

**INFORME FINAL
PRÁCTICA ADMINISTRATIVA**

**SISTEMA INTEGRAL DEL CONOCIMIENTO
“MEJORAMIENTO DEL AULA VIRTUAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE
LAS ESCUELAS DEL SABER”**

**PRESENTA
MARÍA JOSÉ CUÉLLAR ALVARADO**

**TUTOR ACADÉMICO
MARLON ARIAS SÁNCHEZ**

**TUTOR ADMINISTRATIVO
MICHAEL LÓPEZ
KAREN GONZALEZ**

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN - ESAP

**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FACULTAD DE PREGRADO
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
BOGOTÁ D.C
2024**

Tabla de contenido

Introducción	3
Contexto y antecedentes	4
Objetivo general	7
Objetivos Específicos	7
Fases	8
Cronograma	9
Marco Conceptual	9
Normatividad	13
Metodología	14
Elección de la Muestra	16
Instrumento	18
Resultados del cuestionario	22
Resultados “Escuela de Jóvenes constructores de cambio”	23
Resultados “Escuela PDET”	24
Matriz DOFA	26
Estrategias DOFA	27
Otras estrategias	29
Logros Obtenidos	30
Actividades desarrolladas	31
Conclusiones	34
Fuentes bibliográficas:	34
Anexos.	34

Índice de figuras

Figura 1 Matriz DOFA básica	14
Figura 2 Matriz DOFA estrategias	15
Figura 3 Diagrama de Venn "Universo, población y muestras para la aplicación del instrumento de estudio"	15
Figura 4 Participantes por edad - Escuela de jóvenes	22
Figura 5 ¿Cuándo fue la última vez que se inscribió a cursos y.....	22
Figura 6 ¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP? – Escuela de Jóvenes.....	23
Figura 7 ¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP? - Escuela de Jóvenes.....	24
Figura 8 ¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente	24
Figura 9 9 ¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP? – Escuela de jóvenes.....	24
Figura 10 ¿Cuáles de las siguientes temáticas son de mayor interés para usted? -	25
Figura 11 ¿Cuándo se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados? – Escuela de jóvenes	25
Figura 12 ¿La metodología de aprendizaje: ¿cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos? - Escuela de jóvenes.....	26
Figura 13 ¿Los materiales proporcionados como PDF's, infografías, OVAS, entre otros ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje? - Escuela de jóvenes	26
Figura 14 ¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje? - Escuela de jóvenes.....	27
Figura 15 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores considera son una fortaleza?	27
Figura 16 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora?	28
Figura 17 Cuando se ha capacitado con la ESAP, usted suele certificarse - Escuela de jóvenes.....	28
Figura 18 ¿Cuáles son los obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Escuela de jóvenes.....	29
Figura 19 ¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudare a completar su experiencia de aprendizaje? - Escuela de jóvenes	29

Figura 20 Participantes por edad - Escuela PDET	30
Figura 21 ¿Cuándo fue la última vez que se inscribió a cursos y diplomados con la ESAP? Escuela PDET	30
Figura 22 ¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP? – Escuela PDET	31
Figura 23 3 ¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP? - Escuela PDET	32
Figura 24 ¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados? - Escuela PDET.....	32
Figura 25 ¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP? - Escuela PDET.....	32
Figura 26 ¿Cuáles de las siguientes temáticas son de mayor interés para usted? - Escuela PDET.....	33
Figura 27 Cuando se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados? - Escuela PDET	33
Figura 28 ¿La metodología de aprendizaje: ¿cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos? - Escuela PDET	34
Figura 29 ¿Los materiales proporcionados como PDF´s, infografías, OVAS, entre otros ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje? -Escuela PDET	34
Figura 30 ¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje? - Escuela PDET.....	35
Figura 31 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores considera son una fortaleza? – Escuela PDET	35
Figura 32 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora? - Escuela PDET.....	36
Figura 33 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora? - Escuela PDET.....	36
Figura 34 ¿Cuáles son los obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Escuela PDET	37
Figura 35 ¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudare a completar su experiencia de aprendizaje? - Escuela PDET	37
Figura 36 Matriz DOFA básica. Escuelas del saber	38
Figura 37 Matriz DOFA Estrategias. Escuelas del saber	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades	7
Tabla 2 Instrumento para la recolección de la información.	20
Tabla 3 Relación de objetivos y logros obtenidos	44
Tabla 4 Relación entre obligaciones y actividades práctica administrativa.	47

Introducción

El presente informe recoge los aprendizajes y experiencias obtenidas durante la práctica administrativa en la dirección de capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, como opción de grado para optar por el título de Administradora Pública. Los lineamientos y recomendaciones estuvieron guiados por los documentos brindados por la ESAP, el apoyo de los funcionarios de la dirección de capacitación y las asesorías del tutor académico y administrativo.

Este documento reunió los esfuerzos de los meses de práctica administrativa en donde se recogieron saberes y experiencias que se reflejaron en la vinculación de la academia con la operatividad en el sector público. Además, se presentaron diversos avances contenidos en las entregas del plan de trabajo, el primer y segundo informe, cada uno de los anteriores fueron fundamentales para estructurar y presentar de manera ordenada las actividades proyectadas.

En las siguientes páginas, se proporciona un amplio marco conceptual sobre las temáticas abordadas, posteriormente, se detallaron los elementos cruciales para alcanzar los objetivos dispuestos inicialmente, como lo son: la metodología, los instrumentos y la selección de la muestra. Finalmente se presentaron los resultados obtenidos con el despliegue del instrumento de recolección de información, así como las sugerencias de mejora desde los resultados de este hasta las que puedan surgir desde la experiencia laboral.

La vinculación al entorno laboral en la dirección de capacitación brindó la oportunidad de sumar al escenario laboral y poder contribuir con diversas actividades en torno al objetivo misional de la dirección, desde luego, permitió construir este trabajo investigativo a partir de las experiencias y la comprensión de primera mano de las necesidades y áreas de mejora.

Contexto y antecedentes

La Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, según el decreto 164 de 2021 en su artículo segundo, tiene como objeto la formación, investigación y extensión académica en el ámbito de la administración pública y el gobierno en el marco de la educación superior universitaria. En su misionalidad, se expone la necesidad de formar servidores públicos de altísima calidad en conjunto con una ciudadanía ética comprometida con la transformación positiva de las realidades nacionales y territoriales. Es decir, que la gestión del conocimiento se complementa con labores determinantes de carácter investigativo, de innovación y de creación del saber administrativo público brindando asistencia técnica a las diversas instancias gubernamentales.

En la consecución de los fines de la ESAP, la subdirección nacional de proyección institucional desempeña una labor fundamental, pues es la encargada de dirigir y supervisar los procesos que guardan relación con el fortalecimiento y respaldo de la gestión estatal.

Es así como la dirección capacitación, que hace parte de la subdirección, realiza actividades de naturaleza pedagógica informal de gran importancia para consolidar y robustecer las habilidades y competencias de los servidores públicos y ciudadanos. La estrategia metodológica virtual, presencial y mixta, en conjunto con los tipos de capacitación: cursos, diplomados y seminarios cumple con el objetivo de la dirección de capacitación en torno a generar, transformar y movilizar el conocimiento en los diversos temas del saber administrativo.

De esta manera, la ESAP presenta las escuelas del saber que ofrecen una diversidad de contenidos y materiales dirigidos a unos públicos específicos en búsqueda de adaptarse a sus expectativas y fomentando la inclusión. Para el presente año 2024, se ofertan cuatro escuelas que dirigen sus esfuerzos a los jóvenes, las mujeres, los aspirantes a cargos de elección popular y a los habitantes y servidores públicos de los municipios PDET. A continuación, se expone un contexto de cada una de estas escuelas:

Escuela Democrática y política. Yo elijo saber: Se dirige a candidatos a cargos de elección popular que están en búsqueda de renovar sus conocimientos en administración

pública en un espacio académico especializado en este ámbito. Las herramientas de esta escuela se convierten en un pilar fundamental para la construcción de propuestas para sus programas de gobierno local en concordancia con las problemáticas específicas de su región y la contribución activa en los ejercicios democráticos y políticos de las instancias administrativas y del poder local.

Escuela de Jóvenes: Dirigida a jóvenes entre los 14 y 28 años esta escuela se gesta como un espacio de formación que busca potenciar la incidencia política y ciudadana de la juventud que aspira ser parte de las transformaciones sociales y políticas en sus territorios. Es así como brinda herramientas imprescindibles para generar en cada uno de los jóvenes verdaderos agentes de cambio.

Escuela de formadores para servidores públicos de municipios PDET. Se dirige a servidores públicos de los municipios priorizados en cumplimiento con el compromiso establecido en el decreto 1038 de 2018. Se crea como escenario promotor de contenidos en el contexto de la implementación del acuerdo de paz para poner fin al conflicto y construir una paz estable y duradera. Esto se hace también en búsqueda de fortalecer las competencias, destrezas y aptitudes de los servidores públicos con intención de contribuir a los objetivos del Estado.

Escuela de mujeres potencia del cambio. Dirigida a las mujeres que tienen vocación de liderazgo social y político que se encuentran en búsqueda de fortalecer capacidades de acción colectiva, especialmente en la inclusión en cargos públicos y su aspiración de acceder a roles de elección popular.

Para el cumplimiento del objetivo del presente trabajo se aprovechó la escuela de jóvenes que ha tenido una demanda mayor que las otras; esto fue de ayuda para poder hacer un análisis considerable desde las perspectivas recogidas. Asimismo, se realizó un segundo análisis desde el mismo instrumento para la Escuela de formadores para servidores públicos de municipios PDET.

Por otro lado, es necesario señalar que, dentro de la ESAP, la extensión universitaria se conforma por la dirección de capacitación que en su objetivo se encarga de dar lugar al conocimiento académico y científico más allá del entorno tradicional universitario. Los

cursos, diplomados y seminarios van en torno a mejorar las habilidades del saber administrativo público, actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas competencias en diversos ámbitos, tanto en un entorno académico como profesional. Mediante el sistema de Registro y Control de Eventos de Capacitación (SIRECEC) de la ESAP, se puede conocer la oferta académica de los eventos y por medio de este también se descargan los certificados de los eventos.

Los cursos y diplomados virtuales se llevan a cabo a través de la plataforma Moodle, la oferta online se realiza sincrónicamente por medio de aulas en Microsoft Teams. La inscripción, el acceso al curso y la certificación son gratuitas. La ESAP como establecimiento público de carácter universitario ha llegado a una gran parte del país capacitando a servidores públicos y a la ciudadanía. En los datos dispuestos en la página web de la dirección de capacitación a mayo de 2024 se han certificado 42.760 personas,

En el contexto del país existen otras universidades con extensión universitaria, así como la Universidad Nacional de Colombia- UNAL y la Universidad de los Andes, pero encuentran diferencias marcadas con la ESAP, algunas de estas son:

- En ambas universidades: UNAL y ANDES la oferta académica no es gratuita, la oferta de extensión de la ESAP no genera ningún costo en el proceso del curso, diplomado o seminario.
- En la universidad de los Andes, la extensión hace parte de materias de pregrado y posgrado que se abren al público que desea actualizarse en un tema específico; por el contrario, la ESAP genera la oferta de extensión a partir de un currículum específico que no está enlazado con el currículum de pregrado y posgrado.
- En la UNAL y en ANDES se ofertan cursos y diplomados de diversas temáticas y áreas de conocimiento, en relación con la administración pública en su mayoría tienen que ver con gobierno y políticas públicas. La ESAP oferta cursos principalmente del saber administrativo público con una mayor amplitud de temáticas en relación con este.

Objetivo general

Desarrollar un sistema integral de gestión del conocimiento que permita evaluar información relevante sobre capacitación en las escuelas del saber, con un enfoque en la deserción escolar mediante la identificación de las perspectivas de los grupos poblacionales en torno al mejoramiento de los procesos educativos.

Objetivos Específicos

- Recopilar información relevante sobre las diversas perspectivas de los grupos poblacionales específicamente de los no certificados de las escuelas del saber, a partir de sus experiencias en los cursos y diplomados realizados en el marco de estas estrategias.
- Construir instrumentos para el análisis y la sistematización de datos que permitan identificar criterios, tendencias y patrones, principalmente en torno a la deserción desde las perspectivas de los grupos poblacionales de las escuelas del saber.
- Analizar la información recopilada de manera eficiente, a propósito de exponer recomendaciones específicas basadas en los resultados obtenidos.

Fases

El proceso de practica administrativa se divide en tres fases: inicial, intermedia y final, en las cuales se detallan las principales actividades que se llevaron a cabo durante el tiempo de vinculación con la dirección de capacitación. Cada una de las fases presentadas a continuación contiene los pasos a seguir con respecto a la organización, planeación, compilación y análisis de la información.

Fase inicial: Comprender y contextualizar las labores y actividades que se realizan en la dirección de capacitación en torno a las escuelas del saber, y organizar y planificar las actividades pertinentes que guíen las acciones administrativas. Para esta fase, fue importante la producción de un marco conceptual que exploró los conceptos más relevantes para entender la misionalidad de la dirección de capacitación y el fenómeno de estudio seleccionado. Se realizó una construcción metodológica y del instrumento para la recolección de la información, además de organizar y consolidar la información en bases de datos que permitan su uso futuro.

Fase intermedia: Compilar las perspectivas de las participantes obtenidas en la primera fase a través de la aplicación del instrumento en los grupos focales. A partir de esto, se realizó una exploración y análisis de herramientas para la construcción de los instrumentos idóneos para realizar el análisis del proceso de educación, enfocado en alternativas para disminuir la deserción escolar, en conjunto con los objetivos de aprendizaje, la adaptación de los contenidos, las necesidades y desafíos de los participantes.

Fase de cierre: Proponer un sistema integral de conocimiento que facilitó la evaluación de la información relevante, enfocada en la deserción escolar y basada en las diversas perspectivas de los participantes de las escuelas del saber, teniendo en cuenta el reconocimiento de sus diferencias poblacionales y demográficas. Este sistema se basó en la construcción conjunta del saber, que buscó aportar al mejoramiento, la calidad de la gestión administrativa y de la oferta académica de las escuelas. Esta última fase conllevó desde el análisis de la información hasta la exposición de propuestas de mejora, junto con las estrategias o posibles alternativas frente a la deserción escolar.

Cronograma

Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1
Inicio de práctica / Entrega Plan de Trabajo																					
Informe de actividades mensuales																					
Actividades asignadas en cumplimiento de la práctica administrativa																					
Diseño del instrumento metodológico - Fase Inicial																					
Primer informe de avance de actividades																					
Revisión documental de las estrategias																					
Aplicación del instrumento y construcción DOFA																					
Segundo informe de avance de actividades																					
Construcción de la propuesta de gestión integral de conocimiento																					
Informe final y sustentación																					
Finalización de la práctica administrativa																					

Tabla 1 Cronograma de Actividades

Fuente: Elaboración propia.

