



**INFORME TRIMESTRAL DE DESERCIÓN DEL CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO
AGROINDUSTRIAL DE ARAUCA – REGIONAL ARAUCA**

SUPERVISORA

MARIA ALVAREZ LEVA

GRUPO DE BIENESTAR AL APRENDIZ Y ATENCIÓN AL EGRESADO

COMPONENTE PSICOSOCIAL

Diciembre 2025

REGIONAL ARAUCA



Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
JUSTIFICACIÓN	5
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA).....	6
FACTORES PROTECTORES	15
Recomendaciones.....	16
CONCLUSIÓN	17



INTRODUCCION

El análisis de la deserción en los programas de formación es un proceso esencial dentro de la gestión educativa, ya que permite identificar, comprender y abordar los factores que inciden en la interrupción del proceso formativo por parte de los aprendices. La permanencia de los aprendices se considera un indicador de calidad institucional, directamente relacionado con la eficacia de las estrategias pedagógicas, el acompañamiento psicosocial y las condiciones socioeconómicas que influyen en la trayectoria formativa.

En este contexto, el presente informe tiene como finalidad identificar las diferentes variables asociadas a la deserción, tales como las causas, tasas, factores de riesgo y factores protectores, con el propósito de establecer patrones que orienten la toma de decisiones y la formulación de estrategias de intervención oportunas. Para tal efecto, la información se obtiene a partir de los reportes trimestrales emitidos por la coordinación misional y los datos consolidados en la plataforma Sofía Plus, herramientas que permiten un seguimiento sistemático, confiable y actualizado del comportamiento de la matrícula y los niveles de permanencia en los programas de formación.

El análisis de esta información contribuye a fortalecer los procesos institucionales de retención y acompañamiento, al tiempo que proporciona una base técnica para el diseño de acciones preventivas y correctivas. Asimismo, permite evaluar el impacto de las políticas de bienestar y orientación al aprendiz, favoreciendo la consolidación de entornos educativos incluyentes, equitativos y sostenibles. De esta manera, el presente informe se constituye en un instrumento de apoyo para la planeación institucional, orientado a mejorar la calidad de la formación, optimizar los recursos disponibles y garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales en materia de educación y desarrollo humano integral.



OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar la tasa de deserción de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), desde el análisis de las causas y los factores de riesgo, facilitando la implementación de estrategias dirigidas a la reducción y mejora en la retención de aprendices.

Objetivos Específicos

- Cuantificar la tasa de deserción de los aprendices de la Regional Arauca para el cuarto trimestre del año 2025
- Analizar el impacto de la deserción de los aprendices para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Identificar las causas que influyen en la deserción de los aprendices, considerando aspectos socioeconómicos, académicos y personales.
- Identificar factores protectores en la deserción de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje.



JUSTIFICACIÓN

El Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca cuenta con 4 sedes ubicadas en los municipios de Arauca, Arauquita, Saravena y Tame, desde las cuales se ofrece formación gratuita y de calidad a todas las personas interesadas en beneficiarse de los programas técnicos y tecnológicos con los que cuenta la Regional Arauca. La formación que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje es de gran relevancia para la comunidad ya que permite que jóvenes y adultos del departamento de Arauca puedan acceder a formación sin ningún tipo de costo, favoreciendo la equidad educativa y reduciendo las barreras para poblaciones mas vulnerables o alejadas.

Ahora bien, los índices de deserción de los aprendices de los diferentes programas de formación son una problemática significativa que afecta en gran medida a la Regional Arauca, ya que cada aprendiz que decide desertar representa una perdida en la inversión institucional en cuanto a infraestructura, materiales, instructores, subsidios etc., reduciendo la eficiencia y rentabilidad social de los programas ofrecidos. Así mismo, la alta deserción dificulta prever con precisión cuantos aprendices terminaran la formación, afectando la programación de prácticas, certificaciones, inserción laboral etc.

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental entender la importancia de articular esfuerzos coordinados para la retención de aprendices, diseñando e implementando estrategias que aseguren la permanencia de los aprendices en su proceso formativo. Es por esta razón, que se elabora este informe, por medio del cual se busca indagar las principales causas de deserción de los aprendices, realizando un análisis por meses y municipios, con el propósito de generar conclusiones a esta problemática. Es importante mencionar que el análisis se realizó para los programas de formación titulada.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)

El servicio Nacional de Aprendizaje es un establecimiento público, que ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

En el departamento de Arauca, se cuenta con el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, prestando el servicio en los siete municipios; Arauquita, Arauca, Cravo Norte, Fortul, Puerto Rondón, Saravena y Tame. Es importante contar con la presencia de esta institución ya que impulsa el desarrollo del Departamento al invertir en la formación profesional y el emprendimiento. Es decir, el Sena genera empleo, impulsa la economía, mejora la calidad de vida, impulsa el desarrollo tecnológico y fortalece las habilidades blandas.

Teniendo en cuenta lo anterior, una de las dificultades que enfrenta el Servicio Nacional de Aprendizaje es en cuanto a las deserciones de los aprendices de los diferentes programas de formación. Una fuente para la verificación en la identificación de causas asociadas a la deserción de los aprendices es la información reportada a través del sistema de gestión académico administrativo del SENA, en la que se realiza el trámite de las solicitudes de cancelación, retiro voluntario y aplazamiento, entre otras. En el proceso de realizar el registro de la información se indaga por los motivos asociados a la situación de los aprendices que derivan en estas solicitudes.

