

Recibido:
3/12/2023

Aceptado:
19/12/2023



Experiencias de aprendizaje en los procesos formativos. Caso aprendices de un centro de formación de la regional caldas¹

Learning experiences in training processes. Case of apprentices from a training center in the caldas regional.

Iuz Adriana Ospina Villa²
Pablo Andrés Erazo Muñóz³

Cómo citar:

Ospina, L., & Erazo, P. (2023). Learning Experiences in Training Processes: A Case Study of Apprentices at a Training Center in the Caldas Region. Revista Senova: Revista Del Sistema De Ciencia, Tecnología E Innovación, 7(1), 31-40. <https://doi.org/10.23850/23899573.6059>.

¹ Se deriva del proyecto Gestión del conocimiento del instructor para la mejora continua de la formación profesional integral

² Administradora de empresas, servicio nacional de aprendizaje- Sena regional caldas, laospina@sena.edu.co , Manizales.

³ Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia Educativa, Magister en Administración, PhD (C) en Administración. Sena, Centro de Automatización Industrial. paerazom@sena.edu.co, Manizales

Resumen

Se presenta la percepción de los aprendices de un centro de formación del SENA regional Caldas con relación a las experiencias de aprendizaje en el desarrollo del programa de formación y su paso por la entidad después de transcurrido como mínimo un trimestre académico, con la proyección de que los resultados puedan contribuir en la implementación de acciones por parte de diferentes actores institucionales en la mejora del proceso de enseñanza -aprendizaje, tanto en la optimización de las prácticas pedagógicas de los instructores como en la satisfacción y las expectativas de los aprendices del centro de formación.

La metodología de la investigación tiene un enfoque mixto. Para la construcción del instrumento aplicado se tuvieron en cuenta teorías de la educación y las normativas institucionales y se realizaron grupos focales con expertos institucionales, además se realizaron análisis factoriales y pruebas de fiabilidad. La población de objeto de estudio fue 467 aprendices matriculados pertenecientes a 29 fichas de programas de nivel tecnológico, técnico y operarios del segundo trimestre del año 2023. Se concluyó que existe una correlación moderada entre la aplicación de técnicas y didácticas activas, el acompañamiento en la ejecución de la formación, la motivación del aprendiz y la satisfacción con su proceso formativo en el centro de formación.

Palabras clave: *Experiencias de aprendizaje, Satisfacción con el proceso formativo, Acompañamiento en la ejecución de la formación, Motivación del aprendiz, Técnicas didácticas activas, Satisfacción con el servicio.*

ABSTRACT

The perception of the apprentices of a training center of SENA Caldas regional regarding the learning experiences in the development of the training program and their passage through the entity after at least one academic term has elapsed is presented, with the projection that the results may contribute to the implementation of actions by different institutional actors to improve the teaching-learning process, both in the improvement of the pedagogical practices of the instructors and in the satisfaction and expectations of the apprentices of the training center.

The research methodology has a mixed approach. For the construction of the applied instrument, educational theories and institutional regulations were taken into account and focus groups were conducted with institutional experts, in addition to factorial analysis and reliability tests. The target population of the study was 467 enrolled apprentices belonging to 29 technological, technical and operative level programs in the second quarter of the year 2023. It was concluded that: there is a moderate correlation between the application of active techniques and didactics, the accompaniment in the execution of the training, the motivation of the apprentice and the satisfaction with the training process of the apprentices of the training center.

Key Words: *Learning Experiences, Satisfaction with the training process, Accompaniment in the execution of the training, Motivation of the trainee, Active Didactic Techniques, Satisfaction with the service.*

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en el sector educativo se vienen presentando profundos cambios generados en gran medida por la incorporación de la tecnología en el proceso de enseñanza – aprendizaje y cambios en las metodologías en los diferentes momentos de las etapas del aprendizaje; no obstante, el modelo tradicional de enseñanza donde los aprendices son solo receptores de información transmitida por el instructor, cada vez viene reevaluándose y demostrando que los aprendices son los principales agentes del proceso, razón por la cual el SENA desde sus inicios ha considerado en su Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje que la formación profesional es de carácter teórico-práctico, y que la utilización de pedagogías innovadoras permitirá que se profundice en el aprendizaje autónomo y el trabajo en equipo, permitiendo que los aprendices participen activamente en la adquisición de sus propios conocimientos y competencias.

