

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

GUÍA DE APRENDIZAJE 1

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Técnicos y Tecnologías de la Modalidad Titulada Virtual.
- **Código del Programa de Formación:** N/A.
- **Nombre del Proyecto:** N/A.
- **Fase del Proyecto:** Inducción Formación virtual.
- **Actividad de Proyecto:** Actividad 1. Contextualización SENA.
- **Competencia:** Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social, asignados al proceso de inducción.
- **Resultados de aprendizaje a alcanzar:** Reconocer el rol de los participantes en el proceso formativo el papel de los ambientes de aprendizaje y la metodología de formación de acuerdo con la dinámica organizacional del SENA..
- **Duración de la Guía:** 2 horas

2. PRESENTACIÓN

Estimado Aprendiz:

Reciba un cordial saludo de bienvenida al proceso de inducción. El propósito de esta etapa, consiste en brindar nociones precisas acerca de la formación profesional integral SENA, bajo la modalidad titulada virtual.

En esta primera guía usted reconocerá al equipo de instructores que le acompañarán en el proceso, además se contextualizará sobre los lineamientos institucionales para adaptarse a su lugar de estudio con motivación y empoderamiento.

Se sugiere leer en su totalidad el documento para desarrollar cada una de las acciones propuestas a tiempo y cumplir con la evidencia calificable de manera exitosa.

Recuerde que contará con la colaboración del Instructor asignado y del Equipo Ejecutor de la Formación (EEF), para avanzar efectivamente en su ruta de aprendizaje.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. Foro social

Este es un espacio creado para el encuentro entre aprendices e instructores, donde se pueden compartir expectativas e intereses. Aquí se busca crear lazos de compañerismo, esparcimiento y reflexión. Para iniciar, se debe realizar una presentación personal compartiendo su experiencia profesional y seguidamente responder la pregunta:

- ¿Cuáles son sus expectativas frente a la especialidad en curso y cómo cree que esta le ayudará en su formación profesional?

A continuación, se describen los pasos para participar en el foro social:

- Clic en Ver Foro.
- Ubicar el foro a participar y dar clic en Responder.
- Digitar el asunto y el contenido con sus respuestas, después dar clic en Responder.

Nota: esta actividad no es calificable, pero deberá realizarse como condición de entrada.

Aspectos a tener en cuenta para desarrollar esta actividad:

1. Realice la participación accediendo desde el contenido del curso en la siguiente ruta: Inducción/Contextualización SENA/Foro Social.

3.2. Cuestionario: Dinámica organizacional del SENA

La actividad propuesta tiene por objeto establecer un diagnóstico sobre el grado de dominio de cada participante frente a la temática trabajada: Contextualización del SENA. Para ello, se propone resolver un cuestionario en el cual debe identificar elementos de la misión, de la imagen institucional, los recursos que componen el ambiente virtual, dónde se desarrollará su proceso formativo y los roles que lo acompañarán.

Aspectos a tener en cuenta para desarrollar esta actividad:

1. Realice las lecturas presentadas accediendo desde el contenido del curso en la siguiente ruta: Inducción/Contextualización SENA/Material de formación 1.

2. Ingrese a la siguiente ruta desde el contenido del curso: Inducción/Contextualización SENA/Cuestionario: Dinámica organizacional del SENA. Contestar las preguntas propuestas y dar clic en el botón Enviar.

El Aprendiz tendrá 3 oportunidades para responder y la plataforma calificará automáticamente el desempeño con la calificación más alta.

Nota: Esta actividad es calificable.

3.3. Ambiente Requerido

- Ambiente virtual de aprendizaje

3.4. Materiales

Material de formación

- Contextualización SENA

Material de apoyo

- Reglamento Aprendiz SENA
- Himno del SENA
- Historia del SENA contada por Rodolfo Martínez Tono
- Inducción Símbolos del SENA

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencia de conocimiento: Cuestionario: Dinámica organizacional del SENA.	Realiza las actividades utilizando eficientemente la metodología, los recursos y ambientes de aprendizaje. Presenta las evidencias de manera oportuna y de acuerdo con lo concertado.	Cuestionario. Rúbrica de conocimiento.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ambiente virtual de aprendizaje: espacio académico donde se ingresa para el desarrollo del programa de formación.

Autoevaluación: evaluación subjetiva del propio desempeño frente a las metas trazadas.

Competencia: es la capacidad de desempeño partiendo del desarrollo de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Competencia laboral: capacidades de una persona para desempeñar funciones productivas con base en los estándares de calidad establecidas por el sector productivo.

Cooperación: apoyo y socialización de la temática para la construcción de conocimiento.

Criterios de desempeño: son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Criterios de evaluación: son los que señalan el nivel de logro que deben alcanzar los aprendices en su proceso de formación y que permiten la valoración final por parte del docente.

Contenidos: conjunto de saberes o temáticas tratadas en un material de formación, texto o multimedia.

Criterios de desempeño: son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Criterios de evaluación: son los que señalan el nivel de logro que deben alcanzar los aprendices en su proceso de formación y que permiten la valoración final por parte del docente.

Diseño curricular: se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación en acciones educativas o laborales.

Elemento de competencia laboral: es la información de lo que una persona puede desempeñar en una tarea laboral y expresada en los conocimientos, rango de aplicación, criterios de desempeño, etc.

Estrategias metodológicas: es la mezcla de métodos y medios didácticos que aplican los instructores o aprendices para facilitar el aprendizaje.

Etapa lectiva: período de tiempo en el que el Aprendiz se forma en aulas y ambientes educativos de carácter institucional.

Etapa productiva: es el proceso en el que el Aprendiz puede aplicar sus habilidades y destrezas obtenidas en la etapa lectiva y es ayudado en su formación a un nivel más alto.

Evidencias de aprendizaje: pruebas de aprendizaje en el proceso de formación que se recolectan por medio de métodos y técnicas, así como evidencias de conocimiento, producto o desempeño para poder reconocer los logros obtenidos por el alumno.

Evidencias de conocimiento: son manifestaciones relacionadas con el saber para desenvolverse y adaptarse a una situación nueva, cotidiana o de riesgo.

Evidencias de desempeño: son pruebas relacionadas con la forma como el Aprendiz ejecuta una actividad y obtiene un resultado, a partir de su conocimiento, habilidad y actitudes y así identificar en su proceso, lo que ha asimilado y lo que le falta por alcanzar.

Evidencias de producto: resultado que se obtiene del desarrollo de una actividad propuesta al Aprendiz en la formación, que se materializa en un producto (artículo, material u objeto).

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cabero., Almero, J. (1998). *e-actividades*. México, Eduformas.

Collazos, C. (1992). *Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor*. España.

Fuentes, Norma (2003). *Trabajo colaborativo*. Curso de capacitación ITESM.

Ministerio de Educación (2012). *Educación Inclusiva. Iguales en la diversidad*. Colombia: Formación en red.

Moreno, G. (1994). *Didáctica, fundamentación y Práctica*. México, Progreso.

Villalobos Pérez Cortés, M. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México, Trillas.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Erika Danely Pérez Barrera	Asesor	Grupo de Ejecución de la Formación	30/04/2018
	Diana Patricia Carmona	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018
	María Cecilia Aroca Díaz	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018
	María De Los Ángeles Ospina	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018

8. CONTROL DE CAMBIOS

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Kely Alejandra Quiros Duarte	Administradora Repositorio de Contenidos	Grupo Gestión Curricular	01/05/2020	Actualización formato guía de aprendizaje e instrucciones.
	Andrés Camilo Penagos Beltrán	Gestor de Repositorio	Grupo Gestión Curricular	01/05/2020	Actualización formato guía de aprendizaje e instrucciones.

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

GUÍA DE APRENDIZAJE 2

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Técnicos y Tecnologías de la Modalidad Titulada Virtual.
- **Código del Programa de Formación:** N/A
- **Nombre del Proyecto:** N/A
- **Fase del Proyecto:** Inducción Formación virtual.
- **Actividad de Proyecto:** Actividad 2. Mi ambiente de formación.
- **Competencia:** Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social, asignados al proceso de inducción.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:** Identificar las oportunidades que el SENA ofrece en el marco de la formación profesional de acuerdo con el contexto nacional e internacional.
- **Duración de la Guía:** 2 horas.

2. PRESENTACIÓN

Estimado Aprendiz:

Reciba un cordial saludo de bienvenida a la actividad de aprendizaje 2, que aborda la temática sobre la inducción a la formación titulada virtual SENA. En esta guía usted reconocerá los elementos técnicos y metodológicos que le permitirán desarrollar con éxito las actividades programadas durante su proceso formativo.

Entre otros aspectos se abordarán las siguientes temáticas: identificación de las dependencias que conforman el centro de formación al que usted se encuentra vinculado, fases del proceso formativo y herramientas disponibles en el ambiente virtual de aprendizaje.

Para realizar las evidencias correspondientes a esta actividad es necesario estudiar los materiales de formación, explorar los recursos complementarios y hacer consultas en diferentes fuentes de información.

Se sugiere leer en su totalidad el documento para desarrollar cada una de las actividades propuestas a tiempo y cumplir con la evidencia calificable de manera exitosa.

Recuerde que contará con la colaboración del Instructor asignado y del Equipo Ejecutor de la Formación (EEF), para avanzar efectivamente en su ruta de aprendizaje.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. Cuestionario: Mi ambiente de formación

Con el objetivo de identificar y apropiar conceptos relacionados con las herramientas disponibles en el ambiente de formación, lo invitamos a desarrollar las preguntas del mencionado cuestionario; para desarrollarlo, tenga en cuenta las siguientes indicaciones:

1. Consultar los tutoriales sobre el manejo de la plataforma, ubicados en la siguiente ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Material de apoyo 2.
2. De clic en el Cuestionario, ubicado en: Inducción/Mi ambiente de formación/Cuestionario: mi ambiente de formación.
3. Al terminar dé clic en Enviar.

Nota: esta actividad no es calificable, sin embargo, le permitirá comprender, interpretar y evaluar sus capacidades y habilidades frente a su desempeño en el ambiente de formación.

3.2. Estudio de caso: La oportunidad de formarme

Esta actividad tiene como propósito que el Aprendiz reconozca la excelente oportunidad que tiene al ingresar a la formación titulada virtual, que no se atemorice ante las diferentes situaciones que se le presentan durante su desarrollo y aplique estrategias para permanecer, avanzar y terminar con éxito la formación.

Se plantea una situación real que el Aprendiz podría enfrentar durante el proceso formativo a partir de un caso. Confronte el problema con su realidad y punto de vista para determinar una posible solución.

Para desarrollar esta actividad:

1. Realice la lectura presentada en la siguiente ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Material de formación 2.

2. Realice la lectura del "Estudio de Caso" ubicado en la siguiente ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Estudio de caso: la oportunidad de formarme.
3. Plantee la solución al caso en un procesador de texto y envíelo a través de la ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Estudio de caso: La oportunidad de formarme.