En el acuerdo 009-2024 Reglamento al aprendiz, se entiende por deserción al abandono de la formación por parte del aprendiz, dentro de las que se encuentran las siguientes situaciones:

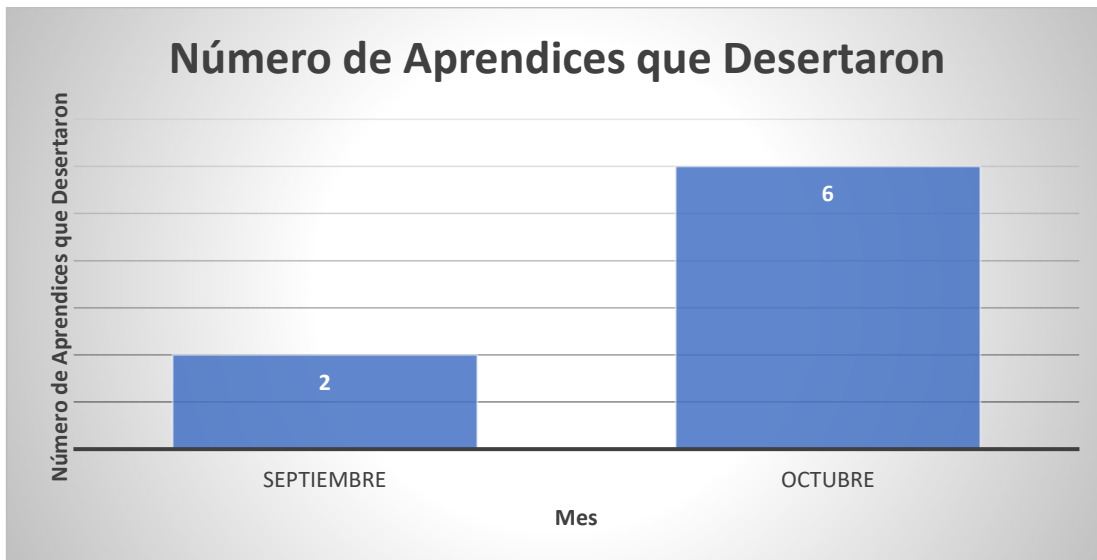
- Deserción por inasistencias al proceso de formación
- Deserción por incumplimiento e la etapa productiva
- Deserción por falta de gestión oportuna de novedades

Para el caso puntual del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, es importante determinar y analizar las principales causas por las cuales los aprendices desertan de los programas de formación, ya que esto es clave para la toma de decisiones institucionales, que permitan la formulación de estrategias y acciones pertinentes que mitiguen la deserción en los aprendices.

A continuación, se presentarán las cifras de deserción de aprendices de la regional de Arauca para el Cuarto trimestre del año 2025.

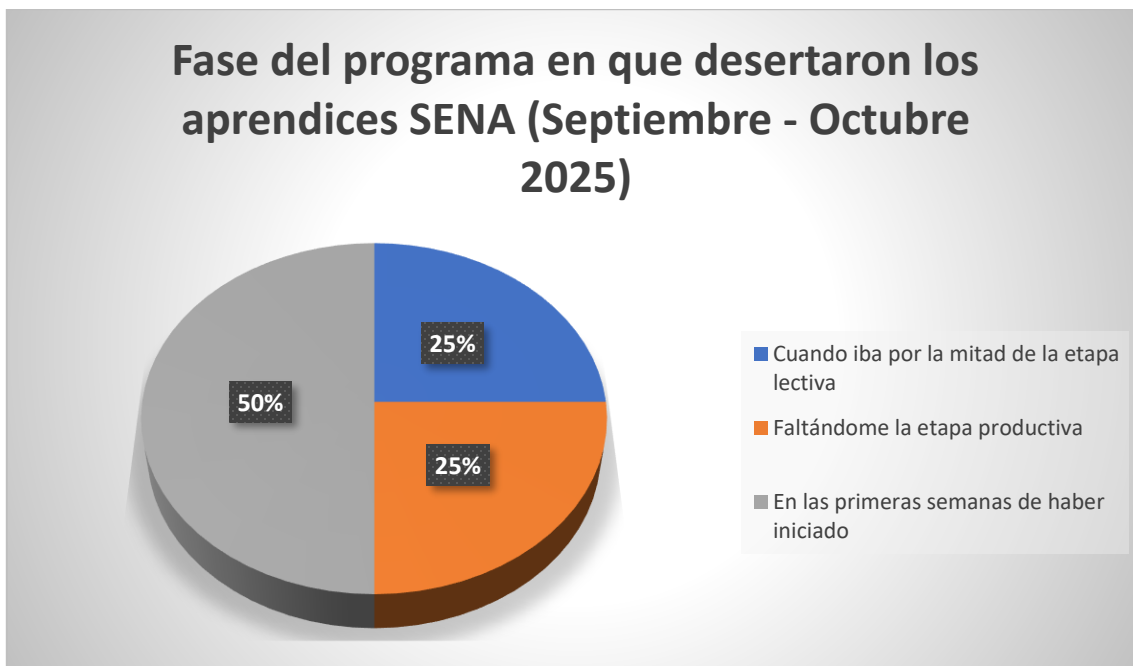


Pregunta 1.