Marco Conceptual

El presente marco teórico se fundamentó en una revisión de literatura relacionada con el tema de abordaje educativo. En este contexto, se exploraron los conceptos clave tales como: Capacitación, educación informal, extensión universitaria, educación virtual y deserción escolar que proporcionaron un fundamento teórico esencial para comprender y analizar las labores de la dirección de capacitación.

Capacitación

Para Chiavenato (2011) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se lleva a cabo de manera sistemática y organizada que permite a las personas la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias alineadas con unos objetivos definidos previamente.

En esta misma línea, Mondy (2010) sostiene que la capacitación proporciona a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones laborales. En entornos laborales las actividades de capacitación contribuyen de manera significativa sintonizando a los empleados con las estrategias empresariales o corporativas del lugar de trabajo. Es así como la capacitación se considera también una inversión en el desarrollo del recurso humano en la organización (Méndez, 2003).

Educación informal

La ley general de educación de Colombia (ley 115 de 1994) define la educación informal como todo tipo de conocimiento libre y adquirido de manera espontánea, ya sea proveniente de individuos, entidades, instituciones, medios de comunicación, publicaciones, tradiciones y costumbres, comportamientos e interacciones sociales.

Para Soto et al. (2023) la educación informal es un proceso de aprendizaje que transcurre a lo largo de la vida de los individuos, en este tiempo se acumulan un gran número de experiencias cotidianas sin importar el contexto o espacio en donde se presenten. Se originan en todos los procesos de interacción social en los que se encuentra inmerso el individuo, así mismo en todos los espacios donde surgen las mismas, incluso dentro de las instituciones de educación formal y los entornos de educación no formal. Mejía (2005) sugiere que si la concepción, los escenarios y

procesos de aprendizaje informal son tan distintos del aprendizaje formal deben buscarse indicadores y formas de evaluación apropiadas a estas diferencias.

En este sentido es importante hacer diferencia con la educación no formal, como exponen Soto et al. (2023) esta abarca propuestas organizadas de formación que se encuentran situadas fuera del sistema oficial, estas se realizan para satisfacer las necesidades específicas de diversos grupos poblacionales. pueden llegar a impartirse dentro o fuera del centro educativo formal, y dentro de su finalidad busca cumplir con objetivos educativos muy concretos y específicos.

Extensión universitaria

La extensión universitaria se encuentra entre las funciones esenciales de la Universidad, en que se incluyen servicios a la comunidad, asistenciales y engloba las actividades relacionadas con extender los servicios de la docencia, de apoyo a la investigación, de servicios asistenciales a la comunidad que no hace parte formalmente de la universidad. (Fresán,2004).

En esta misma línea Vega (2022) expone que no solo busca contribuir a la transformación de los procesos en que intervienen la universidad, sino también contribuye a la transformación significativa en el resto de la sociedad. Es claro que es a través de la extensión universitaria las IES se vinculan con su entorno como parte de responsabilidad y función social, que se encuentra referida también a la cultura en su amplitud. (Sánchez, 2004)

Educación virtual / Online

Autores como Olarte (2022) citando a Loaiza (2002) definen la educación virtual como aquella que se vale del uso de las nuevas tecnologías “TIC” como pilares fundamentales para implementar diversas estrategias en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta modalidad es especial por traspasar las dificultades geográficas o temporales que obstaculizan el acceso a una educación de calidad.

La metodología virtual puede entenderse en la visualización de las dimensiones de espacio y tiempo, es así cuando hablamos de virtualidad en la educación se habla de

distinto espacio y distinto tiempo maestro y estudiante. En este caso el papel protagónico lo tiene el estudiante con la orientación del maestro (Riascos,2005).

Es así como en los entornos virtuales se presenta una interacción entre problemas y el conocimiento de cómo abordarlos en una cultura o sociedad específica, pues para pensar una educación en términos de virtualidad debe tenerse en cuenta la subjetividad en la que se encuentran inmersos los usuarios/Estudiantes (Turpo,2013).

Por el contrario, la educación online “en línea” hace referencia a la conexión a través de una red de comunicación telemática para el desarrollo de programas de formación y aprendizaje. Realizado de manera sincrónica en correspondencia temporal para facilitar un encuentro de diálogo entre el maestro y el estudiante.

Deserción Escolar

La deserción a la educación virtual es entendida como la renuncia definitiva por parte de un usuario a la plataforma educativa o entorno virtual de aprendizaje durante el tiempo estipulado para el cronograma del curso o asignatura (Madriz,2016). En la misma línea García (2013) plantea que en lo que respecta a deserción en educación virtual, no está relacionado directamente con el nivel o tipo de educación, sino más bien con la modalidad en sí misma, es decir, con la capacidad de conservar a los estudiantes en una modalidad a distancia.

García (2012) citando a Diaz, sostiene que son abundantes los factores incontrolables que afectan las decisiones de renunciar o desertar de los cursos, además el hecho de que una elevada tasa de deserción no siempre indica que se hable de un fracaso académico. Las razones para abandonar un entorno virtual de aprendizaje son diversas y pueden estar relacionadas con aspectos personales, socioeconómicos, académicos y técnicos. En esta línea como expone La Madriz (2016) en el entorno virtual los estudiantes necesitarán contar con habilidades que les permitan interactuar con las tecnologías en el espacio y el tiempo. A ello debe sumarse la capacidad de interpretar y comprender los contenidos temáticos.

Fernández (2011) citando el análisis cualitativo realizado por el instituto latinoamericano de comunicación educativa sobre las opiniones de quienes se han

retirado, esto dio resultado posibles variables de influencia en la deserción, entre estas de manera específica se encuentran algunas de carácter administrativas, procedimentales, actitudinales y de aprendizaje. Por ejemplo, el abandono se puede dar cuando los estudiantes no obtienen respuesta inmediata a sus correos o no reciben atención personalizada. así mismo puede existir molestia cuando sus trabajos no son revisados con profesionalismo, etc.

Para el caso de Colombia, la cantidad de estudiantes registrados en programas virtuales aumenta de manera continua, aun así, los programas de educación tradicionales continúan siendo más populares entre los usuarios. Un gran número de estudiantes perciben la educación virtual como una alternativa lejana y secundaria para llevar a cabo sus estudios, pueden surgir dificultades relacionadas con el funcionamiento de las plataformas, la disponibilidad del servicio de internet y la falta de espacios físicos para promover la interacción entre docentes y alumnos (Areth et al,2015).

Marco Normativo

El marco normativo refleja como la ESAP se adhiere a la regulación y compromiso establecido en los diversos decretos y leyes. A continuación, se enuncian algunos de los principales que guían su funcionamiento de l y se relacionan con sus labores

El decreto 219 de 2004 *“Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y se dictan otras disposiciones”*. En el capítulo primero sobre la naturaleza, objeto y funciones expresa que la ESAP se tiene entre sus funciones la creación, el desarrollo y la difusión del conocimiento científico y tecnológico, orientado a fortalecer los diversos campos del saber propios de la gestión pública.

En su estructura contenida en el artículo 13° se encuentra el departamento de capacitación que en sus funciones contenidas en el artículo están: Asesorar a la subdirección de proyección institucional en políticas y planes de capacitación, como también asistir a la Subdirección de Proyección Institucional en los programas de capacitación que desarrollen las Direcciones Territoriales.

La ley 115 de febrero 8 de 1994 por la cual se expide “La ley general de educación” que tiene expone en el Capítulo 3 sobre “Educación Informal”, en su artículo 43 la definición de educación informal: *Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurado*”

El decreto 114 de 1996 “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal” en el capítulo primero “prestación del servicio educativo no formal” en donde se expone que es un conjunto de acciones educativas que se encuentran estructuradas fuera de la sujeción al sistema de niveles establecidos en la ley 115 de 1994.

Su objeto es complementar, suplir y asistir conocimientos académicos y laborales en general, principalmente en los siguientes campos laboral, académico, preparación para la validación de niveles y grados propios de educación formal y participación ciudadana. Así mismo en su artículo segundo resalta que este tipo de educación se presta por instituciones educativas del estado o instituciones privadas.

El decreto 3011 de diciembre 19 de 1997 por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones, expone en el artículo 12 que la *“educación no formal para la población adulta está dirigida a la actualización de conocimientos, según el nivel de educación alcanzado, a la capacitación laboral, artesanal, artística, recreacional, ocupacional y técnica, a la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y para la participación ciudadana, cultural y comunitaria”*

Y por último el decreto 1075 de 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación, en su artículo 2.6.6.8. Sobre la educación informal expone que *“hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia”* y además sumado a lo anterior *“toda promoción que se realice, respecto de*

esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional”.

Metodología

Se realizó una revisión documental a fin de contextualizar sobre el propósito del informe y en búsqueda de encontrar elementos suficientes para la comprensión del objetivo de este, esta revisión se consolidó en un marco teórico que guio este estudio. Se propuso fundamentalmente para la reflexión y el análisis meticulado de los conceptos y teorías, así como de los enfoques desde donde se ha abordado y tratado el problema o fenómeno de estudio. La obtención de esta literatura se tomó desde la búsqueda a través de la Web, priorizando la exploración de revistas indexadas (Sampieri, 2014).

Este trabajo adoptó el estudio de caso caracterizado por abordar lo particular priorizando el caso único, stake (1994) expone que este estudio trata de una elección del objeto a ser estudiado, este se define desde el interés que nace de los casos individuales y desde el abordaje de un caso particular y su complejidad. Es así como esta elección en términos de investigación recurre a plantear un diseño metodológico que combine procedimientos cualitativos en su objeto por la construcción de teoría en diversos alcances, pero que provienen del deseo de entender dichos fenómenos complejos. (Yin, 1994, como se citó en kazez, 2009)

Esta investigación se enmarcó en un análisis de campo, pues los problemas a estudiar surgen de la realidad, es así como la información necesaria y requerida debe obtenerse directamente de ella (Sierra, 2006). En este sentido, se empleó el cuestionario como instrumento para recolectar la información, este constó de un conjunto de preguntas sobre una o más variables a considerar para medirlo (Bourke, Kirby y Doran, 2016 citados en Sampieri, 2014).

Este cuestionario se compuso principalmente por preguntas cerradas, donde los participantes debieron seleccionar entre las opciones predeterminadas, estas preguntas fueron de única respuesta, dicotómicas o de múltiple respuesta. Además, se incluyeron algunas preguntas abiertas que permitieron a los participantes expresar opiniones en sus

propias palabras, así como amplitud y profundidad en las respuestas (García et al; 2006).

Es importante resaltar que estos cuestionarios fueron de carácter autoadministrado y se enviaron por correo electrónico, esto facilitó llegar a personas que residen a grandes distancias.

Para el Análisis de los datos se realizó una matriz de debilidades, oportunidades, fortalezas y Amenazas -DOFA- por medio de la cual se identifican elementos que inciden en el desempeño de una organización, usualmente lo anterior se sintetiza en una matriz. Así mismo, este tipo de análisis proporciona bases importantes para la formulación de estrategias en miras del éxito en los proyectos y procesos. (Salgado y Awad, 2022)

	Positivo	Negativo
Interno	Fortalezas	Debilidades
Externo	Oportunidades	Amenazas

Figura 1 Matriz DOFA básica

Fuente: Tomado de Salgado y Awad 2021

Como exponen Mariño, Cortés y Garzón, (2008) partir de la identificación DOFA se puede determinar cuatro tipos de estrategias que pueden llegar a ser fundamentales como apoyo en la toma de decisiones, estas son:

1. Fortalezas y debilidades
2. Debilidades y oportunidades
3. Fortalezas y amenazas
4. Debilidades y amenazas

	FORTALEZAS (F) Lista de Fortalezas	DEBILIDADES (D) Lista de debilidades
OPORTUNIDADES (O) Lista de oportunidades	Estrategias F-O Usar las fortalezas para aprovechar las oportunidades.	Estrategias D-O Superar las debilidades aprovechando las oportunidades.
AMENAZAS (A) Lista de amenazas	Estrategias F-A Usar las fortalezas para evitar las amenazas.	Estrategias D-A Reducir las debilidades y evitar las amenazas

Figura 2 Matriz DOFA estrategias

Fuente: Tomado de Mariño, cortés y garzón, 2008

Elección de la Muestra

En lo que concierne a la selección de las muestras para cada una de las escuelas como lo menciona Sampieri (2014) deben definirse las unidades de análisis, a partir de allí delimitar la población y luego referir la muestra. Es así como en este caso la muestra fue de carácter no probabilístico por su naturaleza intencional y deliberada en términos de escoger relevancia e impacto sobre la población (Ver figura 3).

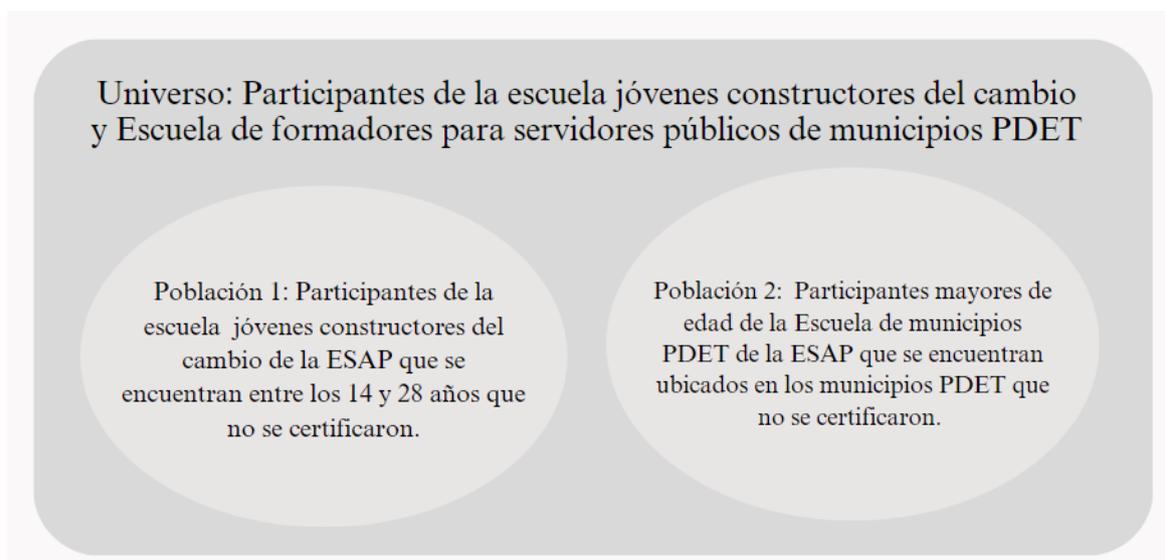


Figura 3 Diagrama de Venn "Universo, población y muestras para la aplicación del instrumento de estudio"

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso de la escuela de Juventudes que no obtuvieron el certificado de participación a la fecha de finalización del curso o diplomado. La escogencia de la muestra correspondió a las siguientes variables: a) Sujetos entre los 14-28 años b) Sujetos que se inscribieron a cursos o diplomados contenidos en la escuela de jóvenes constructores del cambio, c) sujetos que no obtuvieron el certificado de participación a la fecha de finalización del curso o diplomado. Se hizo la elección del caso a partir de las 1.904 deserciones de las cuales corresponden a 1.215 participantes de la Escuela de Jóvenes constructores del Cambio de la ESAP que se encuentran entre los 14 y 28 años que no se certificaron.