Nota: esta actividad es calificable.

3.3. Representación gráfica: Reconociendo mi ambiente formativo

A través de un dibujo o gráfico, represente las dependencias del centro de formación al cual se encuentra vinculado (Centro desde el cual lo atiende el SENA), destacando el propósito de cada una y los servicios que le presta.

Para desarrollar esta actividad:

1. Debe leer el material disponible en la siguiente ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Material de formación 2.
2. Consultar en la página web del SENA la información relacionada con los centros de formación adscritos a la entidad. Para ello debe ingresar al siguiente enlace: <http://www.sena.edu.co/es-co/regionales/Paginas/default.aspx> y ubicar dentro de la región, la ciudad y el centro que brinda la formación.
3. Despliegue la creatividad plasmando en un dibujo la información solicitada. Utilizar colores para distinguir cada dependencia, (tener en cuenta los colores institucionales) cuadros de texto con mayúsculas o minúsculas según el orden jerárquico de áreas a dibujar. Para la evidencia solicitada puede hacer uso de programas de diseño si los sabe utilizar, o de forma manual, realizar el dibujo, escanearlo y enviarlo a través del enlace dispuesto en la plataforma disponible en la siguiente ruta: Inducción/Mi ambiente de formación/Representación gráfica: Reconociendo mi ambiente formativo.

Nota: Si al momento de enviar el archivo, el sistema genera el error: "Archivo inválido", debe tener en cuenta que este error se genera cuando tiene el archivo abierto. Ciérrelo y adjunte nuevamente el documento. Esta actividad es calificable.

3.4. Ambiente Requerido

- Ambiente virtual de aprendizaje.

3.5 Materiales

Material de formación

- Mi ambiente de formación

Material de apoyo

- Instructivos para el manejo de la plataforma.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Desempeño: Estudio de caso: La oportunidad de formarme.	Realiza las actividades utilizando eficientemente la metodología, los recursos y ambientes de aprendizaje.	Estudio de caso. Rúbrica de desempeño.
Evidencias de Producto: Representación gráfica: Reconociendo mi ambiente formativo.	Presenta las evidencias de manera oportuna y de acuerdo con lo concertado.	Representación gráfica. Rúbrica de producto.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ambiente virtual de aprendizaje: espacio académico donde se ingresa para el desarrollo del programa de formación.

Autoevaluación: evaluación subjetiva del propio desempeño frente a las metas trazadas.

Competencia: es la capacidad de desempeño partiendo del desarrollo comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Competencia laboral: capacidades de una persona para desempeñar funciones productivas con base a los estándares de calidad establecidas por el sector productivo.

Cooperación: apoyo y socialización de la temática para la construcción de conocimiento.

Criterios de desempeño: son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Contenidos: conjunto de saberes o temáticas tratadas en un material de formación, texto o multimedia.

Criterios de desempeño: son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Criterios de evaluación: son los que señalan el nivel de logro que deben alcanzar los aprendices en su proceso de formación y que permiten la valoración final por parte del docente.

Diseño curricular: se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación en acciones educativas o laborales.

Elemento de competencia laboral: es la información de lo que una persona puede desempeñar en una tarea laboral y expresada en los conocimientos, rango de aplicación, criterios de desempeño, etc.

Estrategias metodológicas: es la mezcla de métodos y medios didácticos que aplica los instructores o aprendices para facilitar el aprendizaje.

Etapas lectiva: período de tiempo en el que el Aprendiz se forma en aulas y ambientes educativos de carácter institucional.

Etapas productiva: es el proceso en el que el Aprendiz puede aplicar sus habilidades y destrezas obtenidas en la etapa lectiva y es ayudado en su formación a un nivel más amplio por la empresa que lo acoge. Su duración hace parte del proceso de formación.

Evaluación del aprendizaje: es el juicio que evalúa el proceso, refiriéndose al conocimiento y habilidades adquiridas y sobre los logros alcanzados por el alumno.

Evidencias de aprendizaje: pruebas de aprendizaje en el proceso de formación que se recolectan por medio de métodos y técnicas, así como evidencias de conocimiento, producto o desempeño para poder reconocer los logros obtenidos por el alumno.

Evidencias de conocimiento: son manifestaciones relacionadas con el saber para desenvolverse y adaptarse a una situación nueva, cotidiana o de riesgo.

Evidencias de desempeño: son pruebas relacionadas con la forma como el Aprendiz ejecuta una actividad y obtiene un resultado, a partir de su conocimiento, habilidad y actitudes y así identificar en su proceso, lo que tiene y lo que le falta por alcanzar.

Evidencias de producto: resultado que se obtiene del desarrollo de una actividad propuesta al Aprendiz en la formación, que se materializa en un producto (artículo, material u objeto).

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cabero., Almero, J. (1998). *e-actividades*. México, Eduformas.

Collazos, C. (1992). *Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor*. España.

Fuentes, Norma (2003). *Trabajo colaborativo*. Curso de capacitación ITESM.

Ministerio de Educación (2012). *Educación Inclusiva. Iguales en la diversidad*. Colombia: Formación en red.

Moreno, G. (1994). *Didáctica, fundamentación y Práctica*. México, Progreso.

SENA. (2018). Portal Institucional. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx>

Villalobos Pérez Cortés, M. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México, Trillas.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Diana Patricia Carmona	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018
	María Cecilia Aroca Díaz	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018
	Maria De Los Angeles Ospina	Soporte Didáctico Pedagógico	Grupo de Formación Virtual y a Distancia	13/04/2018

8. CONTROL DE CAMBIOS

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Kely Alejandra Quiros Duarte	Administradora Repositorio de Contenidos	Grupo Gestión Curricular	01/05/2020	Actualización formato guía de aprendizaje e instrucciones.
	Wilmer Alonso Rincon Zuluaga	Gestor de Repositorio	Grupo Gestión Curricular	01/05/2020	Actualización formato guía de aprendizaje e instrucciones.



Contextualización SENA

Estructura de contenido

1. Contextualización SENA

1.1. Misión

1.2. Visión

1.3. Símbolos

1.4. Himno

1.5. Organigrama

1.6. Dirección de formación profesional SENA

1.7. Producción curricular SENA

2. Formación virtual

2.1. Características de los Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA)

2.2. Ventajas de la virtualidad

2.3. La virtualidad en el SENA

3. Roles que intervienen en los AVA

3.1. Aprendices

3.2. El instructor virtual

3.3. Consejero Académico

3.4. Consejero de bienestar

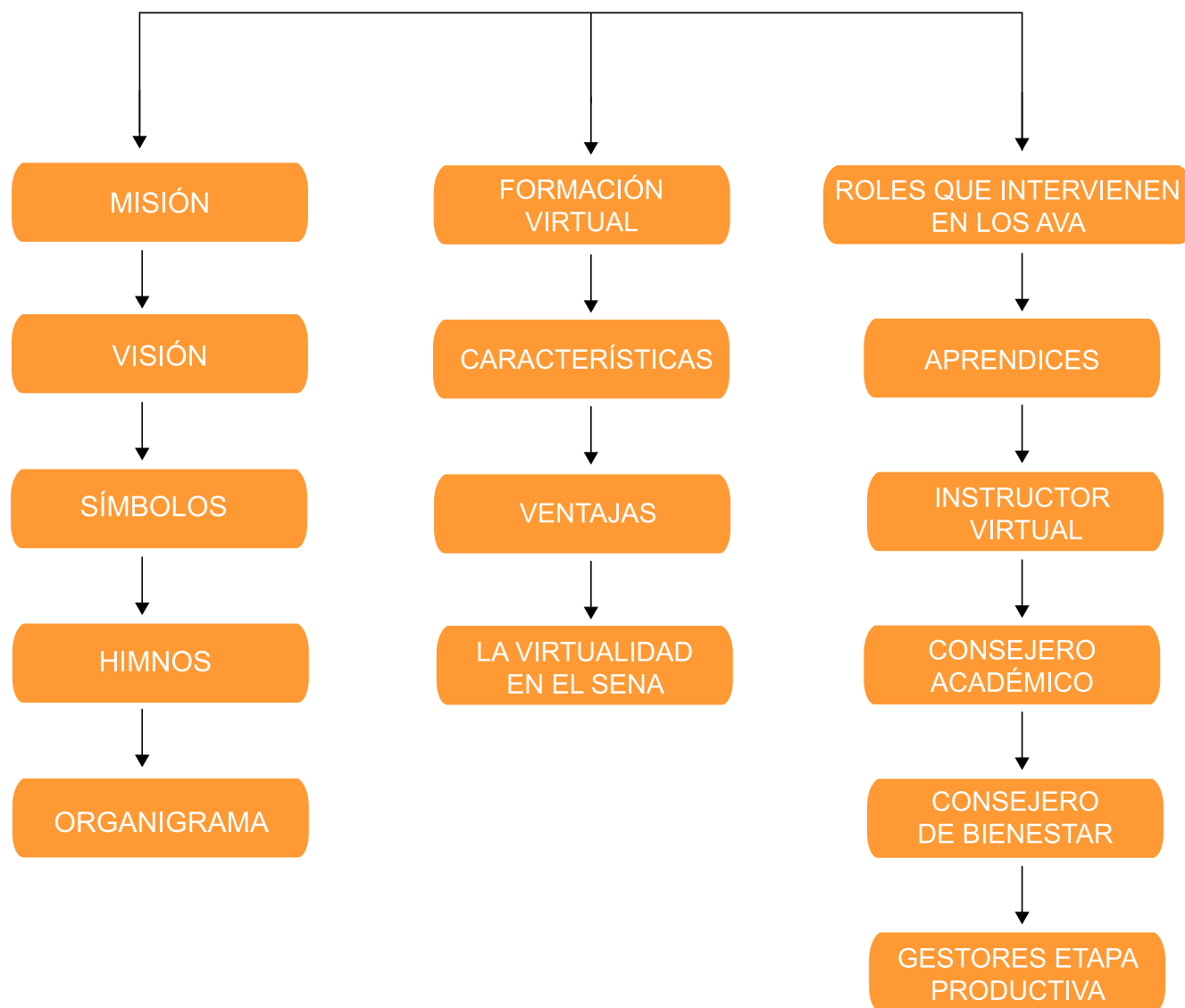
3.5. Gestores de etapa productiva

4. Términos usuales en el ambiente virtual

5. Referentes bibliográficos



Estructura de contenido



1.1. Misión

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

1.2. Visión

En el 2020, el SENA será una entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia, a través de:

- Aportes relevantes a la productividad de las empresas.
- Contribución a la efectiva generación de empleo y a la superación de la pobreza.
- Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y a las regiones.
- Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.
- Calidad y estándares internacionales de la formación profesional integral.
- Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.
- Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).
- Excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros).