Teniendo en cuenta la grafica presentada con anterioridad se puede evidenciar que se esta midiendo la cantidad de deserciones en los meses de septiembre y octubre, para el mes de septiembre en toda la regional se presentaron 2 casos de deserción y para el mes de octubre se elevo la cifra a 6 casos de deserción. Es importante revisar las posibles causas para determinar el aumento entre un mes y otro en la tasa de deserción.

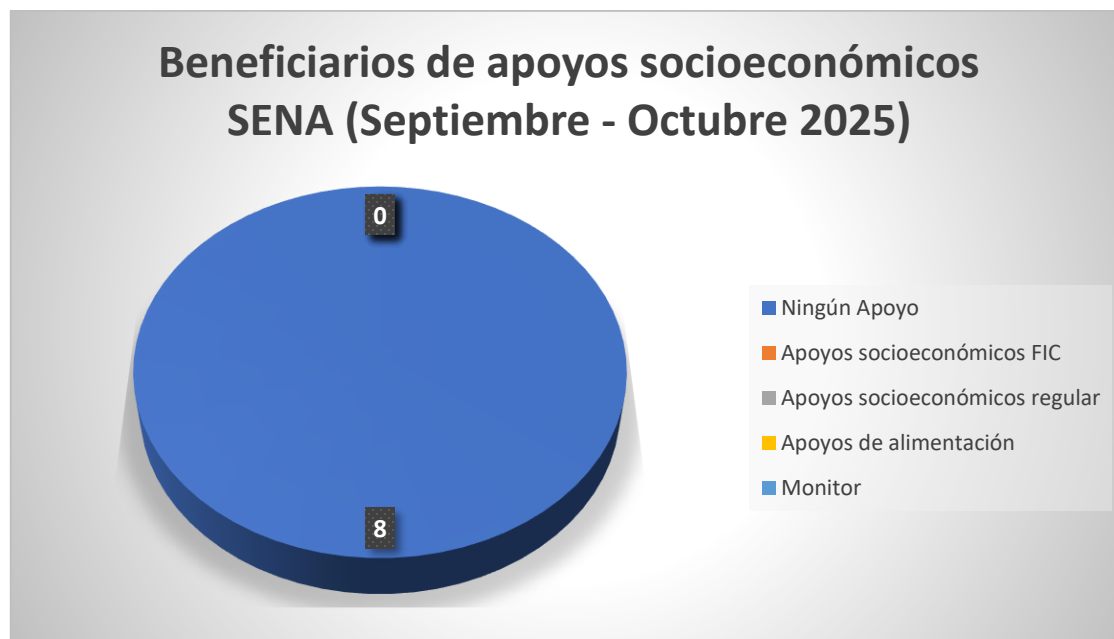
Pregunta 2.





Con base en la gráfica que se presentó con anterioridad, se puede identificar la fase en la cual los aprendices desertaron del programa de formación, en este sentido 2 aprendices indicaron que realizaron el proceso de deserción cuando iba por la mitad de la etapa lectiva, esto puede deberse a diversos motivos como problemas personales, dificultades económicas, al cansancio acumulado, a al bajo rendimiento académico o a factores externos que se hacen insostenibles con el paso del tiempo. Para la fase “Faltándome la etapa productiva” 2 aprendices indicaron que desertaron por esta razón, lo cual se puede deber a la dificultad de encontrar donde realizar la etapa productiva o a la falta de convenios del Sena para que los aprendices puedan desarrollar sus prácticas. Finalmente, para la fase “en las primeras semanas de haber iniciado”, 4 aprendices desertaron por esta razón y puede estar asociado generalmente a problemas de adaptación o al encuentro temprano con una realidad que no concuerda con las expectativas iniciales.

Pregunta 3.



Teniendo en cuenta la grafica anterior se puede evidenciar que ninguno de los aprendices que desertaron era beneficiario del programa de apoyos socioeconómicos del Sena. Esta grafica permite ver la importancia de la asignación de los apoyos a los aprendices ya que con estos apoyos cubren gastos básicos como el transporte, la alimentación y la compra de materiales o vestuario necesarios para la formación. Estos costos, aunque parezcan menores, pueden ser el detonante de la deserción para una persona con recursos limitados.



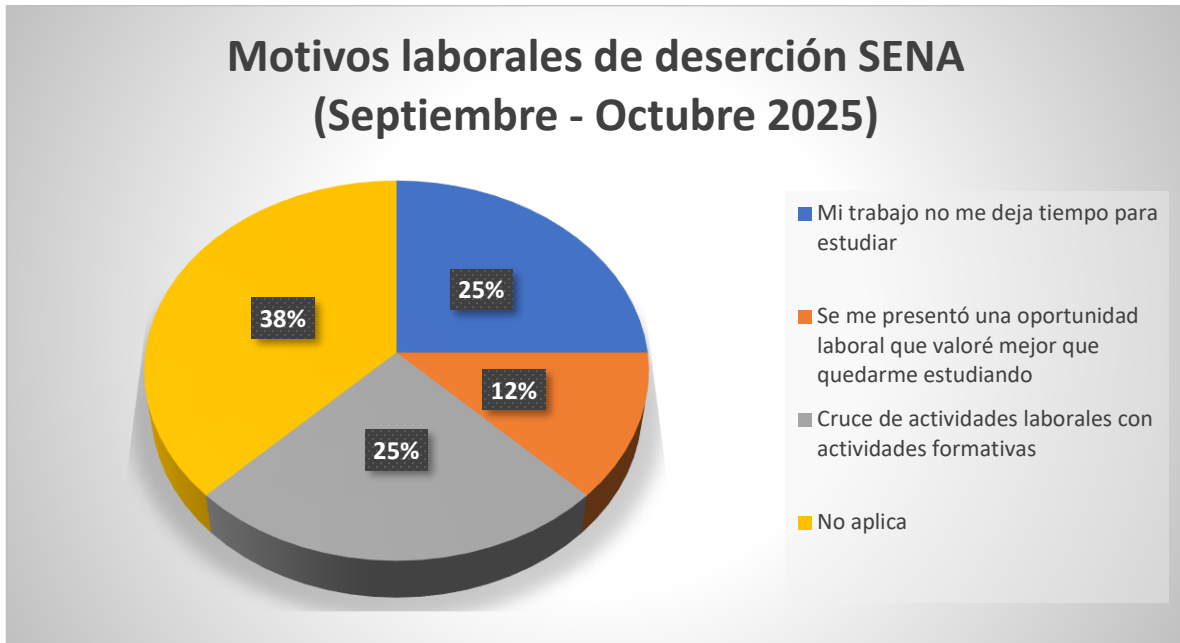
Pregunta 4.



