

La deserción en la educación no formal

Milena Suárez Aristizabal

C.C. 1.057.305.165

Sede Central-Escuela Superior de Administración Pública

Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales

junio de 2023

Tabla de contenido

Resumen	4
Introducción.....	4
Antecedentes	5
Investigaciones a nivel Nacional	5
Educación no formal y deserción.....	5
Antecedentes en Tecnología	8
Antecedentes en Pedagogía.....	11
Antecedentes en Andragogía	13
Investigaciones a Nivel Internacional.....	14
Antecedente en Tecnología.....	14
Antecedentes en Andragogía	15
Antecedente en Deserción.....	16
Planteamiento del problema.....	17
Pregunta problema.....	20
Justificación	21
Objetivo General	22
Objetivos Específicos	23
Marco Teórico	23
Definición de Educación	23
Las teorías que sustentan la Deserción	25
Teorías de Motivación	26
Una teoría sobre pedagogía	28
Teoría sobre la educación en adultos.....	29
Teoría sobre el uso de las Tecnologías en adultos y educación no formal.....	30
Marco Conceptual	32
Concepto de Educación	32
Concepto de Formación.....	32
Concepto de Principios.....	33
Concepto de Educación Formal.....	33
Concepto de Educación no formal.....	33
Metodología.....	34
Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
Instrumento que se aplicará para resolver el primer objetivo.....	37
Cuadro de preguntas que ayuden a resolver el segundo objetivo.....	38

Análisis de Resultados.....	39
Educación no formal.....	40
Deserción.....	41
Participación.....	41
Funcionarios de la Escuela Superior de Administración Pública.....	42
Funcionarios de otras Entidades.....	43
Educación no formal.....	43
Deserción.....	44
Participación.....	45
Discusión.....	45
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	49
Propuesta de Intervención para la Escuela Superior de Administración Pública.....	51
Objetivo de la propuesta.....	51
Público objetivo.....	52
Programa de Actividades.....	52
Bibliografía.....	58

Resumen

La presente investigación se enfoca en los desafíos que afronta la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en sus procesos de capacitación. Se aplica un enfoque cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas con líderes y colaboradores de Talento Humano y la Dirección de Capacitaciones de la institución y se recopiló información para proponer mejoras, las cuales siguen las normas establecidas en el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), por lo tanto, se sugieren cambios en la forma de impartir las capacitaciones, enfocándose en la interacción presencial y mejorando el diseño de la modalidad virtual. Por otro lado, la deserción es un problema relevante, es por ello que se propone realizar mejoras a los temas y metodologías para aumentar la participación y reducir la deserción, además de implementar estrategias para motivar la participación de los colaboradores, tanto en modalidad virtual como presencial. Se requiere mejorar la comunicación, coordinación y herramientas utilizadas, así como implementar estrategias motivadoras y nuevas metodologías para garantizar una educación efectiva y satisfactoria.

Palabras clave: Deserción, participación, estrategias pedagógicas, metodologías educativas.

Introducción

La capacitación y formación constante del personal de entidades públicas en el territorio nacional es fundamental para garantizar el buen desempeño de la prestación de servicios a los ciudadanos y empresas. Bajo este contexto, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), lidera los programas de formación y capacitación en modalidad virtual y presencial, buscando así, una transformación de la sociedad, las entidades públicas y las organizaciones sociales. Por ende, la ESAP asume su responsabilidad y brinda conocimiento a través de la excelencia académica y con constante

innovación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la ESAP por mejorar la calidad de sus programas, se ha evidenciado una deserción significativa en las formaciones y capacitaciones, lo que ha generado una baja participación y efectividad en la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Por ende, en el siguiente trabajo de investigación, se analizarán las principales causas de la deserción en las capacitaciones de la ESAP y se propondrá una estrategia para mejorar el impacto de los programas. Además, se destaca la importancia de fortalecer la comunicación entre las direcciones y entidades para crear campañas de comunicación que generen expectativas e implementen metodologías que fomenten la interacción entre los participantes, docentes y directivos, de este modo, abordar las falencias en la administración de las distintas sedes de la ESAP.

Antecedentes

Con la finalidad de lograr que el proyecto de desarrollo sea viable, se realizó una búsqueda exhaustiva de la información sobre los distintos impedimentos que se dan en las variables del presente trabajo y qué significado tiene cada una. A continuación, se presenta la información encontrada de las variables: educación no formal, deserción, capacitaciones, pedagogía, motivación, andragogía, tecnologías.

Investigaciones a nivel Nacional

Educación no formal y deserción

Johanna Arias Peralta, Oscar Restrepo Zapata, (2019) en su trabajo de investigación en la Deserción en la Academia Nacional de Aprendizaje ubicada en el centro de Manizales, realizó un estudio enfocado en la deserción de los programas de capacitaciones que ofrecen.

Su desarrollo se basa en procesos de capacitación por medio de diplomados donde se vinculan con entidades nacionales como el Sena y su área objetiva es la educación.

La metodología aplicada fue la cualitativa con el fin de encontrar las causas del problema donde se estudió la población que pertenecía a las diferentes áreas de la misma institución, teniendo en cuenta los altos mandos como el director de la sede. Concluyendo que la deserción se presenta por diversos factores que interrumpen el proceso frente a los diferentes programas que se encontraban haciendo, deciden crear estrategias gerenciales que ayuden a mitigar el problema encaminadas a mejorar la forma en cómo la organización funciona desde la dirección, los sistemas de gestión de calidad y la planta docente.

Clara Inés Ramírez Portilla, 2021. Fundamentos teóricos para una educación adecuada a las exigencias socio productivas y los factores asociados a la deserción escolar, realizó una investigación debido a la deserción que se presentó en la Institución Educativa Puerto Santander ubicada en su preocupación se enfoca en que los estudiantes se retiran de los programas en educación media técnica que son apoyados por el SENA. La estrategia de ellos con este programa es que los estudiantes tengan una herramienta a la hora de salir al mundo del trabajo, pero al parecer no ha sido tan llamativa para ellos.

Por tal motivo, nace un interés en buscar fundamentos teóricos que ayuden a tener una lógica frente a esta situación. Haciendo que se apliquen metodologías muy estructuradas basadas en variables de educación a nivel nacional, pedagogía y deserción. En este caso se aplica un análisis cualitativo con una técnica interpretativa y recolección de datos. La población estudiada fueron los directivos, personal docente, estudiantes y representantes que pertenecen a este proceso; con entrevista semiestructurada. Todo esto llevó a la conclusión que la forma en cómo se aplicaba la educación media contribuye al desarrollo de las personas; sin embargo, dentro del plan de desarrollo que iba hasta el 2022 era importante

mejorar la calidad de la educación y ampliar la cobertura, teniendo en cuenta que la educación media técnica es buen recurso para los ciudadanos que no pueden acceder a la educación universitaria.

Por lo anterior, se tiene en cuenta que el SENA hace un gran trabajo, como los acompañamientos a los alumnos por medio de los docentes y familiares presentes en las aulas, que realizan actividades que involucraron a los partes produciendo en los estudiantes más interés; además de beneficios alimentarios y educativos para la comunidad que hace parte de la institución.

Diana Paola López López y Luis Darío Gómez Cruz, comprensión de los factores que influyen en la deserción de los estudiantes en los niveles de formación tecnológica del centro para la formación cafetera, Sena – Regional Caldas, 2014 – 2016. Se realizó un estudio exhaustivo frente a la deserción que tiene en el Sena en su formación técnica y tecnológica; debido a que es muy frecuente que sus estudiantes no terminen los programas de formación no formal.

El objetivo de esta investigación es determinar dentro del periodos 2014-2016 cuales son las causas de esta deserción, por tal motivo se determina verificar una metodología con un diseño cualitativo que llevó a recolectar datos y aplicar entrevistas en 92 estudiantes para encontrar las dificultades a la hora de dejar los programas iniciados en el Sena.

Encontrando que el problema a resolver depende de varias situaciones como: su estado socioeconómico y posibilidades, compromisos laborales, nivel de educación formal. Así mismo se encontró que la orientación profesional tiene expectativas no satisfechas a nivel individual, lo que lleva a una deserción a la hora de dictar sus programas técnicos y tecnológicos.

Diego Armando Martin Moreno - 2017. La inducción a la educación superior en la Universidad Militar Nueva Granada y factores de la deserción universitaria en Bogotá. El presente resumen se refiere a un estudio realizado principalmente en el curso no formal de inducción que ofrece la Universidad Militar Nueva Granada y así se realiza una metodología que abarque un análisis de los diferentes cursos de educación no formal que ofrecen universidades de Bogotá con la finalidad de verificar si esto si ayuda a evitar la deserción en los programas de educación formal.

Esta revisión documental de tipo descriptivo cualitativo fue realizada en 7 universidades de Bogotá D.C., donde se indica que está opción de cursos si ayuda a evitar la deserción, además de fortalecer los conocimientos para el ingreso al programa de pregrado. Además, ayuda a concluir que si se deben aplicar en estos cursos de inducción pues ayudan a que las personas tengan un conocimiento más profundo de las carreras que lleguen a ejercer y si realmente es lo que a ellos les gusta. Es necesario tener en cuenta que a este tipo de estrategias se les debe hacer un seguimiento con el fin de ir mejorando la forma en cómo se aplica.

Antecedentes en Tecnología

Andrea Milena Rubiano Salamanca-Jesica Julieth Serrato Moncada, 2018 Estrategia educativa no formal Aula Móvil a través de la emisora UNIMINUTO Radio – Soacha, para que sea conocida y reconocida por la comunidad del municipio. Esta investigación se realizó con el fin de promover la educación de una forma más interactiva y que pudiera llegar a varios lugares de la comunidad. Para ser realizable se hizo un estudio que contenía una profunda investigación promovida por unos estudiantes de la Literatura en pedagogía infantil creada a través de podcast y qué se llamó ¡UNO, DOS, TRES POR MI!

La cual estuvo compuesta por una metodología tipo cualitativa con un paradigma

interpretativo y su modalidad de investigación tipo factible; con una entrevista semiestructurada que permite una agilidad en la recolección de datos y su población elegida fue 5 padres de familia, 6 niños y niñas y 8 docentes.

Los resultados obtenidos fueron: La estrategia Aula-Móvil llegó a las comunidades indicadas, pero no fue muy fuerte su información debido a que fue escuchada solo por las personas que tenían internet. La idea de ellos es que por medio de este medio las personas puedan aprender y obtener más conocimiento que les ayude a generar ideas para su vida. Los podcasts quedaron a disposición de la comunidad y en la investigación se aconseja que sean reproducidos 2 veces al día.

Juan Pablo Correa Valencia-2021. Estrategia de acompañamiento de la enseñanza de la ingeniería enfocada en jóvenes en instituciones educativas del departamento de Caldas. Esta idea se efectuó por medio de un diagnóstico donde se estudiaron las falencias en los colegios del departamento y se escogieron 3 Institutos para aplicarla. Acompañados de una metodología mixta deductiva-inductiva con un estudio aplicado en un universo de herramientas que busco tener un análisis de datos más exacto en el que se pudiera implementar de manera adecuada la estrategia en las siguientes instituciones:

- Institución educativa Santo Domingo Savio (Chinchiná)
- Instituto Educativa Nacional Auxiliar de Enfermería (Manizales)
- Institución educativa Adolfo Hoyos Ocampo (Manizales).