1.3. Símbolos

Logo



Escudo



Bandera



Imagen 1. Símbolos del SENA
Fuente: SENA 2018

1.4. Himno

Coro

Estudiantes del SENA adelante
Por Colombia luchad con amor
Con el ánimo noble y radiante
Transformémosla en mundo mejor.

I

De la patria el futuro destino,
en las manos del joven está,
el trabajo es seguro camino,
que el progreso a Colombia dará.

II

En la forja del SENA se forman,
hombres libres que anhelan
triunfar,
con la ciencia y la técnica unidas,
nuevos rumbos de paz trazarán.

III

Hoy la patria nos grita sentida,
¡estudiantes del SENA triunfad!
solo así lograréis en la vida,
más justicia, mayor libertad.

IV

Avancemos con fuerza guerrera,
¡estudiantes con firme tezón!
que la patria en nosotros espera,
su pacífica revolución.



1.5. Organigrama general del SENA

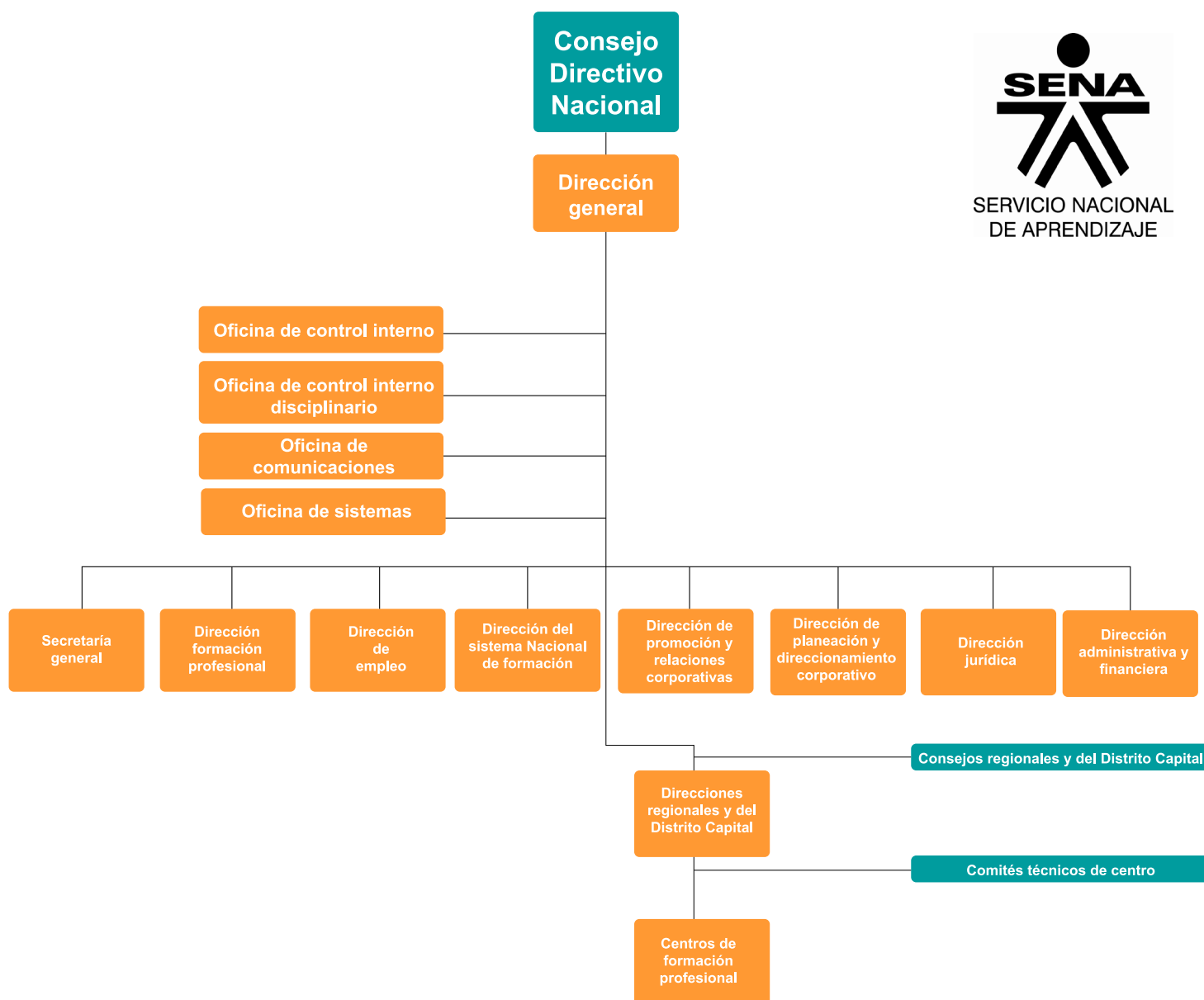


Imagen 2. Organigrama general del SENA
Fuente. SENA 2018

1.6. Dirección de formación profesional SENA

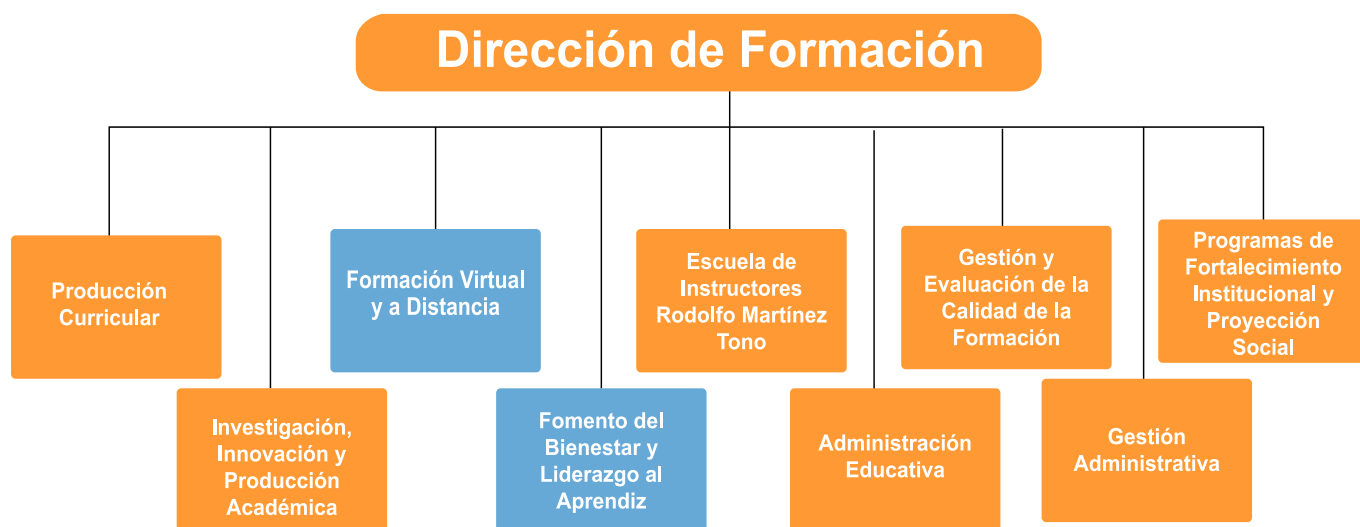


Imagen 3. Organización jerárquica SENA
Fuente. SENA 2018

1.7. Producción curricular SENA

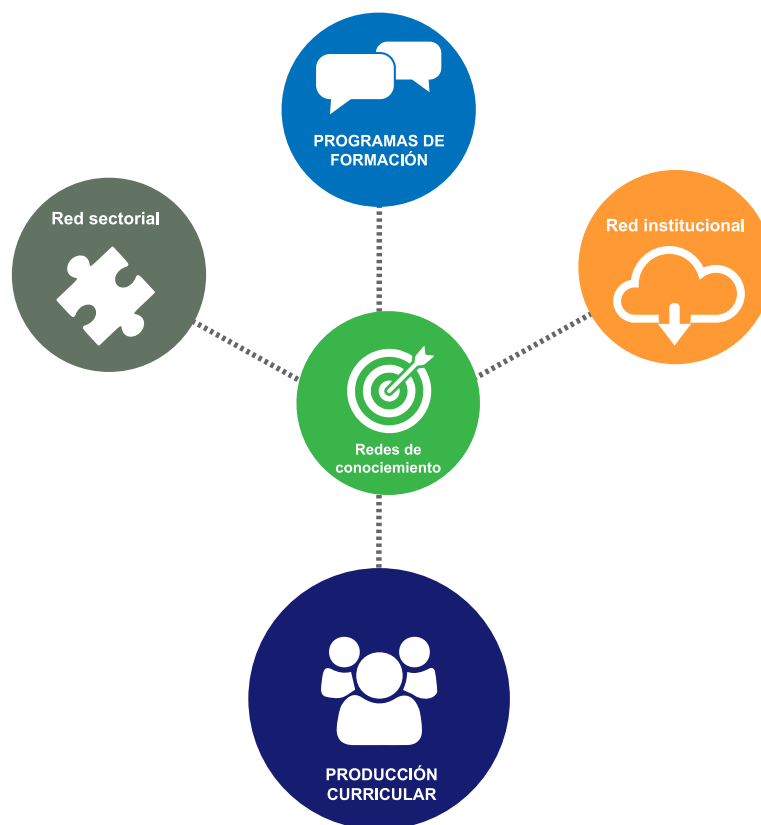


Imagen 4. Cómo se crea un programa en la entidad
Fuente. SENA 2018



2. Formación virtual

La formación virtual hace referencia a los procesos de enseñanza-aprendizaje, que se llevan a cabo a partir de la interacción de sus actores en un ambiente mediado por las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

A continuación, se describen detalles de la modalidad y luego se exponen precisiones sobre cómo se desarrolla el proceso en la institución.