Con base en la gráfica presentada con anterioridad la cual hace referencia a la deserción por motivos económicos, se pueden identificar las siguientes respuestas, “tuve que dedicarme a trabajar por no contar con apoyo económico para estudiar” (3 casos), esto indica que el factor económico externo (falta de apoyo o ingresos) es la razón predominante para abandonar el proceso formativo. Para el ítem “no pude estudiar y mantener a mi familia al mismo tiempo” (2 casos), se observa que las responsabilidades familiares generan una barrera significativa para la continuidad educativa. Para la opción “no pude asumir económicamente los gastos de estudiar en el SENA” (1 caso), aunque el SENA no cobra matrícula, existen gastos asociados (transporte, alimentación, materiales) que pueden representar un obstáculo. Y finalmente para la opción “No aplica” (2 casos), Esto sugiere que no toda la deserción está asociada a factores económicos, aunque la gráfica se centra en ellos.



Pregunta 5.



La gráfica muestra cuatro categorías relacionadas con causas laborales que influyeron en la deserción de los aprendices. Las proporciones están distribuidas así:

El valor más alto corresponde a “No aplica”, lo que indica que más de un tercio de los desertores (3) no tuvo razones laborales para abandonar el proceso de formación. Esto sugiere que las causas laborales, aunque relevantes, no son las principales en este periodo.

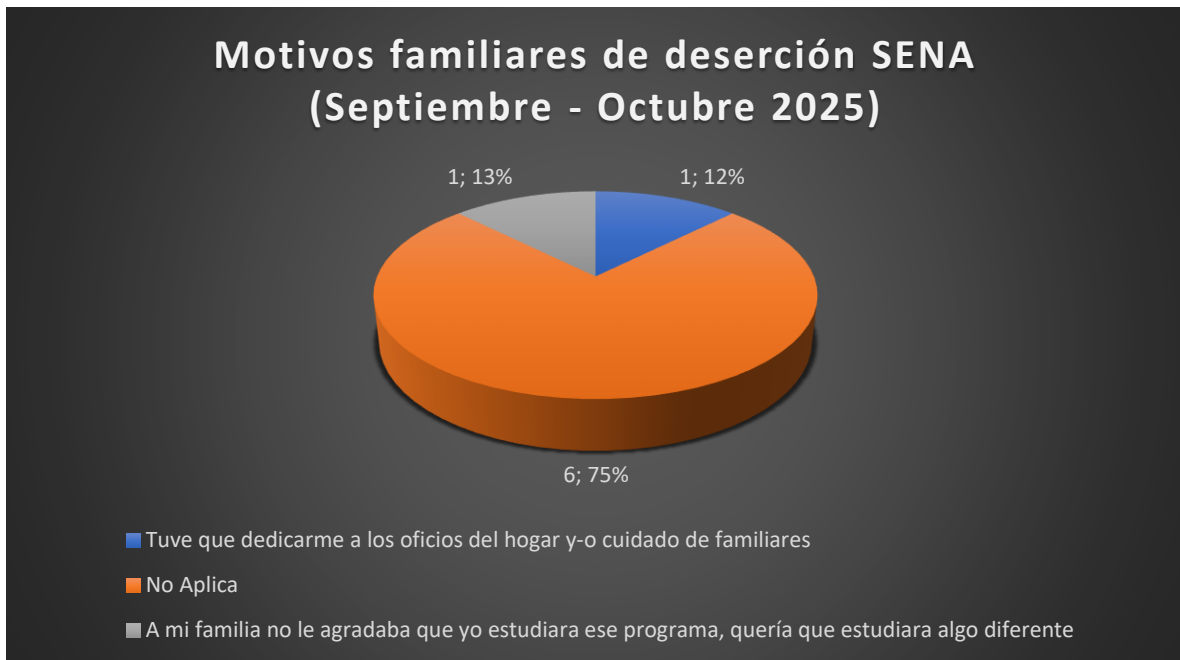
Mi trabajo no me deja tiempo para estudiar (25%). Muchos aprendices no pueden compatibilizar horarios laborales con los formativos. Esto señala un problema de sobrecarga o incompatibilidad de tiempos.

Cruce de actividades laborales con actividades formativas (25%). Relacionado con lo anterior, pero más específico: el trabajo y el estudio ocurren en los mismos horarios. Es una señal clara de que los aprendices necesitan mayor flexibilidad horaria o modalidades alternativas.