Esta metodología se aplicó a 416 alumnos de las cuales se llegó a la conclusión que las actividades en ingeniería eran la mejor opción a la hora de cambiar el pensamiento de los jóvenes y desarrollar sus habilidades, además se les expuso diversas formas de educarlos por medio de las TIC, así lograr más cercanía con ellas.

Milena Salas Chavarría, 2020. Estrategia didáctica para fortalecer habilidades digitales en los estudiantes de educación virtual del IDPAC. El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC se encuentra ubicado en la localidad de Teusaquillo y ofrece 16 líneas de formación y cada una cuenta con un curso virtual con el fin que la gente tenga más cercanía con las TIC en diferentes temas. En los años 2017 al 2019 se ha evidenciado que el abandono de aula lo que hace que al finalizar el curso haya mucha gente sin certificar.

Este hecho llevó a una investigación con un método cualitativo con el fin de encontrar las causas del abandono pues la deserción se da debido al poco conocimiento que tiene las personas al usar las herramientas tecnológicas y con ello falta de motivación en el aula virtual lo que produce bajo interés en los estudiantes. Por tal motivo, consideraron realizar una estrategia digital como el OVA (Objeto Virtual de Aprendizaje) que ayude a mejorar el manejo de las herramientas digitales y así mismo evaluar que tanta efectividad podría tener.

La población de análisis está comprendida en 50 estudiantes de la Escuela de IDPAC y los instrumentos aplicados en esta investigación fueron:

- Instrumento de evaluación- Encuesta Herramientas digitales.
- Instrumento de diagnóstico – Encuesta - Calidad de cursos y acceso a plataforma virtual.
- Instrumento evaluación OVA – Evaluación Objeto Virtual de Aprendizaje – OVA a través del modelo LORI.

Llegando a la conclusión que algunos estudiantes no cuentan con las habilidades digitales necesarias para avanzar en los cursos. Por tal motivo, se buscó la aplicación y la creación del OVA que contará con contenidos y recursos didácticos para que las personas tuvieran más familiarización con la herramienta y así crear una herramienta que diera facilidad para poder certificarse en los cursos ofrecidos.

Antecedentes en Pedagogía

Ruiz Gutiérrez Marisol, Betancur Rojas Claudia Andrea, Moya Garzón, Yuly Paulin, 2020. De la deserción escolar al aseguramiento de derechos de las personas en condición de discapacidad. Una mirada de la responsabilidad educativa de un centro de vida sensorial. La investigación basada en la deserción escolar frente a los derechos de las personas en condición de discapacidad encuentra una mirada de responsabilidad educativa en un centro de Vida Sensorial ubicado en el municipio de Villeta, Cundinamarca.

Este estudio, está enfocado en analizar las pocas oportunidades que tienen las personas en condición de discapacidad, por eso se indaga en el uso de las políticas públicas pues existen para la mejora de la ciudadanía. Sin embargo, se evidencia un vacío pues las instituciones formales presentan una deserción con esta parte de la ciudadanía. Lo que hace que se implemente un centro de Vida Sensorial que ayude a las personas a obtener conocimiento por medio de la educación no formal y la pedagogía; lo que lleva a elegir un método de investigación para saber cómo desde este centro aplican la propuesta de pedagogía y si esto atrae buenos resultados.

La metodología aplicada dentro de este proceso de investigación es de carácter cualitativo con un método de estudio de caso donde la muestra se centró en los beneficiarios del servicio y los instrumentos de recolección de la información fueron: Entrevista semiestructurada, Grupo focal, Técnica de observación participante, Estrategia de análisis de datos.

Se llegó a la conclusión que no existen estudios enfocados en el tema de deserción de la educación formal a la no formal en los procesos de derechos de enseñanza en las personas con discapacidades. Lo que indica que es necesario que se creen estrategias en las políticas públicas con la finalidad de poder invitar a la educación no formal y el desarrollo humano en las personas en condición de discapacidad en Colombia.

Angela Patricia Zamora Caldas, Diana Carolina Triana Sierra- 2015 Capacitación en emprendimiento basado en conocimientos administrativos y contables para la elaboración de un plan de negocios dirigido a los integrantes de la Fundación Pasión y Vida. La Universidad de la Salle apoyó una capacitación en emprendimiento basada en conocimientos administrativos y contables para la elaboración de un plan de negocios dirigido a los integrantes de la Fundación Pasión y Vida, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. El cuál fue un proyecto donde se diseñó un plan de negocios acompañado de una evaluación diagnóstica, en el que se evaluó y se realizó un seguimiento para que se efectuará de la mejor manera el proyecto, seguido de una estrategia pedagógica que ayudo hacer más dinámico y cercano el curso.

Sin embargo, uno de los resultados negativos no esperados fue el tener una deserción del 50% en la participación; llegando a la conclusión qué para evitar este tipo de situaciones se debe acordar un horario todos los días que pueda brindar la posibilidad de no afectar los horarios laborales de las personas inscritas.

Yuber Alejandro Chisco Infante- 2020. La pedagogía por proyectos, a través de ambientes virtuales de aprendizaje en Google Classroom para mitigar la deserción escolar. El estudio realizado se enfocó en la pedagogía por proyectos a través de ambientes virtuales de aprendizaje de Google Classroom para mitigar la deserción escolar en el Instituto Técnico Comercial José de San Martín sede Camilo Torres, ubicado en la ciudad de Bucaramanga, en el departamento de Santander. Esta actividad fue apoyada por los docentes para evitar la deserción escolar que se daba en el Instituto. Por medio de un Ambiente Virtual de Aprendizaje “AVA”, se buscó generar más cercanía entre la Institución y el educando, y así lograr evitar la deserción de estos. La metodología que se utilizó fue un enfoque cuantitativo

cuasi experimental que fue aplicado por la producción de datos, lo que llevó a utilizar herramientas como encuestas para medir el diagnóstico que se estaba realizando frente a estos programas de educación y da cuenta de cómo el uso de un AVA puede mejorar significativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo a los estudiantes acceder a recursos educativos, interactuar con sus compañeros y docentes, realizar actividades y evaluaciones en línea, entre otras acciones.

Antecedentes en Andragogía

Andrés Yecid Buitrago Barreto, Diana Catherine Camargo Rodriguez-2016, Implementación capacitaciones de formación empresarial en la fundación internacional maría luisa de moreno “programa despertar emprendedor” Madrid Cundinamarca. La Universidad La Salle, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. Creó un programa con la Fundación María Luisa de Moreno que se llama “Despertar Emprendedor” el cual tuvo capacitaciones para las personas que pertenecen al municipio de Madrid Cundinamarca con la finalidad de formar sobre todo a las personas que no cuentan con un trabajo estable o no han podido lograr la educación Superior. Este programa se basó en clases de Administración y Contabilidad con la finalidad que los participantes se animaran a emprender y se realizaron actividades donde las personas empezaron con ideas de emprendimiento. Además, fue un proyecto que estuvo compuesto por una metodología donde primero se aplicaron encuestas a 38 personas del municipio.

Como conclusión, se logró que la comunidad participa con ideas novedosas y que las personas adultas se interesan por aprender. Sin embargo, la deserción fue evidente lo que hace que se deba realizar un seguimiento que ayude a evitar este hecho.

Pía Magdalena Roveres Raillón-2016, Motivación de Adultos Mayores para asistir a

talleres de educación no formal. El estudio se enfoca en la motivación de los adultos mayores de 60 años en los talleres de educación no formal que dicta el programa educativo de adultos mayores (PEAM), que es de la Universidad Nacional del Río Cuarto (UNRC) ubicada en Córdoba.

Dentro de los objetivos se busca conocer que los motiva hacer estos cursos y si predominan las motivaciones extrínsecas o intrínsecas y cuáles son las necesidades que los satisfacen. Por medio de una metodología cualitativa con investigación descriptiva y con una entrevista semiestructurada que les permita hablar sobre la experiencia que tienen en estos talleres de educación no formal.

Donde se concluyó que los resultados donde más se evidencio la motivación fueron en la extrínseca e intrínseca. La extrínseca por que hacían amistades que los animaba a participar en estos talleres; y por la intrínseca que es al interior del individuo pues a ellos los conecta el crecimiento personal llevándolos a la imaginación y a emociones que generan bienestar como la felicidad y tranquilidad.

Investigaciones a Nivel Internacional

Antecedente en Tecnología

Guamán Gualli María Beatriz, Desarrollo de competencias para la gestión de la información, comunicación y estilos de aprendizajes a través de la capacitación en herramientas web 2.0 en el proceso de enseñanza aprendizaje del centro educativo matriz “Pull Chico”. La investigación que se desarrolla en la región de Chimborazo, Ecuador, explana las competencias para la gestión de la información, comunicación y estilos de aprendizajes a través de la capacitación en herramientas web 2.0 de enseñanza de aprendizaje del centro educativo matriz “Pull Chico”, estuvo enfocada en los docentes con el fin de encontrar las posibles estrategias para saber darle utilidad a la herramienta web 2.0 y que herramientas debería ofrecer para poder cumplir con las expectativas del centro educativo.

Este hecho llevó a realizar una metodología que tuviera un acercamiento a la herramienta y que pudiera generar impacto en los educadores, además que fuera útil.

La estrategia fue implementada y logró un gran acercamiento en los docentes, sin embargo, hay funciones que se deben mejorar y actualizar, tales como: la descripción y análisis de los puestos de trabajo, la evaluación del desempeño laboral, la capacitación para el desarrollo del personal, el diseño y aplicación de políticas para procedimientos de recursos humanos, la gestión del clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Ana Kelly Cabrera Rojas, 2019. Factores que limitan la participación de usuarios a eventos de capacitación programados por el ministerio de economía y finanzas sede Cajamarca Colombia. Se realiza una investigación en las capacitaciones del ministerio de economía y finanzas sede Cajamarca, en cuanto a los factores limitantes para la participación en estas actividades. Este estudio tuvo todos los pasos para lograr llegar a conclusiones que indiquen qué problema se puede solucionar. Los objetivos y el marco metodológico analizaron la pregunta problema y se estudió la población en cual se dedujo los inconvenientes presentados y que estrategia se podía implementar para evitar estos limitantes.