Por otro lado, para la escuela de municipios PDET la selección de la muestra correspondió a las siguientes variables: a) Sujetos mayores de edad, b) Sujetos que se encuentran ubicados en los municipios PDET, c) Sujetos que se inscribieron a cursos o diplomados contenidos en la escuela de municipios PDET, d) Sujetos que no obtuvieron el certificado de participación a la fecha de finalización del curso o diplomado.

En este sentido, la elección del caso se obtuvo a partir de las 425 deserciones de las cuales corresponde a 398 participantes mayores de edad de la Escuela de municipios PDET de la ESAP que se encuentren ubicados en los municipios PDET que no se certificaron.

Instrumento

Para la construcción del instrumento de recolección de información, que para este caso fue un cuestionario, se entenderá este como el proceso estructurado de recogida de información a través de la cumplimentación de una serie de preguntas. Las preguntas fueron del tipo “cerradas” que especifican de antemano las posibles respuestas y en algunas de ellas se usará la “Escala de Likert” que comprende la expresión de opiniones sobre los asuntos abordados, en cierto grado de acuerdo o desacuerdo (García, et al, 2006).

Se organizó por secciones para abordar diversos factores que responden al enfoque en la deserción escolar, este instrumento se diseñó para obtener respuestas frente al

mejoramiento de los procesos educativos de la dirección de capacitación. En la creación de este instrumento no se tuvo en cuenta una diferenciación en torno a las perspectivas de los grupos poblacionales pues se espera que sea aplicable a cualquier grupo poblacional de la dirección de capacitación. Esta diferenciación poblacional se hará evidente en el análisis de los resultados.

Secciones	Preguntas	Respuestas
Componente Demográfico	Nombres Completos	Abierta
	Correo Electrónico	Abierta
	Edad	Selección de rango: 14-18 años 19-28 años 29-49 años 50-59 años 60 o más
	¿Cuándo fue la última vez que se inscribió a cursos y diplomados con la ESAP?	-Seis meses o menos -Más de seis meses -Más de un año
	¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP?	-Solo me he inscrito a un curso o diplomado con la ESAP -Me he inscrito entre 2 a 5 cursos y diplomados con la ESAP -Me he inscrito a más de 5 Cursos y diplomados con la ESAP
PREFERENCIAS AL CAPACITARSE		
	¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP?	-Presencial -Virtual (Autoformación) -Sincrónica (Encuentro con docente en tiempo real por medio de teams) -Mixta (virtual y presencial)
	¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados?	-Si -No

	¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP	<ul style="list-style-type: none"> -Adquirir conocimientos específicos -Mejorar habilidades profesionales -Obtener el certificado -Cumplir requisitos académicos -Cumplir requisitos laborales
	¿Cuáles de las siguientes temáticas son de mayor interés para usted? -Puede escoger más de una opción	<ul style="list-style-type: none"> -Temáticas sociales y ciudadanas. -Temáticas con enfoque de género y derechos humanos. -Temáticas con enfoque en resolución de conflictos y construcción de Paz. -Temáticas financieras, económicas y presupuestales. -Temáticas de contractuales. -Temáticas organizacionales (mipg, meci, innovación etc) -Temáticas tecnológicas, herramientas digitales y ofimáticas. -Temáticas sobre políticas públicas. -Temáticas sobre proyectos de desarrollo. -Temáticas medioambientales. -Temáticas de liderazgo, inclusión laboral y habilidades blandas -Otras. Abierta
SATISFACCIÓN DE SU EXPERIENCIA CON LOS CURSOS Y DIPLOMADOS		
	¿Cuándo se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados?	<ul style="list-style-type: none"> -Excelente -Buena -Regular -Mala -Muy mala
	Los materiales proporcionados como PDF's, infografías, OVAS, entre otros, ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje?	<ul style="list-style-type: none"> -Si, son adecuados y útiles. -No son adecuados y ni útiles.
	La metodología de aprendizaje: cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios	<ul style="list-style-type: none"> -Si, son adecuados. -No son adecuados.

	<p> finales ¿son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos?</p>	
	<p>¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje?</p>	<p>-Si, son adecuados. -No son adecuados</p>
	<p> Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores considera son una fortaleza? - Puede seleccionar varias opciones</p>	<p>-Costo de las capacitaciones -Duración del cronograma -Navegación y facilidad en el uso de la plataforma Moodle -Asesoría técnica (Monitores) -Facilidad para el aprendizaje -Variedad y disponibilidad en los cursos y diplomados ofertados. -Temáticas Actualizadas</p>
	<p> Cuándo se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores que son objeto de mejora? -Puede seleccionar varias opciones</p>	<p>-Duración del cronograma. -Navegabilidad y facilidad en el uso de la plataforma Moodle. Descarga de los certificados, -Asesoría técnica (monitores) -Facilidad para el aprendizaje -Variedad y disponibilidad en los cursos y diplomados ofertados -Temáticas actualizadas.</p>
<p>SOBRE LA DESERCIÓN</p>		
	<p> Cuando se ha capacitado con la ESAP, usted suele certificarse:</p>	<p>-Siempre -Usualmente -Casi nunca -Nunca</p>
	<p>¿Cuáles son algunos obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Puede seleccionar varias opciones</p>	<p>-Limitaciones de tiempo -problemas de conexión a internet o tecnológicos +problemas de salud -Factores externos o eventos imprevistos -dificultades para adaptarse al formato de aprendizaje en línea -Dificultades para mantener</p>

		disciplina en un entorno virtual
	¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudarlo a completar su experiencia de aprendizaje con los cursos/diplomados virtuales?	<ul style="list-style-type: none"> -Tutorías y encuentros esporádicos con docentes. -Grupos de estudio y foros de debate sincrónicos con otros participantes. -Ofrecer más materiales de referencia o recursos de apoyo. -Ajustar la duración o intensidad del curso/diplomado -Mejorar la comunicación entre participantes y monitores (apoyo en línea) -Incluir más actividades prácticas enfocadas en la realidad. -No aplica

Tabla 2 Instrumento para la recolección de la información.

Fuente: Elaboración propia.

Se proponen cuatro secciones para organizar los factores y elementos que fueron objeto de análisis, estas son: componente demográfico, preferencias al capacitarse, satisfacción con la experiencia con cursos y diplomados, y deserción. En primer lugar, la sección demográfica buscó caracterizar a quienes responderán el cuestionario, por lo tanto, se solicitaron datos que ya se tenían en las bases de la dirección de capacitación para verificar la autenticidad de los participantes seleccionados para este trabajo, estos datos correspondieron al correo electrónico y los nombres completos, también se consideraron los rangos de edad pues son fundamentales en cuanto se habla de una “Escuela de Jóvenes” para constatar una selección precisa de la muestra.

En esta primera sección también se incluyeron preguntas sobre la última inscripción a cursos y diplomados con la ESAP pues debe tenerse en cuenta por el reciente cambio en el aplicativo Moodle y sirecec, así como la cantidad de cursos o diplomados en los que se ha inscrito, pues la base sobre la cual se construyó la muestra no contiene la totalidad de la oferta académica de la dirección de capacitación.

La segunda sección correspondió a las preferencias al capacitarse, se buscó comprender las expectativas de los participantes al realizar la inscripción al curso o diplomado, en esta sección se indagó sobre las modalidades de aprendizaje preferidas, las temáticas que son de mayor interés para el participante y las motivaciones para inscribirse y seguir capacitándose con la ESAP.

La tercera sección se centró en el nivel de satisfacción del participante durante la experiencia de aprendizaje con la ESAP. Se buscó evaluar la metodología, los recursos y métodos de evaluación y retroalimentación actuales, así como identificar las fortalezas y posibles áreas de mejora en este proceso. Finalmente, la última sección sobre deserción tuvo como fin entender los factores por los cuales los participantes pueden abandonar los cursos y diplomados, así como explorar algunas alternativas que puedan mejorar su experiencia de aprendizaje.

Resultados del cuestionario

A continuación, se presentan los resultados derivados del cuestionario enviado durante la primera semana de junio de 2024. Este análisis se fundamentó en las respuestas recopiladas de los participantes desde el día 4 de junio. Se intentó proporcionar una visión integral abordada mediante la representación gráfica de los resultados del instrumento, a partir de lo anterior se esperó una comprensión e interpretación óptima de los datos obtenidos.

Resultados “Escuela de Jóvenes constructores de cambio”

En primer lugar, para el cuestionario de la muestra 1 de la “escuela de jóvenes constructores de cambio” se obtuvieron 54 respuestas.

Componente demográfico

El 90% de los encuestados se situó entre las edades de 19 a 28 años, seguido por aquellos que tienen entre 14 y 18 años. En su mayoría, los encuestados se inscribieron por última vez en la oferta de capacitación hace seis meses o menos y se han inscrito solo a un curso o diplomado ofrecido por la dirección de capacitación.

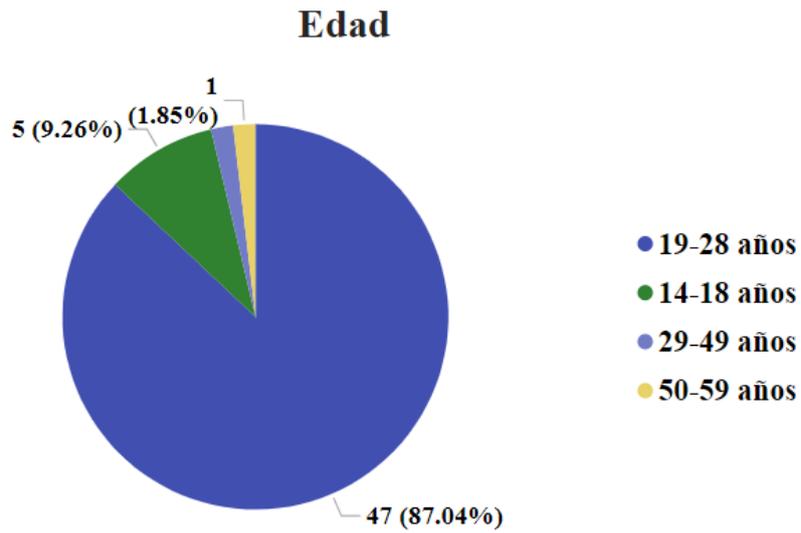


Figura 4 Participantes por edad - Escuela de jóvenes

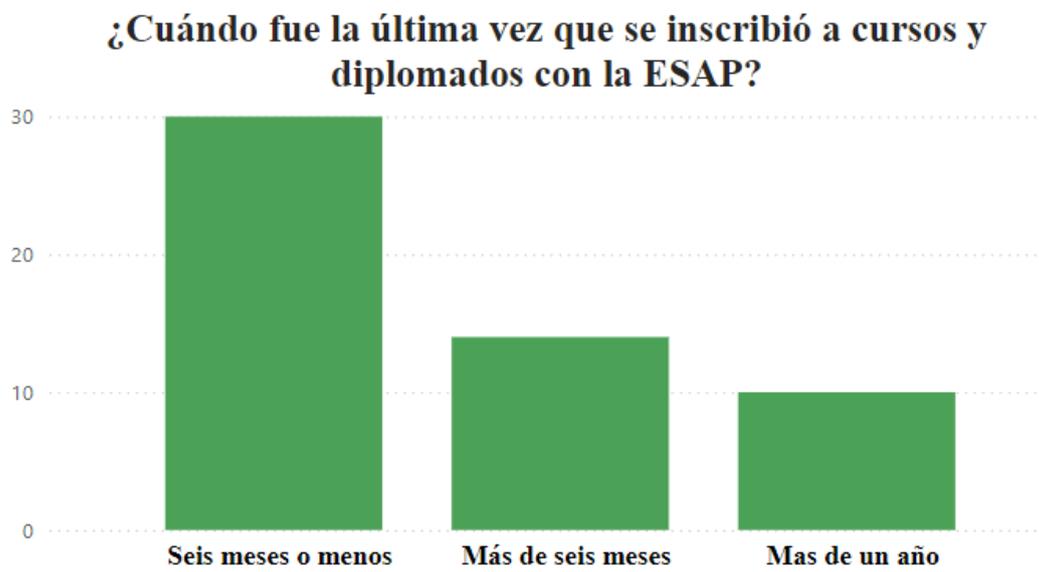


Figura 5 ¿Cuándo fue la última vez que se inscribió a cursos y diplomados con la ESAP?

¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP?

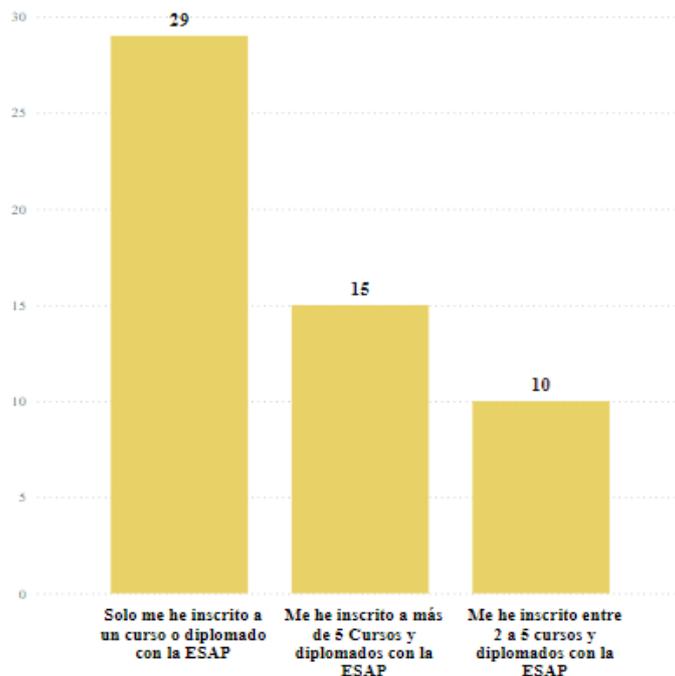


Figura 6 ¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP? – Escuela de Jóvenes

Preferencias al capacitarse

El 46% de los participantes indicó que prefiere capacitarse de manera virtual con la ESAP, seguida por la capacitación en modalidad Mixta. Entre las principales motivaciones para inscribirse en cursos y diplomados se encuentra “mejorar habilidades profesionales” y “Adquirir conocimientos específicos”. Además, el 96% de los participantes manifestaron sentirse motivados por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados.

¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP?