Oportunidades laborales que superan el valor percibido de estudiar. Una minoría (12%) desertó porque recibió una oportunidad laboral que consideró mejor que continuar con la formación. Esto indica que algunos aprendices priorizan ingresos inmediatos sobre formación a mediano y largo plazo.



Pregunta 6.



Teniendo en cuenta la grafica presentada con anterioridad la cual hace referencia a la deserción de los aprendices por motivos familiares se puede evidenciar que:

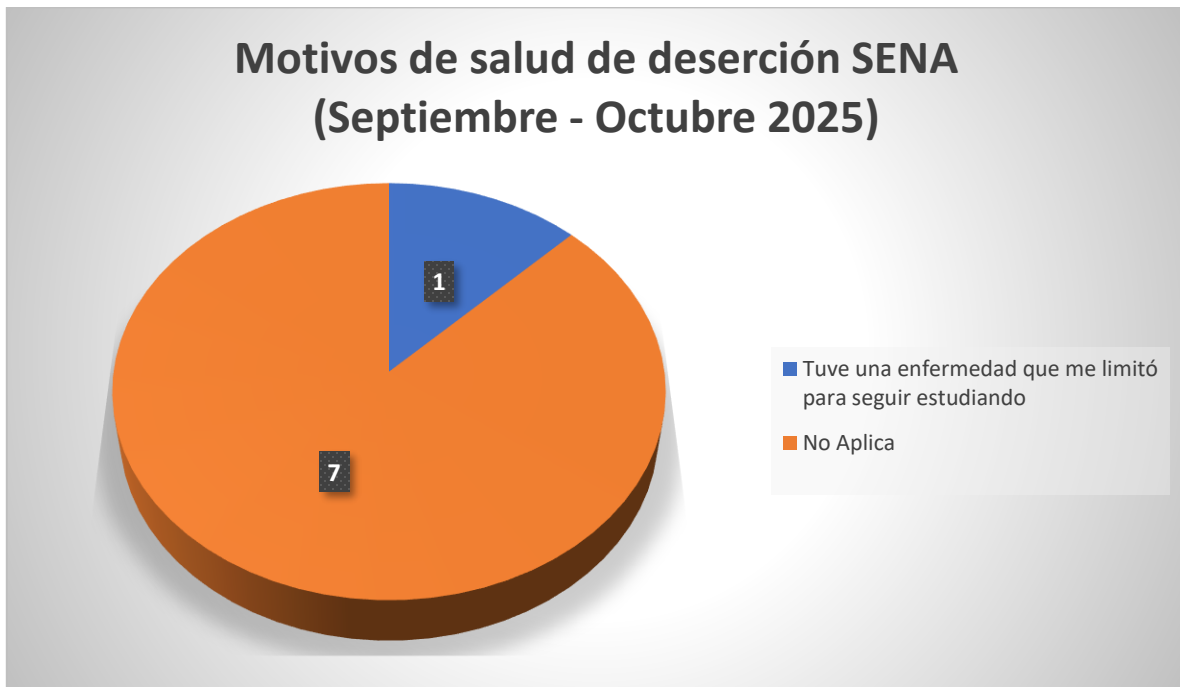
La gran mayoría no abandonó por motivos familiares (75%). El valor dominante en la gráfica es “No aplica”. Esto significa que tres de cada cuatro estudiantes desertores no tuvieron razones familiares para abandonar el proceso. Es decir, los motivos familiares representan una causa minoritaria en la deserción para este periodo.

Responsabilidades del hogar o cuidado de familiares (12%). Este porcentaje muestra que algunas personas desertaron porque tenían que realizar labores del hogar o cuidar a familiares como niños, adultos mayores o personas enfermas. Es una causa típica cuando el estudiante también asume roles familiares de carga alta. Aunque es el 12%, muestra una necesidad clara de apoyo en conciliación familiar-estudio.

Desacuerdo familiar con el programa académico (13%). Este motivo revela que, en ciertos casos, la familia no apoyó la decisión del estudiante de cursar ese programa, lo que generó presión o desmotivación suficiente para la deserción. Aunque es un porcentaje pequeño, resalta una dimensión emocional y de orientación profesional que puede afectar la permanencia.

