con ellos sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el momento de los talleres? SI



Se busca espacios donde ellos se puedan
desahogar, son muy útiles los espacios abiertos
y con buena vegetación.

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

en la gran mayoría sí, otros son muy fuertes.
Las heridas del pasado y requieren apoyo más
Profesional.

10. ¿Puede crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

Siempre, además es un objetivo del ser.
enseñar en grupos de trabajo, para generar
compromiso, empatía y trabajo personal.



5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, les enfrentaran y aceptaran su singularidad?

Invitarlos a observarse, observar a sus modelos de identificación, consultarlos o preguntarles cómo superan sus obstáculos y a decidirse a actuar para crear las condiciones de su autotransformación.

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían, con el programa de formación al que se matricularon?

En las preguntas se sondeo, se notan vacíos entre el proyecto de vida y la coherencia con el proyecto formativo, y sin embargo noto que la formación sociohumanística suficiente para evaluar si es tal la coherencia o no de la decisión.

7. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas y a direccionar sus metas?

No tengo ese indicador de identificación, pero que remite al personal idóneo en Fomento de Bienestar y Liberación de Aprendiz. Ellos conocen de metodologías de identificación y acompañamiento, acompañando en esos Procesos Especiales de complemento a la F. P. Integral.

8. ¿Generó ambientes de confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresar sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?

Sin ser la fortaleza, cuando se presenta la ocasión, prefiero el espacio de diálogo al diálogo, pues la presentación del tema técnico está basada en la información de la Formación. La oportunidad de dialogar para ayudar a mermar preocupaciones abre puertas a la adquisición de conocimientos, especialmente los técnicos-profesionales.

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

Responder que sí considero que es pretencioso. El tiempo en que los acompañamos en la formación es realmente muy poco y el grado de concentración al cargo es así mismo también muy poco. Además, no considero ser muy hábil en estas situaciones, por lo que prefiero no causar inquietudes y zozobras elevando el nivel de expectativas, sin poderlas cumplir cabalmente.

10. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

Aspiraba y aspiro a creer que los espacios de trabajo colaborativo son efectivos, pero no tengo un instrumento totalmente objetivo que refleje esa evidencia.



ENCUESTA

Querido instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19.

Nombre y apellidos del instructor: Mauricio Sanchez Muñoz.

Formación en pregrado: Arquitectura.

Formación en postgrado: Ninguno.

1. ¿Qué programa orienta?:
-Dibuj y Modela Arquitectónico - Tecnologías- Decoración Espacios Teg

2. ¿Qué capacitación en habilidades socio-emocional ha tenido en los últimos tres años?
Identificación de Conductas suicidas.

3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las capacitaciones mencionadas en el ítem anterior con los aprendices en formación?

No he tenido la posibilidad de aplicar este conocimiento

4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes o fortalezas de sus aprendices y llevar su aprendizaje?

No utilizo un método concreto, es más un desarrollo empírico basado en la escucha activa de su contexto social y familiar.



5. ¿Qué método utilizó para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaran y aceptaran su singularidad?

Escuchó y observó su desempeño para identificar sus posibles dificultades, y luego los confrontó amigablemente, en busca de que ellos se concienticen de esas dificultades, las acepten y planten como superarlas.

6. ¿Cómo identificó si los aprendices tenían claros los objetivos que perseguían con el programa de formación al que se matricularon?

Lo identifico a través del interés demostrado en las diferentes temáticas del proceso formativo, en el interés que demuestran, y en su compromiso por la entrega de actividades.

7. ¿Identificó las dificultades que presentaron los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlos y a direccionar sus metas?

Si identifico sus dificultades se establecen estrategias de mejoramiento que ayuden al aprendiz a alcanzar sus compromisos objetivos y metas.

8. ¿Generó ambientes de confianza estableciendo espacios de escucha para que puedan expresar sus dificultades, gustos e intereses? ¿Cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?

Si genero confianza en el ambiente de formación, este aspecto lo trabajo con la correcta construcción de la autoridad, "Autoridad no Autoritarismo". Ejemplificando con mi conducta logro tener autoridad sin recurrir al autoritarismo. Lo que se busca es que el aprendiz construya el respeto por medio de su propio interés, no por obligación. De esta forma surge la confianza que se complementa con escucha activa para que el aprendiz identifique que si comparte sus dificultades con mí, encuentra un apoyo.