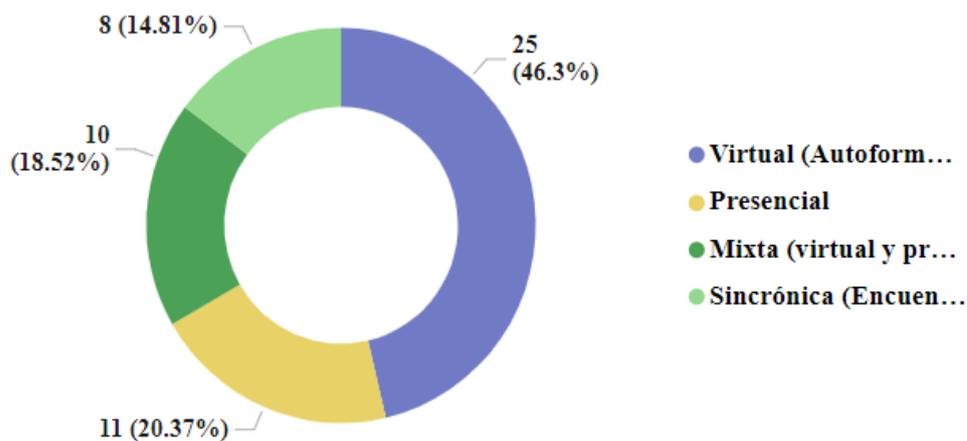


Figura 7 ¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP? - Escuela de Jóvenes

¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados?

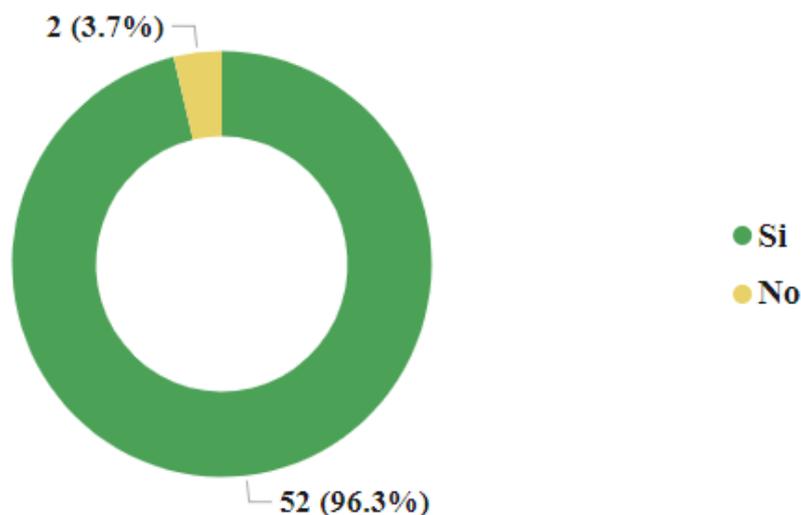


Figura 8 ¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados?

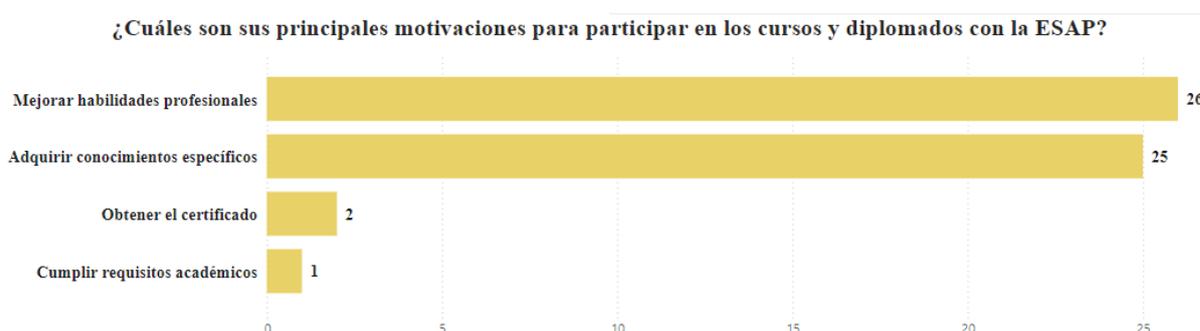


Figura 9 ¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP? – Escuela de jóvenes

En términos de temáticas de interés, las relacionadas con lo “social y ciudadano” predominan sobre las demás, seguida por “proyectos de desarrollo”. Por otro lado, para los encuestados las temáticas de menos interés son las que se encuentran relacionadas con temas contractuales. En la pregunta abierta, se recibieron 8 respuestas que

destacaron otros temas además de los mencionados como, gobernanza, manejo de plataforma MGA y rutas de atención a violencias basadas en género.

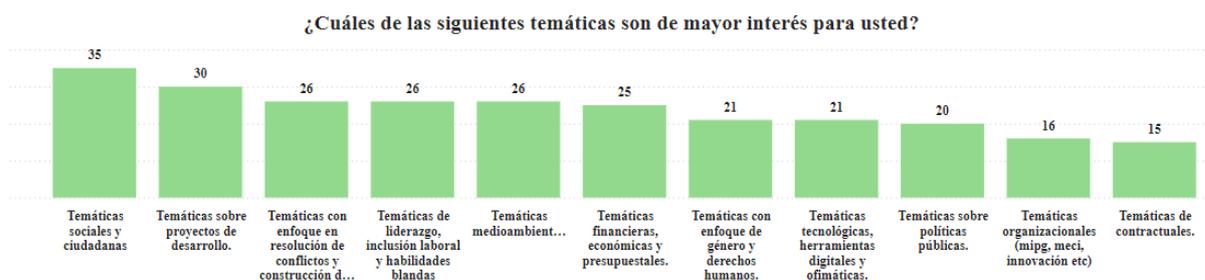


Figura 9 ¿Cuáles de las siguientes temáticas son de mayor interés para usted? –

Satisfacción de su experiencia con cursos y diplomados

Más del 50% de los encuestados expresó que la relevancia de los contenidos impartidos es excelente. Respecto a los materiales proporcionados para su aprendizaje, el 94% de los encuestados los percibe como adecuados y útiles, así mismo, en cuanto a la metodología de aprendizaje y los métodos de evaluación y retroalimentación, se considera que ambos son útiles y adecuados.

¿Cuándo se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados?

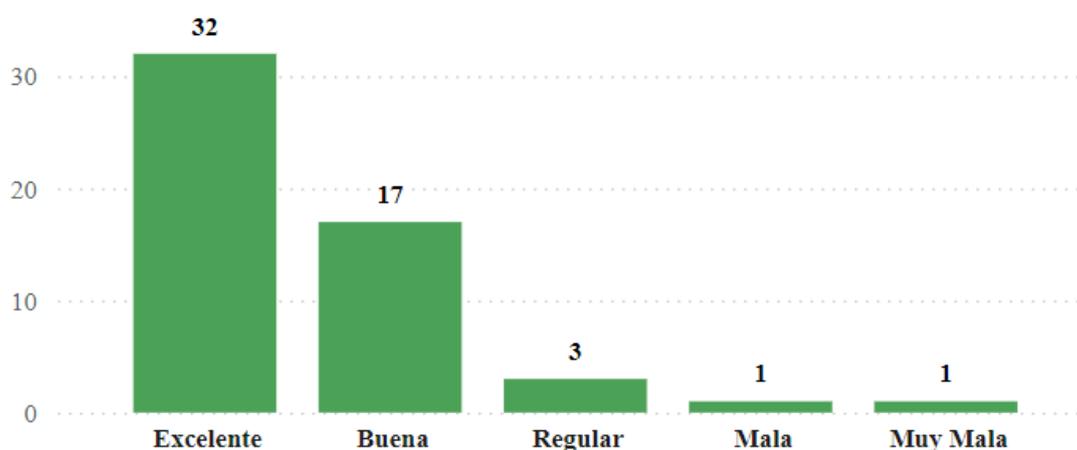


Figura 10 ¿Cuándo se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados? – Escuela de jóvenes

¿La metodología de aprendizaje: cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos?

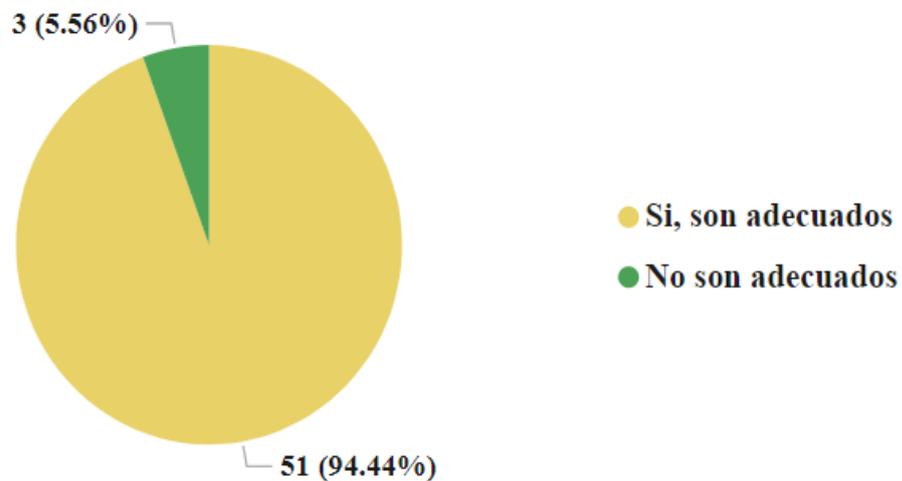


Figura 11 ¿La metodología de aprendizaje: ¿cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos? - Escuela de jóvenes

Los materiales proporcionados como PDF's, infografías, OVAS, entre otros, ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje?

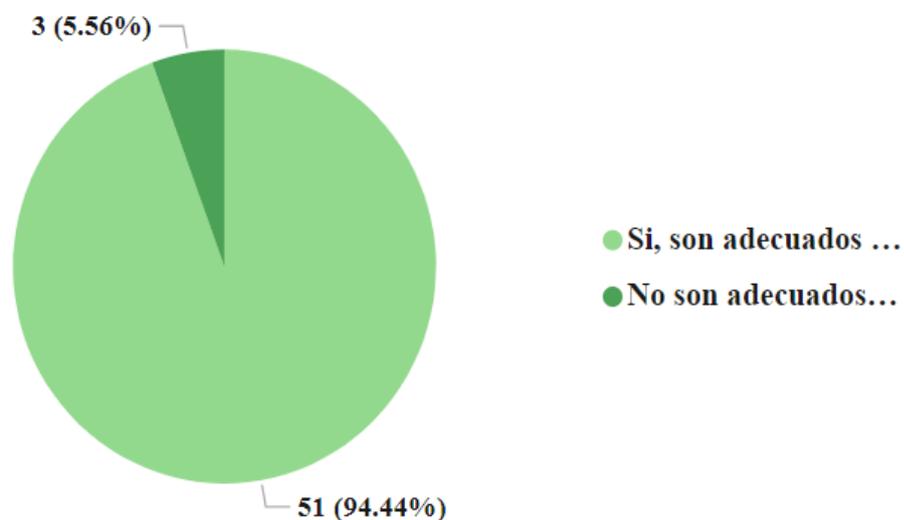


Figura 12 ¿Los materiales proporcionados como PDF's, infografías, OVAS, entre otros ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje? - Escuela de jóvenes

¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje?

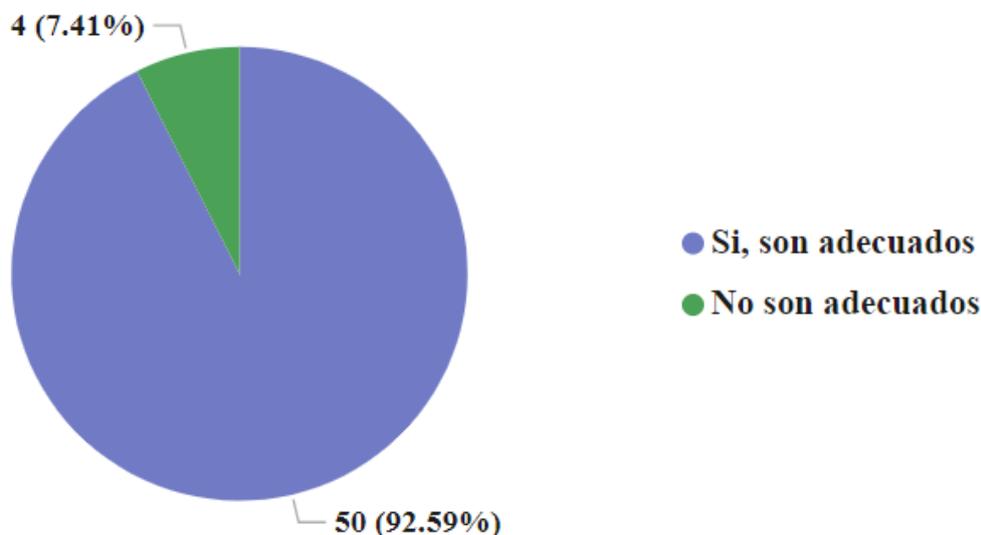


Figura 13 ¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje? - Escuela de jóvenes

Los encuestados destacaron como fortalezas al capacitarse con la ESAP la variedad y disponibilidad en los cursos y diplomados ofertados, así como la facilidad para el aprendizaje. En aspectos a mejorar, los participantes manifestaron que debe mejorar la asesoría técnica proporcionada por los monitores, así como la navegabilidad y facilidad en el uso de la plataforma.

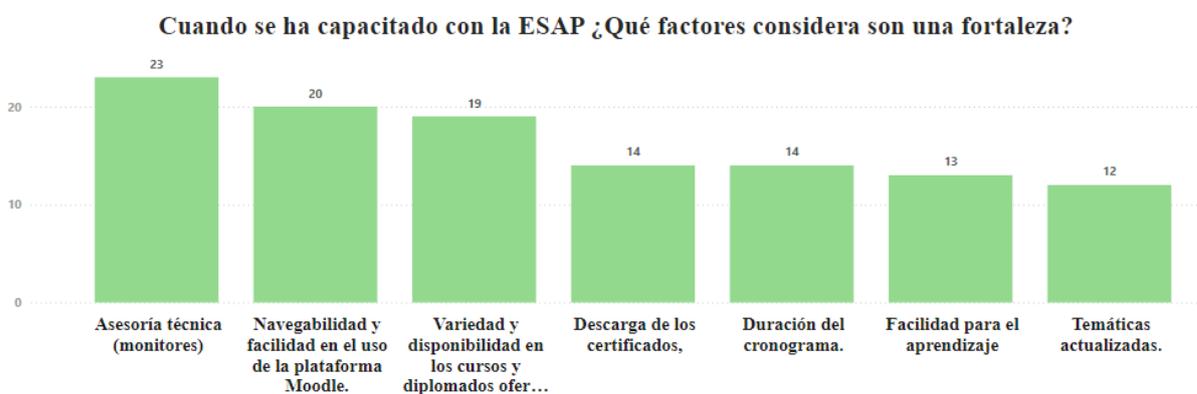


Figura 14 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores considera son una fortaleza?