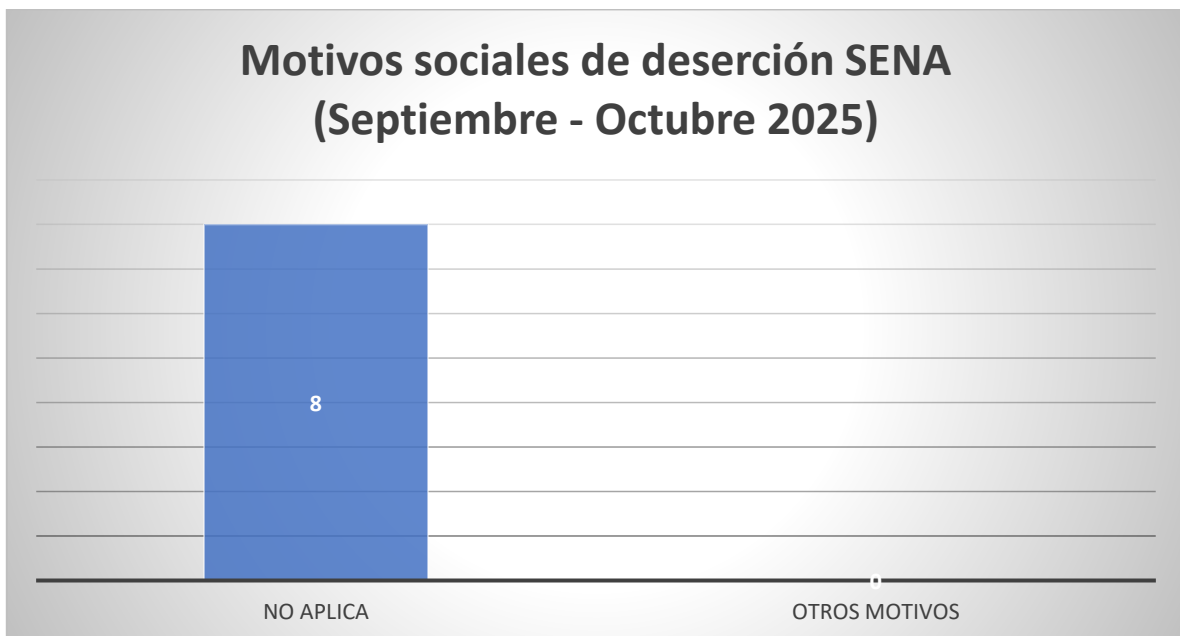


Pregunta 7.



Con base en la grafica presentada con anterioridad se puede evidenciar que un solo aprendiz relaciono la deserción con motivos de salud.

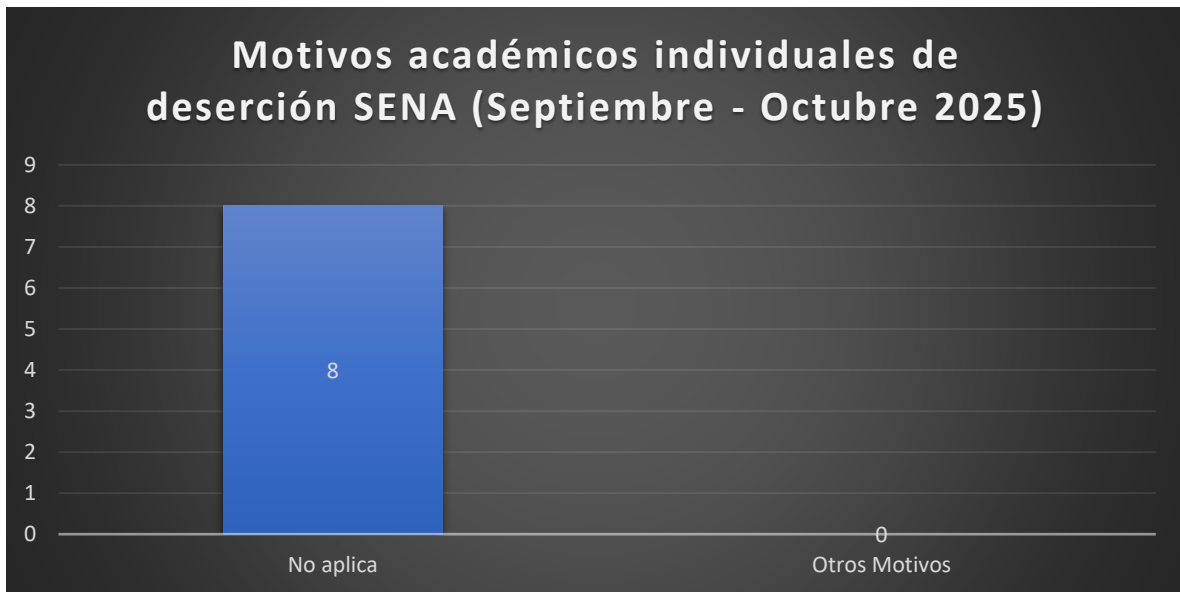
Pregunta 8.



Según la gráfica, se puede evidenciar que no hubo motivos sociales por los cuales los aprendices desertaran de los programas de formación.

