PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

* Denominación del Programa de Formación: Elaboracion de productos alimenticios
* Código del Programa de Formación: 936113
* Nombre del Proyecto:
    - Produccion de alimentos inocuos de acuerdo con los parametros normativos en las instituciones educativas articuladas con el SENA en el departamento de Boyacá.
* Fase del Proyecto: ANALISIS
* Actividad de Proyecto:
    - Reconocer la identidad organizacional del SENA ,su desarrollo histórico y área de influencia, sus valores y compromisos éticos a la luz del proyecto de vida y rol del aprendiz.
* Competencia
    - Resultado de aprendizaje de la inducción
* Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
    - Identificar la dinámica organizacional del sena y el rol de la formación profesional integral de acuerdo con su proyecto de vida y el desarrollo profesional.
* Duración de la Guía: 14 horas

2. PRESENTACIÓN

Estimado aprendiz**, Bienvenido!** al resultado de aprendizaje de inducción, factor fundamental en el proceso formativo que se enmarca dentro de la Política Institucional y la integralidad de la formación**.**

En este contexto Ud. en el rol que desempeña, reconoce y participa de la estrategia de formación y aprendizaje de la entidad, de acuerdo con su proyecto de vida y desarrollo profesional. Así mismo conoce temas de carácter general y específico relacionados con el programa de formación, emprendimiento y procesos de innovación tecnológica implementados por la

institución. Todo ello enfocado a la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al avance social, económico y tecnológico del país .

En esta Guía de Aprendizaje se da fundamental importancia al conocimiento y dominio de los conceptos, procesos y procedimientos establecidos Institucionalmente para la ejecución de la FPI; porlo anterior, le invito a realizar cada una de las actividades propuestas, para comprender aspectos básicos que utilizará dentro de este enfoque educativo y así, poder desarrollar su trabajo formativo de manera individual y colaborativa, con el fin de lograr los resultados de aprendizaje establecidos. Le sugiero que cada una de aquellas demostraciones que usted realizará, tanto de sus conocimientos como de su desempeño, las archive en una carpeta física y/o digital y organice allí su portafolio de evidencias.





3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión inicial

Observe detenidamente los siguientes videos (Himnos, Quienes Somos, Historia,Símbolo)

Teniendo en cuenta el video **Saludo de Bienvenida**

* Identifique las frases que mas le llamaron la atención
* Quien es el SENA en Colombia?
* Qué valores rescata la institución?

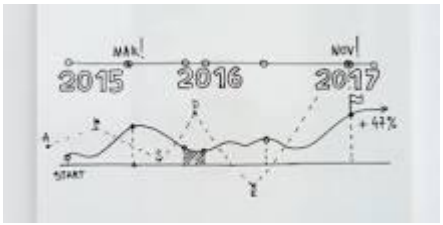
Reflexione Acerca De:
¿Cómo los diferentes actores del proceso formativo, influyen en la construcción de su proyecto de vida desde el contexto institucional?

Desarrollé la prueba de Identificación de Estilos de Aprendizaje.



El instructor le entregará un cuestionario, el cual deberá contestar de forma sincera y personal, no hay respuestas buenas ni malas, tan solo servirán como base para que sus instructores escojan las mejores estrategias que facilitarán que usted asimile los conocimientos de la manera más fácil posible.
Posterior a esto el instructor tabulará la información y le dirá si su estilo de aprendizaje tiende a ser Divergente, Convergente, Asimilador o Acomodador.

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje.



fuente: https://concepto.de/linea-de-

Respetado aprendiz observe detenidamente el siguiente video:
La historia del SENA contada por Rodolfo Martínez Tono

Realice una linea de tiempo de la historia del SENA teniendo en cuenta :

* Momento crolologico (periodos de tiempo): se refiere adeterminar los de los periodos de tiempo o décadas donde ocurrieron acontecimientos importantes.
* Los aspectos sobrelalientes de la información que será representada en la línea de tiempo por periodo definido.
* Información contextual. ¿Qué otros hitos o eventos de importancia general sucedieron en cada uno de los tiempos definidosporueste, a parte de lo acontecido en el SENA
* Trazar la línea y ubicar los puntos**.** en orden cronológico, avanzando hacia el presente.