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

Es difícil de determinar, podríamos decir que con la entrega de evidencias identificamos que existe disciplina y autonomía, pero en ocasiones la calidad de la evidencia denota vacíos en el aprendizaje.

10. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

No incentive los procesos formativos en grupos colaborativos, aumento el trabajo individual y no aplique estrategias en pandemia para que esto no pase.



ENCUESTA

Señor instructor, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las didácticas empleadas por los instructores del Centro Tecnológico del Mobiliario para el desarrollo personal de los aprendices en tiempos de pandemia del COVID-19

Nombre y apellidos del instructor: LUIS GUILLERMO HERNANDEZ ALVAREZ

Formación en pregrado: INGENIERO MECÁNICO

Formación en postgrado: _____

1. ¿Qué programa orienta?

MODELADO 3D PARA LA INDUSTRIA

2. ¿Qué capacitación en habilidades socioemocionales ha tenido en los últimos tres años?

NO HE RECIBIDO CAPACITACIONES EN EL AREA SOCIOEMOCIONAL

3. ¿Cómo aplicó lo aprendido en las capacitaciones mencionadas en los ítems anteriores con los aprendices en formación?

4. ¿Qué método utilizó para identificar los puntos fuertes o fortalezas de sus aprendices y elevar su autoestima?

LA ESTRATEGIA FUE CONOCERLOS (ESCUCHAR Y HABLAR CON ELLOS)

5. ¿Cómo puede ayudar para que los aprendices fueran conscientes de sus dificultades personales, las enfrentaron y aceptaron su singularidad?

REALIZAR CONVERSATORIOS ACERCA DE TEMAS QUE
TENIAN QUE VER CON DICHA(S) AREA(S)

6. ¿Cómo puede ayudar para que los aprendices vieran claros los objetivos que perseguían, los alcanzaran y los valoraran?

CON LA INTRODUCCIÓN AL DISEÑO CURRICULAR Y
MOSTRANDO CASOS DE ÉXITO EN LA ÁREA DE ESTUDIO
DADA

7. ¿Cómo puede ayudar para que los aprendices identificaran las dificultades que presentaban los aprendices para lograr los objetivos propuestos, y cómo les ayudó a superarlas, ya sea direccionar sus metas?

LAS DIFICULTADES SE IDENTIFICARON Y SE REALIZÓ
ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL CON EL FIN DE ALCANZAR
LOS OBJETIVOS

8. ¿Cómo puede ayudar para que los aprendices desarrollaran confianza, estableciendo espacios de escucha para que puedan expresar sus dificultades, gustos e intereses? ¿cómo trabajó este aspecto en el ambiente de formación?



SE REALIZARON CONVERSATORIOS SOBRE DIFERENTES
TEMAS DE INTERÉS CON EL FIN DE FACILITAR EN LOS
GRUPOS DE TRABAJO AMBIENTES DE CONFIANZA

9. ¿Usted considera que logró que los aprendices pudieran fortalecer o desarrollar la disciplina y la autonomía durante la formación sincrónica? ¿Cómo lo evidenció?

LOS APRENDICES FORTALECERON DISCIPLINA Y AUTONOMIA
YA QUE ALCANZARON LAS COMPETENCIAS DE FORMA
ADECUADA, ELLOS TUVIERON LA OPORTUNIDAD DE REALIZAR
TRABAJO AUTÓNOMO PARA EL DESARROLLO DE LA
FORMACIÓN

10. ¿Pudo crear espacios de trabajo colaborativo eficaces con los aprendices, teniendo como elemento principal el respeto por la diferencia, la empatía y el trabajo en equipo? ¿Cómo lo evidenció?

SE ALCANZO EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE LOS
APRENDICES, YA QUE TRABAJARON EN EQUIPOS RESOLVIENDO
PROBLEMAS DE LA VIDA REAL. LOS RESULTADOS FUERON
LOS ESPERADOS

10. Bibliografía

Abreu. J.L (2020) Tiempos de Coronavirus: La educación en línea como respuesta a la crisis.

Revista Daena International Journal of Good

Aebli, H. (1995). Formas básicas de enseñar. Madrid: Narcea.

Angel H. & Facundo D (2003) Educación superior a distancia/virtual en Colombia.

Antoni, M., & Zentner, J. (2014). Las cuatro emociones básicas. Herder Editorial.