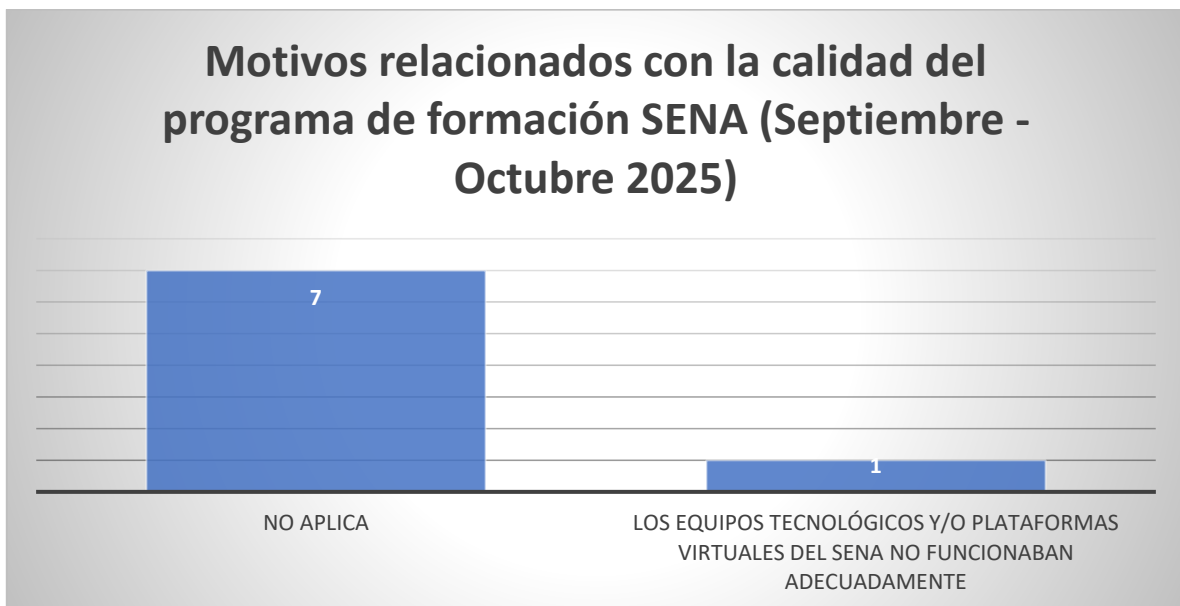


Pregunta 9.



Con base en la grafica se puede identificar que los aprendices que desertaron no atribuyeron su salida a factores académicos individuales, lo que indica que este aspecto no fue el principal detonante de la deserción.

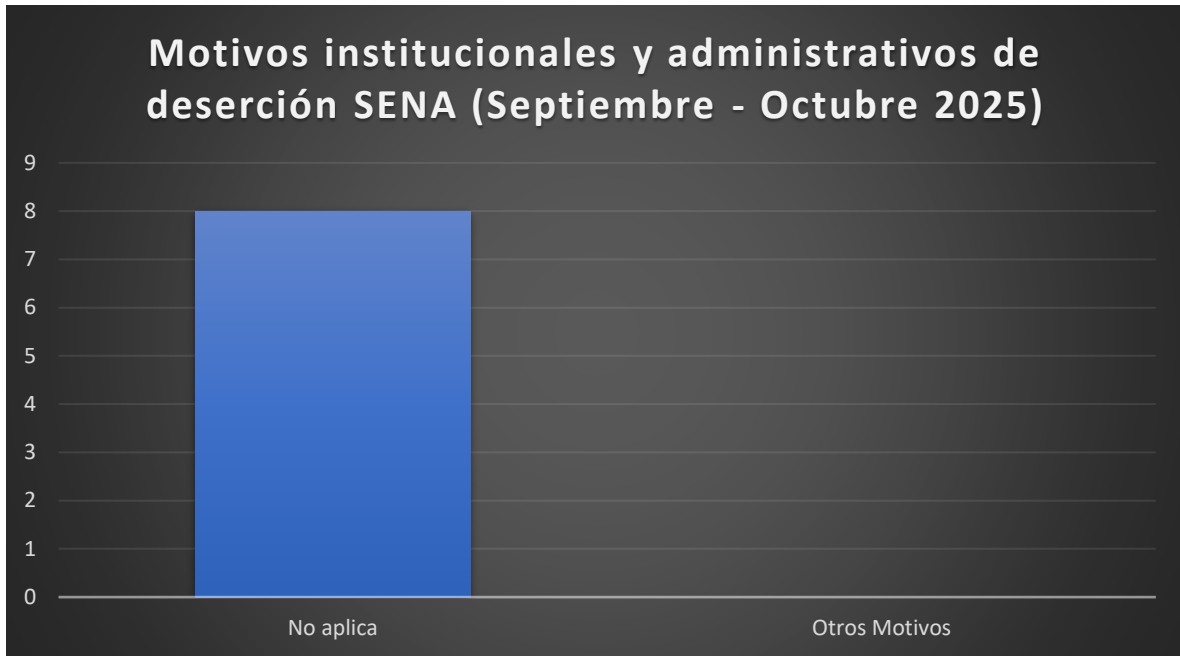
Pregunta 10.



Teniendo en cuenta la gráfica presentada con anterioridad, en los motivos de deserción relacionados con la calidad del programa de formación, 7 aprendices respondieron que no aplica y 1 solo respondió que los equipos del Sena no funcionaban correctamente, lo cual evidencia una necesidad de mejora en cuanto a este aspecto.



Pregunta 11.



Teniendo en cuenta la gráfica presentada con anterioridad ningún aprendiz abandonó por causas administrativas o institucionales, lo que indica que estos factores no fueron determinantes en el grueso de la deserción.