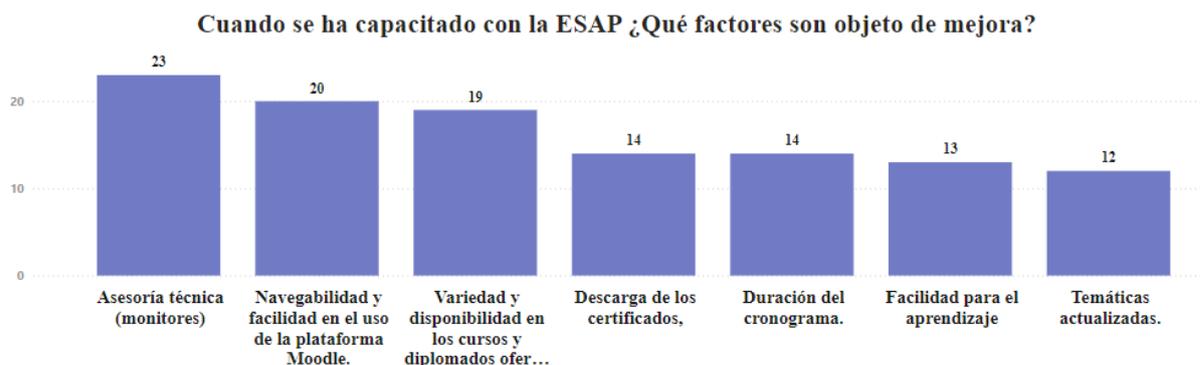


Figura 15 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora?

Deserción

Más del 50% de los encuestados indicaron que se certifican “siempre” o “usualmente” cuando se capacitan con la ESAP. Aquellos que “casi nunca” o “nunca” se certifican seleccionaron las “limitaciones de tiempo” y “los problemas de conexión” como los obstáculos que les impiden finalizar los cursos y diplomados. Además, los encuestados destacaron que las “tutorías y encuentros esporádicos con docentes” y “grupos de estudio, foros de debate sincrónicos con otros participantes” pueden complementar la experiencia de aprendizaje de los cursos y diplomados virtuales.

Quando se ha capacitado con la ESAP, usted suele certificarse:

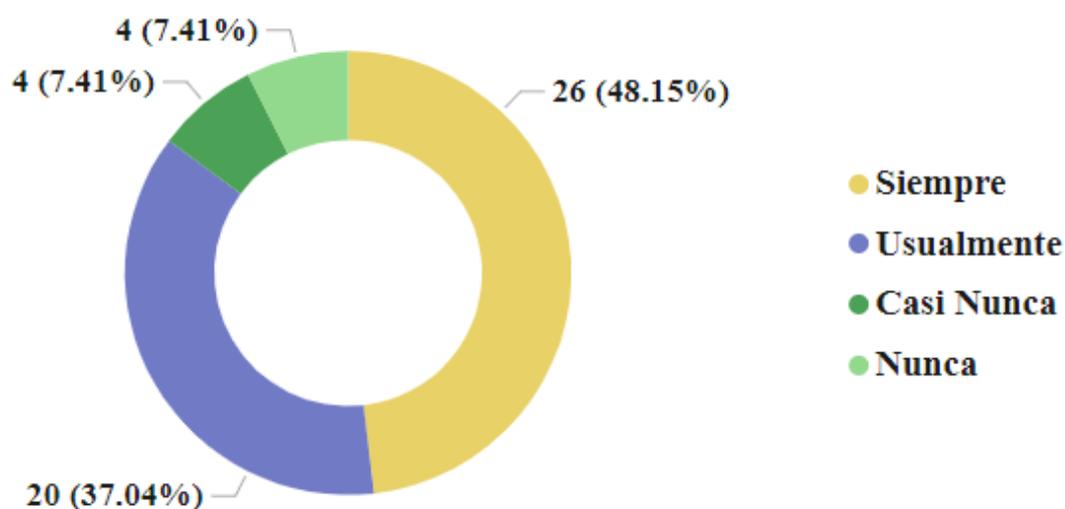


Figura 16 Cuando se ha capacitado con la ESAP, usted suele certificarse - Escuela de jóvenes

¿Cuáles son algunos obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Puede seleccionar varias opciones

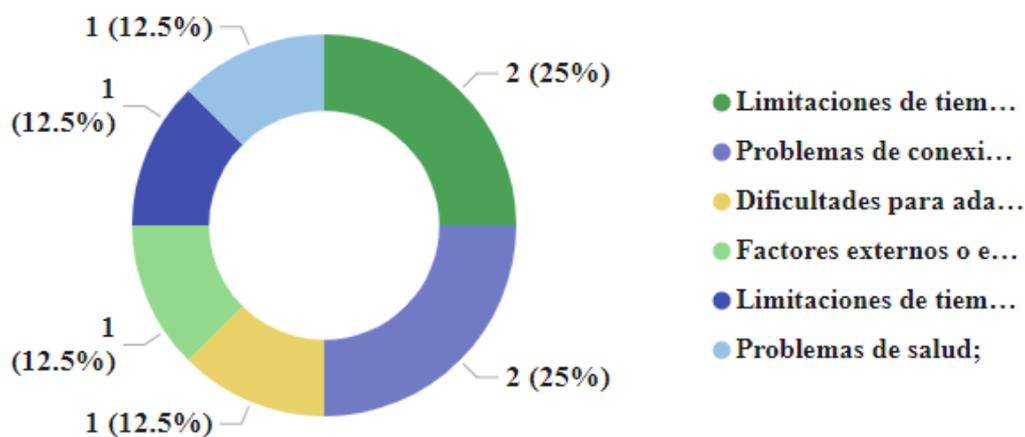


Figura 17 ¿Cuáles son los obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Escuela de jóvenes

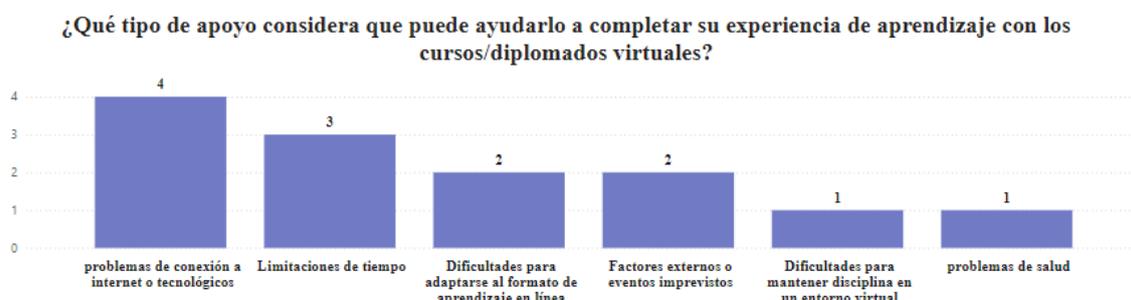


Figura 18 ¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudare a completar su experiencia de aprendizaje? - Escuela de jóvenes

Resultados “Escuela PDET”

Para el cuestionario de la muestra 2 de la “Escuela PDET” se obtuvieron 37 respuestas

Componente demográfico

La mayor parte de los encuestados se encontraron entre las edades de 29 a 40 años, seguido por quienes tienen entre 50 a 59 años. En su mayoría, los encuestados se inscribieron en la oferta de capacitación hace seis meses o menos y se han inscrito a más de cinco cursos y diplomados con la ESAP

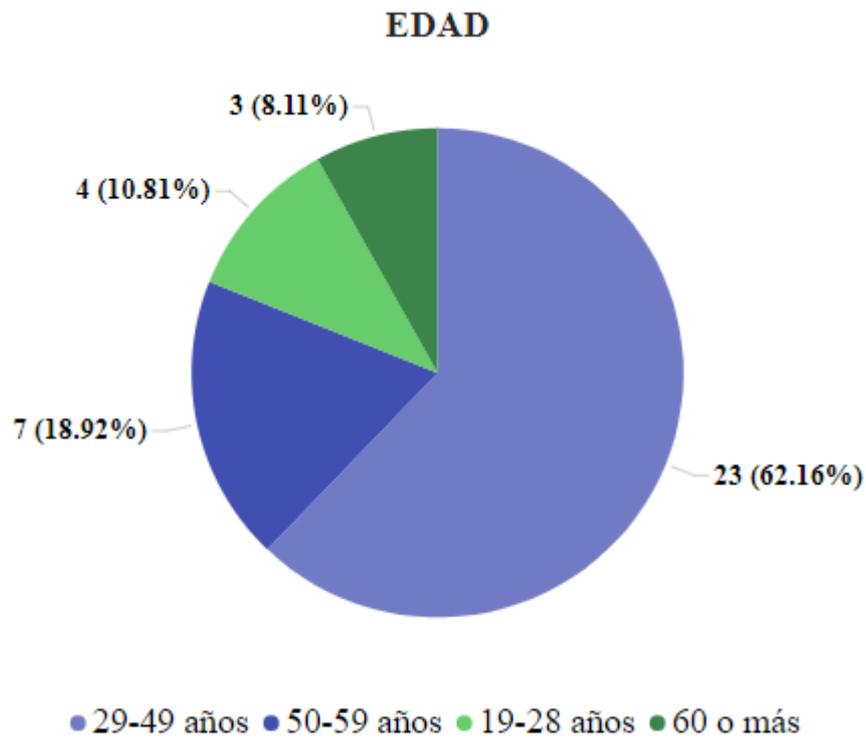


Figura 19 Participantes por edad - Escuela PDET

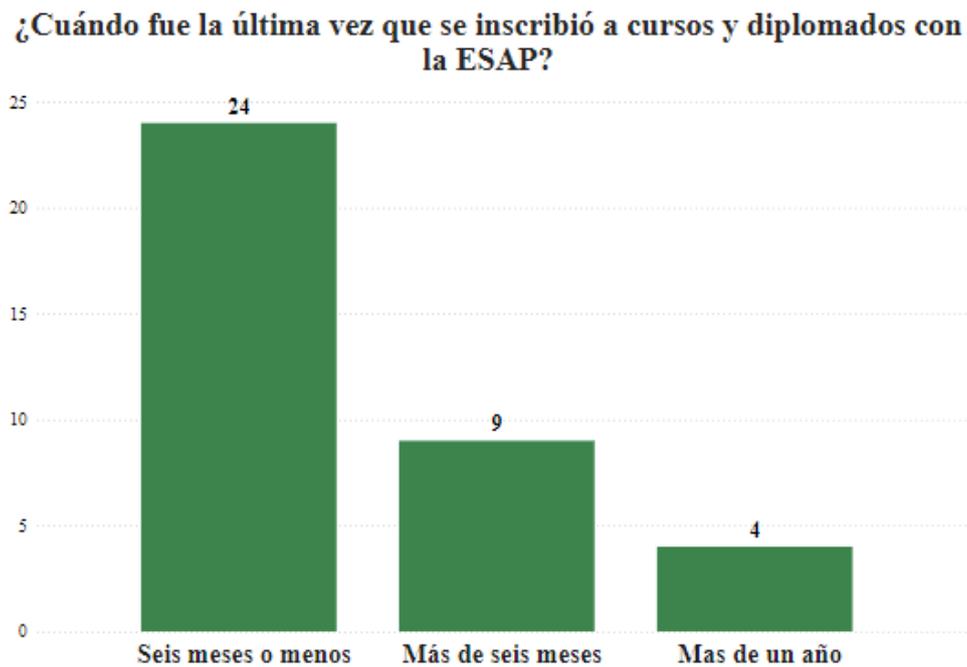


Figura 20 ¿Cuándo fue la última vez que se inscribió a cursos y diplomados con la ESAP? Escuela PDET

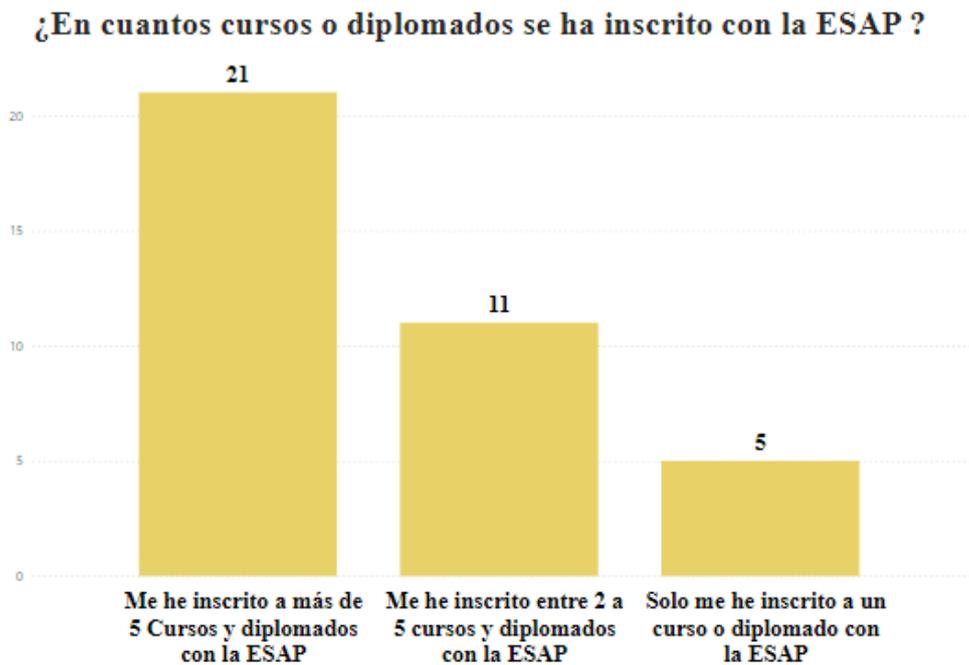


Figura 21 ¿En cuantos cursos o diplomados se ha inscrito con la ESAP? – Escuela PDET

Preferencias al capacitarse

El 58% de los encuestados manifestó que prefiere capacitarse de manera virtual con la ESAP. Entre las principales motivaciones para participar en cursos y diplomados destaca “mejorar habilidades profesionales” y “Adquirir conocimientos específicos”. Por otro lado, el 100% de los participantes sienten motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofrecidos por la dirección de capacitación

¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP?

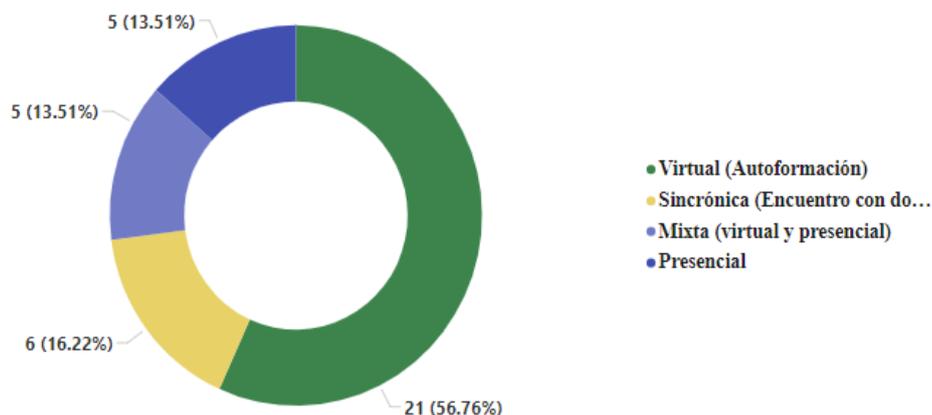


Figura 22 ¿Cómo prefiere capacitarse con la ESAP? - Escuela PDET

¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados?