2.1. Características de los Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA)

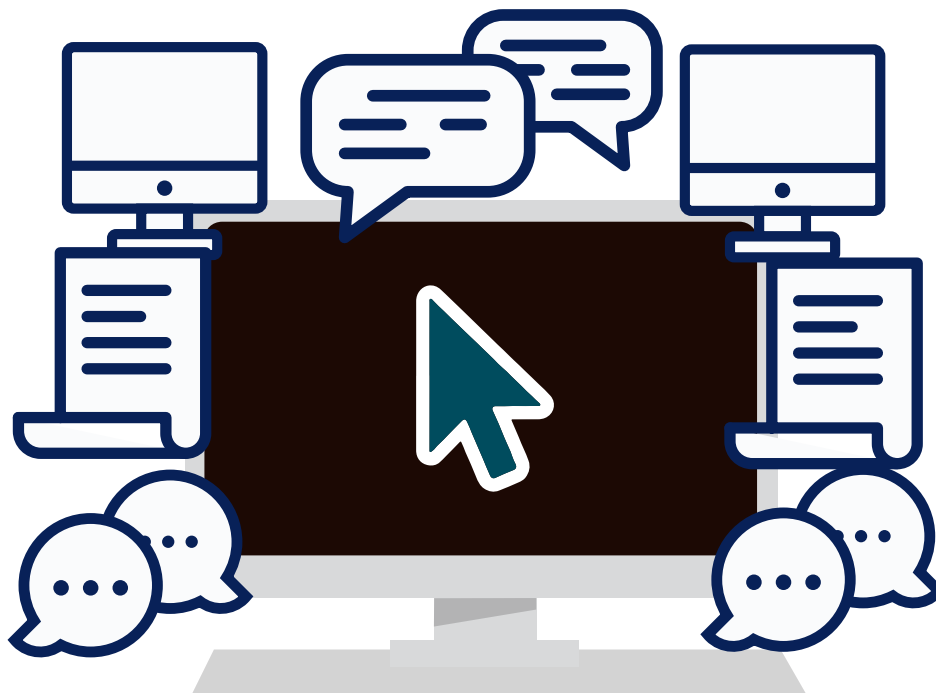


Imagen 5. Ambiente virtual de aprendizaje
Fuente. SENA 2018

Un ambiente de formación, es un espacio en el que converge el conjunto articulado de fuentes de conocimiento para desarrollar en el estudiante, competencias en el ámbito de la conciencia y la capacidad tecnológica, la capacidad de abstracción y la habilidad de adaptación a los cambios de las estructuras productivas.

Mediante los Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), se propone un escenario formativo en el cual cada elemento está dispuesto para que tanto Instructor como Aprendiz, se sientan cómodos para aprender, construir y generar nuevo conocimiento.





Imagen 6. Escenario formativo
Fuente. SENA 2018

En este sentido, el SENA desde su oferta de formación virtual posibilita a los Aprendices la interacción en un ambiente en donde contará con el acompañamiento y orientación de sus instructores, así como también la opción de ajustar sus horarios de estudio según convenga a sus necesidades y acorde con el cronograma de trabajo propuesto.

2.2. Ventajas de la virtualidad

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, este tipo de formación tiene múltiples fortalezas, una de las más notables es que se ajusta a las necesidades y tiempos de los beneficiarios, permitiendo realizar un proceso educativo flexible, con alcance en cualquier momento y lugar.

Es una opción disponible para todos aquellos a quienes les resulta imposible asistir a horarios presenciales, o para quienes se encuentran en zonas apartadas y de difícil acceso. También es una posibilidad para quienes son empleados o trabajadores y requieren horarios extendidos para poder estudiar.

Así mismo, la formación por medios virtuales favorece el desarrollo de competencias importantes para el desenvolvimiento personal y profesional, tales como:



- Uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)
- Aprendizaje autónomo
- Trabajo en equipo
- Conocimiento de experiencias e intercambio de saberes entre diversas personas

Generando así, habilidades adicionales para ingresar al mercado laboral con mayor facilidad.

2.3. La virtualidad en el SENA

La formación virtual que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico – práctico de carácter sistémico, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

Se centra en generar competencias que le permitan al egresado integrar tecnologías, plantear y solucionar creativamente problemas para lograr eficacia en el saber hacer, además brindarle movilidad en la estructura ocupacional.

En este orden de ideas, las competencias se desarrollan de manera permanente en el proceso formativo, su punto de partida lo constituye el proyecto de vida personal del Aprendiz, éstas se contextualizan en el marco de un Programa de Formación y se evidencian en los entornos sociales y productivos en el cual el Aprendiz interviene mediante sus desempeños.

3. Roles que intervienen en los AVA

El proceso formativo del Aprendiz, estará guiado y acompañado por un equipo ejecutor integrado por:

- Instructor vocero
- Instructores técnicos
- Instructores transversales

Estos actores garantizarán el logro de los resultados de aprendizaje propuestos, contando además con el apoyo del siguiente equipo profesional:

- Consejeros académicos
- Consejeros de bienestar
- Gestores de etapa productiva



A continuación, se describe el rol de cada uno de los actores vinculados en los procesos virtuales de formación:

3.1. Aprendices

Según el documento *Variables críticas para la formación virtual* (2017), los Aprendices como protagonistas de su aprendizaje, tomarán conciencia de la necesidad de desarrollar una serie de habilidades y responsabilidades para tener un buen desempeño académico. Son ellos quienes proyectan sus actividades diariamente; eligen día a día qué van a hacer, cómo lo harán y con quién. Planifican tanto sus tareas, como su proceso.

El Aprendiz es responsable de su nivel de motivación, de su propio uso del tiempo y sobre todo, de la dirección y nivel de profundidad que tomarán diariamente sus objetivos.

De acuerdo con lo anterior, los alumnos en los entornos de aprendizaje virtual deberán poseer las siguientes capacidades (Cabero, 2006):

- Capacidad de análisis
- Capacidad de síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos
- Resolución de problemas
- Capacidad de aprender
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Planificación y gestión del tiempo
- Gestión de la información
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Creatividad
- Conocimiento sobre el área de estudio

Estas variables y otras como las actitudes, el rendimiento académico, el nivel de satisfacción o el estilo de aprendizaje, determinan en gran medida la calidad de las acciones formativas aplicadas en entornos virtuales de aprendizaje.



Igualmente, el aprendizaje colaborativo o el trabajo en equipo, implica que se tomen nuevas responsabilidades para poder sacar adelante los resultados de aprendizaje que se ha trazado el grupo. Algunas de las responsabilidades del Aprendiz en el ambiente virtual, son:

- Ser un estudiante activo en el proceso de formación, al determinar los momentos y lugares en los que accede al conocimiento.
- Según intereses y habilidades, comprometerse en la definición de su ruta de aprendizaje, plan de formación y formas de evaluación, que den continuidad al proceso de aprendizaje.
- Adquirir altos niveles de autogestión y motivación y hacerlos visibles en los trabajos individuales o colaborativos.

3.2. El Instructor Virtual



Imagen 7. Instructor Virtual
Fuente. SENA 2018



El Instructor virtual es aquella persona al frente del ambiente de formación, quien se conecta a diario para atender a sus aprendices.

El profesional estructurará un esquema de trabajo que compartirá en el ambiente virtual, para cumplir con los objetivos de estudio conforme a sus tiempos, así como con los lineamientos del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA).

El grupo de aprendices recibe atención por parte de un Equipo Ejecutor de la Formación, integrado por: instructor vocero, instructores técnicos e instructores transversales.

3.3. Consejero académico

Este es el responsable del acompañamiento inicial en el ambiente de formación, con este rol se busca dar respuesta a las inquietudes presentadas por los aprendices al inicio de la formación, en el momento solicitado. En este orden, las acciones del Consejero académico son:

- Orientación al Aprendiz en el proceso de adaptación en la plataforma y en el manejo de las herramientas disponibles en el Ambiente Virtual de Aprendizaje AVA.
- Apoyo en el desarrollo de competencias para el aprendizaje autónomo.
- Gestión para adelantar acciones que requieran intervención de los centros de formación profesional, en la solución de dificultades que se puedan presentar en el proceso de formación.

3.4. Consejero de bienestar

El consejero de bienestar es la persona encargada de articular los procesos de comunicación, operación y gestión de actividades entre los responsables de bienestar en los centros y los equipos dispuestos para la implementación de la política de bienestar con los aprendices de formación titulada virtual y a distancia. En este orden, las acciones a realizar son:

- Diseñar y desarrollar encuentros y eventos virtuales, cumpliendo con la política de bienestar que beneficia al Aprendiz en los centros asignados.
- Realizar implementación, seguimiento y control del proceso de selección de voceros y representantes de aprendices virtuales.
- Gestionar con los profesionales de bienestar en los centros de formación, las acciones para la realización de las actividades de bienestar virtual.



3.5. Gestores de etapa productiva

Este rol está a cargo de un equipo de profesionales encargado de asesorar, ejecutar, brindar acompañamiento y seguimiento a los centros y equipos de apoyo, para ofrecer respuesta oportuna a los Aprendices en etapa productiva, con el propósito de aumentar los niveles de certificación.

El propósito principal de este rol es implementar la estrategia de seguimiento y acompañamiento a cada una de las alternativas contempladas en el reglamento, en procura de lograr los resultados de aprendizaje, de acuerdo con lineamientos, formatos y modelos preestablecidos.

4. Términos usuales del Ambiente Virtual de Aprendizaje

En el proceso de inducción a los Ambientes Virtuales de Aprendizaje, es importante reconocer diversos términos que hacen parte de las rutinas de los programas de formación, ya sea en el desarrollo de tareas específicas o en el proceso en general, que el Aprendiz debe apropiarse.

Algunos de estos términos se describen a continuación:

- **Aula Virtual:** es el entorno telemático en el cual el Aprendiz tiene acceso a la red (intranet o Internet) para desarrollar un proceso de aprendizaje. Permite la consulta de la documentación de estudio, el desarrollo de actividades de aprendizaje y la utilización de herramientas de interacción como foros de discusión y correo electrónico, entre otros.
- **B – Learning:** proviene del término en idioma inglés Blended Learning, que en español significa aprendizaje mixto o combinado. Este tipo de aprendizaje se caracteriza por combinar, de acuerdo a las necesidades del Aprendiz o del programa de formación, sesiones sincrónicas en las cuales el Instructor aborda temáticas del curso.
- **E- Learning:** Proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo a través de Internet, caracterizado por una separación física entre el Instructor y el Aprendiz, pero con el predominio de una comunicación tanto sincrónica como asincrónica a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el Aprendiz es el protagonista de su proceso de formación al tener que autogestionar su aprendizaje con el apoyo del Instructor.



Una de las ventajas más relevantes del e-learning es la disponibilidad de la información y contenidos de aprendizaje las 24 horas, los 7 días a la semana. Los aprendices, además de acceder a los mismos, pueden comunicarse con el Instructor y compañeros de forma sincrónica o asincrónica, realizando aprendizaje altamente colaborativo y significativo, a cualquier hora y en cualquier lugar.

- **FAVA:** La FAVA se refiere exclusivamente a la orientación de programas de formación en ambientes virtuales de aprendizaje, ésta contempla aquellas propuestas que están diseñadas y se desarrollan dentro de un software.

Allí se permite hacer la gestión académica y administrativa de los programas de formación, procesos como la inscripción de estudiantes, la conformación de grupos, proponer actividades de diferentes tipos, hacer la tutoría y seguimiento, aplicar la evaluación, así como comunicarse de manera sincrónica y asincrónica con los aprendices y generar reportes. La FAVA se puede dar en varias modalidades, entre ellas el e-learning y el b-learning.

- **FICHA:** hace referencia al número de caracterización del programa de formación. Es la identificación del curso o de la titulación en la cual está inscrito el Aprendiz.