Antecedentes en Andragogía

Ulloa Cruzado, 2016, “Factores que influyen en la participación activa de los usuarios del CAM - ESSALUD la esperanza en el año 2015”. Para profundizar el análisis de esta investigación, es relevante el concepto de CAM o Centro de Atención Municipal, el cual es un espacio físico donde se brinda atención al público y se realizan trámites municipales y servicios de gestión administrativa en el ámbito local. Estos centros son gestionados por las municipalidades y están diseñados para mejorar el acceso y la calidad de los servicios que se

ofrecen a la comunidad. La investigación fue basada en los factores que influyen en la participación activa de los usuarios del CAM ESSSALUD LA ESPERANZA EN EL AÑO 2015, de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en la región La Libertad de Perú. Se enfocaron en varios factores que causaban el problema realizando un estudio exhaustivo para encontrar si los objetivos planteados podrían ser la causa del problema de la deserción. El proyecto estuvo compuesto por varias etapas para encontrar por qué los adultos mayores no participaban activamente de los talleres y actividades realizados por el centro, llegando a la conclusión que existen diversos factores que influyen en la calidad de atención en los Centros de Atención Municipal (CAM) de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en Perú. Entre estos factores se destacan la capacitación del personal, el liderazgo y la supervisión, la infraestructura y el equipamiento, la gestión documental y el sistema de gestión de calidad. Se sugiere que la Municipalidad Provincial de Trujillo implemente acciones para mejorar estos factores y, de esta forma, mejorar la calidad de atención en los CAM y satisfacer las necesidades de la población.

Antecedente en Deserción

Diego Eduardo Apolo Buenaño, 2022. La contención emocional como estrategia para mitigar la deserción escolar de Jóvenes y Adultos de la Unidad Educativa P.C.E.I. Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas Ecuador realizó un estudio frente a la contención emocional para mitigar la deserción escolar fue pensado como una estrategia que ayudará a buscar una solución al problema. La investigación realizada en jóvenes y adultos de la Unidad Educativa P.C.E.I. Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, tuvo un proceso basado en su objetivo principal en la mitigación de la deserción que desencadenó un análisis profundo en la teoría de esta variable. Esta observación hizo que se creara una metodología que ayudará a encontrar el foco y la solución del problema. Por tal motivo se enfoca en un análisis mixto cuantitativo y cualitativo con herramientas aplicadas en observación

participante, entrevista y grupo focal; con una población elegida de 8 docentes, 76 estudiantes y 2 psicólogos pertenecientes al centro educativo. En el cual se llegó a la conclusión que se debían establecer rutas de trabajo que ayudaran a cambiar el pensamiento de la población y aplicarlas en sus hogares, teniendo en cuenta a las familias de las que hacen parte.

Luz Dary Sarabia Contreras, María Mercedes Sarmiento Cárdenas, Identificación de las variables que motivan la deserción estudiantil del programa de Administración de Empresas de la UFPSO, ubicada en la ciudad de Ocaña, Colombia. La investigación fue enfocada en la identificación de las variables que motivan la deserción en el cual se indago sobre las falencias de:

- La falta de orientación vocacional de los estudiantes antes de ingresar al programa.
- Problemas económicos y financieros de los estudiantes.
- La falta de incentivos y motivación por parte de los docentes.
- La falta de apoyo y orientación por parte de los tutores académicos.

Y se analizó desde distintos aspectos para lograr que la estrategia que se fuera aplicar pudiera cumplir con la solución del problema. Esta investigación fue focalizada en buscar las variables que provocan la deserción en estudiantes, basándose el proceso en los objetivos, la metodología y la aplicación de las pruebas fueran de la mano con el problema de estudio, concluyendo con las variables que se podían mejorar y seguir evitando esta situación presentada.

Planteamiento del problema

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) es un establecimiento público que ofrece educación superior para pregrados y posgrados; así mismo capacita a todas las

entidades públicas a nivel nacional. Está compuesta por 15 territoriales en los diferentes departamentos del país¹.

Uno de sus primeros pasos fue comenzar con los programas de formación y capacitación no formales para los servidores públicos. Estas capacitaciones son dictadas en modalidad virtual y modalidad presencial para todos los colaboradores que hacen parte de la Escuela Superior de Administración Públicas (ESAP) y Función Pública.

Función Pública cumple un papel muy importante como apoyo para la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) pues son los encargados de implementar el diagnóstico y las estrategias para llegar por medio de capacitaciones a los servidores públicos, que van de la mano con el Plan Institucional de Capacitación-PIC que es la guía para cumplir con las capacitaciones en cualquier área a realizar anualmente².

La educación que se ofrece en capacitaciones es la no formal, que cumple un papel al capacitar al personal que labora para todas las entidades del país y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Por tal motivo, es importante mencionar que la ESAP tiene su área enfocada en el tema, la cual está conformada por: directores, coordinadores, docentes, pedagogos, realizadores audiovisuales, diseñadores, monitores y gestores para las mesas de trabajo. Todos alineados para que sea posible desarrollar esta labor en la modalidad mixta (presencial y virtual). Las herramientas utilizadas para lograr la virtualidad están compuestas por plataformas como: Moodle que ofrece cursos y diplomados de autoformación y la plataforma Sirecec donde se certifica y se crean cursos y diplomados dictados en el aplicativo Teams, para que los colaboradores puedan visualizar las capacitaciones realizadas desde las aulas de la Institución o desde sus casas o puestos de trabajo en otras entidades públicas.

¹Los departamentos son los siguientes: Caldas, Risaralda, Antioquia, Cundinamarca, Chocó, Norte de Santander, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Cauca, Huila, Meta, Nariño, Santander, Tolima y Valle.

²El Plan Institucional de Capacitaciones es realizado con los estratégicos de Talento Humano de las dos entidades Función Pública y ESAP con el fin de tener unos lineamientos para las Capacitaciones y qué éstas puedan ayudar en el desarrollo del talento humano fortaleciendo sus competencias laborales que puedan aumentar su conocimiento y habilidades.

Antes del 2020 las capacitaciones eran totalmente presenciales, sin embargo, debido a la a la pandemia del Covid-19 cambió a la modalidad virtual lo que provocó una mayor participación, pero a la hora de evaluar sus competencias en conocimiento se evidenció que no les prestaban la atención necesaria a los cursos y diplomados. Esta deserción presentada desde el área de Capacitaciones se evidencia también al apoyar el área de Talento Humano, así sigan a cabalidad con el Plan Institucional de Capacitación, la participación estipulada no se cumple.

Por lo anterior, la líder de Talento Humano de la ESAP, Karen Plata (Entrevista de elaboración propia. 2023), afirma que, en el año 2022 la ESAP, comenzó a aplicar las dos modalidades (virtual y presencial), las capacitaciones para este año a nivel presencial fueron 12 en el área central y en las territoriales se realizaron 5 capacitaciones, de forma virtual otras 12; las cuales cuentan con un número de personas determinadas, sin embargo, la líder de talento humano de la ESAP, resalta que, a pesar de tener un límite de colaboradores para realizarlas el área de Talento Humano presenta inconvenientes a la hora de efectuar las capacitaciones, Pues como lo afirma Karen Plata (Entrevista de elaboración propia. 2023):

1. No se cuenta con la asistencia suficiente en las aulas a la hora de dictar la capacitación debido a que los colaboradores no son autorizados por sus jefes.
2. En la modalidad virtual se cuenta con un poco más de participación, sin embargo, a la hora del docente preguntar las personas no se encuentran atentas y se evidencia que se conectan solo para lograr certificarse.
3. La comunicación a la hora de realizar una convocatoria no es efectiva pues se deben implementar otras formas para que los colaboradores puedan tener el espacio para poder participar en las capacitaciones.

La ESAP, en la modalidad virtual ofrece un portafolio de diplomados y cursos en los cuales se ofertan cupos hasta de 1000 personas, pero, afirma Michael López García, director

técnico de la Dirección de Capacitaciones de ESAP (Ver matriz de análisis de categorías), que únicamente el 50% de los participantes culminó el proceso. Por lo tanto, la entidad enfrenta la problemática de la deserción en la modalidad virtual, brindando procesos de monitorias las 24 horas del día, además de seguimiento con los líderes y pedagogos, aunque estos esfuerzos no son suficientes y no logran evitar la deserción. Igualmente, la líder de Talento Humano de la ESAP asegura que, en el área de Talento Humano, se cumple con 24 capacitaciones al año de las cuales se evidencia poca asistencia, es decir, se sigue presentando deserción.

Se mencionan a continuación, diplomados y cursos de autoformación y en la plataforma Teams, realizados en el año 2022 donde se evidencia poca participación:

1. Diplomado Control Interno en autoformación plataforma Moodle, se inscribieron más de 330 personas y su participación al final del curso fue del 15%.
2. Curso Desarrollo del Emprendimiento en la Internacionalización de las Pymes, se certificaron 84 personas de 164 inscritas.

Estos hechos y resultados evidencian un problema sobre la deserción en las capacitaciones de la Escuela Superior de Administración Públicas (ESAP), por tal motivo, se busca reforzar por medio de estrategias que motiven a los participantes a lograr terminar los cursos activamente y mejorar la organización a la hora de lanzar los diplomados y cursos que se dictan.

Pregunta problema

¿Cuáles son los factores involucrados en la participación y deserción en las capacitaciones de la ESAP?

Justificación

El proyecto de desarrollo se realizará a nivel nacional en la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, buscando encontrar los problemas de deserción en capacitaciones. Los cursos dictados en la Institución son de utilidad para el sector público pues pertenece al área de Recursos Humanos que compone a una organización, además se le atribuye la necesidad al personal que hace parte de una compañía, el constante refuerzo de sus conocimientos. Es importante resaltar que la deserción en capacitaciones es un problema evidente en el área y este hecho hace que se deba iniciar una búsqueda que pueda mejorar el proceso con un plan de acción que ayude a darle solución a la problemática. Para lograr llevar a cabo este proyecto se han hecho varias investigaciones que ayuden a encontrar formas de analizar los procesos de deserción y por qué surgen³.

En la investigación, La contención emocional como estrategia para mitigar la deserción escolar de Jóvenes y Adultos de la Unidad Educativa P.C.E.I. realizada por Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas Ecuador, Ercio Geri Castro Enríquez, menciona que, “la educación como un agente de transformación social, debe ser constante, contextualizada y estabilizadora, permitiendo la transmisión de ideas, valores y conductas que generen cambios sustanciales en contextos vulnerables”. Igualmente, Salas Chavarría M.⁴, afirma que, la problemática, sin duda, es la deserción y esto radica en la dificultad que tienen algunos estudiantes en el manejo de las herramientas digitales, falta de motivación en el aula virtual, el manejo de la plataforma, el acceso y desaprovechamiento de los recursos educativos digitales, sin dejar de lado que la problemática, en ocasiones, se debe a fallas del Instituto como falta de apoyo al estudiante, poco tiempo para realizar las actividades, falta de respuesta por parte de los tutores, entre otros factores.

³ Ercio Geri Castro Enríquez, 2022. La contención emocional como estrategia para mitigar la deserción escolar de Jóvenes y Adultos de la Unidad Educativa P.C.E.I. Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador.

⁴ Investigación “Estrategia didáctica para fortalecer habilidades digitales en los estudiantes de educación virtual del IDPAC. 2020. Página 6

El área de capacitaciones de la ESAP, presenta una deserción en sus cursos y diplomados a nivel general a pesar de los esfuerzos, gestiones, proyectos y diagnósticos que se realizan por parte de los profesionales, por tal motivo es importante implementar un sistema de evaluación que indique cuales son los puntos a resolver, por eso se debe tener presente que la variable a resolver es la deserción enfocada en la educación no formal que son los procesos de capacitación dictados por los docentes y pedagogos, que hacen parte del Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Dentro del proyecto es indispensable tener en cuenta que el equipo de capacitaciones se debe evaluar, ya sea por medio de una metodología cualitativa como entrevistas semiestructuradas de cómo los pedagogos desarrollan los procesos tanto en la Entidad estudiada (Esap) como los que hacen parte de Función Pública que se encargan de la estrategia de los diplomados, así mismo deberán ser evaluadas las personas que hacen parte del área de Talento Humano. Este estudio también tiene presente que se puedan dejar unas recomendaciones que indiquen cómo mejorar los procesos no solo en la Sede Central, y también se contemple estas indicaciones para las territoriales de los diferentes departamentos del país.