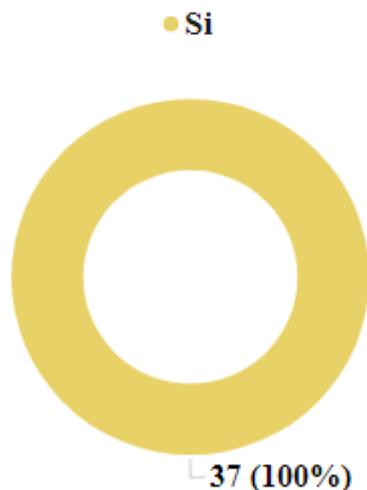


Figura 23 ¿Al finalizar las capacitaciones con la ESAP siente motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados ofertados? - Escuela PDET.

¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP

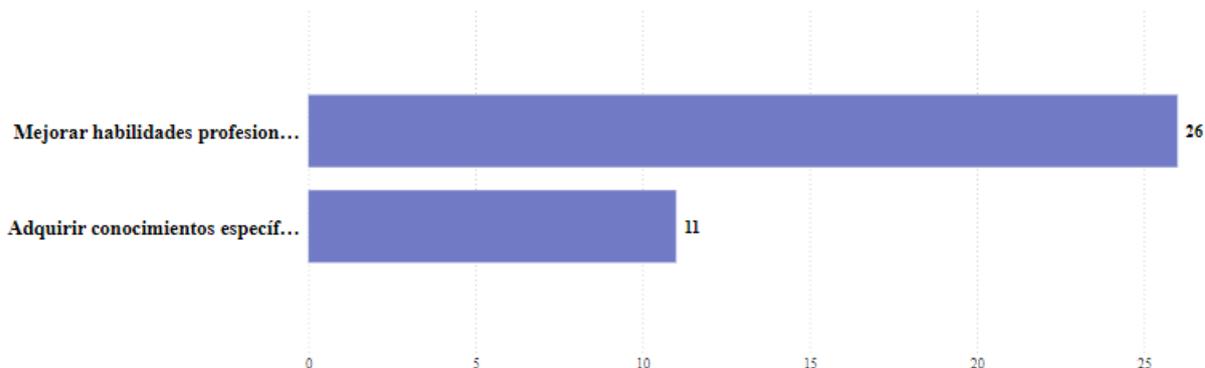


Figura 24 ¿Cuáles son sus principales motivaciones para participar en los cursos y diplomados con la ESAP? - Escuela PDET

En cuanto a las temáticas de interés, “políticas públicas” fue la más destacada, seguida por “proyectos de desarrollo”. Los encuestados muestran menor interés en las temáticas relacionadas con el medio ambiente. En la pregunta abierta, se recibieron 6 respuestas que resaltaron otros temas de interés, como son temas legales sobre jurisdicción indígena y manuales de procesos y procedimientos.

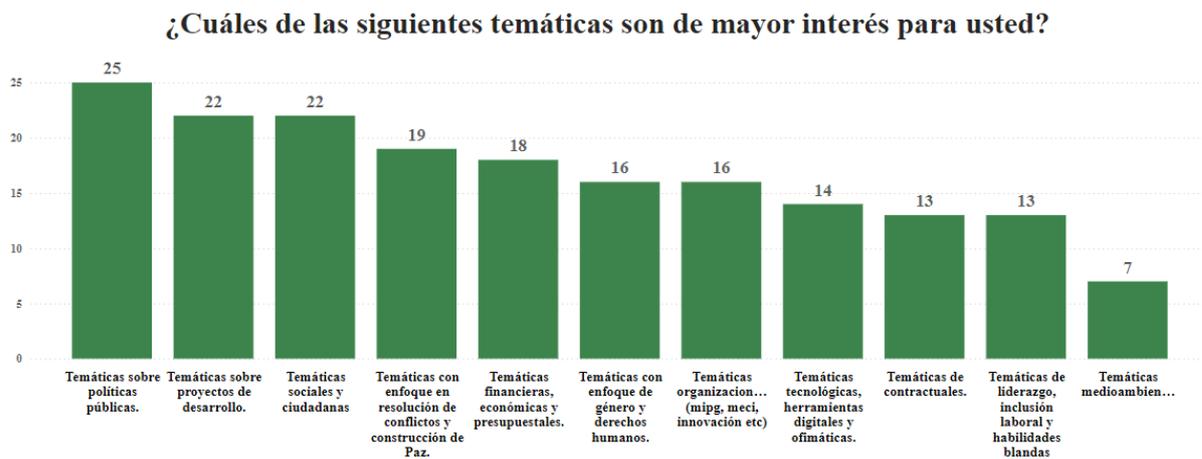


Figura 25 ¿Cuáles de las siguientes temáticas son de mayor interés para usted? - Escuela PDET

Satisfacción de su experiencia con Cursos y diplomados

El 100% de los encuestados expresó que la relevancia de los contenidos impartidos es excelentes y buenos. Sobre los materiales proporcionados para su aprendizaje, la mayoría de los encuestados consideraron que son adecuados y útiles, en términos de la metodología de aprendizaje y los métodos de evaluación y retroalimentación, en ambos la mayoría consideró que son adecuados y útiles

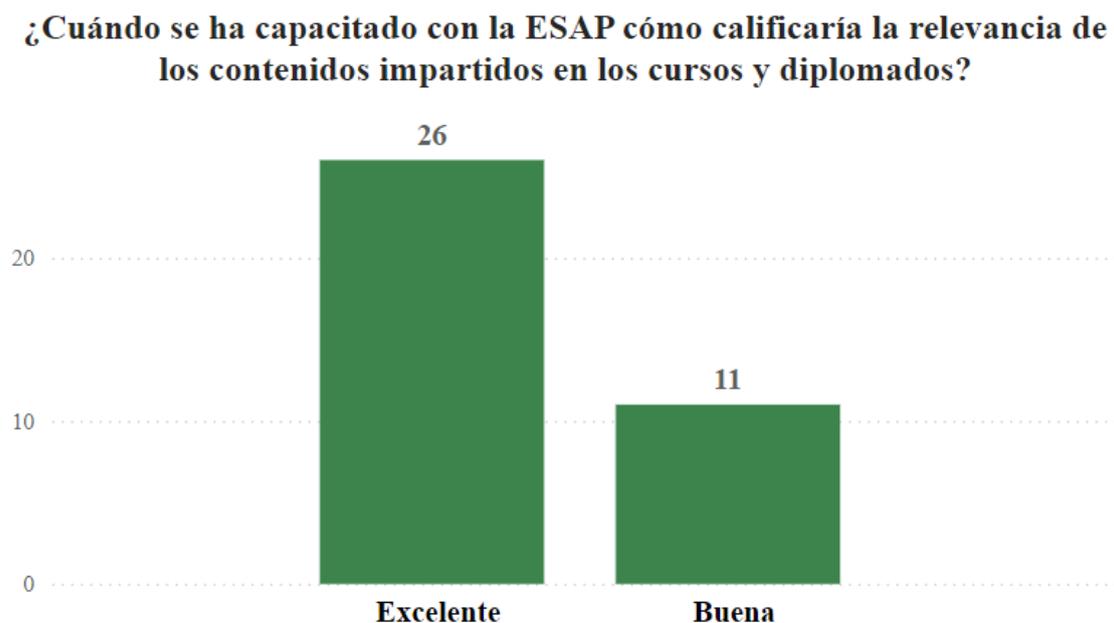


Figura 26 Cuándo se ha capacitado con la ESAP cómo calificaría la relevancia de los contenidos impartidos en los cursos y diplomados? - Escuela PDET

¿La metodología de aprendizaje: cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos?

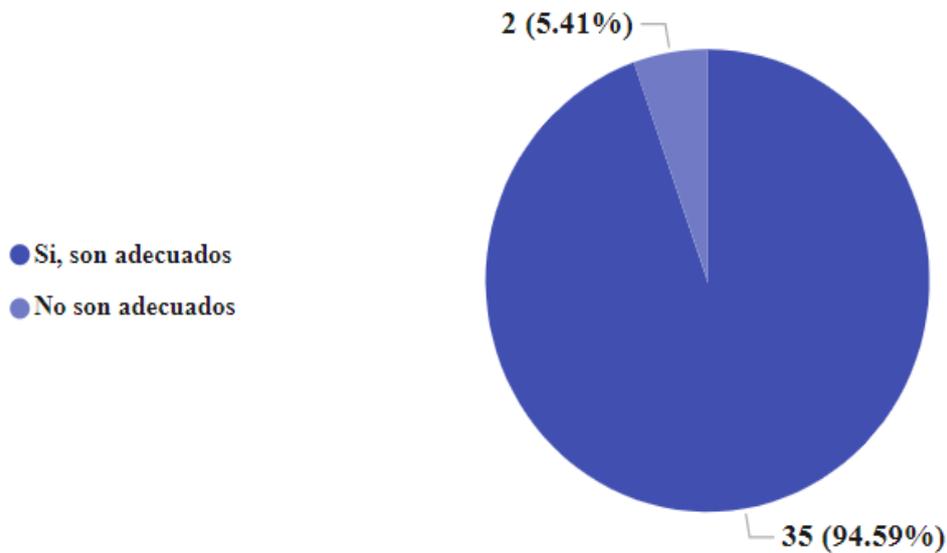


Figura 27 ¿La metodología de aprendizaje: ¿cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos? - Escuela PDET

¿La metodología de aprendizaje: cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos?

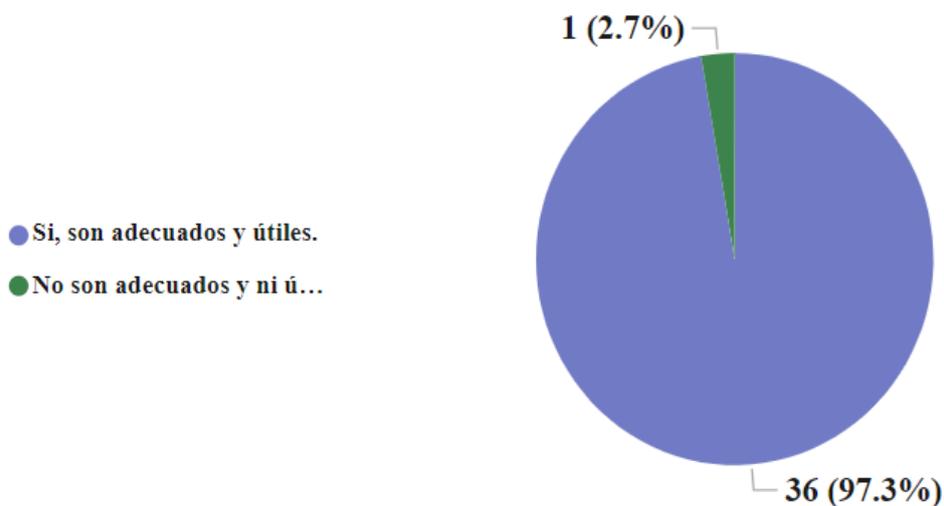


Figura 28 ¿Los materiales proporcionados como PDF's, infografías, OVAS, entre otros ¿fueron adecuados y útiles para su aprendizaje? -Escuela PDET

¿La metodología de aprendizaje: cuestionarios diagnósticos, foros de discusión y cuestionarios finales son adecuados para facilitar su aprendizaje de los contenidos temáticos?

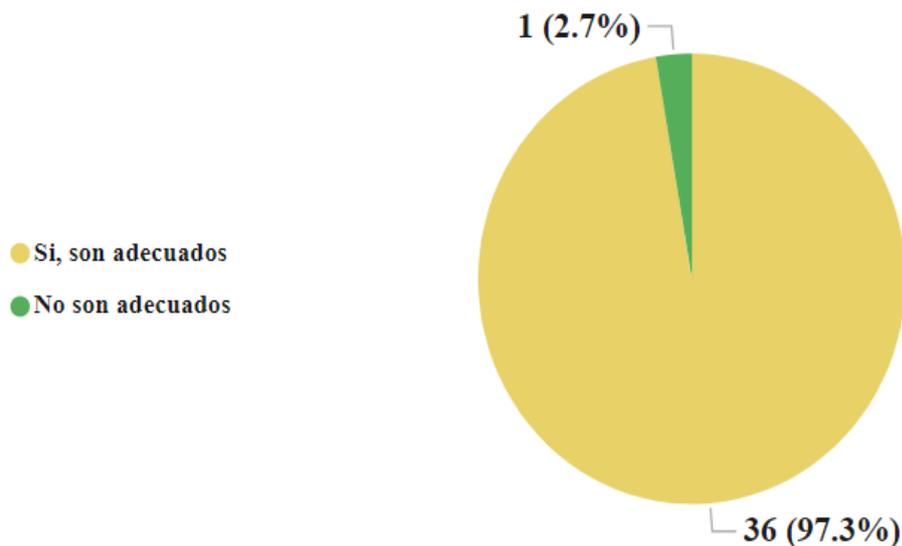


Figura 29 ¿Los métodos de evaluación utilizados en los cursos y diplomados proporcionan una retroalimentación efectiva y adecuada para medir su aprendizaje? - Escuela PDET

En cuanto a las fortalezas encontradas por los participantes al capacitarse, resaltó la “facilidad para el aprendizaje” así como la “navegación y facilidad en el uso de la plataforma Moodle”. En aspectos a mejorar, los participantes señalaron la “variedad y disponibilidad en los cursos y diplomados ofertados” así como la “duración del cronograma”.

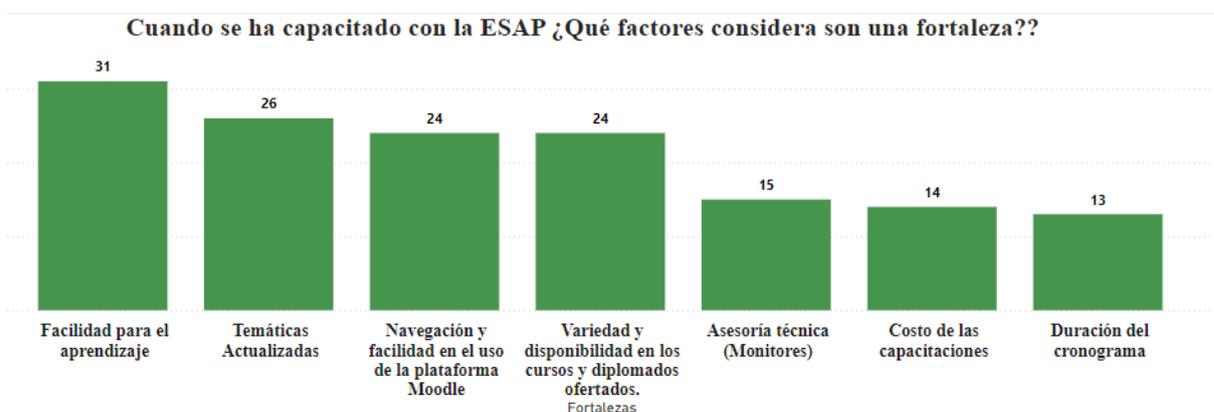


Figura 30 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores considera son una fortaleza? – Escuela PDET

Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora?