- **LMS:** la necesidad de tener una FAVA efectiva y unos AVA cada vez más completos y atractivos para los aprendices, genera la emergencia de los sistemas de gestión de aprendizaje, conocidos en el idioma inglés como *Learning Management System* (LMS) y difundidos con este acrónimo en nuestro país.

- **TIC:** las Tecnologías de la Información y la Comunicación tomaron fuerza en el mundo a partir del siglo XX. Una época colmada de cambios tecnológicos, de la creación de la Internet (1969), de los avances en cibernética, informática, telecomunicaciones y otras ciencias.

Sin embargo, su auge se ha evidenciado en el S. XXI, en el cual los sujetos encuentran cada vez más, la necesidad de tecnología para llevar a cabo sus actividades diarias.

Las TIC han permeado el ámbito empresarial, bancario, comercial, de ocio y en general la mayoría de espacios de interacción y comunicación de la humanidad, siendo la educación uno de los ambientes que más se ha beneficiado de estos desarrollos.



5. Referentes bibliográficos

Cabero, J. y Llórente Cejudo, M. C. *Capacidades tecnológicas de las TICs por los estudiantes*. Enseñanza, 24, 2006, 159-175.

Cabero (2017). *Críticas para la Formación Virtual del Grupo Gestión Operativa Integral de la Formación en modalidad virtual y a distancia SENA*.

Gros, B. (2011). *Evolución y retos de la educación virtual: construyendo el e-learning del Siglo XXI*. Madrid: Editorial UOC.

Ministerio de Educación Nacional (2016). *Formación virtual*. Recuperado el 16 de abril de 2018, de <http://www.mineduacion.gov.co/>

SENA (2016). *Instructivo para orientar el desempeño del instructor en ambientes virtuales de aprendizaje*. Versión 2. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.

SENA (2015). *Formación tecno pedagógica en ambientes virtuales de aprendizaje*. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.





Mi ambiente de formación

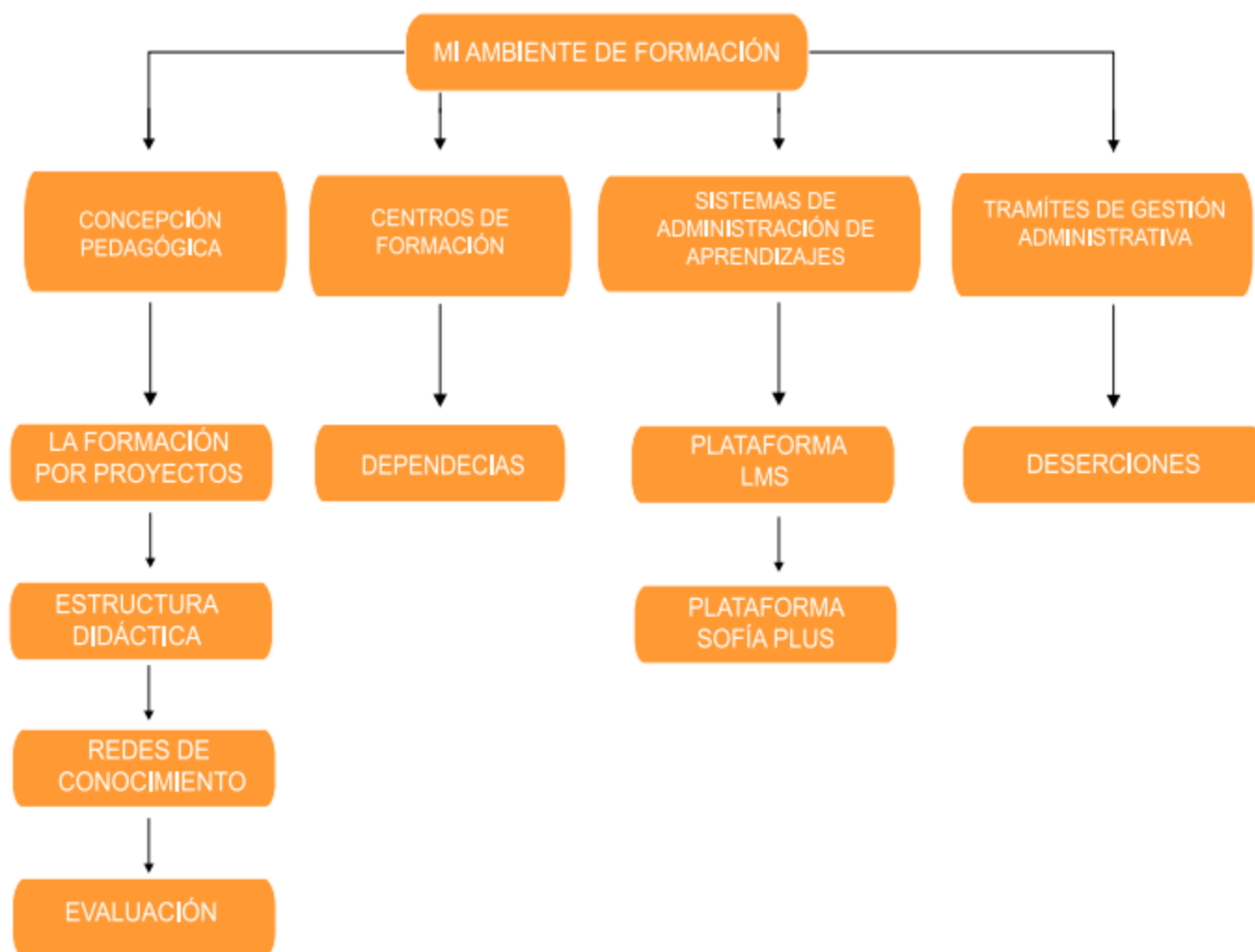


Estructura de contenido

1. Concepción pedagógica SENA
 - 1.1. La formación por proyectos
 - 1.2. Estructura didáctica
 - 1.3. Redes de conocimiento
 - 1.4. Recursos para la formación
 - 1.5. Evaluación
2. Centros de formación
 - 2.1. Dependencias que conforman los centros de formación
3. Sistemas de administración de aprendizaje
 - 3.1. Plataforma LMS
 - 3.2. Plataforma Sofía Plus
4. Trámites de gestión administrativa
 - 4.1. Deserciones
5. Bibliografía



Estructura de contenido



1. Concepción pedagógica SENA

El conocimiento no es estático. Se trata de un proceso dinámico en constante evolución que requiere la adopción de metodologías diversas para que aquellos que quieren alcanzarlo, logren su objetivo con sentido común y satisfacción.

En ese sentido, el SENA es una organización líder en la implementación de estrategias que propenden por el orden y la disciplina en la formación. Los programas se estructuran a partir de los requerimientos del sector productivo y sus contenidos obedecen al análisis de una propuesta curricular en donde se estudian cada uno de los componentes o logros que un *Aprendiz* alcanzará.

Aquí se maneja un lenguaje institucional que da cuenta de una cultura que incorpora términos variados que hacen eco a la formación por competencias y al aprendizaje por proyectos.

En este punto de partida se tiene en cuenta la planeación pedagógica de cada curso o titulación que se ofrece, es decir, unos tiempos para que tanto instructores como aprendices efectúen sus clases de manera organizada.

Para controlar y monitorear todo este proceso se implementó una herramienta informática denominada SOFIA Plus, Sistema Optimizado para la Formación Integral y el Aprendizaje Activo.

Este sistema permite verificar las rutas de aprendizaje y se constituye en una guía sobre la forma de introducir la información para obtener datos eficientes y oportunos que ayudan a administrar los programas.

1.1. La formación por proyectos

Se trata de una estrategia de aprendizaje que vincula la enseñanza hacia el desarrollo de tareas o temas complejos de modo integral y práctico, con la participación activa y autónoma de los aprendices.

Este método permite adquirir conocimientos y habilidades de manera autónoma y orientada a la práctica, además de potenciar habilidades sociales.

La aplicación de esta iniciativa en distintos tiempos y contextos, permite la generación de multiplicidad de actuaciones que van más allá de lo estandarizado, por ello se encuentran proyectos de las siguientes características:



- De producción de algo concreto.
- De diseño.
- De mejora.
- De solución de alguna dificultad.
- Empresariales.

Sin embargo, para facilitar la formulación y estructuración de los diferentes tipos de proyectos en la entidad, se suelen diferenciar dos tipos de proyectos:

- **Formativo:** Es una propuesta a partir de la cual se desarrollan las competencias definidas desde el programa de formación a través de una ruta de aprendizaje, fases y actividades que aseguran el logro de resultados de aprendizaje.
- **Productivo:** Es una idea convertida en oportunidad de negocio, debe ser socialmente aceptable, económicamente viable, técnicamente ejecutable o factible y ambientalmente sostenible.

1.2. Estructura didáctica

Acorde con el trabajo por proyectos como instrumento operativo, en el ámbito formativo se combinan mecanismos y recursos para alcanzar los objetivos (Resultados de Aprendizaje).

Desde esta perspectiva, para impulsar la concepción articulada del saber con el hacer, en cada centro de formación se estructura la etapa lectiva a través de fases.

Tales momentos se originan de la metodología de gestión de proyectos propuesta por el Project Management, en donde se definen, planifican, ejecutan, controlan y finalizan acciones.



Gráfica 1. Fases del proyecto formativo
Fuente: SENA

1.3. Redes de conocimiento

Se trata de unas instancias para desplegar la gestión del conocimiento tanto sectorial como institucional soportadas sobre las capacidades institucionales, entre ellas: la cultura organizacional, los procesos, la tecnología, el talento humano y las relaciones con el entorno.

Las redes tienen como objetivo articular la definición de la respuesta institucional, la actualización de diseños curriculares, la definición de nuevos programas de formación, la modernización y administración de los ambientes de aprendizaje incluyendo las aulas móviles y la capacitación de talento humano, con pertinencia a las demandas de formación requeridas por el sector productivo y con base en la permanente actualización e incorporación de tecnologías de última generación.

En el SENA existen dos tipos de redes de conocimiento. Estas han sido concebidas en función del desarrollo de la misión de la entidad y su marco estratégico:

- **Las redes de conocimiento sectorial**

Conformadas por el grupo de comunidades de conocimiento internas y de instituciones expertas externas, que trabajan en confluencia, fortaleciendo sus capacidades mutuas en investigación aplicada y comunicación, compartiendo información y desarrollando soluciones para el logro de objetivos comunes, a escala nacional e internacional.

- **Las redes de conocimiento institucional**

Integradas por el conjunto de:

1. Grupos e instituciones que trabajan en torno a procesos de inclusión social, empleo y emprendimiento, y fortalecimiento institucional.
2. Procesos de interacción, de los que se deriva el desarrollo y transferencia de conocimiento.
3. Prácticas comunes de las que se deriva el aprendizaje y desarrollo de conocimiento. La red institucional estandariza actividades, establece reglas de transferencia de conocimientos y de mecanismos de interacción, con el objetivo común de facilitar la comunicación y optimizar procesos transversales que fortalezcan la cadena de valor institucional.