Asimismo, se busca mejorar los procesos virtuales de capacitaciones, y que por medio de las plataformas que brinda la entidad como Moodle y Teams se pueda lograr una mayor participación, con el fin de brindar una mejor cercanía que motive a las personas. Los cursos y diplomados que se dictan en esta organización vienen de proyectos estructurados como el Plan Institucional de Capacitación PIC con temas específicos los cuáles se organizan con las diferentes entidades del sector público como Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Objetivo General

Estructurar un modelo estratégico para afrontar la deserción y promover la participación en las capacitaciones de la ESAP.

Objetivos Específicos

1. Identificar las estrategias organizacionales para la formulación de los diferentes procesos de formación presenciales y virtuales orientados a los funcionarios de la ESAP.
2. Analizar la información del diagnóstico con la percepción de los usuarios de los procesos de formación de la ESAP.
3. Proponer estrategias que aporten a mejorar la participación en los procesos de formación y mitiguen la deserción en la ESAP.

Marco Teórico

Para el presente trabajo, se ha realizado una búsqueda de las teorías y autores que relacionan la deserción y la educación no formal resaltando la importancia de ambos factores para hacer de las capacitaciones una herramienta fundamental para generar conocimiento en las personas. Además, cabe resaltar que en la Escuela Superior de Administración Pública no se ha llevado a cabo ninguna investigación sobre este tema.

A continuación, se mencionan algunos autores y trabajos investigativos, que se han enfocado al estudio de la deserción y la educación no formal:

Definición de Educación

El Congreso de la República de Colombia en la Ley 115 de febrero 8 de 1994 artículo 1 -Objeto de la ley-, señaló “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su

dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Pág. 1 1994). La educación en Colombia es fundamental para el desarrollo de las personas, por tal motivo, se busca por medio de las Instituciones Educativas mejorar la manera de enseñar buscando otras formas de llegar a los ciudadanos.

La Ley 115 de febrero 8 de 1994 en el artículo 2, define el servicio educativo de la siguiente manera:

El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación. (Congreso de la República de Colombia. 1994)

La mencionada ley en el artículo 10 define la educación formal de la siguiente forma: “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos” (Congreso de la República de Colombia. 1994. Pág. 3).

En cuanto a, la Educación No formal señala en el artículo 41. “El Estado apoyará y fomentará la educación no formal, brindará oportunidades para ingresar a ella y ejercerá un permanente control para que se ofrezcan programas de calidad” (Congreso de la República de Colombia. 1994. Pág. 11).

Así mismo en el artículo 42 “La creación, organización y funcionamiento de programas y de establecimientos de educación no formal, y la expedición de certificados de aptitud ocupacional, se regirá por la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno

Nacional” (Congreso de la República de Colombia. 1994. Pág. 11). y el párrafo hace énfasis en: “El tiempo de servicio que presten los docentes en los Centros de Educación de Adultos, es válido para ascenso en el Escalafón Nacional Docente, siempre y cuando reúna los requisitos del Decreto-ley 2277 de 1979” (Congreso de la República de Colombia. 1994. Pág. 11).

Cabe resaltar que la educación formal y la no formal señala Bursotti que: “La educación formal y la no formal comparten la intencionalidad educativa y las diferencias entre las formas que ambas asumen, pueden pensarse, más que como radicalmente opuestas, como un continuum en el que en un extremo se colocaría un tipo de educación formal y en el otro extremo formas flexibles de educación no formal” (1994. P.243).

Por otra parte, los teóricos Philips Combs y Ahmed, definen la educación no formal como: “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños” (1973-1974. Pág. 2).

También, Ugas, menciona que “en la sociedad de la información el conocimiento trasciende a amplias capas de la población quien ya no tiene a la escuela como única vía de propagación” (2003. Pág. 244), además, resalta que la educación no formal debido a su carácter flexible permite que pueda adaptarse a las tecnologías y la innovación.

Las teorías que sustentan la Deserción

Contiene diferentes conceptos frente a las investigaciones que han hecho varios teóricos, entre ellos se mencionan teorías como la educación y el comportamiento de las personas que hacen parte de ellas. Frankola (2010) encontró que algunas variables asociadas a la decisión de abandono se relacionaban con la falta de supervisión, la carencia de orden en

los cursos, problemas con las plataformas, falta de apoyo a los estudiantes y de experiencia de los docentes.⁵

Además, “Otros estudios han sugerido que los factores determinantes en la permanencia y la deserción en estos programas atañen a la interacción entre las instituciones y los estudiantes, y la percepción y la satisfacción de éstos sobre su proceso de aprendizaje” (Jiang & Ting; Roblyer & Wiencke, 2004; Shea et al., 2001).

Para evitar la deserción el teórico Adam (1977) recomienda “la andragogía a diferencia de la pedagogía centra su atención en el alumno y no en el profesor”⁶.

Teorías de Motivación

Maslow en su teoría de la motivación citada por (Santrock 2002) “tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. Además, resalta que la motivación está compuesta de diversas necesidades como:

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades de amor y pertenencia (sociales).
- Necesidades de estima.
- Necesidades de autorrealización.

Cabe resaltar una de estas necesidades y es la estima; para Maslow “se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas

⁵ Frankola (2010) en La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción (2015) Pág. 6

⁶ La andragogía como alternativa para prevenir la deserción escolar en adultos. Pag 8

tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.⁷”

Otra necesidad que surge es la de afiliación de Mclelland y citadas por otros autores como Goodenow (citado por Rice, 2000) “menciona que esa pertenencia está definida como el sentimiento que tiene la persona de ser valorada, incluida y motivada por otras; por ejemplo, profesoras y profesores, compañeras y compañeros, en el contexto de la clase y sentirse una parte importante de la vida y actividad en las lecciones⁸.” (P.160).

Es por lo que la ESAP, tiene como objetivo fomentar un enfoque de aprendizaje activo donde el estudiante sea el principal responsable de construir su propio conocimiento y adquiera habilidades de autonomía y autorregulación para aprender continuamente en diferentes contextos. Se busca superar el enfoque de aprendizaje basado en contenidos y adoptar uno más contextualizado que facilite el proceso cognitivo del estudiante y permita ubicar los conocimientos en diversos contextos en consonancia con las características propias de la gestión pública.⁹

La ESAP, busca fomentar un enfoque propositivo en su modelo educativo, lo que implica que los estudiantes sean críticos, innovadores, creativos, colaborativos e inclusivos, con el fin de apropiarse de manera sistemática y constructiva el conocimiento en administración pública y aplicarlo de manera práctica en la relación entre ser, saber y hacer. Es fundamental que los estudiantes se involucren activamente en su proceso de aprendizaje y se comprometan en desarrollar habilidades personales como iniciativa, resiliencia, responsabilidad, asunción de riesgos y creatividad, habilidades sociales como trabajo en equipo, trabajo en red, empatía y compasión, y habilidades de aprendizaje como gestión, organización, metacognición y

⁷ Maslow Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo Pág. 157

⁸ Goodenow (Rice 2000) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo Pág. 160

⁹ Modelo pedagógico de la escuela superior de administración pública – ESAP (2002)

capacidad de convertir las dificultades en oportunidades o transformar la percepción del fracaso y la respuesta al mismo. Estas habilidades son esenciales para enfrentar los desafíos del mundo laboral (ESAP. 2002).

Una teoría sobre pedagogía

Es de la que habla Basil Bernstein (1990) “Ni un adulto ni un niño es capaz de producir el mismo movimiento o pronunciar la misma palabra dos veces de modo absolutamente idéntico. Cada acto es único a la manera de las huellas digitales”¹⁰.(P.12)

Dentro de la teoría de Basil Bernstein también menciona las relaciones de poder de la siguiente forma: “La teoría pretende hacer explícito el proceso por el cual el poder y el control se traducen en principios de comunicación, puesto que considera que estos, a través de su realización en relaciones sociales, toman posición y oponen grupos de diferentes clases en el proceso de reproducción”¹¹.(P.138)

Basil Bernstein también agrega “El poder produce un aislamiento entre categorías: especializa a las categorías creando un potencial de significados propio de cada una (su voz). En el nivel objetivo, en la superficie, establece un orden social, una distribución «espacial» y «de relación» de las posiciones. Y en el interno, en el nivel subjetivo, el poder suprime dilemas y contradicciones; en la medida en que cada categoría posee una voz, se especializa en unos mensajes que le son propios, pero dado que la adquisición del principio de la clasificación supone la posesión del conjunto de los significados potenciales, el poder suprime las contradicciones de manera que se delimita la identidad de la voz de cada categoría”¹².(P.139)

¹⁰ Basil Bernstein (1990). La educación no formal: concepto e ilustración Pág.12

¹¹ El uso de la teoría de Basil Bernstein como metodología de investigación en didáctica y organización escolar Pág. 138

¹² El uso de la teoría de Basil Bernstein como Metodología de Investigación en Didáctica y Organización Escolar Pág. 139

Basil Bernstein, explica las relaciones de poder y las relaciona con las formas de comunicación por qué dentro del desarrollo de la pedagogía es vital que se establezcan las diferentes formas de llegar a las personas, por qué muchas veces la comunicación empieza a estropearse debido a la manera en cómo se busca educar o enseñar a un grupo o comunidad.

En cuanto a las características del proceso de aprendizaje de la ESAP, concuerdan con Basil, pues la ESAP afirma que:

El proceso de aprendizaje la ESAP motiva al estudiante en la construcción del saber con base en experiencias de aprendizaje, actividades, situaciones y vivencias dentro y fuera de aula de clase y de la institución, orientadas al desarrollo de su autonomía y de las capacidades afectiva, emotiva, biológica y física que permita proyectarse sobre planos de vida individual y social para responder a los desafíos que plantean la sociedad y la naturaleza. (ESAP, 2002)

Además, La ESAP ha adoptado un modelo pedagógico basado en los principios y objetivos establecidos que reconoce que la gestión del conocimiento en el ámbito de la Administración Pública es fundamental para la comunidad académica de la ESAP y su interacción con otras redes académicas y con la sociedad. Como resultado, la gestión curricular y los contenidos de los programas se adaptan a las realidades sociales, científicas y tecnológicas de la Nación y del Territorio, y se enfocan en la disciplina en la que convergen experiencias de investigación y enseñanza-aprendizaje.¹³

Teoría sobre la educación en adultos

Ávila Francés, M., afirma que:

Estudio los mecanismos de la violencia simbólica en el sistema de enseñanza, el cuál dice que no se le presenta como un lugar donde se transmiten conocimientos de

¹³ Modelo pedagógico de la escuela superior de administración pública – ESAP (2002)

manera neutra, sino que es un ámbito donde se impone la cultura socialmente legítima: «Toda acción pedagógica es objetivamente una violencia simbólica en tanto que es una imposición por un poder arbitrario cultural. (2005)

Ahora bien, Adam, plantea otra forma de educación en las personas adultas “el campo de la educación de adultos está constituido por su teoría de aprendizaje del esfuerzo concentrado o "Teoría Sinérgica" cuya aplicabilidad en el aprendizaje significa como señala el autor: la adopción de nuevos criterios en los procedimientos metodológicos del aprendizaje y en su organización.”¹⁴.(1984. Pág. 6).