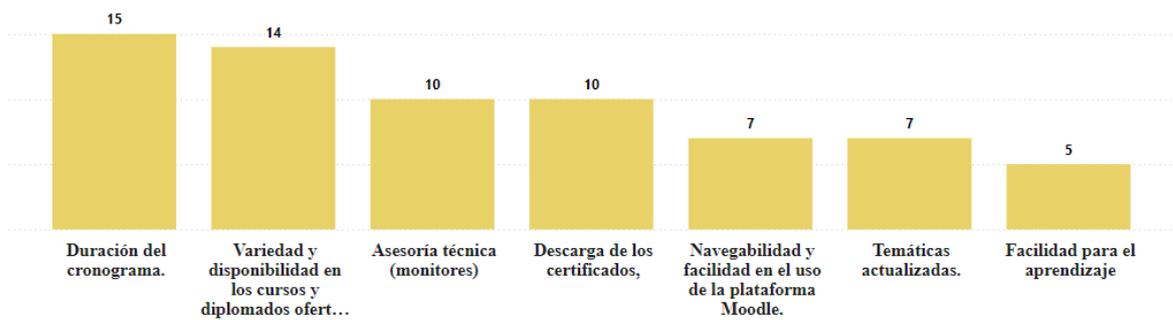


Figura 31 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora? - Escuela PDET

Deserción

El 97% de los encuestados indicaron que se certifican “siempre” o “usualmente” cuando se capacitan con la ESAP. Quien seleccionó “casi nunca” manifiesta que las “limitaciones de tiempo” y los “problemas de conexión” son los obstáculos que les impiden finalizar los cursos y diplomados. Además, los encuestados destacaron que “incluir más actividades prácticas enfocadas en la realidad” y “ajustar la duración o intensidad del curso o diplomado” pueden complementar la experiencia de aprendizaje de los cursos y diplomados virtuales.

Cuando se ha capacitado con la ESAP, usted suele certificarse:

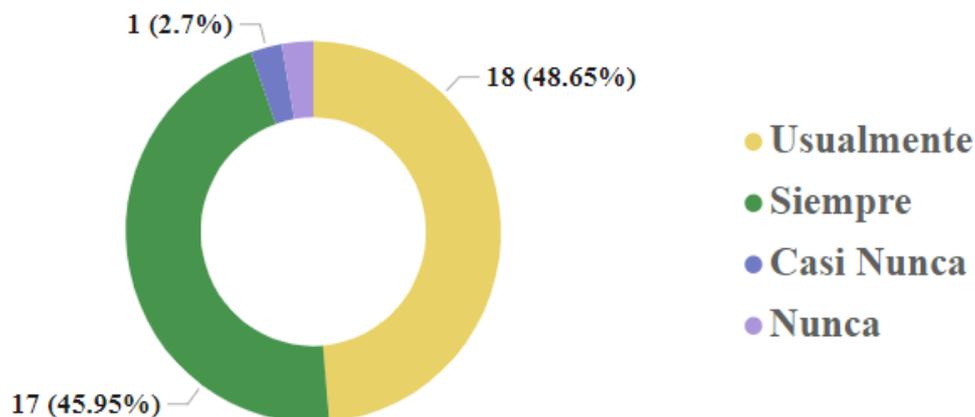


Figura 32 Cuando se ha capacitado con la ESAP ¿Qué factores son objeto de mejora? - Escuela PDET

¿Cuáles son algunos obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Puede seleccionar varias opciones

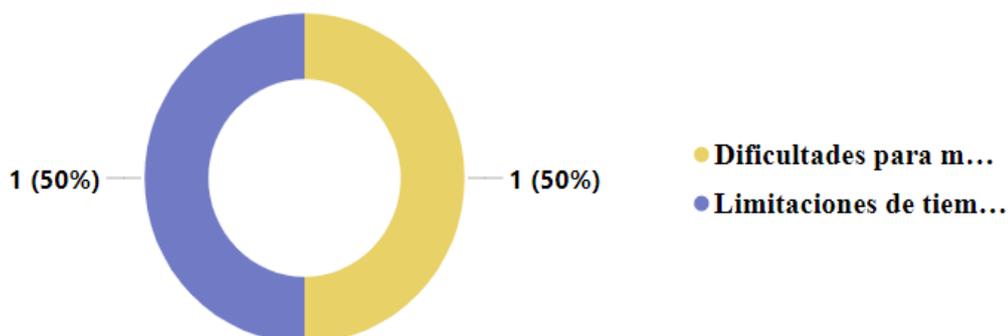


Figura 33 ¿Cuáles son los obstáculos que no le han permitido finalizar los cursos y diplomados? -Escuela PDET

¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudarlo a completar su experiencia de aprendizaje con los cursos/diplomados virtuales?

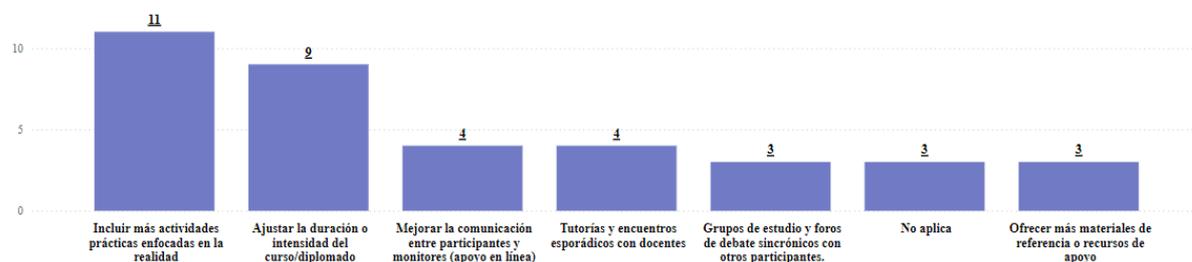


Figura 34 ¿Qué tipo de apoyo considera que puede ayudare a completar su experiencia de aprendizaje? - Escuela PDET

Matriz DOFA

La matriz DOFA (ver figura 35) refleja las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas a partir de la información recopilada con el instrumento planteado para este trabajo. Para este análisis, no se diferenció entre las respuestas obtenidas de los participantes de la “Escuela de jóvenes constructores del cambio” y la “Escuela PDET”, ya que en el análisis anterior se evidenciaron similitudes importantes sobre las cuales se obtienen estrategias generales centradas en aprovechar lo expuesto por participantes encuestados que son beneficiarios del servicio educativo de extensión de la ESAP.

		FACTORES POSITIVOS	FACTORES NEGATIVOS
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACTORES INTERNOS	Navegación y facilidad en el uso de la plataforma moodle	Asesoría técnica y soporte (monitores)	
	Facilidad para el aprendizaje	Duración del cronograma	
Motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados			
FACTORES EXTERNOS	Temáticas de interés	Problemas técnicos y de conectividad	
	Diversificación de cursos y diplomados	Competencia y cambios en la demanda	
		OPORTUNIDADES	AMENAZAS

**Figura 35 Matriz DOFA básica. Escuelas del saber
tomado de: Elaboración propia**

Factores internos:

Fortalezas:

- Más del 95% de los participantes encuestados mostró alta motivación por participar activamente en otros cursos y diplomados virtuales ofertados por la ESAP.
- Gran satisfacción con respecto a la metodología de aprendizaje, los materiales de estudio y los métodos de evaluación; estos fueron considerados en su mayoría adecuados y útiles. Más del 50% destacó la facilidad para el aprendizaje como una fortaleza.
- Alrededor del 65% de los encuestados encontró que el aplicativo Moodle es de fácil acceso y la interfaz hace que la navegabilidad sea sencilla.

Debilidades:

- La asesoría y el soporte brindado por parte de los monitores técnicos es un aspecto por mejorar para más del 35% de los encuestados.
- Para más del 30% de los encuestados la duración del cronograma establecido para la realización de los cursos y diplomados debería ajustarse.

Factores Externos:

Oportunidades

- Existe interés por algunos temas sobre otros, como temáticas sociales y ciudadanas (62%), proyectos de desarrollo (57%) y políticas públicas (57%). Así mismo, se pueden exponer nuevas temáticas en las que pueda insertarse desde la ESAP.
- La diversificación de los cursos y diplomados virtuales enfocados en el campo del saber público son una gran oportunidad para expandirse en la oferta educativa de extensión en el país, principalmente en temáticas específicas para quienes esperan mejorar habilidades profesionales (57%) y adquirir conocimientos específicos (40%)

Amenazas

- Las limitaciones de tiempo y problemas de conexión pueden ser obstáculos para los participantes, lo que pueden afectar las metas de certificados.
- Los posibles cambios en las preferencias de capacitación de los participantes y la entrada de nuevos competidores en el mercado educativo virtual informal pueden generar baja inscripción.

Estrategias DOFA

F+O: Se evidencia que hay temáticas de mayor interés para quienes se capacitan con la ESAP sobre otras. En este caso, las temáticas sociales y ciudadanas, proyectos de desarrollo y políticas públicas son las que suscitan mayor interés. Es una oportunidad valiosa encontrar una demanda como esta y cubrirla con oferta específica que llegue a los interesados. Sumado a lo anterior, la ESAP puede convertirse en un referente para quienes desean obtener conocimientos en estos temas.

Por otro lado, las temáticas contractuales, organizacionales y medioambientales son las de menor atractivo. Esto indica que debe optarse por construir estrategias para incentivar un interés sobre estas temáticas.

D+O: Establecer tiempos más amplios para la realización de las actividades, ajustar los tiempos del cronograma cuando sean diplomados de mayor duración y complejidad,

siempre generando avisos motivantes a los participantes para que puedan tener esta información y lograr certificarse. Además, incluir información sobre recomendaciones de organización de tiempos y estudio en el aula virtual puede ayudar a los participantes.

F+A Proporcionar desde la bienvenida del curso un acceso “sin conexión” u “offline” de los contenidos para quienes no pueden ingresar de manera permanente a la plataforma, para que quienes no cuentan con acceso a internet puedan organizarse para completar los cuestionarios evaluativos.

También ofrecer sesiones regulares de capacitación sobre competencias digitales básicas en torno al uso de los dispositivos digitales, computadoras y móviles para los participantes de los diversos cursos y diplomados. Esto se debe a que, en ocasiones no basta tener conocimientos básicos de lectura y aprendizaje; también deben existir habilidades que provean modos de relacionarse con las nuevas tecnologías.

D+A: La dirección de capacitación debe realizar una Guía para monitores enfocada al servicio al usuario, que estandarice tanto las formas respuesta como los tiempos de espera, además de todos los asuntos que se encuentren relacionados con estas labores. Lo anterior no solo debe concernir a los monitores en la sede central, sino también a aquellos que operan en las territoriales

Además, establecer una mayor cercanía de los monitores frente a los participantes, pues, más allá de generar el mensaje de bienvenida y realizar los recordatorios de inicio de unidades, el monitor debería proporcionar retroalimentación y acompañamiento personalizado sobre el progreso académico para aumentar la motivación de los participantes.

En este sentido, la asignación de los participantes a los monitores debería ser menor; siendo así, el encargado podrá generar un acompañamiento personalizado, con mayor interacción, aprendizaje colaborativo y la con posibilidad de sesiones breves de avance.

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
OPORTUNIDADES (O)	Ampliar la oferta en cursos y diplomados con en las tematicas con mayor interes aprovechando el interes por participartes	Ajustar la duración de los cronogramas teniendo en cuenta las tematicas ofertadas y las necesidades de los participantes.
AMENAZAS (A)	<p>Optar por nuevas formas metodológicas para exponer la ruta de aprendizaje cuándo existan limitaciones de conectividad.</p> <p>Ampliar la oferta en cursos y diplomados con en las temáticas con mayor interés por participantes</p>	<p>Mitigar los posibles problemas técnicos y de conectividad que pueden afectar la ruta de aprendizaje</p> <p>Mejorar la gestión de los monitores frente al acompañamiento, el uso de la plataforma y la asesoría técnica.</p>

Figura 36 Matriz DOFA Estrategias. Escuelas del saber

Fuente: Elaboración propia

Otras estrategias

Otras sugerencias que pueden presentarse a través de los resultados de los cuestionarios principalmente en torno a reducir el índice de deserciones y aumentar la satisfacción de los participantes son:

- Creación de comunidades virtuales de aprendizaje en redes sociales de la dirección de capacitación que fortalezcan el sentido de pertenencia con la ESAP. A través de esto, se busca motivar a los participantes a aprender temáticas dirigidas esencialmente sobre el sector público, el gobierno y el Estado. Con estas comunidades, se podrá generar espacios de comunicación y colaboración más informales y de mayor comodidad para los participantes. En estos espacios, la difusión de ideas y discusión de temas son relevantes para aumentar la motivación en realizar cursos y diplomados. Asimismo, se puede gestar un entorno de promoción para la oferta académica de la dirección de capacitación.

- Seguir mejorando la navegabilidad y la experiencia en la plataforma, fomentando una participación continua y con mayor interactividad, agregar recursos de gamificación *-método que incorpora al ámbito educativo enseñanzas basadas en juegos y recompensas-* en los contenidos y actividades de las unidades. Para este fin, pueden insertarse varias estrategias para crear vínculos lúdicos entre el alumno y el proceso educativo, como insignias en la plataforma por alto desempeño, competencias tipo “QUIZ” entre los participantes, asignar desafíos semanales, retos creativos sobre temáticas relevantes del curso, entre muchas otras.
- Incluir recursos adicionales como imágenes, videos, infografías, esquemas y otros que incentiven a la consecución de las actividades y unidades propuestas. En estos recursos, se puede exponer métodos de estudios, organización del tiempo, utilización de la plataforma, datos curiosos sobre la temática que se esté cursando.