Para ampliar información sobre las redes de conocimiento, consulte el siguiente enlace:

<http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/redesConocimiento.aspx>



1.4. Recursos para la formación

Para participar en la formación titulada virtual y a distancia con experticia y pertinencia, es necesario reconocer conceptos institucionales propios de la modalidad virtual. En este caso, socializamos los siguientes:

Concepto	Definición
Programa formativo	Se trata de la tecnología o especialización tecnológica que el instructor lidera. Su construcción obedece a una necesidad del sector empresarial.
Diseño curricular	Es un documento que muestra la estructura general del programa, precisa características y proyecciones del contexto laboral y ocupacional, competencias que lo conforman, resultados de aprendizaje y tipo de formación.
Planeación pedagógica	Antes de entrar a realizar un proceso de formación, es indispensable realizar la caracterización, de tal forma que se identifiquen aspectos como: necesidades de formación de los aprendices, estilos de aprendizaje y adaptación de los currículos, los lineamientos institucionales y la legislación vigente.
Proyecto formativo	Es una estrategia de formación que faculta el desarrollo del aprendizaje basado en problemas, permitiendo desarrollar en el aprendiz un proceso didáctico propio con una mayor responsabilidad y un rol activo en su aprendizaje, a partir de la planeación, análisis y desarrollo de actividades concretas para proponer soluciones prácticas que contribuyan a la mejora y el desarrollo de su entorno.
Resultado de aprendizaje	El RAP presenta una relación de las evidencias junto con los resultados y su respectiva ponderación dentro del proceso de evaluación.
Actividad de aprendizaje	Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los aprendices con la orientación del instructor a lo largo del proceso formativo. Son objeto directo de aprendizaje; esto indica que existe una relación directa entre lo que se debe hacer en el Centro formativo y lo que más tarde se hará en el mundo laboral.



1.5. Evaluación

La evaluación del aprendizaje en la institución se realiza a través del enfoque por competencias. Este es un proceso mediante el cual los instructores-tutores obtienen y analizan los trabajos enviados o tareas proyectadas con la finalidad de emitir el juicio correspondiente si ha logrado el desarrollo de la competencia.

La evaluación se centra en el desempeño del *Aprendiz* soportado en evidencias que incluyen el conocimiento, el ser y el hacer, frente a los resultados de aprendizaje del programa de formación y las normas de competencia que le corresponden.

En la institución no se utilizan valores cuantitativos, se emplea la escala cualitativa de letras que hace referencia al siguiente esquema:

A = APROBADO.

D = DEFICIENTE.

2. Centros de formación

El SENA desde su oferta académica, busca facilitar el acceso a la formación en diversos ambientes y modalidades.

En ese orden de ideas, se cuenta un abanico de opciones que incluyen cursos sin restricción de horarios, flexibles y soportados en la tecnología como herramienta para la enseñanza.

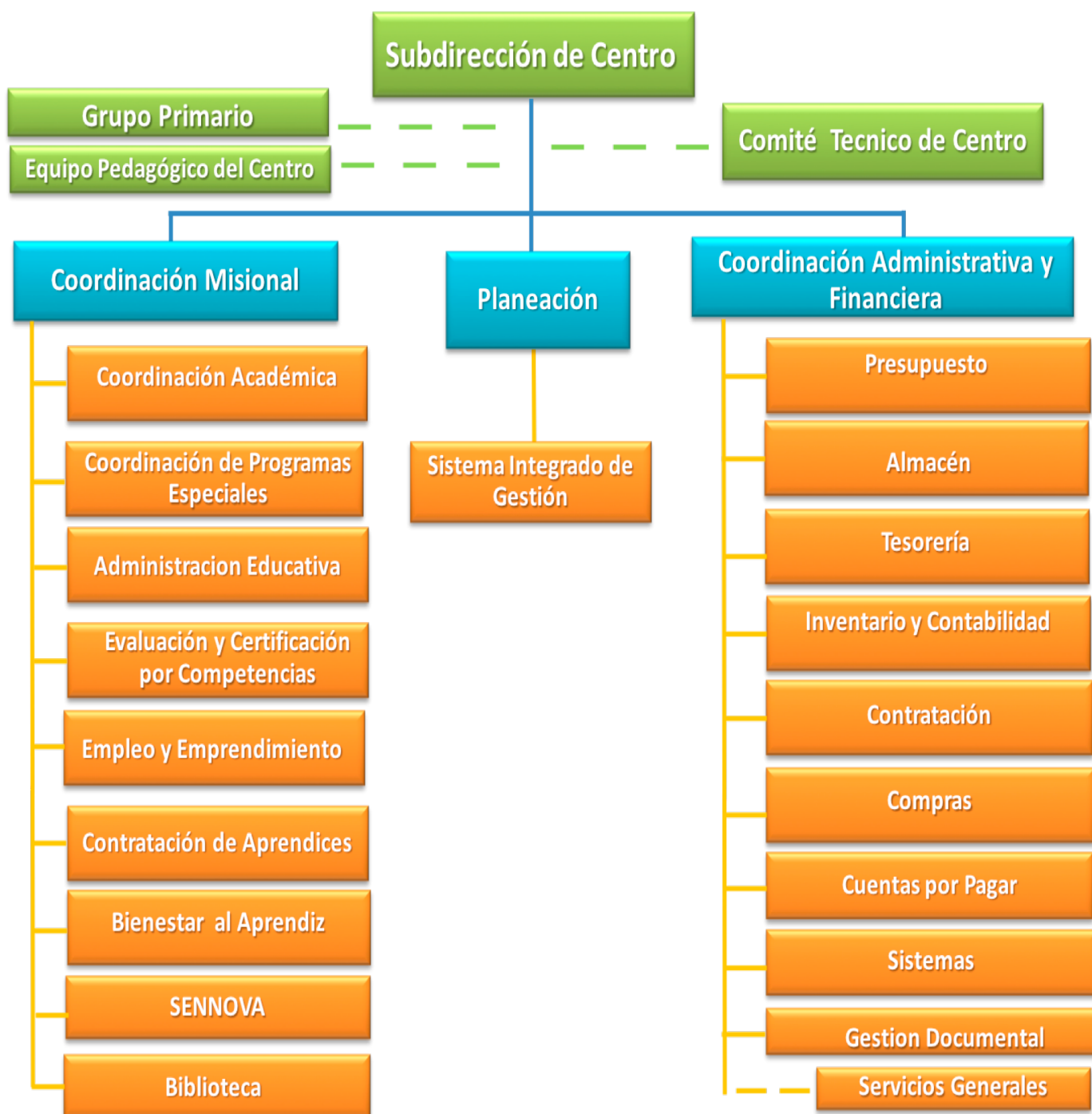
En la actualidad, la entidad cuenta con 33 regionales a través de las cuales se establecen necesidades según los requerimientos del sector productivo de los departamentos del país.

Para impulsar la competitividad de las distintas zonas geográficas del territorio nacional, una regional a su vez cuenta con centros de formación, dirigidos por un subdirector que hace las veces del líder de un equipo de trabajo.

Es allí en donde se enfocan los objetivos y se formulan los planes de estudio en los que se crearán y utilizarán métodos que permitirán desarrollar el pensamiento para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico y la reflexión independiente.



2.1. Dependencias que conforman los centros de formación



Gráfica 2. Organigrama de centros de formación
Fuente: SENA



Cada centro de formación posee una serie de dependencias para gestionar los procesos académicos y administrativos de sus usuarios. Se trata de sedes físicas que cuentan con recursos y logística para la implementación de programas presenciales, virtuales y/o combinados.

A continuación enunciaremos algunas de las oficinas que prestan servicios al Aprendiz:

• Bienestar al Aprendiz SENA

El bienestar debe ser apoyo fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Objetivo

La Coordinación nacional de fomento del bienestar y liderazgo, tiene como objetivo fortalecer el perfil de aprendices de manera integral promoviendo la apropiación de competencias socio emocionales que favorezcan el crecimiento personal y el desempeño laboral.

Está compuesto por 9 componentes estratégicos, detallados a continuación:

- Salud.
- Equidad e igualdad de oportunidades.
- Competencias básicas.
- Habilidades socio emocionales.
- Cultura.
- Deporte.
- Liderazgo.
- Responsabilidad social.
- Convivencia.

Para ampliar información sobre esta área, consulte el siguiente enlace:

<http://www.sena.edu.co/es-co/comunidades/aprendices/Paginas/bienestarAprendiz.aspx>



• Gestión educativa:

En esta área se realizan actividades de soporte a las coordinaciones y subdirección de centro, entre las que se destacan:

- Gestionar el registro académico de aprendices y acciones de formación de los procesos anteriores para todos los tipos y metodologías de formación.
- Responder por el proceso de certificación académica de participantes en acciones de formación y expedición de títulos y certificados a egresados.

3. Sistemas de administración de aprendizaje

3.1. Plataforma LMS

Es el Sistema de Gestión del Aprendizaje, en el que se lleva a cabo la formación a partir de ambientes de aprendizaje en línea. Este tipo de plataformas tecnológicas también se conocen como LMS (Learning Management System) y disponen de herramientas que posibilitan la gestión de contenidos, comunicación (sincrónica y asincrónica), desarrollo de actividades de aprendizaje y evaluación, entre otras.

Algunas características del LMS en nuestro modelo de formación son:

- Acceso a la información en diversos formatos y en los tiempos que requiera el Aprendiz.
- Comunicación entre aprendices con sus compañeros e instructores a través de diversas herramientas como: foros, chat, correo electrónico, notificaciones y sesiones en línea.
- Participación en diversas actividades dinamizadas a través de didácticas activas, fomentando el interés por el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Posibilidad de mejorar continuamente su proceso formativo, dando significado a sus aprendizajes a partir de la retroalimentación oportuna frente al desarrollo de sus actividades.

En este orden, los ambientes de formación disponibles en nuestra plataforma institucional se encuentran organizados de tal manera que facilitan la navegación e interacción del Aprendiz con sus instructores, compañeros y recursos.