Además, Según afirma Alcalá:

Los integrantes del proceso andragógico son el Facilitador y el Participante. El Facilitador orienta el aprendizaje del adulto, tratando de vincularlo a las necesidades de éste con los conocimientos y los recursos pertinentes de manera oportuna, efectiva y afectiva. Debe estar sólidamente preparado para facilitar el aprendizaje. El Participante es el eje del proceso andragógico. Es un adulto que está orientado y bien asesorado para administrar su propio aprendizaje. (1995 Pág. 5)

Por otro lado, Savicevic, S. asegura que:

La educación de adultos es el desarrollo integral de la personalidad del hombre, como consecuencia de los permanentes cambios en el campo científico y tecnológico, la democratización de la educación, y la constante inquietud del hombre por actualizar y adquirir nuevos conocimientos, que le permitan desempeñar eficientemente sus funciones en el campo socioeconómico. (1986)

Teoría sobre el uso de las Tecnologías en adultos y educación no formal

Para Parra:

¹⁴ Propuesta de una Definición Unificadora de Andragogía. Aura María Rodríguez de Reverón (1988).

La educación mediada por las nuevas tecnologías o educación a distancia virtual es una modalidad de educación a distancia que se caracteriza por la presentación de sus contenidos en formato modalidad no cuenta con una definición consensuada; por ello, los diferentes programas académicos han intentado otros términos, como educación electrónica, educación distribuida, escenarios múltiples, comunicación infovirtual y educación mediada por nuevas tecnologías. Sin embargo, todos éstos responden a la misma esencia: “La articulación de medios tecnológicos y la asistencia pedagógica. (2005)

Aunque, “El uso de estas herramientas ha permitido, por un lado, crear una nueva metodología educativa y, por otro, apoyar didácticamente el proceso de enseñanza en la metodología presencial” (Silvio, 2003. Pág. 2).

También, Tinto (1989) afirma que:

No hay un enunciado que logre enmarcar los factores y las acciones que parecen incidir en el abandono del sistema educativo. En consecuencia, éstas tienen un enfoque práctico y queda a criterio de los investigadores aquella que mejor se ajuste a los objetivos y al problema que se quiere investigar. (1989 Pág. 4)

Cuando se expone que el adelanto científico y tecnológico y la transformación del proceso de producción en aras de una mayor competitividad se ha determinado que los saberes y las técnicas de cada individuo, adquiridos durante la formación inicial, pierden rápidamente vigencia y se acentúe la necesidad de desarrollar la capacitación profesional permanente (Delors 1997)¹⁵

También es relevante manifestar que los programas educativos no formales pueden compartir algunos rasgos del sistema formal, como, por ejemplo, el empleo de materiales

¹⁵ Delors. Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. 1997

especialmente preparados para el aprendizaje, la adopción de programas regulares y la concesión de títulos o certificados. relevante (Smitter Y. 2006)¹⁶.

Marco Conceptual

En este apartado se hablará de ciertos conceptos con los que cuenta el Proyecto Universitario de la Esap PUE y el Modelo Pedagógico de la Esap, concluyendo con conceptos propios que van con Proyecto de Desarrollo de lo que se considera cada una de las variables como las siguientes: educación, formación, principios, educación formal y no formal.

Concepto de Educación

De acuerdo con el ministerio de educación nacional de Colombia, "La educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes." (2018)¹⁷. Dentro de este concepto la educación es fundamental para el desarrollo del ser humano, por eso es importante tener en cuenta que el sector público colombiano debe prepararse para asumir de manera adecuada los roles que se le asignan y que son brindados por la Esap, con el fin de brindar un modelo de enseñanza que ayude a mejorar el desempeño de los diferentes funcionarios.

Concepto de Formación

Dentro del Modelo Pedagógico de la Esap, "la formación es definida como un desarrollo de procesos para la docencia y la investigación donde su labor implica no solo

¹⁶ Yajahira Smitter (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. Pág. 248

¹⁷ Prescolar, básica y media-Ministerio de Educación Nacional (2008).

enfocarse en la educación a nivel de la administración pública; además también se alinea a las capacitaciones y las consultorías para el sector público.” (2020 Pág. 13-14)¹⁸

Concepto de Principios

Dentro del Proyecto Universitario de La Esap, “está regida por unos principios misionales que vienen desde la Constitución de Colombia, y que son necesario para todas las entidades estatales; pero esta institución también cuenta con unos que vienen propuestos: universitarios, organizacionales, comunitarios, de la ciencia y la tecnología para el desarrollo de la función pública y el ejercicio de las competencias.” (2012 Pág.14)¹⁹.

Concepto de Educación Formal

Para la Escuela Superior de Administración Pública es importante promover espacios de educación en lo público ofreciendo pregrados y posgrados que inviten a la comunidad a desarrollar sus habilidades y que ayude a la investigación. Estos programas son ofrecidos tanto en el ámbito regional, local, nacional e internacional; con el fin de dar a conocer la enseñanza con un foco diferente frente a otras entidades educativas. (2012 PUE Pág. 18.)²⁰

Concepto de Educación no formal

Este modelo de educación ofrecido en la Esap invita a la comunidad a impartir programas de formación no formal e informal, que ayuden a desempeñar a los empleados públicos mejor sus cargos, además de buscar mejorar sus conocimientos en la academia con la finalidad de ayudar a la democratización y al correcto funcionamiento de la administración pública. (2012 PUE Pág. 19)²¹

¹⁸ Modelo pedagógico de la escuela superior de administración pública – ESAP (2002)

¹⁹ Proyecto Universitario de la Esap. PUE-(2012).

²⁰ Proyecto Universitario de la Esap. PUE-(2012).

²¹ Proyecto Universitario de la Esap. PUE-(2012).

Metodología

Este proyecto se desarrolla con la Escuela Superior de Administración Pública sede Bogotá D.C. el cual, es orientado hacia una mayor participación en los procesos de formación que ayude a mitigar la deserción. Donde se analizará la estructura del Plan Institucional de Capacitación PIC que estipula la implementación de los procesos de educación no formal para los empleados públicos, los cuáles son dictados en dos modalidades: presencial y virtual. La metodología descriptiva ayuda con su observación a contar cómo se van a desarrollar las técnicas y los instrumentos basados en los objetivos que cubren las variables de estudio y el marco teórico.

Esta metodología descriptiva, basada en el enfoque cualitativo buscará determinar por medio de entrevistas semiestructuradas, los factores que intervienen en la participación de los colaboradores a la hora de realizar los cursos y diplomados. Se aplicará la metodología descriptiva-cualitativa con el fin de lograr desarrollar de manera adecuada la herramienta de entrevista para los tres objetivos específicos que se aplican en el presente proyecto, pues Hernández Sampieri, define que:

El enfoque cualitativo es un método de investigación que se enfoca en la comprensión profunda y detallada de los fenómenos sociales a través de la recolección y análisis de datos no numéricos. Este enfoque implica la exploración de temas complejos y subjetivos, como las actitudes, percepciones y experiencias de los participantes en un estudio, mediante técnicas como la observación participante, entrevistas abiertas y análisis de documentos. Los datos se analizan mediante la identificación de patrones, temas y categorías emergentes, y la interpretación de los significados subyacentes.

(2014 Pág. 70)

A continuación, hablaremos de cómo aplicar la metodología en los objetivos específicos del proyecto a desarrollar:

1. Realizar un análisis de la información y entrevistas semiestructuradas a las personas encargadas de acompañar la creación de la estrategia del Plan Institucional de Capacitaciones a la hora de conformar los diferentes cursos y diplomados.
Observar la forma en cómo funciona la organización con el fin de realizar preguntas que puedan recopilar por qué se dan los problemas de deserción y que produce la desmotivación en los colaboradores a la hora de crear los cursos y diplomados.

Dentro de la estrategia y el Plan de Capacitaciones se tendrán en cuenta temas como:

¿Qué metodologías son aplicadas en el uso de las tecnologías?

¿Cómo se manejan los temas de poder a la hora de lograr una buena participación?

¿Cómo es la comunicación con los jefes a la hora de planear fechas y horarios en las capacitaciones?

¿Qué estrategias aplican dentro de la planeación del plan para la motivación en los participantes?

2. Así mismo se aplicarán entrevistas semiestructuradas para conocer las percepciones de los colaboradores que participan en los procesos de formación, frente a las capacitaciones dictadas que irán enfocadas en cuál es su desmotivación desde la inscripción, qué piensan sobre cada sesión dictada y qué provoca la deserción del diplomado o curso.
3. Se realizará una recolección y análisis de información de manera rigurosa de información disponible en repositorios, por medio de una búsqueda sistemática en bases de datos especializadas, con el fin de formular una estrategia que evite la deserción en la educación no formal, teniendo en cuenta esta información se elaborará el marco teórico y lograr que pueda ser aplicable.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que se va a usar para la recolección de datos es la entrevista semiestructurada pues como lo afirma Hernández Sampieri:

La entrevista semiestructurada es una técnica de recolección de datos cualitativos que permite una flexibilidad controlada en la formulación y ordenamiento de las preguntas. En este tipo de entrevista, el investigador tiene una guía de preguntas abiertas y temas a abordar, pero también tiene la libertad de improvisar preguntas complementarias y explorar en profundidad las respuestas del entrevistado. Esto hace posible obtener información rica y detallada sobre las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes. (2014. Pág. 221)

Esto quiere decir que, dentro de la metodología cualitativa y esta investigación se puede aplicar este instrumento teniendo en cuenta las variables como participación, educación no formal y deserción, que vienen con los objetivos para poder indagar cómo funciona el sistema de capacitación dentro de la entidad.

Con la entrevista-semiestructurada se logrará abarcar a algunas personas que hacen parte esencial de las capacitaciones como los colaboradores de Talento Humano, Capacitaciones y participantes de los diferentes diplomados y cursos largos y cortos dictados dentro de la institución.

Los instrumentos que se usarán para la investigación son los guiones de las preguntas a realizar en las entrevistas que irán encaminadas a resolver los objetivos de este trabajo buscando que se dirija a las personas que hacen parte de los procesos de formación, tanto a nivel de diseño como de aplicación, con la finalidad de encontrar una estrategia que ayude a mitigar el problema que se presenta.