Con la intención de fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, en el mundo se vienen proponiendo nuevas teorías, tendencias educativas y metodologías, estos incluyen la preparación y profesionalización de quienes ejecutan el rol de educador, como agentes de cambios en la generación de experiencias de aprendizajes en el desarrollo y aplicación de habilidades y competencias técnicas, conceptuales y afectivas en el área de dominio de la formación, de manera que las vivencias que tienen los aprendices en el desarrollo de los procesos formativos SENA pueden influir en la percepción que los aprendices tienen sobre la calidad de su vida escolar.

En efecto, la adquisición de habilidades y competencias es transcendental en la actualidad para que los aprendices se formen de manera integral y puedan estar en la capacidad de afrontar situaciones de nivel técnico, personal y social diferentes a las vividas por generaciones anteriores. Finalmente, en la actualidad hay un nuevo contexto en donde las experiencias de aprendizaje son un factor importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y pueden influir directamente en el rendimiento académico de los aprendices y la calidad de la formación que imparte la institución, es por eso que resulta beneficioso identificar la percepción de los aprendices frente a su experiencia de aprendizaje en el SENA para implementar acciones que permitan una manera innovadora de

enseñar para que las destrezas y habilidades que desarrollen los aprendices sean competencias útiles para su desarrollo personal y profesional.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Basado en teorías científicas de experiencias de aprendizaje, teorías educativas, pedagógicas y didácticas de adaptación al Modelo de formación SENA, la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta. Se emplea un cuestionario diseñado con el apoyo de diferentes actores como formadores de formadores, profesionales de la Escuela Nacional de Instructores. El instrumento a su vez es verificado por coordinadores académicos de dos centros de formación de la Regional Caldas y validado con aprendices del Centro de Procesos Industriales y Construcción previa su aplicación.

El instrumento está compuesto por 22 ítems, medidos en una escala Likert de cinco puntos; su aplicación fue acompañada por instructores integrantes del equipo pedagógico, con lo que se pretende, por una parte, conocer las experiencias de aprendizajes de los aprendices con los instructores y la satisfacción general del proceso de formación.

Los datos obtenidos con este instrumento reflejaron en términos generales las percepciones que tienen los aprendices respecto a cómo experimentan sus procesos de aprendizaje en la institución, en el cual se abordaron cinco variables relacionadas con el acompañamiento en la ejecución de la formación, la motivación del aprendiz, las técnicas didácticas utilizadas por los instructores y la satisfacción tanto con el proceso de formación como con el servicio en general que presta la institución.

Este instrumento fue construido tomando como referencia el cuestionario de calidad de vida en la escuela (QoLS): Desarrollo y Validez (2009). En consecuencia, debido al interés de conocer la percepción de los aprendices, se realizaron diferentes ajustes a los ítems, estructura, vocabulario institucional y organización. El proceso de aplicación guía del instrumento tuvo lugar dos semanas previas a finalizar el trimestre de formación, y se consideró oportuno facilitar la recolección de los datos utilizando formulario de Google Drive, en el cual se recolectaron datos sobre la percepción de 467 aprendices del SENA Regional Caldas.