Se describen a continuación elementos relevantes que hacen parte de un programa de formación:



- **Anuncios:** herramienta que permite publicar los anuncios correspondientes a información general del programa, actividades que se deben desarrollar, fechas de inicio y finalización de actividades, cualquier otra información de interés para el desarrollo del programa.
- **Información del programa:** en este espacio se encuentran enlaces con información relacionada a la Planeación Pedagógica del Programa de Formación y Lineamientos para la formación en AVA.
- **Cronograma:** documento que permite identificar el calendario de trabajo para desarrollar las distintas actividades a remitir durante el proceso de formación.
- **Actividades - Fases:** en este espacio se plantean las actividades a desarrollar con el fin de que el *Aprendiz* alcance los Resultados de Aprendizaje del programa. En esta carpeta se encuentra el material de cada una de las actividades de aprendizaje del programa en versión descargable y multimedia.
- **Notificaciones:** herramienta que permite el envío y recepción de comunicación de los apéndices a través de una forma privada y colectiva. Incluye mensajes con texto escrito y adjuntar imágenes, archivos de datos, videos, entre otros.
- **Sesiones en línea:** se constituye en una herramienta para el encuentro sincrónico entre aprendices e instructores. A través de este medio se refuerza el aprendizaje colaborativo y la interacción de grupos.
- **Foros:** este es un espacio de interacción entre el *Aprendiz* y el Instructor, que busca fomentar una actitud crítica, investigativa y creativa en los aprendices. En este apartado existen tres (3) tipos de foros:
 - *Foro social:* destinado para compartir información general, hacer presentación ante los compañeros e instructores.
 - *Foro de dudas e inquietudes:* destinado para publicar y resolver inconvenientes o dificultades en la plataforma.
 - *Foros temáticos:* están diseñados para reflexionar, debatir, discutir y opinar sobre temas de índole académico.
- **Biblioteca SENA:** a través de este sistema los aprendices y los instructores pueden acceder a consulta y préstamo de fuentes bibliográficas. Recuerde ingresar con sus datos personales a las distintas bases de datos suscritas.
- **Tutoriales:** a través de este botón se accede a los instructivos o material educativo paso a paso para identificar las características, funcionalidades y aplicaciones de la plataforma.



- **Centro de calificaciones:** desde este enlace se podrá revisar el estado de las evidencias o valoraciones en el centro de calificaciones. Este es el espacio por medio del cual se puede llevar un seguimiento permanente al proceso de formación, accediendo a la retroalimentación de cada una de las actividades realizadas.

3.2. Plataforma Sofía Plus

Sofía Plus es una herramienta informática adaptada para la gestión y administración de la formación basada en competencias utilizando la estrategia de formación por proyectos.

Esta es la plataforma virtual en la que los Aprendices podrán informarse de los programas, convocatorias y demás procesos de admisión del SENA. Es un portal completo en el que puede:

- Verificar la oferta de programas disponibles en el SENA.
- Discriminar la oferta educativa por ciudades.
- Verificar inscripción exitosa a programas del SENA.
- Presentar pruebas de selección de manera remota.
- Descargar certificados de estudio y formación en el SENA.
- Conocer en tiempo real los avances de los resultados alcanzados en su proceso e identificar sus fortalezas y dificultades, flexibilizando la ejecución de la formación.
- Conocer la programación de eventos del centro, retirarse de un curso, entre otras novedades.

¿Por qué se llama SOFIA?

Es la abreviación de Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo. Este sistema administra los procesos de formación del SENA, aumenta su eficiencia y calidad brindando transparencia y flexibilidad a los aprendices en formación de la institución permitiendo la gestión, operación y evaluación de la arquitectura organizacional.

Para acceder al portal Sofía Plus consulte el siguiente enlace:

<http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>



4. Trámites de gestión administrativa

Es necesario que el Aprendiz reconozca los siguientes trámites que en cualquier momento puede solicitar. Para cada uno de los casos, el interesado debe elevar una solicitud formal a través de oficio radicado en el centro de formación y registrado en el sistema de gestión de formación.

A continuación se listan los siguientes:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Traslado	Se realiza cuando el Aprendiz requiere cambio de jornada, de centro de formación, en el mismo programa o en otro que corresponda a la misma red o línea tecnológica. Para solicitarlo, el interesado debe haber adelantado como mínimo el primer trimestre del proceso de formación del programa, y la correspondiente autorización está supeditada a la disponibilidad de cupo que exista en el programa para el cual requiere traslado y debe encontrarse a paz y salvo con el centro de formación. El número de veces del traslado debe estar supeditado al análisis del comité de evaluación y seguimiento del centro de formación. Cuando el Aprendiz se encuentre sancionado con condicionamiento de matrícula, no se le autorizará traslado ni aplazamiento del proceso de formación.
Aplazamiento	Es la solicitud para desvincularse temporalmente del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por las siguientes causas: incapacidad médica, licencia de maternidad, servicio militar, problemas de seguridad o calamidad doméstica, debidamente demostradas con los respectivos soportes legales. El aplazamiento será autorizado por el Comité de Evaluación y Seguimiento del centro de formación a través acto administrativo, por un tiempo máximo de seis (6) meses calendario continuos o discontinuos, de acuerdo con el tiempo de duración del programa, contados a partir de su notificación o respectiva respuesta a la solicitud. Cuando se trate de aplazamiento por prestación de servicio militar o incapacidad, el Comité podrá autorizarlo por un tiempo superior a los seis meses mientras permanezca en esta situación.
Reingreso	Es la solicitud para reanudar su proceso de formación en el programa donde solicitó aplazamiento y la fecha límite para que el Aprendiz reingrese será la indicada en el acto administrativo respectivo. El reingreso está supeditado a que el programa se encuentre en ejecución y a la disponibilidad de cupo. De no existir cupo en el programa en el cual el Aprendiz solicitó aplazamiento, el reingreso podrá efectuarse cuando exista disponibilidad del mismo, en todo caso se informará por escrito al Aprendiz la fecha de reintegro o su imposibilidad. Si el programa al que solicita el reingreso no se encuentra vigente en el momento de la solicitud, el Comité de Evaluación y Seguimiento procederá a: *Verificar que el programa vigente corresponda a la misma red, modalidad de formación o línea tecnológica. *Analizar cada una de las competencias y resultados de los dos programas para establecer los que le faltan al Aprendiz para que continúe en el proceso de formación.
Retiro voluntario	Es la petición para retirarse definitivamente del programa de formación, implica que el Aprendiz no pueda participar en procesos de ingreso a la institución en programas de formación titulada dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir del registro de la novedad.



4.1. Deserciones

Según el Reglamento del Aprendiz, el estudiante como gestor principal de su proceso de formación debe participar de manera activa y oportuna en las diferentes actividades, presenciales y/o virtuales, que conforman la ruta de aprendizaje.

De acuerdo con el documento, las siguientes causales generan deserción:

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

Cuando el Aprendiz se encuentre incurso en alguna de estas situaciones el instructor o el funcionario responsable del seguimiento respectivo, reportará inmediatamente el caso al coordinador académico.

Este último a su vez, enviará una comunicación al Aprendiz a la dirección domiciliaria registrada en el sistema de gestión de información, requiriéndole para que justifique plenamente el incumplimiento, aportando los soportes respectivos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío.

Si el Aprendiz no da respuesta dentro del término establecido o no aporta las evidencias que justifiquen plenamente el incumplimiento, el subdirector de centro suscribirá el acto académico que declara la deserción en el proceso y ordena la respectiva cancelación de matrícula, acto administrativo debidamente notificado al aprendiz, para que dentro de los términos de ley presente el recurso de reposición ante el subdirector de centro.

Una vez en firme la decisión, deberá ser registrada la novedad en el sistema de gestión académica. La cancelación de la matrícula implica que el Aprendiz no pueda participar en procesos de ingreso a la institución en programas de formación titulada dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir del registro de la novedad en el sistema de gestión de la formación.



5. Bibliografía

SENA. (2018). *Bienestar al aprendiz*. Recuperado de:

<http://www.sena.edu.co/es-co/comunidades/aprendices/Paginas/bienestarAprendiz.aspx>

SENA (2018). *Desarrollo e implementación de la Formación por Proyectos en el SENA. Un ejemplo de Buenas Prácticas en la transferencia metodológica*. Recuperado de:

http://www.unachi.ac.pa/assets/descargas/curriculum/Formacion_por-proyectos-SENA.pdf

SENA. (2018). *Redes de conocimiento*. Recuperado de:

<http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/redesConocimiento.aspx>





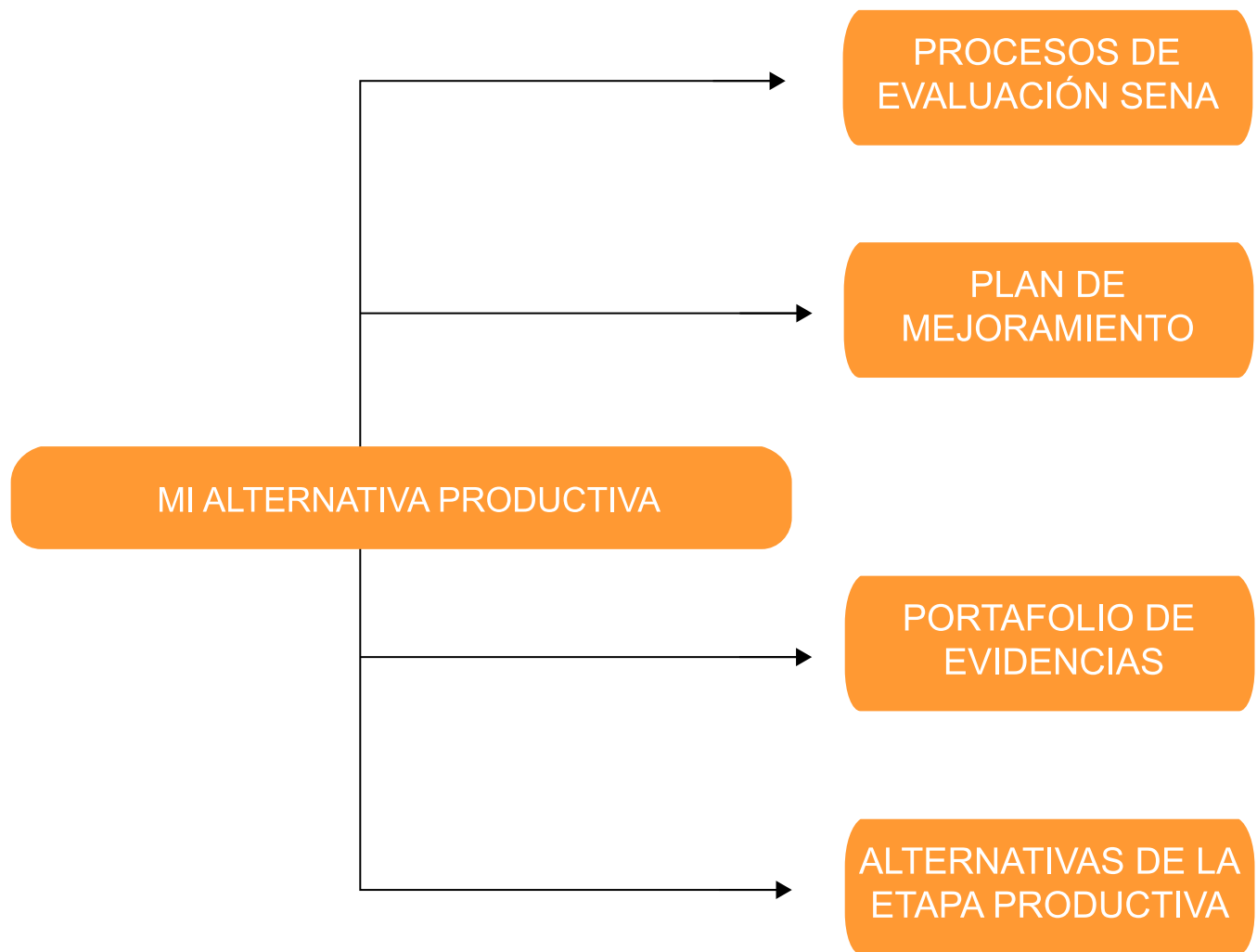
Mi alternativa productiva

Estructura de contenido

1. Proceso de evaluación SENA
 - 1.1. Evidencias de aprendizaje
2. Plan de mejoramiento
3. Portafolio de evidencias
4. Alternativas de selección en etapa productiva y seguimiento
 - 4.1. Contrato de Aprendizaje
 - 4.2. Vinculación laboral
 - 4.3. Participación en proyectos productivos
 - 4.4. Apoyo a entidades estatales, ONG y S.A.L
 - 4.5. Monitoría
 - 4.6. Pasantías
 - 4.7. Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva
5. Bibliografía