Instrumento que se aplicará para resolver el primer objetivo

<p style="text-align: center;">Sección I: Datos Básicos</p> <p>1. 1 Formación Académica</p> <p>1.2 Cargo</p>	<p style="text-align: center;">Sección II: Estrategia de Plan De Capacitaciones con el Plan Institucional</p>
<p style="text-align: center;">Sección III: Deserción</p> <p>3.1 ¿Cuál es el porcentaje de deserción al momento de verificar la participación en las capacitaciones dictadas y cuáles son los motivos?</p> <p>3.2 ¿Han llegado a preguntarles a los participantes por medio de encuestas que se puede mejorar dentro del proceso?</p> <p>3.3 ¿Qué falencias ustedes han visto a la hora que la gente se retire de las capacitaciones?</p>	<p>2.7. ¿Cómo se realiza el plan de Capacitaciones?</p> <p>2.9. ¿Cuáles son los temas que buscan implementar en el plan de Capacitaciones?</p> <p>2.10. ¿Cuál es la forma de investigar las falencias por mejorar para el plan de Capacitaciones?</p> <p>2.11. ¿Tienen alternativas para invitar a la gente a la participación?</p>
<p style="text-align: center;">Sección IV: Otras preguntas de las variables</p> <p>4.1. ¿Qué metodologías son aplicadas en el uso de las tecnologías?</p> <p>4.2 ¿Cómo se manejan los temas de poder a la hora de lograr una buena participación?</p>	<p style="text-align: center;">Sección V: Preguntas adicionales</p> <p>5.1¿Qué estrategias aplican dentro de la planeación del plan para la motivación en los participantes?</p>

4.3 ¿Cómo es la comunicación con los jefes a la hora de planear fechas y horarios en las capacitaciones?	
--	--

Cuadro de preguntas que ayuden a resolver el segundo objetivo

<p align="center">Sección I: Datos Básicos</p> <p>1.9 Estrato socioeconómico</p> <p>1. 12 Formación Académica</p> <p>1.13 Cargo</p>	<p align="center">Sección II: Condición en el momento de la deserción</p> <p>2.7. ¿Por qué medio se enteró de los cursos y diplomados?</p> <p>2.12. Durante su permanencia en el diplomado o curso ¿pudo participar en alguna clase?</p> <p>2.13. Durante su permanencia en el curso o diplomado ¿solicitó alguna ayuda para resolver sus dudas frente a lo que estaba aprendiendo?</p>
<p align="center">Sección III: Causas de Retiro</p> <p>3.4 Laborales</p> <p>3.5 Académicas</p> <p>3.6 Institucionales</p>	<p align="center">Sección V: Observaciones generales</p> <p>5.1. Percepción de la Institución.</p> <p>5.2. Comentarios generales del</p>
<p align="center">Sección IV: Estado académico actual</p> <p>4.1. ¿Se encuentra haciendo algún curso o diplomado actualmente?</p>	

	aprendiz en cuanto a la deserción.
--	------------------------------------

Análisis de Resultados

Para hacer análisis de la información se va a recurrir a una matriz de análisis por recurrencia en la cual se establecen las categorías y las inferencias sacadas de las respuestas a las preguntas realizadas para resolver los objetivos de la investigación.

Esta entrevista fue realizada a 7 líderes y 15 colaboradores de Talento Humano y la Dirección de Capacitaciones y con ello poder establecer estrategias que ayuden a mejorar los procesos.

En el primer objetivo se realizó una entrevista semiestructurada donde se analizaron las respuestas para poder recopilar las estrategias para el plan de capacitaciones con el fin de mejorar los procesos de la Institución y darle respuesta a la pregunta problema del proyecto de desarrollo.

En esta entrevista como se mencionó antes fueron entrevistados 7 personas que pertenecen al área de Talento Humano y la Dirección de Capacitaciones, estas fueron las que hicieron parte del desarrollo de la herramienta:

Líder De Talento Humano	Karen Plata
Gestor de Capacitaciones en Talento Humano	Yamil Galindo Castellanos
Docente de Capacitaciones	Diego Díaz

Director técnico de la Dirección de Capacitaciones	Michael López García
Gestor de la Dirección de Capacitaciones-Huila	Jorge Tovar
Docente y Gestora	Martha Vives
Pedagoga	Paula Aristizábal

Los colaboradores mencionados en el cuadro contaron cómo era la elaboración del plan de capacitaciones y que se debía mejorar. Por medio de las entrevistas semiestructuradas que contenía 11 preguntas para cada entrevistado, después se pasó a una sistematización de la información por medio de una matriz de análisis de categorías que llevaron a una conclusión general de las respuestas dadas por los colaboradores. Por ello contaré como se define el primer objetivo por cada categoría definida en la matriz y basada en las variables del proyecto de desarrollo.

Educación no formal

Se evidencia que la creación del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) que realiza la sede central de la Escuela Superior de Administración Pública está regido por normas y a través de ellas es donde se desarrollan los diagnósticos; estableciendo unos lineamientos para las capacitaciones que deben ser regidos para las 16 territoriales del país. Con ello poder brindar una educación no formal adecuada y que cumpla con las expectativas de la norma.

En el momento de plantear las estrategias los mismos colaboradores que hacen parte del proceso de Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), sugirieron para el año 2023 un cambio en la forma en cómo se están trabajando las capacitaciones virtuales y presenciales,

con el fin de hacer más énfasis en la presencialidad que facilite más la interacción en el aprendizaje y que tenga un diseño en la virtualidad que ayude a mejorar los procesos de cercanía entre el educador y el participante.

Deserción

Se presenta deserción a la hora de ejecutar las capacitaciones diseñadas por el Plan Institucional debido a la sobre oferta que existe de los diferentes departamentos de la Institución pues los colaboradores dejan de asistir a los cursos por qué se inscriben a la página sin recordar los horarios y sin tener en cuenta que no se les crucen con las obligatorias, provocando una pérdida de dinero en ciertas capacitaciones debido a la no asistencia.

Una de las estrategias que se aplica dentro del PIC es que cuando son obligatorias y no cumplen con el porcentaje indicado se determina realizar varias cohortes hasta lograr el objetivo. Sin embargo, se evidencia una alta deserción en las capacitaciones presenciales dictadas por el área de Talento Humano donde los colaboradores no asisten. Por consiguiente, los porcentajes de deserción son más del 50%.

Es por ello que, para evitar que se siga presentando la deserción se deben mejorar procesos en los temas propuestos en las capacitaciones que estén más alineados con la actualidad, y que los pedagogos y docentes realicen nuevas metodologías a la hora de efectuar las capacitaciones.

Participación

Se realizan estrategias para la participación por los medios virtuales y presenciales, con el fin de motivar a los colaboradores para que participen en los procesos de formación ofrecidos por la Institución. Asimismo, el departamento de Dirección de Capacitaciones busca por medio de sus herramientas virtuales invitar a los colaboradores a la participación de los diferentes cursos y diplomados.

Cabe aclarar que, para la Dirección de Capacitaciones es importante la presencialidad en el Plan de Capacitaciones con el fin que las personas se motiven más a la participación. Además, se necesita que las personas sean más comprometidas con la educación no formal y entiendan que son una responsabilidad, por eso se aconseja aplicar aprendizajes metacognitivos que ayuden a desarrollar la cultura de autoaprendizaje; sin dejar el apoyo de lado la modalidad virtual con la plataforma Moodle, que también debe cumplir porcentajes de asistencias que contengan más del 85% de participación.

Mediante esta misma entrevista semiestructurada se busca contar los resultados para resolver el segundo objetivo que plantea confrontar la investigación del diagnóstico con el que cuenta la Escuela Superior de Administración Pública (Esap) frente a lo que percibieron los usuarios de las capacitaciones que se brindan diariamente por el área de Talento Humano y la Dirección de Capacitaciones.

La herramienta se aplicó a 15 personas que participan en los cursos y diplomados ofrecidos, entre ellas a 7 que hacen parte de la Escuela Superior de Administración Pública y 8 que hacen parte de otras entidades a nivel nacional.

Funcionarios de la Escuela Superior de Administración Pública

Mauricio Yanguma	Profesional Especializado-Dirección de Capacitaciones
Julieth Tatiana Ramírez Dussán	Profesional-Dirección de Capacitaciones
Blanca Osorio	Profesional Especializado-Dirección de Capacitaciones

Alexandra López	Secretaría de la Dirección de la ESAP Territorial Bolívar
María Helena Páez Fandiño	Profesional Especializado Dirección de Capacitaciones Bogotá
Jorge Aguillón	Profesional Dirección de Capacitaciones

Funcionarios de otras Entidades

Guillermo Calderón Garzón	Profesional de la Institución Sena
Diana Patricia Patiño Ospina	Profesional Especializado-Ministerio del Interior
Yarelis Dayana García Hernández	Profesional ICBF
Rosa Isabel Martelo	Profesional Alcaldía del Huila
Irina Margarita Saumeth Lamboglia	Profesional Especializada secretaria del Atlántico
Yamile Muñoz Muñoz	Auxiliar Administrativa Contraloría General
Claudia Yolanda Villamil Castellanos	Profesional Especializado Ministerio de Salud y Protección Social

Educación no formal

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) es destacada por ser la entidad encargada de fomentar adecuadamente los procesos de educación no formal; para que esta forma de enseñanza sea más eficiente los colaboradores plantean qué se mejore la comunicación con los jefes a la hora de confirmar el horario de la capacitación y así las personas puedan asistir sin problema a ellas.

También ellos indican que en algunas territoriales hay problemas a la hora de realizar las capacitaciones por qué se presentan desórdenes administrativos que afectan el desarrollo normal de ellas, además que la conectividad con la plataforma Moodle en las partes lejanas no es muy amigable.

Sin embargo, la ESAP se actualiza constantemente en nuevos temas que puedan aportar a la educación no formal, teniendo en cuenta siempre las normas gubernamentales y el plan nacional de desarrollo. En ciertos diplomados se ofrece la posibilidad de sincrónicos que ayudan a las dudas que tiene el usuario.

Deserción

La deserción se presenta por diversos factores, uno de ellos los colaboradores muchas veces no terminan la capacitación por qué sus labores se las impiden. Así mismo ellos recomiendan estrategias desde la metodología presentada por los docentes para que las personas se sientan más motivadas a terminar la capacitación que se encuentren desarrollando.

En esa misma línea se presenta que las personas cumplen con el porcentaje de participación y se certifican, pero cuando la ESAP procede a revisar muchos de ellos no asisten a todas las clases. Esta situación muchas veces evidencia por qué la carga laboral de los usuarios impide tener el tiempo necesario para culminar su capacitación en las dos modalidades presencial y virtual.

Participación

Los usuarios a la hora de participar en las capacitaciones se ven impedidos por los diversos compromisos que tienen dentro y fuera de la organización. Lo que hace que esto presente muchas veces desconexión o retiro del aula.

Los medios virtuales y presenciales buscan evitar este tipo de acontecimientos mejorando la forma de dictar las clases; sin embargo, es algo que se presenta continuamente. Por ello hay algunos usuarios que recomiendan que las capacitaciones sean presenciales para poder motivarse más con el docente y mejorar los canales de información a la hora de informar sobre las capacitaciones. Aunque también están los usuarios que les gusta la forma en como son dictadas las capacitaciones y han tenido una buena experiencia en las que han participado.