3. RESULTADOS

En relación con los factores analizados, los cuales comprenden la percepción de los aprendices en diferentes dimensiones, se presentan datos cuantitativos y cualitativos sobre su satisfacción con el proceso formativo, en los cuales refieren que la claridad en la exposición y explicaciones en las sesiones de formación les permite entender mejor el contenido y retener la información de manera más efectiva. A su vez, la aplicación de técnicas y estrategias didácticas puede hacer que el aprendizaje sea más atractivo, práctico y, en consecuencia, es más probable que se involucren activamente en el aprendizaje. Finalmente, el sentimiento de ser escuchado, valorado y respetado, representa la atención a las necesidades emocionales y sociales por parte del instructor, siendo este esencial para crear un entorno de aprendizaje positivo.

Con relación al acompañamiento en la ejecución de la formación, se proporcionan datos sobre la calidad y eficacia del acompañamiento brindado durante la formación por parte de los instructores en donde, si se adaptase su estilo de enseñanza a las necesidades de los aprendices, se podría asegurar que ellos comprendan el contenido y desarrollen la competencia de manera efectiva; por otro lado, la retroalimentación oportuna es valiosa para que los aprendices comprendan sus fortalezas y debilidades, lo que les permite mejorar su desempeño y apropiarse con mayor facilidad el saber hacer.

Se presentan hallazgos relacionados con la motivación de los aprendices para participar en el programa de formación tanto de su motivación interna como externa, donde se identificaron necesidades y preocupaciones personales como la importancia de sentirse escuchados, valorados y respetados por los instructores, así como sentirse cómodos en un ambiente de apoyo y colaboración, lo que hace que el proceso de aprendizaje sea más atractivo y enriquecedor.

La percepción de los aprendices frente a la incorporación de estrategias didácticas activas en el proceso de formación es fundamental toda vez que manifiestan que estas influyen en su proceso de aprendizaje porque les permite disfrutar de discusiones en grupo, proyectos colaborativos, juegos educativos, ayudas audiovisuales y con mayor preponderancia, las actividades prácticas, porque aumenta su participación, les motiva y mantiene su interés en el proce-

so de aprendizaje. Esta situación no es la misma con todos los instructores, en donde las sesiones de formación tienden a hacerse monótonas y muy teóricas.

La satisfacción de los aprendices respecto al servicio institucional abarca diferentes aspectos como el acceso a equipos y herramientas necesarias, la utilización de herramientas tecnológicas, aspectos administrativos, logísticos y de bienestar al aprendiz, en los que refieren una satisfacción positiva con algunas referencias a condiciones por mejorar aspectos relacionados con infraestructura, el acceso a los equipos, maquinarias y herramientas necesarios para actividades prácticas las cuales son esenciales para la calidad de su aprendizaje.

4. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados se puede determinar que cumple con las expectativas iniciales de valoración, en donde los factores abordados responden a las necesidades institucionales de conocer aspectos relevantes en la experiencia de aprendizaje de los aprendices con más de un trimestre de formación, además suministra información para los diferentes actores institucionales con vínculo directo en el proceso de ejecución de la formación.

Existe interrelación entre los factores; por ejemplo, en el caso de la pregunta “¿Cómo afecta la satisfacción con el proceso formativo a la motivación del aprendiz?”, se evidenció que el contenido del programa, las herramientas, softwares utilizados y conocimiento del instructor, motivan al aprendiz a continuar en su proceso de formación o decidir si retirarse de la institución por no cumplir con sus expectativas.

La medición permitió identificar oportunidades de mejora en las cinco dimensiones medidas, en las cuales se identifica la necesidad de actualizar regularmente los contenidos del programa, su desarrollo curricular para incluir los lenguajes y tecnologías más demandados en el mercado laboral, asegurando que la formación esté alineada con las tendencias actuales. Por otro lado, establecer un estándar de retroalimentación para los instructores, asegurando que califiquen y proporcionen comentarios sobre las actividades de los aprendices de manera oportuna y constructiva; a su vez, se requiere brindar formación y apoyo a los instructores para mejorar su preparación y promover la implementación efectiva de estrategias didácticas en todas las áreas e incentivar a los

instructores a ser más creativos en su enfoque pedagógico, evitando la excesiva dependencia de la teoría y la práctica.