Para posterior **CONVERSATORIO** tenga en cuenta los siguientes interrogantes:

* ¿Cómo se desarrolla la formación en el SENA?
* ¿Cuál es el nombre de su programa de formación?
* ¿Qué conoce sobre su programa de formación?
* ¿Qué es formación por competencias?
* ¿Cuál es el rol del instructor en el proceso de formación?
* ¿Cuál es el rol del aprendiz en el proceso de formación?

3.3. ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO (CONCEPTUALIZACIÓN Y TEORIZACIÓN).

Actividad Cognitiva: Conceptualizar sobre aspectos de la Integralidad de la formación, servicio de apoyo, y la orientación de la Formación profesional integral (FPI) teniendo en cuenta los lineamientos institucionales.
Actividad Procedimental: Desarrollar acciones de formación para el desarrollo de las competencias del programa formación, con base en la política institucional.

Actividad valorativa-actitudinal: Reconocer el valor y la pertinencia de la integralidad de la formación, y el rol de la formación profesional integral de acuerdo con su proyecto de vida y el desarrollo profesional

En su carpeta de evidencias organice un archivo que contenga el desarrollo de las siguientes actividades

3.1.3.1. El instructor realizará una presentación en Power Point sobre el programa de articulación con la media. En GAES *desarrolle el taller de asociación sobre el material expuesto anteriormente por el instructor*

3.4 ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO.

Esta actividad le permite al Aprendiz aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollar las diferentes actividades de la orientación a la formación profesional integral.

3.4.1 Realice lectura del Material de apoyo reglamento del aprendiz. y en grupos de trabajo elabore el siguiente cuadro teniendo en cuenta deberes y derechos del aprendiz ,

DEBERES	**LO QUE HAGO**	**LO QUE NO HAGO**
DERECHOS	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO

VALORES	LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO

3.4.2 El instructor realizara la descripción del manejo de La plataforma Sofía, luego de la explicación el aprendiz debe entrar a la plataforma y realizar su presentación personal en el foro social como evidencia del manejo de las Tics



3.4.3 El aprendiz junto a sus compañeros de grado deberán elaborar una cartelera donde se encuentre los escudos tanto de la I. E. y Sena, logo del Sena, el nombre de la I. E. y del Sena – Centro al cual se encuentra matriculado, el nombre del proyecto al cual está inscrito, la misión y la visión del Sena, las competencias a trabajar y los resultados de aprendizaje ya evaluados al igual que los nombres de los docentes de la I.E. e instructores Sena que los prepara, capacita y evalúan. Además deberá complementar la cartelera con evidencias como fotos, escritos o trabajos significativos que le permitan entender y mejorar su conocimiento en el transcurso del programa.

SENA
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Ambiente Requerido: Ambientes de aprendizaje, dotado con computadores, video beam.
Materiales: 50 Fotocopias, 50 hojas, 8 marcadores, 15 colores, 20 Lápices, 10 pliegos de papel boom, 30 octavos de cartulina, 2 rollos de cinta, 4 pegantes. 3block de papel iris.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Computador, Video beam o TV, marcadores, material de papelería, insumos para proceso de limpieza y desinfección, equipos y utensilios pproceso para proceso de higienización.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Desempeño: Observación sistemática en la participación de las diferentes actividades, teniendo en cuenta sus puntos de vista y la argumentación que Proponga. Observación sistemática de la participación foro social plataforma SOFIA Plus. **Evidencias de Producto:** Documento relacionamiento logico de la actividad del "Reglamento estudiantil". Elaboración de la cartelera didáctica sobre la articulación del SENA con la institución educativa.	Actúa de manera autónoma, responsable y critica frente al programa de formación que está matriculado, para un adecuado desempeño laboral y social. Apropia las TIC como herramienta de aprendizaje en los diferentes escenarios de la formación. Valora el proceso de formación profesional integral de acuerdo con la visión institucional Integra los lineamientos establecidos por el SENA, por medio del portafolio de evidencias con el cumplimiento de sus responsabilidades.	**Técnic**a: Observación directa **Instrumento:** lista de chequeo de desempeño. **Técnica**: Observación directa **Instrumento**: Lista de chequeo de desempeño. **Técnica:** Valoración de producto. **Instrumento: L**ista de chequeo producto. **Técnica:** Valoración de producto. **Instrumento: L**ista de chequeo producto

5. GLOSARIO DE TERMINOS

Actividad de Aprendizaje. Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los Aprendices con la orientación del Instructor- tutor 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.