Discusión

La Escuela Superior de Administración Pública ofrece programas de educación no formal que son regidos por normas y un Plan Institucional de Capacitaciones. Ugas, menciona que “en la sociedad de la información el conocimiento trasciende a amplias capas de la población quien ya no tiene a la escuela como única vía de propagación” (2003. Pág. 244), dentro de ese PIC ofrece diplomados y cursos ejecutados en modalidades virtuales y presenciales, donde su estrategia es mejorada anualmente con el fin de solucionar vacíos que existan en ellas.

Sin embargo, los inconvenientes dentro de la estrategia se siguen viendo pues los procesos virtuales y presenciales no mejoran, debido a que no se tiene en cuenta todas las propuestas estipuladas. Frankola “encontró que algunas variables asociadas a la decisión de abandono se relacionaban con la falta de supervisión, la carencia de orden en los cursos, problemas con las plataformas, falta de apoyo a los estudiantes y de experiencia de los

docentes” (2010 Pág. 6). Siguiendo esta misma línea se mencionan las falencias no mejoradas dentro del Plan de Capacitaciones que son los correos no efectivos a la hora de recibir información para las inscripciones, el desorden con la sobreoferta de diplomados y cursos, los porcentajes que no se logran mejorar en las asistencias y culminación y el desorden administrativo que afecta las territoriales de algunos municipios del país.

Todos estos inconvenientes afectan la participación haciendo que los usuarios no se animen a la hora de inscribirse en los cursos programados y tampoco participen a la hora de estar en una clase. Sin embargo, el autor Adam (1984) plantea otra forma de educación en las personas adultas, pues en el campo de la educación de adultos está constituido por su teoría de aprendizaje del esfuerzo concentrado o "Teoría Sinérgica" que cuya aplicabilidad en el aprendizaje significa: la adopción de nuevos criterios en los procedimientos metodológicos del aprendizaje y en su organización.²² La misma teoría lo menciona y es aplicar metodologías para la participación para lograr que la gente se motive, y más cuando son por obligación.

A pesar de los esfuerzos de la ESAP por construir unos lineamientos que puedan ayudar a mejorar los procesos y que puedan ser más efectivos con las capacitaciones ofrecidas para las territoriales del país, pues “El uso de estas herramientas ha permitido, por un lado, crear una nueva metodología educativa y, por otro, apoyar didácticamente el proceso de enseñanza en la metodología presencial” (Silvio, 2003). Entre ello mejorar la enseñanza presencial y continuar con las capacitaciones virtuales, aunque se siguen presentando inconvenientes con la conectividad en los lugares lejanos del país y los problemas administrativos que presencian desorden a la hora de acomodar fechas para las capacitaciones virtuales y presenciales.

²² Adam en Propuesta de una Definición Unificadora de Andragogía. Por Aura María Rodríguez de Reverón (1988). Pag 6

Así mismo los usuarios sugieren que si deben existir metodologías de aprendizaje que ayuden hacer las capacitaciones más amenas tanto en la modalidad presencial como en la modalidad virtual. El siguiente autor da respuesta a lo enunciado por los participantes de la ESAP, por otro lado, cuando expone que el adelanto científico y tecnológico y la transformación del proceso de producción en aras de una mayor “competitividad han determinado que los saberes y las técnicas de cada individuo, adquiridos durante la formación inicial, pierden rápidamente vigencia y se acentúe la necesidad de desarrollar la capacitación profesional permanente” (Delors. 1997. Pág. 244 - 245). Llegando a plantear un nuevo lineamiento que resuelva el problema administrativo para que las capacitaciones marchen adecuadamente y a su vez crear la metodología de aprendizaje que ayude a generar más acercamiento con los usuarios.

Conclusiones

Es evidente que la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), tiene un problema de sobreoferta en los procesos de capacitaciones, siendo esto afirmado por el Gestor Capacitaciones Talento Humano de la ESAP, Yamil Galindo Castellanos (), por lo tanto, desencadena una serie de problemas dentro de la organización que impiden el buen proceso y ejecución de los procesos, por ende, al final los resultados no son los que la organización espera. Lo anterior, debido a que surge una desorganización entre las diversas direcciones y las entidades aliadas con las que se trabaja con relación a su estrategia como Función Pública.

Aunque la ESAP, cuenta con un equipo de profesionales muy preparados, las falencias siguen persistiendo a la hora de realizar los encuentros en sus procesos de formación, pues como lo afirma el Gestor Capacitaciones Talento Humano, la comunicación entre ellos no es la más efectiva por el cruce de información que se presenta (Entrevista de elaboración propia. 2023); las herramientas con las que cuentan son muy buenas, pero no son utilizadas

adecuadamente y los esfuerzos de colaboradores que hacen parte de las áreas encargadas no son suficientes pues siguen sin poder satisfacer a los usuarios y que se presenten continuamente los problemas de deserción y participación.

La organización busca constantemente implementar nuevas estrategias y otras metodologías que ayuden a mejorar los resultados en sus procesos; es por ello que la ESAP, brinda a los participantes y prospectos gran variedad de herramientas, entre la que resalta la modalidad virtual con la plataforma Moodle, pues como lo afirma Jorge Tovar, Gestor Dirección de Capacitaciones de la ESAP de la sucursal del departamento del Huila (Entrevista de elaboración propia. 2023), los estudiantes tienen la opción de establecer sus propios tiempos, ritmos de trabajo, aunque dentro de un tiempo establecido para incentivar también el compromiso con el programa. Por otro lado, Michael López, director técnico de la Dirección de Capacitaciones de la ESAP (Entrevista de elaboración propia. 2023), indica se busca fomentar en los participantes la necesidad de participar en los programas son una herramienta que permiten desarrollar el desempeño laboral de los participantes.

Algunas territoriales según Jorge Tovar, Gestor Dirección de Capacitaciones de la ESAP en la sucursal del departamento del Huila (Entrevista de elaboración propia. 2023), tiene problemas administrativos que les impiden funcionar de manera adecuada para que las capacitaciones ofrecidas tengan excelentes resultados.

Según el resultado del análisis realizado dentro de las entrevistas a los funcionarios de la Esap, dentro de la modalidad presencial y virtual de la Esap se presenta poca interacción y acercamiento entre el docente y el participante haciendo necesario mejorar la metodología de los procesos realizados para la enseñanza en las Capacitaciones que ofrece la misma; dentro de esta línea comenta Michael López García director de la Dirección de Capacitaciones (Entrevista de Elaboración propia 2023). Al plantear la estrategia se debe cambiar la

metodología frente al trabajo que se realiza en las capacitaciones virtuales y presenciales; que faciliten de una manera más interactiva el aprendizaje.

Recomendaciones

Fortalecer la comunicación entre direcciones y entidades que ayuden a mejorar los procesos de creación de estrategias a la hora de realizar el Plan de Capacitación Institucional (PIC), y reunirse con otros directivos que conozcan del proceso con el fin de aportar conocimiento entre todos y así evitar una sobreoferta que ayude a evitar problemas en los procesos de formación.

También es importante crear campañas de comunicación que se basen en generar expectativas en los usuarios con el fin de crear interés, y que sean aplicadas por los medios virtuales que tiene la Institución llevándolos a tener más cercanía con los medios virtuales y esto pueda producir un cambio a la hora de inscribirse en las capacitaciones ofrecidas.

A nivel de educación no formal virtual y presencial, considero que las dos son necesarias para que los procesos de formación puedan dar buenos resultados. Lo que se requiere son metodologías que ayuden a la interacción de los usuarios con el docente, pero ellas se pueden realizar por las plataformas con las que la Institución ya cuenta, solo es buscar cercanía con el usuario.

Es necesario dividir roles dentro de la organización que ayuden a mejorar los procesos de capacitación, personas que se encargan de manejar nuevas estrategias para invitar a la participación y evitar la deserción. Recomendable utilizar adecuadamente las mediciones que ya se tienen y darles más atención.

Encontrar las falencias en la administración de las distintas sedes de la ESAP a nivel nacional y buscar una alternativa que ayude a mejorarlas, y con ello poder aplicar la estrategia

que viene desde la sede central en capacitaciones que pueda dejar un buen resultado tanto para la territorial del municipio como para la sede central.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de análisis por categorías se considera que la presencialidad y la virtualidad son importantes a la hora de realizar las estrategias, como lo menciona (Parra, 2005) “La educación mediada por las nuevas tecnologías o educación a distancia virtual es una modalidad de educación a distancia que se caracteriza por la presentación de sus contenidos en formato modalidad no cuenta con una definición consensuada; por ello, los diferentes programas académicos han intentado otros términos, como educación electrónica, educación distribuida, escenarios múltiples, comunicación infovirtual y educación mediada por nuevas tecnologías. Sin embargo, todos éstos responden a la misma esencia: “La articulación de medios tecnológicos y la asistencia pedagógica”. Por tal motivo, se considera que para lograr evitar la deserción y alcanzar una buena participación se necesita una metodología apoyada por los educadores y pedagogos que ayuden a la motivación del empleado y un mejor acercamiento sin dejar de un lado los espacios virtuales y presenciales. Debido a que en la actualidad es necesario los dos espacios, pues el mundo de las tecnologías hace parte de nuestro día a día.

Es importante proponer estrategias que aporten a mejorar la participación en los procesos de formación y mitiguen la deserción en la ESAP, para que las personas desarrollen sus habilidades y conocimientos que las hace más preparadas a la hora de ejercer sus cargos, también es necesario que la institución cuente con estrategias que ayuden al interés por sus ejes temáticos que son ofrecidos y estructurados para el bienestar del empleado público. Por ello, se considera transformar nuevas metodologías que mejoren la deserción y la participación en los procesos de formación.

Propuesta de Intervención para la Escuela Superior de Administración Pública

Partiendo del resultado de las entrevistas realizadas a los diferentes funcionarios de la entidad, se llegó a la conclusión que los dos ítems más importantes para estructurar un cambio en la metodología son: educación no formal virtual y educación no formal presencial; teniendo en cuenta que el punto de partida de esta investigación es la deserción y la participación.

La educación virtual fue la más comentada por los colaboradores, pues dentro de las categorías que hacían parte de la sistematización que fueron: educación no formal, deserción y capacitación, siempre en las respuestas de cada pregunta había comentarios hacia este medio de educación.

Por lo anterior surge la iniciativa de proponer estrategias enfocadas en la educación no formal virtual y presencial, con el fin de poder resolver las variables del proyecto de desarrollo y dejar una metodología que ayude a mitigar todos los vacíos encontrados. Del mismo modo la Institución podrá mejorar los procesos de formación y ayudar a que su Plan de Capacitación sea más efectivo a la hora de transmitir las capacitaciones ofrecidas a todos los usuarios.

Las estrategias serán por medio actividades y sugerencias, que serán aplicadas por medios virtuales y presenciales, además del apoyo de los colaboradores de la ESAP independientemente de los niveles que ocupen en la escala jerárquica de la organización.

