Tema: Deserción de los aprendices de la Red de Salud del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios DEL SENA Regional Valle

Es de interés el tema para la entidad SENA -CGTS porque nos sirve para identificar determinantes relacionados con la deserción que debemos abordar en la integralidad de la formación; a través de la caracterización, podríamos encontrar la causa – raíz de esta y con base en realidades proponer estrategias de retención. Como también:

. Evaluar la efectividad de las estrategias aplicadas para la retención de aprendices
. Es un indicador de calidad de la formación que se está impartiendo
. Es un requerimiento para documentar los programas de registro calificado
. Evaluar el impacto del plan y acciones de bienestar para evitar deserciones
. Lograr que haya un mayor número de personas vinculadas a los programas

Este tipo de estudio nos puede servir para que lo conozcan los diferentes actores importantes de la formación desde el personal administrativo hasta los instructores, y brindar el apoyo funcionando como sistema en pro del logro del objetivo aprendiz certificado y laborando.

¿ Existe información? Existe una base de datos donde se relacionan las deserciones de los aprendices Sena a nivel Nacional, Regional y de Centro, incluido el CGTS, como también publicaciones sobre deserciones de otras redes de CGTS como de otros centros de formación.

¿Dónde? En la entidad misma, publicaciones Sena, En revistas Científicas, Tesis de diferentes universidades,

¿Qué resultados puede traer la investigación?

Conocer en profundidad las razones de la deserción con el fin plantear propuestas para aumentar la tasa de retención del aprendiz
Puede servir de insumo para plantear estrategias de direccionamiento, que permitan reducir la deserción, a través de la implementación de programas, planes y acciones.
Redefinir políticas en cuanto a los programas, a la intervención de los instructores.
Modificar y/o cambiar el plan de bienestar al aprendiz con el fin de mejorar el apoyo a estos.
Identificando de manera acertada la deserción en los diferentes grupos, se podría incidir en las ferias de orientación vocacional para inscribirlos adecuadamente.
A partir de los resultados diseñar rutas de alertas temprana para identificar los aprendices en riesgo de deserción y plantear alternativas de apoyo, que sean efectivas.

Observación Directa

A través de la experiencia formativa, se han identificado casos a los cuales en su momento se les brindo apoyo con el fin de disminuir la deserción, como también se evidenciaron situaciones como aprendices que se matricularon y nunca acudieron; o se retiraron tempranamente, o que nunca hicieron la etapa productiva terminando desertados.

Como también otros aprendices que, en la etapa productiva, no cumplieron con los seis meses y se retiraron antes; o estando en la empresa se daban cuenta que no llenaba sus expectativas y no regresaban, u otros con incapacidades a repetición, desistían de continuar.

Consulta bibliográfica

Jiménez Benavides, Norma Lucía, and Giovanna Esnith Oviedo Sabogal. *Factores que inciden en la deserción de los aprendices del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios CGTS, Sena Regional Valle*. Diss. Universidad Santiago de Cali, 2019.

Zambrano Guzmán, Rosa Alcira. "Diagnóstico sobre los principales motivos de deserción de los Aprendices del Sena regional Nariño matriculados en formación titulada, modalidad presencial en el centro sur colombiano de logística internacional durante las vigencias 2013 a 2017 para programas regulares." (2019).

Mejía López, Jorge Hernán, and Jaime Vanegas Burbano. *La deserción de aprendices SENA*. Diss. Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018.

Naranjo, Sandra, and Nelson Mantilla. "Factores de riesgo en la deserción de los aprendices del SENA." *Cristian Bohórquez (Dir.)*: 48.

Arteaga González, A., Torres Ávila, K., & López Cardona, L. D. (2016). Variables asociadas al riesgo de deserción y su relación con los beneficios y servicios ofrecidos por Bienestar al Aprendiz en el Centro de Servicios Financieros. Revista Finnova.2(4), 65 - 86.

http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/content/cruzar-la-meta/w3-article-325155.php



Consulta con expertos

Psicólogos, Sociólogos, trabajadoras sociales, personal directivo del SENA: Coordinación académica de la red salud, coordinación de Bienestar al aprendiz, Coordinación de Contrato de aprendizaje

TEMA:

Que motiva la deserción de los aprendices de la Red de Salud del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios DEL SENA Regional Valle, entre Enero del 2018 a Enero del 2020

El Acuerdo 0007 del 30 de abril de 2012 "Por el cual se adopta el reglamento del aprendiz SENA" en el capítulo VII, el artículo 22 contempla las situaciones en que se puede encontrar un aprendiz, EN DESERCIÓN:

"4.- Deserción. Se considera deserción en el proceso de formación:

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

DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
1.SINTOMAS Hechos o situaciones que se observan al analizar el objeto de investigación	**2. CAUSAS** Hechos o situaciones que se producen por la existencia de los síntomas identificados en 1	**3. PRONOSTICO** Situaciones que pueden presentarse si se siguen presentando los síntomas identificados en 1 y sus causas en 2	4.**CONTROL DE PRONOSTICO** Acciones por las cuales el investigador puede anticiparse y controlar las situaciones identificadas en síntomas,1 causas2 y pronostico3.
Aprendices que se matriculan y nunca ingresan a la formación	Desconocimiento del programa de formación al cual se inscribieron. Se matriculan para obtener beneficios sin interesar que programa sea	Bajar la oferta de los programas de formación, en los cuales se presentan alta deserción	*Mejorar las jornadas de orientación profesional, para captar aprendices idoneos
Aprendices que se retiran durante la etapa lectiva	*Se matriculan en cualquier programa de formación para obtener beneficios del gobierno. *Presentan desinteres por la formación. *Problemas de disponiblidad de tiempo para la formación impidiendo cumplir. *Pensaban que la exigencia acádemica era menor, dado que no es una universidad * Dificultades en el relacionamiento social		*Identificar tempranamente causas de posible deserción y canalizar a las medidas de apoyo -alertas tempranas-
Aprendices que ingresan embarazadas, salen a licencia de maternidad y nunca reanudan la formación	*presentan problemas para retornar por situaciones familiares y/o personales. * Quedan a la espera que se abran nuevos programas para regresar a la formación		Identificar e informar con claridad la situación de las embarazadas durante las diferentes etapas de formación, tomen decisión acorde
Aprendices que nunca realizan la etapa productiva y finaliza el periodo de gracia	* A la espera de una entidad que les patrocine, trabajan en otras actividades y no realizan la práctica		

LISTA DE INVOLUCRADOS		
	GRUPOS	**JUSTIFICACION**
DIRECTOS	**PERSONAL DIRECTIVO** • Subdirección Centro • Coordinación académica • Regional • Dirección Nacional	Conociendo el estado del arte sobre las deserciones y tomando medidas, se garantiza el cumplimiento de metas del Centro
	• Aprendices	Se podría brindar apoyo para que cumplan con sus aspiraciones
	• Instructores	Reconocimiento temprano de los posibles desertores apoyaría al desarrollo de la formación
	• **Bienestar al Aprendiz**	Esta es una de las competencias de este sector y le serviría de insumo para sus actividades
INDIRECTOS	• **Sector Empresarial** • **Familia** • **Comunidad**	Se afectan sus finanzas al financiar aprendices que luego no asisten a la etapa productiva No aporta a las finanzas familiares Quitando la oportunidad a personas que realmente le interesa esta formación.