Ambiente de aprendizaje. Espacio en el que converge el conjunto articulado de fuentes de conocimiento para desarrollar en el aprendiz 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. Se distinguen los siguientes tipos de ambientes: el ambiente polivalente, el ambiente pluritecnológico, la unidad productiva agropecuaria, el aula abierta de informática, el aula convencional, el aula móvil, el laboratorio, el auditorio, la biblioteca, el campo deportivo, el ambiente virtual y los ambientes fuera de Centro.

Ambiente pluritecnológico. Es un ambiente de aprendizaje especializado en una o varias tecnologías, en donde se pueden simular procesos productivos reales, tal como se dan en las empresas.

Ambientes fuera de centro. Son ambientes de aprendizaje que son utilizados por los Centros de formación y gestionados por convenios o alianzas con Gobernaciones, Alcaldías, Colegios, Empresas y otro tipo de instituciones.

Aprendiz. Es toda persona que reciba formación. En el SENA se reconoce con el perfil de libre pensador, con capacidad crítica, solidario, emprendedor creativo, y líder.

Aprendizaje. El Cedefop indica que el aprendizaje es un proceso acumulativo por el cual los individuos asimilan gradual e incrementalmente conceptos, categorías y modelos de comportamiento que mejoran sus habilidades y sus capacidades.

Aprendizaje autodirigido. Es un método en el que el aprendiz asume la iniciativa en el diagnóstico de sus necesidades de formación, la formulación de los objetivos, la elección y búsqueda de los recursos humanos y materiales, selecciona las estrategias para aprender mejor y evalúa los resultados obtenidos. El instructor – tutor actúa como facilitador y es un recurso más del aprendizaje autodirigido.

Aprendizaje colaborativo. Conjunto de métodos que se aplican en grupos pequeños, de entrenamiento y desarrollo de habilidades mixtas, donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes miembros del grupo.

Aprendizaje virtual. Proceso de aprendizaje soportado sobre las tecnologías de la Información y la comunicación, TIC, requiriendo esfuerzos de autoaprendizaje y autoevaluación. El aprendizaje virtual no se limita a la adquisición de competencias en el uso de las TIC, abarca también el uso de diversos formatos y métodos digitales: programas informáticos, internet, CD-ROM, aprendizaje en línea, y otros medios electrónicos e interactivos.

Autoaprendizaje. Sinónimo de autoformación, auto-instrucción o autoestudio. Para algunos sicólogos, significa que el aprendiz se hace responsable de su proceso de aprendizaje, aprende por sí y para sí mismo y no para otro.

Articulación con la educación superior. De acuerdo con el Artículo 22 del Decreto 2888 de 2007, los programas de formación laboral y los de formación académica ofrecidos por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que cumplan con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1064 de 2006, podrán ser reconocidos por las instituciones de educación superior.

Aula virtual. 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.

Certificado de competencia laboral. Documento emitido de acuerdo con las reglas del Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en el cual se manifiesta la competencia de una persona para desempeñar una función productiva, por cumplir los requisitos de una o algunas Normas de Competencia Laboral.

Competencias Laborales. Capacidad de un trabajador para movilizar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto profesional, según patrones de calidad y productividad. Implica entonces, la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones imprevistas, movilizando el máximo de saberes y conocimientos para dominar situaciones concretas, aplicando experiencias adquiridas de un contexto para otro.
Fuente: Cinterfor.

Estilos de Aprendizaje. El estilo de aprendizaje se refiere al hecho de que cada aprendiz utiliza su propio método o conjunto de estrategias para aprender. Aunque las estrategias concretas varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar unas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje.