Se recomienda para próximos ejercicios establecer una periodicidad de la aplicación del instrumento que facilite la identificación de oportunidades de mejora para los diferentes actores, así mismo, que se tomen decisiones basadas en los resultados en pro de la calidad de vida escolar de los aprendices de los centros de formación.

5. CONCLUSIONES

La satisfacción de los aprendices en su proceso formativo no solo afecta su experiencia de aprendizaje, sino que también influye en su motivación, retención de conocimientos y capacidad para aplicar lo aprendido durante su proceso de formación; por eso, una formación que atienda a estas preocupaciones de los aprendices puede llevar a un aprendizaje más efectivo y a aprendices más comprometidos y satisfechos.

El acompañamiento en la ejecución de la formación es importante porque contribuye a la efectividad del proceso de aprendizaje al asegurar que las exposiciones sean claras, que se proporcione retroalimentación oportuna, que las actividades sean comprensibles y que las dudas e inquietudes sean resueltas. Esto, a su vez, mejora la retención de conocimientos y la capacidad de los aprendices para aplicar lo que han aprendido en situaciones reales.

La incorporación de estrategias didácticas activas en el proceso de formación es esencial para crear un ambiente de aprendizaje efectivo, motivador y significativo. Estas estrategias no solo enriquecen la experiencia de aprendizaje, sino que también ayudan a los aprendices a desarrollar habilidades y competencias clave para su futuro.

La percepción de los aprendices proporciona retroalimentación valiosa para mejorar el servicio institucional. Si los aprendices expresan insatisfacción o falta de motivación para utilizar herramientas tecnológicas, esto puede indicar oportunidades de mejora que la institución puede abordar; así mismo, una institución que proporciona un servicio de alta calidad tiene una ventaja competitiva y es más propensa a retener a sus aprendices, porque un aprendiz satisfecho tiene menos probabilidades de abandonar su formación.

Se destaca la importancia de contar con instructores que sean competentes en la materia y capaces de brindar explicaciones claras y concisas, ya que esto

tiene un impacto directo en la experiencia de aprendizaje. Los aprendices reconocen que las metodologías del proceso de enseñanza de algunos instructores facilitan la comprensión de los temas, lo que demuestra que la incorporación de estrategias didácticas efectivas es beneficiosa.

La calidad de la enseñanza varía según el instructor, con algunos capaces de transmitir el conocimiento de manera efectiva y otros que necesitan mejorar la forma en la que transmiten sus conocimientos. Se menciona la necesidad de introducir dinámicas y recursos didácticos en la formación que sean predominantemente teóricas para hacerlas más atractivas y efectivas.

6. AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento a los instructores Carmen Elena Hernández, Cristian Camilo Mejía, Roberto Estrada y Juan Carlos Arango, integrantes del equipo pedagógico del Centro de Procesos Industriales y Construcción, y quienes apoyaron la aplicación del instrumento.

7. REFERENCIAS

- Díaz-Barriga, Frida (2006). Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida. México: McCrawHill. 171 pp
- Farro, F. (2001). Planteamiento estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. Lima: Ed. Udegraf
- Huang, B. (eva), Sardeshmukh, S., Benson, J., & Zhu, Y. (2022). High performance work systems, employee creativity and organizational performance in the education sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–30.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525.
- Kong, C.-K. (2008). Classroom learning experiences and students' perceptions of quality of school life. In *Learning Environments Research* (Vol. 11, Issue 2, pp. 111–129). <https://doi.org/10.1007/s10984-008-9040-9>
- Oviedo, P. y Pastrana, L. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Kimpres Universidad de la Salle. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/>

[Colombia/fce-unisalle/20170117032546/investigacion.pdf](https://repositorio.fce-unisalle.edu.co/handle/20170117032546/investigacion.pdf)

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Dirección de formación. (1997). *Estatuto para la formación profesional integral*. Comité Nacional de formación profesional integral. <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/1610>