Areth E., J.; Castro Martínez, J; Rodríguez, G., (2015) *La educación virtual en Colombia:*

exposición de modelos de deserción Apertura, vol. 7, núm. 1, abril-septiembre, pp. 1-10

Universidad de Guadalajara, México

Alarcón, R. D. (2020). La educación digital en Colombia en tiempos de COVID 19 y su impacto

en las organizaciones educativas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/36658> .

Banco Interamericano de Desarrollo, BID (2017), La importancia de las habilidades blandas

para las PYMES. Recuperado de: [http://conexionintal.iadb.org/2017/09/01/la-importancia-](http://conexionintal.iadb.org/2017/09/01/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-pymes/)

[de-las-habilidades-blandas-en-las-pymes/](http://conexionintal.iadb.org/2017/09/01/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-pymes/)

Bauman Z. (2007) Entrevista sobre la educación. Desafíos pedagógicos y modernidad

Líquida. Propuesta Educativa, núm. 28, 2007, pp. 7-18 Facultad Latinoamericana de

Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina

Bourdieu P. (1991) “Cultura, instituciones y educación: Pensar relacionamente”. Seminario

Sociología de la cultura y Educación. Maestría en Educación, Universidad Nacional de

La plata.

- Bourdieu, P.; Passeron, J. C. (1977) La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Barcelona.
- Cabello, R. (2013). Migraciones digitales. Hacia un plan institucional de alfabetización digital. En R. Cabello (Coord.), Migraciones digitales: comunicación, educación y tecnologías digitales interactivas (pp. 13-48). Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Clarke, L. y Winch, C. (2006). A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts [¿Un marco europeo sobre habilidades? ¿Qué son las habilidades? Conceptos angosajones vs. alemanes]. Journal of Education at Work, 19(3), 255-269. Recuperado de http://westminsterresearch.wmin.ac.uk/2715/1/Clarke_%26_Winch_2006_final.pdf
- CEDE (2020) Revista nota macroeconómica de Colombia. Centro de Estudios de Derecho Económico. <https://economia.uniandes.edu.co/noticia/investigaciones-cede-edicion-notas-macro>
- Davini, C. (2008). Métodos de enseñanza: didáctica general para maestros y profesores. 1ª ed. Buenos Aires, Santillana. 240 p.
- Del Cueto, J. D. (2015). Dos nociones para un enfoque no escisionista de las emociones y la afectividad: situación social del desarrollo y vivencia en Vygotsky. Perspectivas en psicología, 12(1), 29-35.
- Dussel, I. (2020). La clase en pantuflas. En I. Dussel, P. Ferrante & D. Pulfer (comps.), Pensar la educación en tiempos de pandemia. Entre la emergencia, el compromiso y la espera (pp. 337-348). UNIPE: Editorial Universitaria.
- Dussel, I. (2008). Desigualdad social y desigualdad educativa. Programa interdisciplinario de investigaciones en educación.

- Estévez, J. A., Castro-Martínez, J., & Granobles, H. R. (2015). La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción. *Apertura*, 7(1), 1-10.
- Feldman D. (2010) *Didáctica General*, 1ª ed. Buenos Aires. Ministerio de Educación Nacional
- Fenstermacher, G., & Soltis, J. (1988). *Enfoques de la Enseñanza*. Buenos Aires. Madrid: Amorrortu Editores.
- Gazzo, MF (2020), La educación en tiempos del COVID-19: Nuevas prácticas docentes, ¿nuevos estudiantes?, *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, Vol. 07, No 02, p. 58-63.
- Goleman D (2016) *La Inteligencia Emocional*. 27º edición. Colonia Anzures México D.C
- Gomez, C. T., Delgado, J. D., & Penagos, J. E. (2007). *Hacer real lo virtual: discursos del desarrollo, tecnologías e historia del internet en Colombia*.
- IISUE (2020), *Educación y pandemia. Una visión académica*, México, UNAM. <http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia> consultado el 25 de mayo, 2020.
- Jiménez A. (2018) *Inteligencia emocional*. En: AEPap (ed.). *Curso de Actualización Pediatría*. Madrid: Lúa Ediciones 3.0; 2018. p. 457-469
- Ibáñez F. (2020) “Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias?”. *Observatorio de Innovación Educativa, Tecnológico de Monterrey, México*
- Lahire B. (2007) *Infancia y Adolescencia: de los tiempos de socialización sometidos a construcciones múltiples*. *Revista de Antropología Social*, volumen 6 (pp. 21-38)
- Lamont, M., Beljean, S. & Clair, M (2014). What is missing? Cultural processes and causal pathways to inequality. *Socio-Economic Review*, Advance Access, 12(3), 573-608.

Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/lamont/files/socioecon_rev-2014-lamont-ser-mwu011.pdf

Lemus, M. (2021). Articulaciones entre desigualdades, aprendizajes y tecnologías digitales: un recorrido por conceptos clave. *Cuestiones de sociología*.

Maggio, M. (2020). Las prácticas de la enseñanza universitarias en la pandemia: de la conmoción a la mutación. *Campus Virtuales*, 9(2), 113-122.

Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. P. (2012). La entrevista en profundidad. MARRADI, A.; ARCHENTI, N.; PIOVANI, J. *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina, 191-197.

Meyers, E., I. Erickson & R. Small (2013). Digital Literacy and Informal Learning Environments: An Introduction. *Learning, Media, and Technology*, 38(4), 355-367.
<https://doi.org/10.1080/17439884.2013.783597>

MEN (2017) Ministerio de Educación Nacional.
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea>

Mira, J., Parra, M., & Beltrán, M. (2017). Educación emocional en la universidad: propuesta de actividades para el desarrollo de habilidades sociales y personales. *Vivat Academia*.

Palsa, L. & Ruokamo, H. (2015). Behind the concepts of multiliteracies and media literacy in the renewed Finnish core curriculum: A systematic literature review of peer-reviewed research. *Seminar.net - International journal of media, technology, and lifelong learning*, 11(2), 101-119. Recuperado de:
<https://journals.oslomet.no/index.php/seminar/article/view/2354>

Pérez, A. (2020). Educación y pandemia. Una visión académica.

- Portillo-Torres, MC (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el Sistema Educativo Revista Educación, vol. 41, núm. 2. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44051357008>
- Potter, W. J. (2010). \square State of Media Literacy. Journal of Broadcasting & Electronic Media, 54(4), 675-696. <https://doi.org/10.1080/08838151.2011.521462>
- Prado B M., Corral J K. (2021). “Estrategias didácticas en la educación virtual y los estilos de aprendizajes en estudiantes de bachillerato”. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818. Vol. 7, núm. 4, pp. 238-254
- Ruiz M. R., Aguirre G (2013), Quehacer docente, TIC y educación virtual o a distancia. Apertura [en línea]. 2013, 5(2), 108-123. ISSN: 1665-6180. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68830444010>
- Saraví, G. (2015). De la desigualdad a la fragmentación. En G. Saraví, Juventudes Fragmentadas. Socialización, Clase y Cultura en la Construcción de la Desigualdad (pp. 25-56). México: FLACSO
- Sierra, C.A (2012) Educación Virtual, Aprendizaje Autónomo y Construcción de Conocimiento. Libro de Resultados de Investigación, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. (pp 5-12) Bogotá Colombia.
- Sierra, C.A (2011) La educación virtual como favorecedora del aprendizaje autónomo
- Schneckenberg D., (2004) El e-learning transforma la educación superior, Universidad de Dortmund. Educar 33.
- Scolari, C. (2018). Estrategias de aprendizaje informal. En C. Scolari (Ed.), Adolescentes, medios de comunicación y culturas colaborativas. Aprovechando las competencias transmedia de los jóvenes en el aula (pp. 13-23). Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.

- SENA (2020) Gestión de la formación profesional integral. Guía de desarrollo curricular. GFPI-G-012. <https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/download.php?id=2825>
- SENA (2021), Quiénes somos, Centros y Regionales. Recuperado de <http://www.sena.edu.co>
- SENA PEI (2014) Manual Proyecto Educativo institucional. <https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/download.php?id=579>
- Tamayo, C. A, Delgado, J. D., & Penagos, J. E. (2007). Hacer real lo virtual: discursos del desarrollo, tecnologías e historia del internet en Colombia.
- Valles, M. S. (2000). Técnicas cualitativas de investigación social (pp. 177-234). Madrid: Síntesis Editorial.
- Vázquez, PG., & Herrera, JMC. (2008). La motivación y el aprendizaje en educación. Wanceulen Educación.
- Villegas de Posada, C. (1998). Influencia de Piaget en el estudio del desarrollo moral. Revista Latinoamericana de psicología 223-232.
- Villasana N, Dorrego E. (2007) Habilidades sociales en entornos virtuales de trabajo colaborativo. Universidad Central de Venezuela. RIED v. 10: 2, 2007, pp 45-74
- Zahonero R A., & Martín B, M. (2012). Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes.