GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

INTEGRAL

GUÍA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

RED INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN

Septiembre 2.021

Tabla de contenido

Introducción 4

1. Objetivo 4

2. Alcance 4

3. Responsable 5

4. Definiciones 5

5. Marco Normativo 6

6. Generalidades 7

7. Competencias transversales 11

7.1 Apropiar características de la gestión organizacional del Sena en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol, proyecto de vida y desarrollo profesional (240201530) 11

7.2 Competencia: Promover la interacción idónea, consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social (240201500) 13

7.3 Implementar hábitos saludables mediante la actividad física, de conformidad con las exigencias del perfil idóneo de egreso (230101507) 14

7.4 Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz (240201526) 15

7.5 Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente (220601501) 16

7.6 Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social (240201525) 16

7.7 Orientar investigación formativa según referentes técnicos (240201064) 17

7.8 Ejercer Derechos fundamentales en el marco de la Constitución política y los convenios internacionales (210201501). 19

8. Anexos 19

9. Referencias bibliográficas y Cibergrafías 31

10. Control del documento 32

Introducción

Dar línea es mostrar al equipo ejecutor de cada centro de formación del SENA, las orientaciones de: conocimientos, pedagogía y contenidos curriculares que el SENA ha definido desde el proceso de diseño y desarrollo curricular que fueron realizados por los profesionales técnicos, diseñadores y metodólogos, para apoyar el proceso de fundamentación y planeación en la oferta de formación en cada competencia, en este caso, transversales.

Los lineamientos se constituyen en los referentes de apoyos para la ejecución de la formación profesional integral, que garanticen una unidad técnica en la claridad y precisión conceptual. También respeta el enfoque diferencial en cada centro de formación de acuerdo con las características de los usuarios de los servicios.

De manera conjunta y por el enfoque diferencial, se incluye en los lineamientos las experiencias de cada centro de formación, de sus instructores. Igualmente se consideran los procesos formativos que el SENA ejecuta como derecho de los servidores públicos: instructores y administrativos; para la formación permanente. Se incluye también los procesos de nuevas gestión y desarrollo de conocimientos desde la investigación.

1. Objetivo

Ofrecer herramientas que permita construir una unidad técnica en la ejecución de las competencias trasversales.

2. Alcance

La presente guía, pertenece al Proceso Gestión de Formación Profesional Integral, aplica a los programas de formación en los niveles auxiliar – operario, técnico y

tecnólogo. Inicia con la planeación pedagógica por los equipos de desarrollo curricular de los centros de formación y finaliza con la emisión de juicios de valor de los resultados de aprendizaje en el sistema de gestión académico administrativo.

3. Responsable

La Dirección de Formación Profesional Integral, desde el grupo de Gestión Curricular, es responsable de actualizar los procedimientos asociados a este proceso, bajo los estándares de calidad y pertinencia establecidos por el SENA, junto con los documentos que se le deriven.

Quien ejecuta la formación en cada Centro es el instructor que posee el perfil establecido en el diseño curricular, según la Resolución 1458 de 2017 (Manual de funciones); bajo la supervisión del coordinador académico y la Red de Conocimiento Institucional de Integralidad de la Formación (de aquí en adelante RIIF) y estará a cargo del instructor asignado, por la coordinación académica.

4. Definiciones

Competencias básicas Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales. Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.1.4.2. Numeral 7.

Competencias Clave. Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera. Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.1.4.2. Numeral 8.

Competencias Transversales: Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo. Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.1.4.2. Numeral 9.

RIIF: Red Institucional de Integralidad de la Formación

5. Marco Normativo

Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 54

Ley 119 de 1994 Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Artículo 2º misión, artículo 3 objetivos y artículo 4º funciones del SENA.

Ministerio de Trabajo Resolución 5984. Por la cual se establecen los lineamientos para la oferta de programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral en el marco del mecanismo de protección al cesante. Artículo 2 Programas de capacitación, parágrafo 2 duración de las competencias transversales.

SENA, Resolución 1458 de 2017. Manual Específico de Funciones y de competencias laborales para los empleados de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Artículo 2.2.6.1.4.2. Definiciones de competencias básicas, transversales.

SENA, Resolución 2198 de 2019, duración de los programas

6. Generalidades

En el SENA las competencias básicas, que están conformadas por las competencias clave y transversales), implican un proceso de perfeccionamiento y contribuyen a dar sentido de trascendencia al ser humano; son de carácter abierto, inacabado, de desarrollo continuo y esencial para actuar en el mundo de la vida y por ende en el mundo del trabajo.

En la Formación Profesional del SENA se integran las competencias transversales, que fortalecen el desarrollo humano (física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos), interactúan entre sí, se complementan desde los resultados de aprendizaje, se ejecutan en los programas de formación a nivel laboral y tecnológico.

La ejecución de estas competencias se realiza a través de diseños y desarrollos propios de 48 horas cada una, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución 5984 de 2014 del Ministerio de Trabajo, artículo 2 Programas de capacitación, parágrafo 2 cada una de las competencias transversales "*…tendrá una duración mínima de cuarenta 40 horas y serán independientes de la formación en competencias laborales específicas*" , el SENA "adopta los créditos como unidad de medida del tiempo estimado de actividad teórico y práctica ... equivale a cuarenta y ocho (48) horas"[1]

[1] **RESOLUCION 2198 DE 2019, Artículo 3 Duración de los programas de Formación, parágrafo 1**. El crédito es una unidad de medida del tiempo estimado de actividad teórico y práctica del aprendiz en función de las competencias que se espera desarrolle mediante el programa de formación, durante su proceso formativo. En este tiempo se debe tener en cuenta: a) El tiempo de trabajo con acompañamiento directo del Instructor, b) El tiempo de trabajo Independiente del aprendiz. La suma de horas de trabajo con acompañamiento directo del Instructor más las horas de trabajo Independiente del aprendiz, corresponden a las horas de dedicación total y equivale a cuarenta y ocho (48) horas.

Para la ejecución de estas competencias, existe un perfil pertinente del instructor, con lo cual se garantiza la calidad en el proceso formativo y la permanencia del instructor en su área temática de acuerdo con la Resolución 1458 de 2017 “Manual Específico de Funciones y de competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA 2017”.

Las competencias transversales forman parte de las llamadas competencias básicas y se definen en el decreto 2852 de 2013 del Ministerio del trabajo, en el artículo 2.2.6.1.4.2. numeral 9, como: “Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo”.

Para la ejecución de las competencias transversales, que son del alcance de esta guía, los equipos de desarrollo curricular registran las actividades aquí propuestas en la planeación pedagógica del proyecto formativo (formato GFPI-F-134), de acuerdo con los procedimientos establecidos en la guía de desarrollo curricular (GFPI-G- 012), para lograr unidad técnica en la ejecución de las competencias transversales y su fortalecimiento a través de los desarrollos propuestos.

En coherencia con lo anterior, en la planeación se registran otras actividades que los equipos consideren pertinentes, para fortalecer los objetivos y productos del proyecto formativo; que a su vez contribuyan al desarrollo de habilidades de pensamiento, actitudes y valores, propias del principio de integralidad de la formación profesional.

Las competencias transversales que acompañan la oferta de formación de los diseños curriculares son:

1. Apropiar las características de la gestión organizacional del Sena en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol, proyecto de vida y desarrollo profesional (240201530)

2. Implementar hábitos saludables mediante la actividad física, de conformidad con las exigencias del perfil idóneo de egreso (230101507).
3. Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz (240201526).
4. Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente (220601501).
5. Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social (240201529)
6. Orientar investigación formativa según referentes técnicos (240201064)
7. Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la Constitución Política y los convenios internacionales (210201501)

La ejecución de la F.P.I, cualquiera sea la modalidad (presencial o virtual) inicia con el desarrollo de la competencia "Apropiar las características de la gestión organizacional del Sena en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol, proyecto de vida y desarrollo profesional" (240201530). Esta competencia cumple la tarea institucional que se ha denominado *inducción al aprendiz* en el conocimiento de la identidad institucional, la formación profesional integral y su proyecto de vida.

El tiempo de ejecución para cada competencia es de 48 horas (1 crédito) y el desarrollo es genérico para cualquier programa y nivel de formación; no obstante, se podrán ajustar en algunos casos la terminología, de acuerdo con la ocupación.

- Se recomienda atender a las siguientes acciones:

- Verificar que se han descargado diseños y desarrollo curriculares de las competencias transversales[2]
- Analizar el diseño curricular de cada competencia: resultados de aprendizaje, conocimientos de conceptos, proceso y criterios de evaluación.
- Intercambiar experiencias de ejecución de la formación con otros equipos de trabajo de los mismos programas de formación, con el fin de fortalecer los desarrollos curriculares de las competencias transversales y construir un repositorio como gestión de conocimiento para eventuales planes de mejora.
- Conservar el diseño curricular y la unidad técnica del desarrollo curricular.
- Diseñar el plan de sesión de acuerdo con las actividades de aprendizaje descritas en el desarrollo curricular.
- Verificar los ambientes de aprendizaje y el acceso a las plataformas del SENA.
- Efectuar lectura de las guías de aprendizaje y material de apoyo
- Verificar los instrumentos de evaluación y efectuar ajustes de considerarse necesario.
- Solicitar los materiales con la debida antelación, de acuerdo con el procedimiento de ejecución de la Formación Profesional Integral.
- Desarrollar las estrategias de aprendizaje descritas en las guías, para la ejecución de la formación.
- Establecer los espacios virtuales y los medios requeridos en el caso de formación a distancia con mediación tecnológica, previo a la ejecución de las actividades.
- Establecer sus propias orientaciones para dirigir las diferentes actividades en

2 El profesional asignado por el subdirector de centro es quien accede y descarga los diseños y desarrollos curriculares de las competencias transversales, para ser entregados a los instructores. Enlace https://bit.ly/3qX9fCN con la siguiente ruta: SharePoint/Gestión Curricular2020/Diseños y Desarrollos/Red de Integralidad de la formación/ Competencias Transversales.

concordancia con los planes de sesión.

- Nominar de forma completa cada competencia y sus resultados de aprendizaje.
- Emitir el juicio de evaluación al resultado de aprendizaje, una vez se haya alcanzado en su totalidad por parte del aprendiz.
-

7. Competencias transversales

7.1 Apropiar características de la gestión organizacional del Sena en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol, proyecto de vida y desarrollo profesional (240201530)

La competencia contiene un resultado de aprendizaje y su desarrollo curricular presenta tres guías. Para su ejecución tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

- Asignar el equipo de instructores que ejecutan la competencia, asociados al programa de formación, atendiendo a la política de calidad institucional.
- Convocar los equipos de apoyo a la formación profesional para la ejecución de las actividades dentro de su alcance como: bienestar al aprendiz y atención al egresado, SENNOVA, Sistema de Bibliotecas, relaciones corporativas, servicio de empleo, entre otros.
- Analizar el diseño curricular de la competencia.
- Realizar el alistamiento por parte de cada instructor que ejecutará cada competencia, teniendo en cuenta el número de aprendices matriculados, los programas de formación y el equipo de instructores.
- Disponer de los recursos didácticos (Guías de aprendizaje, instrumentos de evaluación y materiales de apoyo).
- Establecer un cronograma según actividades de aprendizaje relacionadas en las

guías, donde participan los instructores y los profesionales de los servicios de apoyo a la formación.

- Alistar anuncios, recursos didácticos (guías de aprendizaje, material de apoyo/textos, vídeos, ayudas audiovisuales) evidencias e instrumentos de avaluación, en la plataforma LMS.
- Facilitar la intervención de los miembros de la Brigada de Emergencia del centro de formación.
- Brindar la bienvenida a los aprendices (saludos institucionales protocolario, saludo subdirector de centro y coordinadores académicos).
- Ejecutar las actividades definidas en las guías de aprendizaje.
- Identificar las diferentes áreas y dependencias de la sede del centro de formación.
- Promover la consulta de documentos oficiales que respondan a la normatividad interna del SENA.
- Acompañar el proceso de búsqueda de información en las bases de datos de la entidad.
- Ejecutar las acciones propuestas en las guías así: para la primera guía sobre el conocimiento de la institución (identidad, imagen corporativa e historia, servicios, el reglamento del aprendiz, manuales y reglamento de convivencia, en los centros de formación que apliquen). En la segunda guía se refiere a la formación profesional integral del SENA, el enfoque para el desarrollo de competencias, el proyecto formativo y demás metodologías, así como los desarrollos tecnológicos que la soportan la gestión del programa de formación y por último la tercera guía presenta al aprendiz herramientas para ajustar el proyecto de vida como persona, ciudadano y trabajador, en el contexto de la formación profesional integral.

- Emitir juicio de evaluación del resultado de aprendizaje, en SOFIA PLUS, por parte del instructor designado, una vez finalice el desarrollo de esta competencia.
- Aplicar las medidas formativas establecidas en el reglamento del aprendiz y la gestión académica administrativa, en caso de que un aprendiz presente una falta.
- Generar informe a la coordinación académica en que relaciones el número de aprendices matriculados, asistentes, quienes desistieron de la formación y casos especiales.

7.2 Competencia: Promover la interacción idónea, consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social (240201500)

- Para los programas de formación que contengan la competencia *Promover la interacción idónea, consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social (240201500),* se ejecutará de acuerdo a los criterios establecidos en la circular 3-209-000096 (anexo 1), que da las directrices para su implementación y está conformada por 14 resultados de aprendizaje.
- Los resultados de aprendizaje de la competencia asociados a la inducción son:

1. Identificar las oportunidades que el SENA ofrece en el marco de la formación profesional de acuerdo con el contexto nacional e internacional.
2. 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
3. Concertar alternativas y acciones de formación para el desarrollo de las competencias del programa formación, con base en la política institucional.
4. Asumir los deberes y derechos con base en las leyes y la normativa institucional

en el marco de su proyecto de vida.

5. Gestionar la información de acuerdo con los procedimientos establecidos y con las tecnologías de la información y la comunicación disponibles.

- Continuar con el desarrollo curricular según la programación y estrategias que planteen los equipos de trabajo, conformados por instructores designados por los coordinadores académicos de las competencias específicas, básicas y transversales en cada uno de los centros de formación.
- Desarrollar las actividades propuesta para la inducción por parte de los instructores de las competencias asociadas al programa de formación y por los equipos de apoyo a la formación profesional.
- Emitir juicios de evaluación en el aplicativo Sofia plus de acuerdo con los resultados de aprendizajes, una vez finalizada la ejecución de la competencia.
- Generar informe a la coordinación académica en que relaciones el número de aprendices matriculados, asistentes, quienes desistieron de la formación y casos especiales.

7.3 Implementar hábitos saludables mediante la actividad física, de conformidad con las exigencias del perfil idóneo de egreso (230101507)

Esta competencia está conformada por cuatro resultados de aprendizaje, a través de una guía; para lo cual tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

- Realizar los ajustes teniendo en cuenta el programa de formación y los requerimientos del desarrollo físico acorde con la ocupación.
- Iniciar con la aplicación de la ficha antropométrica y el análisis de sus resultados.
- Realizar en cada sesión actividades de calentamiento general (activación cardiovascular, movilidad articular, estiramientos) buscando la predisposición física y mental, con el fin de prevenir lesiones osteomusculares y orgánicas y generar este

hábito de vida saludable.

- Identificar las habilidades y destrezas motoras, según las necesidades de la ocupación.
- Presentar una rutina de ejercicios donde incluya el trabajo de las cuatro valencias, su condición física.
- Sugerir propuestas de alimentación saludable, teniendo en cuenta los grupos nutricionales.
- Indicar el registro de actividades diarias como insumo para el diseño de rutinas y plan de ejercicios de cada aprendiz.
- Utilizar lista de chequeo que incluya: hábitos de vida, autocuidado y alimentación.

7.4 Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz (240201526)

Esta competencia está conformada por cuatro resultados de aprendizaje y su desarrollo está contemplado en tres guías de aprendizaje.

- Desarrollar las actividades propuestas en las guías de aprendizaje, que contemplan: la guía uno, los resultados de aprendizaje uno y cuatro, la guía dos el resultado de aprendizaje dos y la guía tres el resultado de aprendizaje tres.
- Apropiar los referentes conceptuales (principios y valores, derechos humanos, convivencia, bien común, desarrollo social, entre otros), que permitan desarrollar habilidades interpretativas, argumentativas y propositivas en el aprendiz, según nivel de formación.
- Contribuir al desarrollo de habilidades personales y sociales del aprendiz, para el desarrollo de pensamiento, el ejercicio de ciudadanía, la resolución de conflicto que permita la construcción de la cultura de paz.

Ejecutar las actividades propuestas en la guía tres, según los momentos de sensibilización, conceptualización y propuesta del aprendiz, alrededor del uso de los recursos naturales que se encuentran en su entorno y las acciones que permitan la sustentabilidad de manera ética.

7.5 Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente (220601501)

Esta competencia varía de acuerdo con los niveles: auxiliar – operario, técnico y tecnólogo y en este caso en particular, se presenta el desarrollo curricular del nivel de tecnólogo, a través de tres guías de aprendizaje; la tercera guía contempla los resultados de aprendizaje tres y cuatro. Se sugiere tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Referenciar el desarrollo curricular de las competencias relacionadas con medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, de los niveles de técnico, auxiliar-operario desde el desarrollo presentado para el nivel del tecnólogo.
- Aplicar la normatividad genérica y específica relacionada con la ocupación y la vida cotidiana desde la perspectiva de la cultura del autocuidado.
- Incorporar ejemplos propios de cada ocupación para contribuir a la claridad y precisión en la conceptualización, identificación de impactos y riesgos, normatividad, selección de controles y medidas preventivas
- Asociar los resultados de aprendizaje de esta competencia, con los de las competencias técnicas, según la apreciación de los equipos de desarrollo curricular.
- Utilizar un formato estandarizado para el análisis de los riesgos de acuerdo con la ocupación, empresa en la cual labora o ARL donde se encuentre afiliado.

7.6 Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social (240201525)

Esta competencia está conformada por cuatro resultados de aprendizaje y su desarrollo está contemplado en tres guías de aprendizaje. Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Incluir generalidades sobre el contexto nacional e internacional, en el ámbito social y empresarial.
- Valorar las iniciativas de emprendimiento d los aprendices según su proyecto de vida.
- Promover permanentemente el desarrollo de las características emprendedoras personales de los aprendices desde sus diferentes roles (personal, social, productivo, familiar).
- Motivar al aprendiz a consultar y desarrollar proyectos en el ámbito personal, social y productivo.
- Desarrollar destrezas para la estructuración y valoración de un plan de negocio.

7.7 Orientar investigación formativa según referentes técnicos (240201064)

Esta competencia está estructurada por cuatro resultados de aprendizaje y presenta el desarrollo curricular en una guía con su respectivo material de apoyo; se recomienda tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Motivar a los aprendices a realizar procesos de observación y registrar información, desde el inicio de esta competencia, con el fin de desarrollar las habilidades de investigación en la medida que interactúa con la realidad o situación problémica.
- Tener en cuenta la especialidad en la que se están formando los aprendices, tanto para la determinación de la investigación aplicada, como para el ajuste de su proyecto de vida.

- Motivar el desarrollo de las actividades de reflexión inicial, desde la relación de
- Revisar los documentos que están en el material de apoyo, también consulte en la base de datos de la biblioteca Sena https://biblioteca.sena.edu.co/paginas/bases.html
- Revisar con anterioridad el documento “Manual de investigación para principiantes: guía para la elaboración de trabajos de investigación formativa” que lo encuentra en la carpeta denominada “Material de apoyo investigación”, para desarrollar las actividades de apropiación.
- Proponer acciones o talleres que requieran consultar información académica y científica en las diferentes plataformas (Scielo, Redalyc, Dialnet, Biblioteca Sena, entre otras) y se elaborar las citas bibliográficas, según normas APA (este instructivo lo encuentra en la carpeta “Material de apoyo investigación”, archivo “instructivo APA”).
- Desarrollar la actividad referida al marco teórico y metodológico según el problema de investigación que hayan propuesto los aprendices. Es necesario verificar la coherencia y sistematicidad, tanto en lo teórico como práctico, según intencionalidad de la investigación.
- Verificar los instrumentos de evaluación diseñados por los aprendices, que sean coherentes, sistemáticos y correspondan con el marco teórico y metodológico de la investigación propuesta.
- Revisar previamente el documento “Instructivo proyecto de investigación” (carpeta Material de apoyo investigación) para las actividades de transferencia. Es necesario que el proyecto formulado por los aprendices sea la recopilación de las actividades que se han desarrollado en la competencia.
- Verificar que el proyecto de investigación tenga coherencia, sistematicidad y viabilidad, en correspondencia con procedimientos técnicos y el programa de

formación.

- Considerar los aspectos técnicos, sociales y productivos en las actividades de aprendizaje de transferencia de conocimiento, de acuerdo con el programa de formación.
- investigación aplicada con las expectativas de vida personal, social y profesional.
- Promover la socialización de los proyectos de investigación propuestos, al interior del centro de formación, para tener una visión holística de las problemáticas que emergen en los contextos personales, sociales y productivos y a su vez, fortalecer los semilleros de investigación.

7.8 Ejercer Derechos fundamentales en el marco de la Constitución política y los convenios internacionales (210201501).

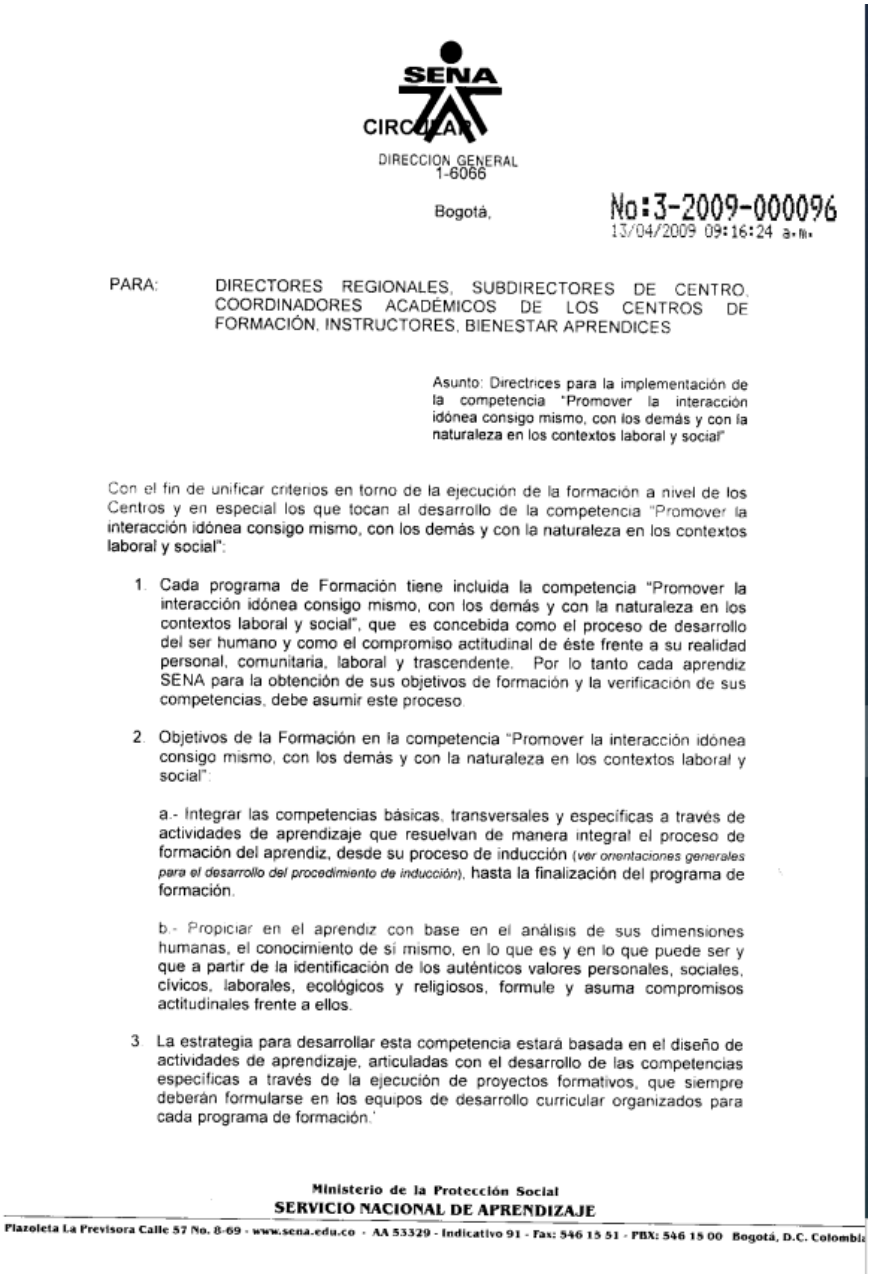
La competencia contiene cuatro resultados de aprendizaje y su desarrollo curricular contiene cuatro guías para su ejecución; tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Desarrollar las actividades de acuerdo con cada una de las guías de aprendizaje.
- Ejecutar sus actividades de acuerdo con el orden de cada uno de los resultados de aprendizaje, del programa.
- Consultar el material diseñado para el instructor, en la carpeta con el nombre "Instructor", que acompaña el desarrollo curricular.
- Socializar las carpetas dirigida a los aprendices que contiene la guía de aprendizaje y el material de apoyo.

8. Anexos

Circular 3-209-000096 del 13 de abril de 2009, por medio de la cual se establecen las directrices para la implementación de la competencia "**Promover la interacción idónea,**

consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social" (240201500)



SENA

CIRCULAR

DIRECCION GENERAL
1-6066

Bogotá,

No:3-2009-000096
13/04/2009 09:16:24 a.m.

PARA: DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO, COORDINADORES ACADÉMICOS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN, INSTRUCTORES, BIENESTAR APRENDICES

Asunto: Directrices para la implementación de la competencia "Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social"

Con el fin de unificar criterios en torno de la ejecución de la formación a nivel de los Centros y en especial los que tocan al desarrollo de la competencia "Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social":

1. Cada programa de Formación tiene incluida la competencia "Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social", que es concebida como el proceso de desarrollo del ser humano y como el compromiso actitudinal de éste frente a su realidad personal, comunitaria, laboral y trascendente. Por lo tanto cada aprendiz SENA para la obtención de sus objetivos de formación y la verificación de sus competencias, debe asumir este proceso.

2. Objetivos de la Formación en la competencia "Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social":

   a.- Integrar las competencias básicas, transversales y específicas a través de actividades de aprendizaje que resuelvan de manera integral el proceso de formación del aprendiz, desde su proceso de inducción (*ver orientaciones generales para el desarrollo del procedimiento de inducción*), hasta la finalización del programa de formación.

   b.- Propiciar en el aprendiz con base en el análisis de sus dimensiones humanas, el conocimiento de sí mismo, en lo que es y en lo que puede ser y que a partir de la identificación de los auténticos valores personales, sociales, cívicos, laborales, ecológicos y religiosos, formule y asuma compromisos actitudinales frente a ellos.

3. La estrategia para desarrollar esta competencia estará basada en el diseño de actividades de aprendizaje, articuladas con el desarrollo de las competencias específicas a través de la ejecución de proyectos formativos, que siempre deberán formularse en los equipos de desarrollo curricular organizados para cada programa de formación.'

Ministerio de la Protección Social
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Plazoleta La Previsora Calle 57 No. 8-69 - www.sena.edu.co - AA 53329 - Indicativo 91 - Fax: 546 15 51 - PBX: 546 15 00 Bogotá, D.C. Colombia

DIRECCION GENERAL

CIRCULAR 2

4. La evaluación de esta competencia se adelantará permanentemente durante el proceso de formación y hará referencia a los siguientes factores importantes para alcanzar el perfil del aprendiz: Actitud crítica, trabajo en equipo, solidaridad, mentalidad emprendedora, manejo de conflictos, capacidad de adaptación, iniciativa, participación, servicio, responsabilidad y demás valores humanos. Además se tendrá en cuenta, como complemento, la realización de convivencia comunitaria, que sitúe al aprendiz frente a la responsabilidad de su interacción con los demás y suscite en él actitudes de integración y diálogo.

5. La participación activa en el desarrollo de los proyectos y evidenciar en su actuar el desarrollo de estas competencias, será requisito indispensable para la obtención del certificado de formación respectivo.

6. Los centros de formación deben garantizar los instructores en ética, cultura física, salud ocupacional, entre otros, para garantizar en el marco de la formación por proyectos las actividades integrales definidas por el equipo de desarrollo curricular que aporten a todos los programas del Centro.

7. Las áreas operativa (coordinadores tanto misionales como académicos), administrativa y de planeación asegurarán tanto la implementación como la debida programación de los instructores y garantizarán los recursos necesarios para la debida atención institucional.

Cordialmente,

MIREYA LOPEZ CH.
Directora de Formación Profesional

Anexo 10 folios

SENA: CONOCIMIENTO PARA TODOS LOS COLOMBIANOS

Un equipo de desarrollo curricular está integrado por: Instructores de competencias específicas, emprendimiento y de política institucional, organizados para realizar el desarrollo curricular de los programas de formación cuyos productos son: para el proceso de inducción, actividades de aprendizaje para la identificación de estilos y ritmos de aprendizaje y para el reconocimiento de aprendizajes previos con base en las competencias del programa de formación y para el proceso de formación en general, el desarrollo integral de las competencias que conducen al aprendiz a la obtención de un título de formación.

CONTENIDOS CURRICULARES DE LA COMPETENCIA		
CODIGO	**VERSION**	**DENOMINACION**
240201500		Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social
DURACIÓN ESTIMADA PARA EL LOGRO DEL APRENDIZAJE		

2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
CODIGO	**DENOMINACIÓN**
24020150001	Interactuar en los contextos Productivos y Sociales en función de los Principios y Valores Universales.
24020150002	Asumir actitudes críticas , argumentativas y propositivas en función de la resolución de problemas de carácter productivo y social.
24020150003	Generar procesos autónomos y de trabajo colaborativo permanentes, fortaleciendo el equilibrio de los componentes racionales y emocionales orientados hacia el Desarrollo Humano Integral.
24020150004	Redimensionar permanentemente su Proyecto de Vida de acuerdo con las circunstancias del contexto y con visión prospectiva.
24020150005	Desarrollar procesos comunicativos eficaces y asertivos dentro de criterios de racionalidad que posibiliten la convivencia, el establecimiento de acuerdos, la construcción colectiva del conocimiento y la resolución de problemas de carácter productivo y social.
24020150006	Asumir responsablemente los criterios de preservación y conservación del Medio Ambiente y de Desarrollo Sostenible, en el ejercicio de su desempeño laboral y social.
24020150007	Generar hábitos saludables en su estilo de vida para garantizar la prevención de riesgos ocupacionales de acuerdo con el diagnóstico de su condición física individual y la naturaleza y complejidad de su desempeño laboral.
24020150008	Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza y complejidad del área ocupacional.
24020150009	Desarrollar permanentemente las habilidades psicomotrices y de pensamiento en la ejecución de los procesos de aprendizaje.
24020150010	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
24020150011	Asumir los deberes y derechos con base en las leyes y la normativa institucional en el marco de su proyecto de vida
24020150012	Gestionar la información de acuerdo con los procedimientos establecidos y con las tecnologías de la información y la comunicación disponibles.
24020150013	Identificar las oportunidades que el Sena ofrece en el marco de la formación profesional de acuerdo con el contexto nacional e internacional.
24020150014	Concertar alternativas y acciones de formación para el desarrollo de las competencias del programa formación, con base en la política institucional.

3. CONOCIMIENTOS
3.1 CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS Y PRINCIPIOS
• Relaciones interpersonales: Conceptos, tipología. • Sociedad y Cultura.

- Conceptos de: Libertad, justicia, respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad.
- Alteridad
- Dignidad humana
- Derechos Humanos
- Principios y Valores éticos universales
- Normas de convivencia
- Constitución Política de Colombia
- Criticidad.
- Pensamiento Creativo.
- Inteligencias múltiples.
- Pensamiento Critico
- Resolución de problemas: Argumentación, criterios de solución, alternativas creativas, lógicas y coherentes
- Objetividad-Subjetividad-Intersubjetividad
- Toma de decisiones
- Asertividad
- Lógica
- Coherencia
- Autonomía
- Desarrollo Humano Integral
- Motivación y Auto aprendizaje
- Trabajo en Equipo
- Racionalidad
- Inteligencia Emocional
- Entorno y Contexto
- Conocimiento de si mismo
- Proyecto de Vida
- Resiliencia
- Pensamiento creativo
- Autogestión
- Mejoramiento personal
- Trabajo colaborativo
- Construcción colectiva en contextos sociales y productivos.
- Componentes racionales y emocionales.
- Concepto de Racionalidad
- Concepto de Inteligencia Emocional
- Concepto de Trabajo en Equipo
- Inteligencia Emocional
- Globalización: conceptos, políticas para la globalización
- Contexto Social y productivo en el mundo, el país, el departamento y/o municipio y la región: Características, oportunidades
- Sector productivo: Conceptos, tipos, características, actores y dinámicas de organización, las políticas, las leyes, los planes, situación actual y prospectiva
- Entorno laboral: definición, descripción, función, características, procedimientos, requerimientos
- Normas y Leyes: Conceptos, características, tipos,
- Constitución Política de Colombia: Características y estructura del Estado, derechos y deberes de los ciudadanos.
- Derechos y deberes de los trabajadores
- Sistema educativo: Instituciones y relaciones con el SENA.
- SENA: Historia, políticas, elementos de identidad corporativa, normativa referente a la formación profesional. (Normas de convivencia, reglamento de aprendices,

Contrato de aprendizaje, Fondo de la Industria de la Construcción, Apoyos de sostenimiento, Bienestar a los Aprendices).

- Centro de Formación: Organización, estructura y funcionamiento
- Entorno formativo y laboral.
- Actividades formativas y productivas.
- Formación Profesional para el desarrollo de competencias: Conceptos, características, metodologías de aprendizaje, fuentes para la construcción del conocimiento.
- Líneas tecnológicas: Conceptos, tipos (Tecnologías de la información y la comunicación, diseño, producción y transformación, materiales y herramientas, cliente).
- Programa de formación: Concepto, características.
- Aprendizaje autónomo: Concepto, estrategias.
- Proyecto de Formación: Concepto, tipos, fases.
- Evaluación de la formación profesional: Concepto, tipos, actores, roles e instancias.
- Proyecto de Vida: concepto, propósito y componentes.
- Aprendizajes previos: Concepto, utilidad y metodologías de identificación.
- Principios y Valores: Concepto, tipos.
- Trabajo en equipo: Conceptos, tipos, técnicas; estrategias de gestión.
- Innovación y Desarrollo tecnológico: Concepto y relaciones con la formación por proyectos.
- Emprendimiento: Concepto, ventajas, características del emprendedor.
- Comunicación: Conceptos, proceso, componentes y funciones tipos, características, comunicación asertiva.
- Procesos comunicativos, racionales y argumentados
- Comunicación Verbal
- Comunicación No Verbal Kinetésica
- Comunicación No Verbal Proxémica
- Comunicación No Verbal Paralinguística
- Convivencia
- Empatía
- Resolución de Conflictos
- Conocimiento: Concepto, tipologías
- Conocimiento Científico
- Recursos renovables y no renovables
- Conceptos Ecología, Medio Ambiente.
- Desarrollo Sostenible
- Normatividad Ambiental
- Utilización de Tecnologías más Limpias
- Problemáticas Urbanas
- Desarrollo a Escala Humana
- Conceptos de público y privado
- Desarrollo Humano Integral
- Solución de conflictos
- Racionalidad, la argumentación y la asertividad.
- Resolución de problemas
- Residuos: Disposición, normas de clasificación.
- Ficha antropométrica: definición, características, clasificación, aplicaciones, tipos.
- Técnicas de valoración: definición, tipos, características , selección, aplicación, formulas, baremos, índices
- Test: Definición, clases, características, aplicaciones.
- Formatos: Clases, Características, Técnicas de diligenciamiento.

- Baremos: Definición, Clases, Características, Interpretación.
- Métodos de entrenamiento físico: Definiciones, Clasificación, Características y Aplicación.
- Sistemas: Definición, características, aplicación, clasificación
- Series: Definicion, Aplicación, Clases
- Repetición: Definición y aplicación
- Ejercicio: Definición, Clases, Tiempos de aplicación, Condición, Características, Beneficios.
- Cargas de trabajo: Definición, Función, Aplicación, Riesgos, Clasificación.
- Manejo.
- Salud ocupacional: _ Definición, propósito, conceptos básicos
- Factores de riesgo ocupacional: concepto, clasificación
- Riesgos ocupacionales: accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional: concepto, marco legal, prevención y control.
- Prevención de riesgos ocupacionales: Concepto, Beneficios.
- Riesgo ergonómico: Definición, características, manejo, medición, análisis
- Riesgo Psicosocial: Definición, Características, Manejo, Medición, Análisis.
- Desempeño laboral: Definición, Duración, Cuidados. Clasificación.
- Actividad física: definición ,características, componentes, ventajas
- Biopsicosocial: definición, dimensión, aplicación, características. Desarrollo.
- Beneficios: definición, características, clases, ventajas.
- Rendimiento laboral: definición, aplicación, características, desarrollo, requerimientos.
- Motricidad: definición, clasificación, aplicación, teorías, características, métodos, beneficios, desarrollo.
- Programas deportivos: definición, clasificación, aplicación, estrategias de desarrollo, objetivos, clases, requerimientos, ventajas y desventajas.
- Recreación: definición, clases, métodos, aplicaciones, estrategias, características.
- Integrar: definición, métodos, beneficios, características.
- Bienestar laboral: definición, clasificación, alcances, estrategias de desarrollo, cobertura, requerimientos.
- Competencias laborales: definición, características, desarrollo y requerimientos.
- Reacción Mental: definición, características, desarrollo, técnicas, métodos, teorías, características.
- Destreza motora: definición, características, desarrollo, técnicas, ventajas, aplicaciones.
- Psicomotricidad: definición, clases, técnicas y procedimientos.
- Productividad laboral: definición, características, indicadores, test de valoración, ventajas, desventajas.

3.2 CONOCIMIENTOS DE PROCESO

- Establecer procesos comunicativos asertivos que posibiliten la convivencia en los contextos social y productivo
- Facilitar los procesos de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
- Establecer relaciones interpersonales dentro de criterios de libertad, justicia, respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad.
- Analizar de manera crítica las situaciones pertinentes que contribuyen a la resolución de problemas
- Argumentar y acoger los criterios que contribuyen a la resolución de problemas
- Proponer alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibiliten la resolución de problemas
- Desarrollar actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal
- Abordar procesos de trabajo colaborativo orientados hacia la construcción colectiva

en contextos sociales y productivos.

- Armonizar los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo.
- Identificar e integrar los elementos de su contexto que le permiten redimensionar su proyecto de vida.
- Vivenciar su proyecto de vida en el marco del Desarrollo Humano Integral
- Resolver conflictos de manera colaborativa mediante el uso de la racionalidad, la argumentación y la asertividad, estableciendo consensos y acuerdos
- Aportar elementos para la construcción colectiva del conocimiento
- Optimizar los recursos requeridos en el desarrollo de sus actividades formativas y productivas, con base en los procedimientos establecidos.
- Contribuir en el cuidado y uso de los elementos que integran su entorno formativo y laboral
- Aplicar metodologías para la identificación y control de factores de riesgo ocupacional
- Disponer los residuos teniendo en cuenta las normas de clasificación de los mismos.
- Mantener limpio y ordenado el lugar donde desarrolla sus actividades formativas y productivas
- Diligenciar la ficha antropométrica según las técnicas de valoración.
- Registrar los resultados del test de acuerdo con los formatos establecidos.
- Analizar los resultados del test de acuerdo con los baremos.
- Interpretar métodos de entrenamiento físico según sistemas establecidos.
- Definir los tiempos de aplicación de cada ejercicio según los resultados del test.
- Determinar el número de series y repeticiones de cada ejercicio según el resultado del test.
- Establecer los tiempos de pausas de acuerdo a los métodos de entrenamiento.
- Interpretar las cargas de trabajo ergonómicas y psicosociales según la naturaleza del desempeño laboral
- Determinar los ejercicios específicos para la prevención del riesgo ergonómico y psicosocial.
- Seleccionar los elementos, materiales, equipos e implementos según el plan de acondicionamiento físico.
- Aplicar el plan de acondicionamiento físico según el diagnóstico establecido.
- Analizar las ventajas de la actividad física en la dimensión Biopsicosocial según su criterio
- Interpretar los beneficios que se adquieren para su rendimiento en el desempeño laboral.
- Organizar actividades orientadas al desarrollo de programas recreodeportivos según las nececesidades de su entorno.
- Ejecutar e integrar acciones encaminadas a la promoción y participación en los eventos de acuerdo a las políticas de bienestar.
- Identificar las técnicas de coordinación motriz fina y gruesa relacionadas para el desarrollo de las competencias definidas en su perfil ocupacional.
- Seleccionar técnicas que le permitan potencializar su capacidad de reacción mental, y mejorar sus destrezas motoras según la naturaleza propia de entorno laboral
- Valorar las técnicas y procedimientos necesarios para lograr su desempeño psicomotriz de acuerdo con el área ocupacional.
- Implementar las técnicas y procedimientos para lograr mayor productividad en su desempeño laboral.
- Identificar las funciones de los recursos disponibles en relación con su proceso de aprendizaje.
- Relacionar los procesos y procedimientos vigentes en el SENA con su proceso de formación.

del sector y del país. Analiza de manera crítica las situaciones pertinentes que contribuyen a la resolución de problemas.

- Argumenta y acoge objetivamente los criterios que contribuyen a la resolución de problemas
- Propone alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibiliten la resolución de problemas
- Desarrolla actividades de autogestión orientadas hacia el mejoramiento personal
- Aborda procesos de trabajo colaborativo orientados hacia la construcción colectiva en contextos sociales y productivos.
- Armoniza los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo.
- Identifica e integra los elementos de su contexto que le permiten redimensionar su proyecto de vida.
- Vivencia su proyecto de vida en el marco del Desarrollo Humano Integral
- Se comunica fácilmente con los miembros de la comunidad educativa.
- Establece procesos comunicativos asertivos que posibilitan la convivencia en los contextos social y productivo
- Resuelve conflictos mediante el uso de la racionalidad, la argumentación y la asertividad.
- Establece acuerdos mediante el uso de procesos comunicativos, racionales y argumentados orientados hacia la resolución de problemas.
- Aporta elementos en la construcción colectiva del conocimiento
- Optimiza los recursos requeridos en el desarrollo de sus actividades formativas y productivas.
- Contribuye en el cuidado y uso de los elementos que integran su entorno formativo y laboral.
- Dispone los residuos teniendo en cuenta las normas de clasificación de los mismos.
- Mantiene limpio y ordenado el lugar donde desarrolla sus actividades formativas y productivas.
- Aplica los test de condición física según estándares.
- Selecciona los ejercicios para el plan de acondicionamiento físico
- Elabora el plan de acondicionamiento físico, según sistemas de entrenamiento físico
- Diagnóstica los riesgos ergonómicos y psicosociales de su desempeño laboral.
- Selecciona las técnicas de cultura física para prevenir riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Implementa técnicas de cultura física para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales
- Valora el impacto de la cultura física en el mejoramiento de la calidad de vida y su efecto en el entorno familiar social y productivo.
- Implementa estrategias que le permitan liderar actividades físicas deportivas y culturales en contexto social y productivo.
- Participa en actividades que requieren coordinación motriz fina y gruesa de forma individual y grupal.
- Aplica técnicas y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la psicomotricidad frente a los requerimientos de su desempeño laboral

5. PERFIL TECNICO DEL INSTRUCTOR

Requisitos Académicos:

Para el desarrollo integral de esta competencia se requiere la participación de diferentes profesionales asociados a perfiles académicos relacionados con los resultados de aprendizajes específicos, así:

- Opción 1: Certificación en formación basada en competencias laborales y/o en

- Identificar el rol de los participantes y las fuentes del conocimiento en el proceso de formación
- Identificar las características generales de la formación para el desarrollo de competencias.
- Ubicar su rol en función de los derechos y deberes constitucionales, laborales e institucionales.
- Ubicar el SENA en la estructura del Estado y del sistema educativo Colombiano.
- Regular su comportamiento actuando con base en normas, principios y valores universalmente reconocidos.
- Documentar su proceso de aprendizaje utilizando los recursos disponibles.
- Identificar las oportunidades que ofrecen las organizaciones relacionadas con las actividades productivas del programa.
- Identificar las posibilidades de acceso al portafolio de servicios del SENA.
- Identificar fuentes de financiación del Estado.
- Reconocer su condición humana frente a diferentes dimensiones del ser.
- Definir propósitos, estrategias y metas a partir del reconocimiento de su condición humana.
- Definir alternativas y acciones viables para una situación determinada con base en información documentada y valorada.
- Identificar las competencias a desarrollar establecidas en el programa de formación dentro de las cinco líneas tecnológicas.
- Examinar los aprendizajes previos frente al programa.
- Definir la ruta de aprendizaje a partir de los proyectos elegidos.
- Identificar los resultados de aprendizaje del programa de formación frente a los proyectos de la ruta de aprendizaje.

4. CRITERIOS DE EVALUACION

- Realiza las actividades de aprendizaje, utilizando eficientemente la metodología, los recursos y ambientes de aprendizaje.
- Argumenta la importancia de actuar dentro del marco de las leyes y el ordenamiento ciudadano e institucional.
- Establece relaciones interpersonales dentro de criterios de libertad, justicia, respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad, de acuerdo con las normas de convivencia y el rol de cada uno de los participantes en el proceso formativo.
- Establece relaciones interpersonales de acuerdo con los criterios del trabajo en equipo.
- Utiliza con criterio técnico las tecnologías de la información y la comunicación de acuerdo con las actividades a desarrollar.
- Identifica en el entorno nacional e internacional las oportunidades que le ofrece el programa de formación.
- Referencia diversas fuentes de información en la realización de los trabajos.
- Emplea instrumentos y estrategias para formular propuesta de proyecto de vida teniendo en cuenta aspectos personales y laborales.
- Presenta las evidencias de manera oportuna y de acuerdo con lo concertado.
- Explica la relación del programa de formación en el cual está matriculado con el proyecto de formación que desarrollará para lograr los resultados de aprendizaje.
- Identifica la estructura organizacional del SENA, y los procedimientos administrativos y formativos.
- Distingue el ambiente de aprendizaje y la metodología que se utilizará en el proceso de formación.
- Establece los dominios y debilidades con las que llega al proceso de formación según el programa en el cual se encuentra matriculado reconociendo su perfil como aprendiz del SENA.
- Identifica la contribución del programa de formación al desarrollo social y productivo

aprendizaje por proyectos o relacionadas.

- Opción 2. Profesional que tenga competencias humanísticas y formación en Ciencias Humanas.
- Opción 3: Profesional educación física, recreación y deportes.
- Opción 4: Profesional ciencias de la salud ocupacional.

Experiencia Laboral:

- Tener experiencia mínima en procesos de formación o actividades laborales de 2 años en el área de desarrollo humano con el enfoque basado en competencias laborales.

Competencias:

- Gestionar procesos de desarrollo humano según las particularidades de los contextos sociales y productivos.
- Interactuar idóneamente consigo mismo con los demás y con la naturaleza según los contextos sociales y productivos.
- Promover el desarrollo de las actividades físicas que posibiliten el desempeño laboral seguro y eficaz, un estilo de vida saludable y el mejoramiento de la calidad de vida
- Trabajar interdisciplinariamente en la planeación – ejecución y evaluación y mejoramiento del proceso de inducción.
- Propiciar la integración y participación de los aprendices en el proceso de aprendizaje
- Orientar las actividades de aprendizaje para el logro de los resultados de aprendizaje del proceso de inducción motivando la actuación protagónica de los aprendices.
- Integrar a los procesos de la inducción los recursos tecnológicos disponibles.

CONTROL DEL DOCUMENTO (ÉTICA)

	Nombre	Cargo	Dependencia / Red	Fecha
Autores	Carlos Alberto Vásquez Giraldo	Instructor	Centro industrial mantenimiento industrial. Regional Santander	28 de Noviembre de 2008
	Pbro Miguel Ángel Jaimes Duarte	Capellán	Regional Santander	
	Erika Ramos Méndez	Instructora	Centro Nacional de Hotelería turismo y alimentos Regional Distrito capital	
	Néstor Silva Romero	Instructor	Centro Nacional de Hotelería turismo y alimentos Regional Distrito capital	
	Victor Julio Mora Cortes	Instructor	Centro de Gestión administrativa Regional Distrito Capital	
	Elmer Ignacio Villamil Vergara	Instructor	Centro de Gestión de mercadeo, logística y tecnología de la información Regional Distrito Capital	
	Jorge Eduardo Cruz romero	Instructor	Regional Distrito Capital	
Revisión	Hernando Oviedo Vera	Asesor Pedagógico	Centro de Gestión de mercadeo, logística y tecnología de la información Regional Distrito Capital	
Aprobación				

CONTROL DEL DOCUMENTO (INDUCCIÓN)

	Nombre	Cargo	Dependencia / Red	Fecha
Autores	Bladimir Coba Rodriguez	Instructor	Centro Comercio, Regional Antioquia.	Octubre 2008
	Ofelia Corrales Arango	Instructora	Centro Multisectorial Cartago, Regional Valle	
	Jairo García Plata	Instructor	Dirección General	
	Clara Rocio Henao Zárate	Instructora	Centro Gestión Comercial y Mercadeo, Regional Distrito Capital	
	Trinidad Patricia Restrepo Montoya	Instructora	Centro de Innovación Agroindustria y Turismo, Regional Antioquia	
	Santos Inés Rodríguez R.	Profesional	Dirección General	
	Rubiela Rodriguez Hernández	Técnico	Dirección General	
	Néstor Romero López	Coordinador Académico	Centro para la industria de la comunicación gráfica, Regional Distrito Capital	

	Ruth Yelitza Rubio Gonzalez	Instructora	Centro Servicios a la Salud, Regional Distrito Capital
	Luis Hernando Vélez	Instructor	Centro de Electricidad y Automatización Industrial, Regional Valle
Revisión			
Aprobación	Mireya Lopez Chaparro	Directora de Planeación	Dirección de Formación Profesional SENA Dirección General
	Ing. Ximena Serrano Quiroga	Coordinadora Grupo de Innovación Pedagógica y Gestión de la Formación	Dirección de Formación Profesional Grupo de Innovación Pedagógica y Gestión de la Formación SENA Dirección General
	Pbro. Oscar Londoño Palacio	Coord. Grupo de Ética y Bienestar a los aprendices	Dirección de Formación Profesional , Grupo de Ética y Bienestar a los aprendices SENA Dirección general.

CONTROL DE CAMBIOS

Descripción del cambio	Razón del cambio	Fecha	Responsable (cargo)

9. Referencias bibliográficas y Cibergrafías

SENA, Acuerdo 012 del 1985. Por medio del cual se establecen los lineamientos fundamentales de la política Técnico-pedagógica. Agosto 28 agosto de 1985.

SENA, Acuerdo 0008 de 1997. Por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Marzo 20 de 1997.

SENA https://biblioteca.sena.edu.co/paginas/bases.html

SENA. http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=3470

10. Control del documento

	Nombre	Cargo	Dependencia
Autor (es)	Adriana María Rivas	Instructora	Centro de Diseño Tecnológico Industrial. R. Valle
	Carlos Alberto Vasquez Giraldo	Instructor	Centro Industrial de Mantenimiento Integral R. Santander
	Caroline Gebehart Hernández	Instructora	Centro de diseño y metrología. R. Distrito Capital
	Diego Antonio Meza Aparicio	Instructor	Centro de Formacion de Talento Humano en Salud. R. Distrito Capital
	John Fredy García Pineda	Profesional	Centro de Procesos Industriales y Construcción. R. Caldas
	José Antonio Nieva Chavez	Profesional	Centro de diseño y metrología. R. Distrito Capital
	Luis Ernesto Mendoza Suárez	Profesional	Dirección de Formación Profesional
	Maria Eugenia Mosquera Ibarguen	Instructora	Centro de Recursos Naturales, Industria Y Biodiversidad
	Nubia Constanza García Munevar	Instructora	Centro de Formacion de Talento Humano en Salud
	Omar Libardo Villarreal Velasco	Instructor	Centro Internacional de Producción Limpia
	Rubiela Rodríguez Hernández	Profesional	Dirección de Formación Profesional