Estructura de contenido



1. Proceso de evaluación SENA

La evaluación diagnóstica se desarrolla durante el inicio del proceso pedagógico y evalúa los conocimientos previos del aprendiz, las aptitudes que este tiene, sus expectativas hacia el programa de formación y su particularidad al aprender.

Una primera etapa se da durante la admisión del Aprendiz al programa y la segunda, durante la etapa de inducción, en la cual el Instructor orienta el proceso que llevará a cabo con cada uno de sus aprendices durante el tiempo de formación.

La evaluación formativa se desarrolla durante todo el proceso pedagógico. Entre sus características está la evaluación de etapas, basada siempre en una retroalimentación transformativa. Se incorpora al proceso de enseñanza-aprendizaje como una parte dinámica del mismo y permite mejorar o reorientar el proceso mediante la toma de medidas de carácter inmediato.

La evaluación sumativa, se sitúa puntualmente al final del proceso pedagógico cuando se requiere evaluar los resultados obtenidos. Su finalidad nunca debe ser medir un producto final, sino una serie de procesos que debieron ser graduales.

En el proceso de evaluación del aprendizaje en el SENA intervienen 3 elementos que permiten complementar el proceso. Estos son: Criterios de Evaluación, Técnicas de Evaluación e Instrumentos de Evaluación.

Los criterios de evaluación constituyen dominios, logros u objetivos que se propone alcancen los aprendices en las diferentes etapas del proceso. Estos criterios surgen de la estructura curricular del programa.

Las técnicas de evaluación integran las formas o maneras sistematizadas que emplea el instructor para recoger la información pertinente que daría claridad sobre los avances logrados por sus aprendices. Entre los ejemplos de técnicas de evaluación utilizadas en el SENA están: la observación, los talleres teóricos y las pruebas prácticas.

Finalmente los instrumentos de evaluación, componen las herramientas y medios donde se plasman los saberes, haceres y actitudes demostrados por los estudiantes en el proceso formativo. Así como las técnicas de evaluación están en íntima relación con los criterios, los instrumentos están a su vez en relación directa con las técnicas.

Las fichas de observación y las listas de chequeo hacen operativa la técnica de observación; los cuestionarios de preguntas abiertas o cerradas están en relación con los talleres teóricos y, las guías operativas con las pruebas prácticas.



1.1. Evidencias de aprendizaje

Son los elementos que dan cuenta del aprendizaje que van logrando los aprendices. Estas evidencias podrán ser de conocimiento, de proceso o de producto. A continuación se describirá cada uno de los mismos:

Las evidencias de conocimiento: Son aquellas que expresan el dominio cognitivo del aprendiz; es decir, el manejo que tiene de conceptos, definiciones, teorías, leyes, etc. que fundamentan su saber general en una temática generada.

La evidencia de proceso: Es la verificación de las técnicas, procedimientos y pasos; el uso de equipos herramientas y materiales en la aplicación de conceptos o en la ejecución de procedimientos.

La evidencia de producto: Implica la entrega de resultados acabados, solicitados con anterioridad por el instructor y estipulado en el currículo de formación.

Estos resultados deben reflejar los criterios y estándares de calidad para ser considerados aceptables.

2. Plan de mejoramiento

Todos cometemos errores y gracias a estos, nuestra vida es más grata debido a que esa experiencia nos impulsa a corregir nuestras acciones. El SENA no es ajeno a las oportunidades, por eso desde el Reglamento al Aprendiz se contempla esta posibilidad que aplica tanto al ámbito presencial como virtual y que busca reprogramar al estudiante en actividades complementarias de formación, sin cometer atropellos o estar cargado de subjetividades.

Se contemplan dos tipos de planes de mejoramiento:

Académico: Se trata de una medida adoptada para definir acciones de formación, previo agotamiento de estrategias pedagógicas del instructor e iniciativas del Aprendiz.

Es un documento que consigna tareas concertadas entre el Aprendiz y el instructor, que se formula durante la ejecución del programa de formación para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje.

El instructor deberá considerar el cambio de estrategias formativas puesto que si las utilizadas en un principio no facilitaron del todo el aprendizaje, entonces, hay que modificarlas por otras que le den al Aprendiz la sensación de novedad, motivación, expectativa y le induzca a realizarlas, es decir, que se mantienen los resultados deseables, pero se cambian las estrategias y las actividades de formación.



No está de más recordar que este es uno de los aspectos delicados en un proceso de formación, pues de él depende, una promoción, un reconocimiento o una certificación. Por lo tanto el instructor debe:

1. Identificar los resultados de aprendizaje que no han sido alcanzados por el Aprendiz.
2. Establecer las evidencias de aprendizaje que se utilizarán para evaluar el logro del plan.
3. Poseer los soportes que identifiquen la formación, el seguimiento, las evaluaciones y los productos recibidos del Aprendiz para aportarlos cuando sea necesario a quienes realizan los controles a las ejecuciones de los planes de mejoramiento en un centro de formación.

Disciplinario: Es una medida adoptada para definir acciones de carácter comportamental, actitudinal o social, para propiciar en el Aprendiz cambios en su conducta, cuando se le ha impuesto sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o condicionamiento de matrícula.

Este plan debe ser firmado por el aprendiz, deberá contemplar la falta cometida y las evidencias de cambio que se esperan a partir de la concertación respectiva.

Será responsabilidad del instructor o del coordinador que haya designado el subdirector de centro en el acto sancionatorio, participar en la definición de este mecanismo, evaluar el avance y el logro de los resultados comportamentales definidos.

3. Portafolio de evidencias

Cuando una titulación inicia, el Equipo Ejecutor de la Formación debe efectuar una serie de tareas para evidenciar y sistematizar el desempeño, avances, logros y dificultades presentadas por sus aprendices.

En ese sentido y teniendo en cuenta el proceso de gestión de la Formación Profesional Integral, a continuación se socializarán los detalles de la creación del portafolio del aprendiz, un mecanismo de autorregulación del trabajo efectuado en la plataforma institucional.

Conozca los pasos para la creación del portafolio, consultando los materiales disponibles en: Inducción / Mi alternativa productiva / Material de formación 4.



4. Alternativas de selección en etapa productiva y seguimiento

Al finalizar la etapa lectiva, es importante que usted tenga conocimiento sobre el desarrollo de la etapa productiva. Este es el periodo en el cual podrá resolver problemas reales del sector empresarial, aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo metodologías de autogestión.

4.1. Contrato de Aprendizaje

Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje en las diferentes empresas obligadas y/o voluntarias, incluido el SENA. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva.

4.2. Vinculación laboral

Desempeño a través de vinculación laboral o contractual en actividades relacionadas con el programa de formación de conformidad con la normativa dispuesta para contratos de aprendizaje. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva.



Gráfico 1. Alternativas para el desarrollo de la etapa productiva
Fuente: SENA (2018)

4.3. Participación en proyectos productivos

Participación en un proyecto productivo, o en SENA – Empresa, o en SENA proveedor SENA. Estos posibilitan la simulación de entornos productivos reales y la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa para cumplir con el objetivo de la etapa productiva, donde se concierta sobre las condiciones de estadía, esto es, pago de algún auxilio económico o en especie. La constancia de cumplimiento a satisfacción la expide el subdirector de centro respectivo.

4.4. Apoyo a entidades estatales, ONG y S.A.L

Dé apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro, para el desempeño de actividades prácticas asociadas a su programa de formación o el desarrollo de un proyecto productivo en un ambiente de formación facilitado por esta institución, donde el Aprendiz hace su propia concertación con la institución sobre las condiciones de estadía, de la pasantía la expide el directivo o responsable del proceso del Aprendiz en la institución.

4.5. Monitoría

De acuerdo con la reglamentación establecida en la institución para los procesos de aprendizaje, tecnológicamente a su programa de formación en un Centro de Formación del SENA, serán a satisfacción de las actividades de monitoría la expide el Subdirector de Centro de acuerdo a las horas asignadas por resolución.

4.6. Pasantías

Entre las cuales se contempla la asesoría a PYMES como alternativa de etapa productiva.

4.7. Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva

El Instructor técnico delegado para acompañar la etapa productiva, debe revisar diariamente el foro destinado esta etapa y debe responder a las inquietudes de los aprendices en el tiempo estimado.

En este espacio los aprendices podrán intercambiar experiencias e información relevante a su proceso de formación.

• Registro de los formatos de seguimiento

El instructor debe registrar en los formatos de seguimiento, los avances del proceso formativo de cada uno de los aprendices, acorde a lo establecido en el procedimiento de ejecución de la formación.



- **Conferencias web**

De acuerdo a la planeación realizada con el coordinador académico del centro de formación debe realizarse como mínimo una conferencia web mensual con el instructor técnico y los aprendices. Al igual que en las demás sesiones sincrónicas, las grabaciones de estas conferencias web se registran y quedan disponibles, en la ruta, Sesiones en línea.

5. Bibliografía

SENA (2016). *Instructivo para orientar el desempeño del instructor en ambientes virtuales de aprendizaje*. Versión 2. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.

SENA (2015). *Formación tecnopedagógica en ambientes virtuales de aprendizaje*. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.

SENA (2012). *Inducción a procesos pedagógicos*. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.

SENA (2014). *Inducción SENA*. Dirección de Formación Profesional. Grupo de Formación Virtual y a Distancia.

Ministerio de Educación Nacional (2016). *Formación virtual*.