Logros Obtenidos

Objetivo	Avance	Logros
<p>Recopilar información relevante sobre las diversas perspectivas de los grupos poblacionales de las escuelas del saber a partir de sus experiencias en los cursos y diplomados realizados en el marco de estas estrategias.</p>	<p>100%</p>	<p>Se recopiló la información de los inscritos en la escuela PDET y Escuela de Juventudes, esta información se organizó de manera que se permitiera un análisis preciso que llevó a descubrir un enfoque especial en la deserción para el presente trabajo</p> <p>Esto permite poder escoger la muestra de manera efectiva y tener acceso y contacto con los participantes. De esta manera se recolectó información con el instrumento de cuestionario enviado por medio de correos electrónicos.</p>
<p>Construir instrumentos para el análisis de datos que permitan identificar criterios, tendencias y patrones en las perspectivas de los grupos de población de las escuelas del saber.</p>	<p>100%</p>	<p>Se obtuvo una visión más amplia sobre el contexto del trabajo, abordando los conceptos que le enmarcan como “capacitación”, "Educación informal", "Extensión universitaria” “educación virtual” y “deserción escolar”.</p> <p>Se construyó la metodología que fue guía para el proceso de construcción del documento, útil para la construcción, recopilación y compilación de la información. Además, se construyó un cuestionario como instrumento de recolección de información enfocado en conocer las razones de deserción en conjunto con la evaluación de las experiencias de los participantes según el grupo poblacional.</p>
<p>Analizar y sistematizar la información recopilada de</p>	<p>100%</p>	<p>Se obtienen las respuestas del cuestionario y se presentan los resultados de manera visual para</p>

<p>manera eficiente a propósito de proponer recomendaciones específicas basadas en los resultados de la evaluación.</p>		<p>facilitar su comprensión, con una breve descripción para el posterior análisis en torno a las recomendaciones específicas</p>
---	--	--

Tabla 3 Relación de objetivos y logros obtenidos

Fuente: Elaboración propia

Actividades desarrolladas

Obligaciones	Avance	Actividades Logradas
Suscribir el plan de actividades en torno al desarrollo de la práctica administrativa y concertar con el tutor designado.	100%	Realización del plan de trabajo, el primer y segundo informe. Cada uno se ajustó atendiendo las recomendaciones del tutor académico y administrativo. Los documentos se cargaron en ARCA
Apoyar en elaboración y edición de bases de datos que se requieran en el ejercicio de las funciones de la Dirección.	100%	Certificación de bases de datos correspondientes a "diplomado innovación en el sector público" S4CA000836, Diplomado "contratación estatal" S4CA000402 y el curso "la niñez en los planes de desarrollo territorial" S4CA000984. Posteriormente compartí las bases al grupo de practicantes.
Recopilar la información para la edición y elaboración de documentos, informes ejecutivos y estadísticos que se requieran.	100%	Elaboración de bases de datos para los proyectos de la dirección (Top Of Mind) concreción de bases existentes sobre las escuelas del saber (escuela PDET - Escuela de Jóvenes constructores del Cambio) Edición de documentos para la construcción del manual de buenas prácticas en conjunto con idear metodologías y estrategias para su consecución.
Asistir y brindar apoyo en las reuniones de seguimiento de planeación, ejecución y evaluación de las metas propuestas por la	100%	Asistencia a las reuniones convocadas por la dirección sobre temáticas de planeación, ejecución y evaluación de las metas. Asistencia las mesas de trabajo proyectadas para la consecución de los proyectos Top of mind y manual de

<p>Dirección que mejoren el cumplimiento de la misión de la ESAP en el desarrollo y fortalecimiento de las entidades territoriales.</p>		<p>buenas prácticas.</p> <p>Asistencia a las Reuniones preparatorias de las Mesas de Trabajo - convocadas por la líder de las mesas Jurídica, Contractual y Pedagogía</p> <p>Asistencia a la Mesa de trabajo para la recolección de información “platos a la carta” con el Equipo de Plataformas</p>
<p>Atender y dar respuesta oportuna a los requerimientos que le sean solicitados por parte del profesional o gestor responsable en especial la relacionada con los productos que le sean encomendados.</p>	<p>100%</p>	<p>Diseñar cadena de valor correspondiente al procedimiento: Planeación: diseño curricular de eventos de capacitación en modalidad presencial.</p> <p>Envío de correspondencia masiva a los grupos de valor en el despliegue del proyecto Top Of Mind y de la oferta institucional de la Dirección de capacitación.</p> <p>Apoyo la creación de contenido multimedia para redes sociales para las escuelas del Saber</p>
<p>Acompañar y dar soporte permanente a los participantes de los eventos de capacitación, virtuales, online o presenciales, a través de los diversos espacios disponibles en las plataformas o herramientas tecnológicas dispuestas por la ESAP.</p>	<p>100%</p>	<p>Asignación de 8 Diplomados y 3 Cursos. Para cada una de las asignaciones se enviaron mensajes de bienvenida e inicio de las unidades por medio del correo electrónico y WhatsApp.</p> <p>Realizar reuniones sincrónicas para cada uno de los cursos y diplomados para la explicación de la plataforma y el espacio para resolver las dudas de los participantes, también para una de las asignaciones se realizó acompañamiento en soporte a los participantes que tuvieron problemas con el desarrollo del curso o diplomado por medio de los canales de comunicación,</p>

		también por medio del grupo de WhatsApp se realizó una encuesta del desarrollo del curso para contactar a los participantes que han tenido dificultades.
Elaborar y presentar los informes requeridos de las actividades realizadas durante la práctica administrativa, detallando procesos, hallazgos resultados y sugerencias que contribuyan al avance de la ejecución de los proyectos de la Dirección.	100%	<p>Realizar los informes mensuales de actividades correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo y junio y Julio con los anexos correspondientes. Se prevé realizar los correspondientes al mes de julio y a los días de agosto.</p> <p>Realizar el informe reflexivo mensual para cada uno de los meses enunciados en el párrafo anterior.</p> <p>Durante los meses de práctica realicé los informes semanales sobre los cursos y diplomados asignados.</p>
Cumplir con las demás actividades y obligaciones asignadas por el líder y/o gestor responsable de los eventos acompañados que se encuentren relacionadas con el cumplimiento de la práctica administrativa como opción de grado.	100%	<p>Asistí a las reuniones convocadas por la dirección para la capacitación de los practicantes y a la reunión de la subdirección de las estrategias 2024.</p> <p>Diseñe un instructivo de ingreso a la plataforma Moodle ajustada al cambio de interfaz en la plataforma.</p> <p>Realicé las encuestas piloto del proyecto TOP OF MIND en la FILBO.</p>

Tabla 4 Relación entre obligaciones y actividades práctica administrativa.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Durante los cinco meses de vinculación de la practica administrativa en la dirección de capacitación de la Escuela Superior de Administración pública ESAP, tuve un gran crecimiento profesional y personal. La práctica contribuyo a adquirir una visión más amplia sobre las funciones y responsabilidades que tienen las entidades públicas frente a la sociedad. Mis labores se centraron en tareas administrativas y de apoyo en mesas de trabajo de planeación y seguimiento de la ejecución de proyectos y metas de la dirección. En estos meses, logré evidenciar que existe una brecha entre la academia y la práctica, pues si bien hay temas que se tratan en las diversas materias del pensum académico, hay muchos temas que se aprenden en el escenario laboral.

Realizar las prácticas en la Escuela superior de administración pública fue significativo en cuanto a que logré entender el funcionamiento de la escuela en temas administrativos, yendo más allá de la mirada académica de estudiante. Pude evidenciar la vinculación entre las diversas direcciones de la ESAP y los convenios a los que se suscribe con otras entidades para lograr las metas. También pude evidenciar que hay muchos desafíos presentes en el sector público y que se debe estar siempre preparado y dispuesto para atender nuevos retos.

El cumplimiento de mis actividades me llevó a observar grandes esfuerzos por parte de la dirección para posicionar la oferta institucional en el país. Además, logré evidenciar la existencia de una alta demanda de aprendizaje en temas del saber administrativo público. Las labores de la dirección apuntan a estrategias que enaltecen su misionalidad buscando innovar y llegar de diversas maneras a los servidores públicos y ciudadanía en general.

A través de las labores encomendadas, se hizo evidente que hay un fenómeno de deserción altamente preocupante. Al indagar en las bases de datos con los registros, se refleja que es constante. En la búsqueda de posibles razones que den luz al fenómeno anterior a través de la metodología de estudio de caso, se ha evidenciado que este no obedece a problemas metodológicos, a materiales de apoyo insuficientes o métodos de evaluación inadecuados. Los resultados muestran una alta aceptación tanto de la gestión del curso como de la ruta de aprendizaje en general.

En la base de datos de deserciones se evidencia que hay participantes que han abandonado más de un curso, aunque la mayoría afirma que se certifica siempre o usualmente. A partir de esto, se puede deducir que, en primer lugar, a nivel administrativo las bases de datos contengan errores, ya que incluyen participantes que si han completado satisfactoriamente los cursos y diplomados. En segundo lugar, parece que los participantes no perciben un valor significativo al inscribirse en la Oferta de capacitación, considerándola más como una opción adicional o pasatiempo que como una responsabilidad. A lo anterior se añade que los cursos son gratuitos, lo que lleva a las personas a no valorarlos por la no existencia de un precio monetario y por lo tanto a decidir no completarlos sin mayor consecuencia.

Es entonces fundamental que, en términos de recomendaciones de un sistema integral de conocimiento que aborde no solo la deserción, sino otros aspectos mencionados en los resultados del cuestionario se tengan en cuenta:

- Revalorizar la oferta de la dirección de capacitación: Debe situarse al participante en una estrategia comunicativa que logre resaltar el valor y los beneficios que trae finalizar los cursos y diplomados. Esto debe acompañarse con compromisos formales entre la dirección de capacitación y el inscrito, en donde puedan especificarse consecuencias al no hacerse responsable de su inscripción, como penalizaciones en la oferta futura de la dirección.
- Los datos son fundamentales: Para entender cómo funciona la dirección y cuáles son los asuntos que pueden mejorar, un sistema de gestión de datos puede garantizar la precisión de la información, mejorar la organización estadística, el monitoreo continuo y una planificación ajustada a la realidad en términos de planes futuros. Su implementación puede mejorar significativamente la toma de decisiones al proporcionar bases sólidas
- Retroalimentación Continua: La construcción del saber debe ser conjunta, tanto las perspectivas de quienes trabajan en el entorno administrativo como las de los participantes. La comprensión de sus motivaciones, necesidades y percepciones, aprovechando los enfoques proporcionados desde las escuelas del saber,

contribuye a obtener información detallada que genera una cultura de mejora continua. Esta retroalimentación facilita la identificación y corrección de áreas críticas, permite realizar los ajustes metodológicos pertinentes, desarrolla estrategias específicas y valida los resultados obtenidos. Este enfoque promueve que la oferta se mantenga relevante y adaptada a las expectativas de la ciudadanía y los servidores públicos.

Finalmente, la experiencia adquirida durante los meses de práctica ha permitido identificar tanto logros como áreas de mejora. Es crucial que se implemente un sistema integral de gestión del conocimiento, que requiere de un enfoque planificado y estructurado en donde se puedan aprovechar las fortalezas para enfrentar los desafíos actuales. La implementación de las recomendaciones anteriores, junto con la búsqueda de nuevas alternativas a la luz de crear este sistema, no solo optimizará la calidad de aprendizaje y el cumplimiento de la oferta académica, enfocada en fomentar una administración pública más capacitada y eficiente, sino que también creará un entorno de planificación y proyección en la gestión administrativa de la dirección.

Fuentes bibliográficas:

Areth, J., Castro, Rodríguez, H. (2015). La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción. *Apertura*. 7(1). 1-10.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68838021007>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9.a.ed). McGraw-Hill

Congreso de la República de Colombia. (8 de febrero de 1994). Artículo 43. [Capítulo III]. *Ley general de Educación*. [Ley 115 de 1994]

Congreso de la República de Colombia. (27 de enero de 2019). “Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y se dictan otras disposiciones” [Decreto 219 de 2004]

Escuela Superior de Administración Pública ESAP. (2017) guía para el desarrollo de las prácticas de estudiantes como opción de grado. Documentos de referencia: pt-m-dc-16

Fernández, N. (2011). Promoción del cambio de estilos de aprendizaje y motivaciones en estudiantes de educación superior mediante actividades de trabajo colaborativo en blended learning.

Revista iberoamericana de Educación a distancia. 14(2).189-208.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427215010>

Fresán, M. (2004). La extensión universitaria y la universidad pública. *Reencuentro*. (39). 47-54. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003906>

García, C. (2012). Estudio del índice y factores que contribuyen a la deserción de los participantes en los cursos virtuales ofrecidos por el Departamento de Educación Continua de la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (S.C.A.R.E.) durante el año 2011 y presentación de un modelo basado en la andragogía para el control de los mismos. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia.

La Madriz, J. (2016). factores que promueven la deserción del aula virtual. *Orbis: revista de ciencias humanas*. 35,18-40.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7160930>

Mariño, A; Cortés, F; Garzón, L (2008). Herramienta de software para la enseñanza y entrenamiento en la construcción de la matriz DOFA. *Ingeniería e Investigación*, vol. 28 (3) Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

- Mejía, R. (2005). Aprendizaje informal. Revista electrónica sinéctica. (26), 2-3.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99815914001>
- Méndez, M. (2003). El dinero utilizado en capacitación ¿es un gasto o una inversión? Revista de ciencias administrativas y financieras de la seguridad social, volumen (11). ISSN 1409-1259
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. (11.a.ed). Pretince Hall.
- Olarte, M. (2022). Educación virtual en la educación superior, Un Estado del Arte. Panorama. 16(31). <https://doi.org/10.15765/pnrm.v16i31.3346>
- Presidente de la república de Colombia. (26 de mayo de 2015). Artículo 2.6.6.8. [Título VI]. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. [Decreto 1075 de 2015].
- Presidente de la República de Colombia. (15 de enero de 1996). por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal. [Decreto 114 de 1996]
- Presidente de la república de Colombia. (19 de diciembre de 1997). Artículo 12. [Capítulo II]. por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones. [Decreto 3011 de 1997]
- Riascos, J. (2005). La formación en ambientes virtuales, una estrategia para la educación empresarial. Revistas de ciencias estratégicas. 13(13). 83-90.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151330912007>
- Salgado, D; Awad, G (2022). Metodología para el análisis estratégico cuantitativo en proyectos a partir del análisis de riesgos. Estudios gerenciales. Vol. 38 (165).
- Sampieri, R., Mendoza, C. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Me Graw Hill. Sánchez, M. (2004). La extensión universitaria en Venezuela. Educere, 8(24), 83-94.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602414>
- Soto, D., Segura, A., Navarro, O., Cedeño, S., Medina, R.,(2023). Educación formal, no formal e informal y la innovación: Innovar para educar y educar para innovar. 25(38), 77- 96. <https://doi.org/10.22458/ie.v25i38.4535>
- Stake, R (1998). Investigación con estudio de caso. Ediciones Morata
- Turpo, O. (2013). La fractalidad de la educación virtual; naturaleza y estructura. Educación. 22(22). 29-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=717876781002>

Vega, J. (2002). La extensión universitaria: función integradora del quehacer universitario en el presente siglo. *Investigación & Desarrollo*. 10(1). 26-39.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26812103>