Objetivo de la propuesta

Crear unas estrategias de participación y mitigación de deserción empleadas en programa de actividades, que busquen sensibilizar, generar el autoaprendizaje por medio de la

metacognición. Ayudando a mejorar los procesos de deserción y participación en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) que se empiece a aplicar en la Sede Central de Bogotá, y desde ahí se le informe al resto de las territoriales como lo deben realizar. Con el fin de mejorar los procesos de educación no formal y así mismo los canales de comunicación para ayudar a que los usuarios tengan más pertenencia y aprecio por la Institución y lo que se les ofrece pues son procesos de formación totalmente gratuitos. Además, que las áreas encargadas de aplicarlo puedan sentirse totalmente satisfechas con su trabajo.

Público objetivo

líderes, docentes, pedagogos y colaboradores que hacen parte de las áreas de Talento Humano y la Dirección de Capacitaciones.

Programa de Actividades

Categorías	Estrategias	Actividad
Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar los procesos que se efectúan en la institución para mejorar indicadores que permitan motivar la participación. <p>Basado en el componente: Sistematizar, cualificar y mejorar los procesos y procedimientos administrativos y académicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el sistema de información, por medio de un plan estratégico de seguimiento, con el objetivo de apoyar la sistematización de los procesos académicos y administrativos para poder corroborar que los procesos se están efectuando bajo los

	<p>(Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un plan de capacitación integral con un respectivo sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las capacitaciones y el rendimiento de los colaboradores. <p>Basado en el componente: “Definición de garantías para la consolidación de seminarios y talleres alrededor de los núcleos problematizadores en todos los programas de estudio”. (Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los intereses y necesidades de los usuarios 	<p>lineamientos de la ESAP.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De acuerdo con el plan estratégico se realizarán actividades y reuniones académicas en donde es indispensable la participación de los directores de las diferentes áreas con el fin de interactuar entre todos sobre el análisis de la sistematización realizada y evitar la sobreoferta, además de lograr acuerdos de nivel administrativo y logístico. ● Posteriormente a la información obtenida se identificarán las
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Marco Conceptual <p>Basado en el componente: Diseño de estrategias pedagógicas y de actividades extracurriculares que coadyuven a la formación integral de los estudiantes, eviten su deserción y la mortalidad académica, y contribuyan al mejoramiento de la calidad académica de los programas que la ESAP imparte en los diversos niveles de formación. (Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se buscará sensibilizar al colaborador cuando haya convocatorias para capacitaciones por los medios virtuales como: el correo electrónico, las redes sociales y la radio web. 	<p>necesidades de los usuarios para luego de la mano de docentes y pedagogos definir las capacitaciones que se van a brindar y acordar metodologías pertinentes para satisfacer la necesidad o interés del usuario por medio de la oferta tanto en modalidad virtual como presencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se realizará una campaña con contenido audiovisual sobre la expectativa del contenido académico que invite y despierte el interés en los usuarios sobre dicho contenido. Esta campaña será compartida por medio
--	---	---

	<p>Basado en el componente de difusión y comunicación de la ESAP,</p> <p>“Entendida como el proceso mediante el cual se publicitan los asuntos que por su naturaleza son de carácter público, es decir, que deben ser conocidos por la sociedad en tanto son de interés general. Para ello se deben crear redes de información regional y nacional utilizando la infraestructura de los CETAP (Centros Territoriales de Administración Pública), así como los medios masivos de comunicación y un sistema de publicaciones de circulación regional, local e internacional.” (Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p>	<p>de los diferentes canales de difusión y comunicación, según establece el Proyecto Universitario de la ESAP, en los cuales resalta: Facebook, Instagram y Radio Web (Emitida por Facebook) y correo electrónico.</p>
Deserción	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar un plan de seguimiento personalizado para cada estudiante en riesgo de deserción, en el cual se 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los directores de área se reunirán con los líderes de Talento Humano y Dirección de

	<p>establezcan los plazos, tareas y objetivos que se deben cumplir en cada etapa del proceso de capacitación</p> <p>Basado en el componente: Diseño de estrategias pedagógicas y de actividades extracurriculares que coadyuven a la formación integral de los estudiantes, eviten su deserción y la mortalidad académica, y contribuyan al mejoramiento de la calidad académica de los programas que la ESAP imparte en los diversos niveles de formación. (Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un sistema de seguimiento de retroalimentación incluyendo las distintas territoriales. <p>Basado en el componente: Unificación de los programas académicos en el ámbito nacional, conservando la</p>	<p>Capacitaciones en un intervalo semanal para analizar los índices de deserción y asistencia a clase. En ese espacio se recomienda también definir qué estrategias se pueden establecer para motivar a los participantes a culminar los diplomados y cursos, teniendo en cuenta los resultados de los análisis sobre estudiantes en riesgo de deserción.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los directivos plantearán un sistema de seguimiento acorde al análisis obtenido y transmitirán las indicaciones a los Gestores de Talento Humano y Dirección de
--	---	---

	<p>flexibilidad curricular y permitiendo la incorporación de especificidades regionales, la autonomía académica y su organización territorial. (Proyecto universitario de la ESAP. 2002)</p>	<p>Capacitaciones de las distintas Territoriales del país. Para así fortalecer el funcionamiento de las capacitaciones, análisis de índices y problemáticas, de este modo brindarán soluciones y alternativas a los participantes para que culminen sus capacitaciones virtuales y/o presenciales.</p>
--	--	--

Bibliografía

- Arias Peralta, J., & Restrepo Zapata, O. (2019). Deserción en la Academia Nacional del Aprendizaje.
- Ávila Francés, M. (2005). Socialización, educación y reproducción cultural: Bordieu y Bernstein. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Alcalá, A. (1997). Propuesta de una definición unificadora de Andragogía. *Documento de trabajo. Recuperado de <http://postgrado.una.edu.ve/andragogia2007-2/paginas/alcala1997propuesta.pdf>*.
- Camors, J. sustenta la política del mec. En: "Aportes a las prácticas de Educación no Formal desde la investigación educativa", autores varios, Montevideo, 2009.
- Castro Enríquez, E. G. (2022). *La contención emocional como estrategia para mitigar la deserción escolar de Jóvenes y Adultos de la Unidad Educativa PCEI Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas-Ecuador* (Master's thesis, Universidad Nacional de Educación).
- Condori Pinco, E. L. Motivación para el logro de mujeres atendidas en el puesto de salud de la comunidad de Compañía, distrito de Pacaycasa, provincia de Huamanga, 2017.
- de Bogotá, C. D. C. (1994). Ley 115 de 1994.
- Chisco Infante, Y. A. La Pedagogía Por Proyectos a través de Ambientes Virtuales de Aprendizaje en Google Classroom para Mitigar la Deserción Escolar.
- Chisco Quintero, Y. (2022). *Implementación de un Ambiente Virtual de Aprendizaje para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje en el Instituto Técnico Comercial José de San Martín sede Camilo Torres*. (Trabajo de grado). Universidad Santo Tomás de Aquino, Bucaramanga, Colombia.

- Correa Valencia, J. P. (2021). *Estrategia de acompañamiento de la enseñanza de la ingeniería enfocada en jóvenes en instituciones educativas del departamento de Caldas* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Delgado Lopez, E. (2019). *Diseño de un diplomado virtual de turismo mediante la plataforma Moodle como apoyo a la capacitación requerida en el proyecto “red cluster de turismo rural: una solución en el postconflicto”* (Doctoral dissertation).
- De Tibasosa, A. M. (2013). Plan institucional de formación y capacitación. Escuela Superior de Administración Pública ESAP. *Proyecto Universitario de la ESAP*. 2002.
- 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.
- Gobierno Nacional de Colombia. *Modelo pedagógico de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP*. 2002
- Guaman Gualli, M. B. (2019). Desarrollo de competencias para la gestión de la información, comunicación y estilos de aprendizajes a través de la capacitación en herramientas Web 2.0 en el proceso de enseñanza aprendizaje del Centro Educativo Matriz “Pull Chico”. *Trabajo de Magister*
- Graizer, Ó. L., & Navas Saurin, A. A. (2011). El uso de la teoría de Basil Bernstein como metodología de investigación en Didáctica y Organización Escolar. *Revista de educación*
- Hamadache, A. (1991). La Educación no formal: Concepto e ilustración. *Perspectivas: Revista trimestral de educación comparada*, (1), 123-137.
- Hernández Sampieri, R. (2014) *Metodología de la investigación*. Interamericana editores. México
- Jiménez, J., Latorre, J. y Hernández, J. (2011). *Estrategias de educación en emprendimiento:*

- un estudio de caso en La Salle*, Bogotá. *Revista La Salle de Ciencias Económicas*, 6(1), 13-24.
- Jiménez Peñuela, J. R. (2015). *Educación para el Trabajo y Ubicación laboral de la comunidad Sorda en Colombia* (Master's thesis).
- López López, D. P., & Gómez Cruz, L. D. (2020). *Comprensión de los factores que influyen en la deserción de los estudiantes en los niveles de formación tecnológica del centro para la formación cafetera, Sena–regional Caldas, 2014-2016*
- Martín Moreno, D. A. *La inducción a la educación superior en la Universidad Militar Nueva Granada y factores de la deserción universitaria en Bogotá*
- Mendoza, E. J. (2015). *Perfil docente del andragogo en círculos universitarios Semilleros de investigación en la Facultad de Ciencias de la Salud* (Doctoral dissertation).
Ministerio de Educación de Colombia (2008)
- Pereira, M. L. N. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista educación*, 153-170.
- Ramírez, C. I. (2021). *Fundamentos teóricos para una educación adecuada a las exigencias socio productivas y los factores asociados a la deserción escolar. tesis doctorales.*
- Rojas Hoyos, R. E. (2013). *Hacia una propuesta de intervención de los factores psicosociales que inciden en la deserción para mejorar los niveles de retención y éxito escolar en el centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano presencia colombo suiza sede robledo 2012.*
- Rubiano Salamanca, A. M., & Serrato Moncada, J. J. (2019). *¡ 1... 2... 3... por una educación no formal! Estrategia educativa no formal aula móvil a través de la emisora Uniminuto Radio–Soacha, para que sea conocida y reconocida por la comunidad del municipio* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Ruiz Gutiérrez, M., Betancur Rojas, C.A. & Moya Garzón, Y.P. (2020) *De la deserción*

escolar al aseguramiento de derechos de las personas en condición de discapacidad. una mirada de la responsabilidad educativa de un centro de vida sensorial. Artículo de revista

Salas Chavarría, M. (2020). *Estrategia didáctica para fortalecer habilidades digitales en los estudiantes de educación virtual del IDPAC*. Proyecto de grado. Fundación Universitaria Los Libertadores.

Sarabia Contreras, L.D. & Sarmiento Cárdenas, M.M. (2016) *Identificación de las variables que motivan la deserción estudiantil del programa de administración de empresas de la UFPSO* – Proyecto de grado.

Smitter, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Laurus*, 12 (22), 241-256.

Triana Sierra, D. C., & Zamora Caldas, Á. P. (2015). Capacitación en emprendimiento basado en conocimientos administrativos y contables para la elaboración de un plan de negocios dirigido a los integrantes de la Fundación Pasión y Vida.

Ulloa Cruzado, Y. (2016). Factores que influyen en la participación activa de los usuarios del CAM-ESSALUD La Esperanza en el año 2015.