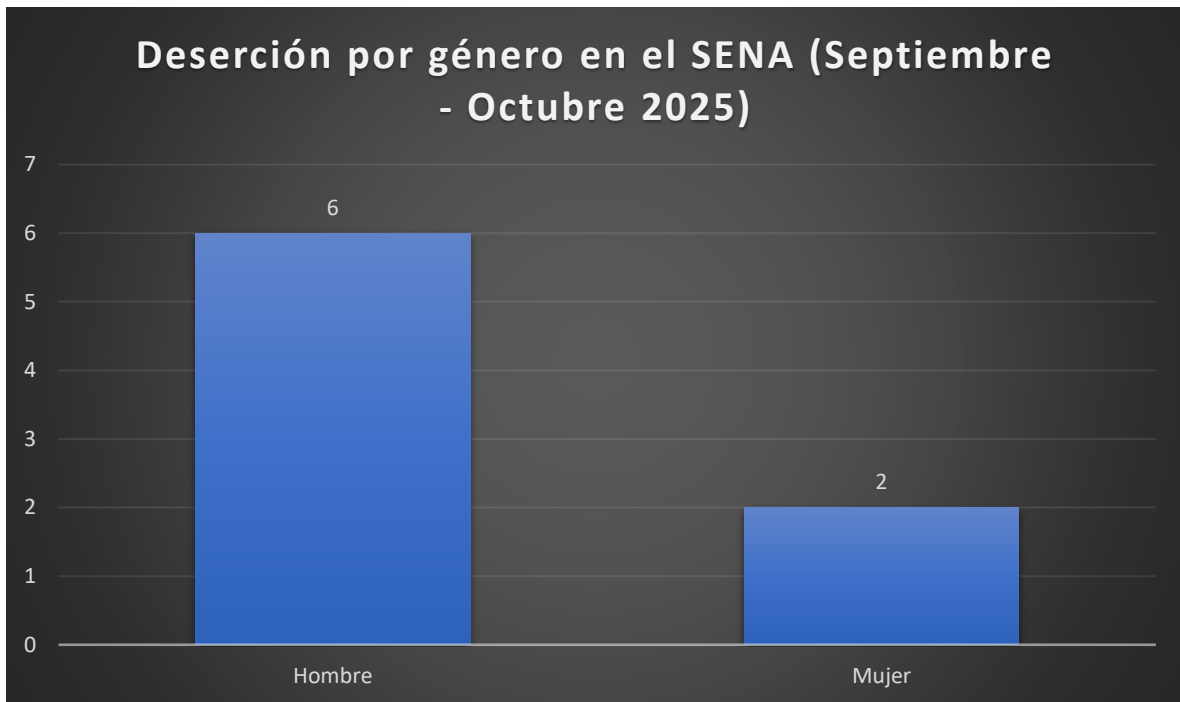
Pregunta 12.





Según la gráfica presentada con anterioridad, todos los aprendices que desertaron manifestaron interés en volver a estudiar en el SENA, lo que refleja una alta valoración positiva de la institución y de sus programas de formación.

Pregunta 13.



La grafica presentada con anterioridad refleja que de 8 aprendices que han desertado 6 son hombres y 2 mujeres, lo que indica que los hombres representan la mayoría de los casos de deserción, lo que evidencia que las aprendices enfrentan más dificultades para mantenerse en el proceso formativo.

FACTORES PROTECTORES

El área de Bienestar al aprendiz se rige por el Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz, es allí donde se describen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Bien-estar, es prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

Dimensión 2: Bien-estar, es deporte actividad física y recreación.

Dimensión 3: Bien-estar, es tener habilidades blandas.

Dimensión 4: Bien-estar, es cultura.

Dimensión 5: Bien-estar, es arte.

Dimensión 6: Bien-estar, es CampeSena.



Una de las estrategias institucionales por parte de la entidad es el equipo de bienestar al aprendiz, es un espacio donde se cuenta con la presencia de profesionales en el área de salud física y mental, que se encargan de la prevención y promoción de la salud y enfermedades, también hay personal de cultura y deporte, el equipo está a la disposición de los aprendices que cursan tecnologías o tecnólogos, de este modo los profesionales promueven y brindan acciones que permiten fortalecer las competencias y las habilidades blandas, socioemocionales, el liderazgo, la cultura, además existen las convocatorias sobre los apoyos socioeconómicos para el mejoramiento de su calidad de vida y la satisfacción de culminar su proceso formativo con éxito

Recomendaciones

- Realizar seguimiento y evaluación continua de la deserción: Se recomienda mantener un registro actualizado de los casos de deserción, identificando patrones y causas emergentes. Esto permitirá ajustar las estrategias de intervención y orientar mejor los esfuerzos institucionales hacia la permanencia estudiantil.
- Que la coordinación misional realice seguimiento a las estrategias utilizadas por los instructores para motivar la permanencia del aprendiz en el proceso formativo, así como el reporte o registro oportuno de las deserciones en la plataforma Sofía Plus.



CONCLUSIÓN

El análisis de la deserción correspondiente al tercer trimestre de 2025 en la Regional Arauca del SENA evidencia avances significativos en las estrategias institucionales para promover la permanencia de los aprendices, reflejados en una tasa de retención del 94,67%. Sin embargo, la persistencia de un 5,33% de deserción demuestra que aún existen factores estructurales y personales que afectan la continuidad del proceso formativo.

Las principales causas identificadas como el cambio de domicilio, calamidades domésticas, problemas de salud, motivos económicos y el impacto del conflicto armado reflejan tanto dificultades socioeconómicas como contextos regionales complejos que exceden el ámbito académico. En este sentido, los municipios de Tame y Arauca destacan como zonas prioritarias para fortalecer los planes de acompañamiento psicosocial y las estrategias de bienestar.

El papel del equipo de Bienestar al Aprendiz resulta fundamental, dado que las acciones desarrolladas en salud, cultura, deporte y apoyo socioeconómico contribuyen a crear entornos educativos más equitativos y sostenibles. No obstante, se requiere mantener un seguimiento permanente de los casos de deserción, reforzar la comunicación con los aprendices y evaluar continuamente la efectividad de las estrategias implementadas.

En conclusión, aunque el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca ha mostrado resultados positivos en retención, la consolidación de una cultura institucional orientada a la permanencia y el éxito académico demanda la articulación constante entre instructores, coordinación misional y bienestar, garantizando así una formación integral que reduzca las brechas sociales y potencie el desarrollo regional.