Cada aprendiz aprende de manera distinta a las demás que permite buscar las vías más adecuadas para facilitar el aprendizaje, sin embargo hay que tener cuidado de no etiquetar, ya que los estilos de aprendizaje son relativamente estables, pueden cambiar, pueden ser diferentes en situaciones diferentes, son susceptibles de mejorarse, y cuando a los aprendices se les enseña según su propio estilo de aprendizaje aprenden con más efectividad.

Estilo de Aprendizaje Acomodador. Se desempeña mejor en la experiencia concreta y la experimentación activa. Su punto más fuerte reside en haces cosas e involucrarse en experiencias nuevas; suele arriesgarse más que las personas de los otros estilos de aprendizaje. Se lo llama acomodador por que se destaca en situaciones donde hay que adaptarse a circunstancias inmediatas específicas.

Estilo de Aprendizaje Asimilador. Predomina en esta persona la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos. Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral. Se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y dentro de estos prefiere lo teórico a la aplicación práctica. Suele ser un científico o un investigador. Le gusta manejar una amplia variedad de información, datos y hechos y tiene habilidad para organizarlos en forma lógica y concisa, aprende desde teorías, leyes, generalizaciones y poco se preocupa por la aplicación de éstas. Se desempeña bien en la planeación, informática y ciencias puras, creando modelos, definiendo problemas, desarrollando y experimentando teorías. Prefiere las relaciones con las ideas que con la gente.

Estilo de Aprendizaje Convergente. Su punto más fuerte reside en la aplicación práctica de las ideas. Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema. Organiza sus conocimientos de manera que se pueda concretar en resolver problemas usando razonamiento hipotético de ductivo. Estas personas se orientan más las cosas que a las personas. Es la persona que se propone y tiene habilidad para encontrarle uso práctico a las ideas y teorías para solucionas problemas y resolver preguntas concretas.

Cada aprendiz aprende de manera distinta a las demás que permite buscar las vías más adecuadas para facilitar el aprendizaje, sin embargo hay que tener cuidado de no etiquetar, ya que los estilos de aprendizaje son relativamente estables, pueden cambiar, pueden ser diferentes en situaciones diferentes, son susceptibles de mejorarse, y cuando a los aprendices se les enseña según su propio estilo de aprendizaje aprenden con más efectividad.

Estilo de Aprendizaje Acomodador. Se desempeña mejor en la experiencia concreta y la experimentación activa. Su punto más fuerte reside en haces cosas e involucrarse en experiencias nuevas; suele arriesgarse más que las personas de los otros estilos de aprendizaje. Se lo llama acomodador por que se destaca en situaciones donde hay que adaptarse a circunstancias inmediatas específicas.

Estilo de Aprendizaje Asimilador. Predomina en esta persona la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos. Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral. Se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y dentro de estos prefiere lo teórico a la aplicación práctica. Suele ser un científico o un investigador. Le gusta manejar una amplia variedad de información, datos y hechos y tiene habilidad para organizarlos en forma lógica y concisa, aprende desde teorías, leyes, generalizaciones y poco se preocupa por la aplicación de éstas. Se desempeña bien en la planeación, informática y ciencias puras, creando modelos, definiendo problemas, desarrollando y experimentando teorías. Prefiere las relaciones con las ideas que con la gente.

Estilo de Aprendizaje Convergente. Su punto más fuerte reside en la aplicación práctica de las ideas. Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema. Organiza sus conocimientos de manera que se pueda concretar en resolver problemas usando razonamiento hipotético de ductivo. Estas personas se orientan más las cosas que a las personas. Es la persona que se propone y tiene habilidad para encontrarle uso práctico a las ideas y teorías para solucionas problemas y resolver preguntas concretas.

Estilo de Aprendizaje Divergente. Se desempeña mejor en las cosas concretas y la observación reflexiva. Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa. Se destaca por que tiende a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas. Se califica este estilo como divergente porque es una persona que funciona bien en situaciones que exigen producción de ideas. Es la persona que genera fácilmente ideas, se desempeña bien en situaciones que para su compresión requiere observarlas desde diferentes puntos de vista. Es creativa, interesada en la gente y con amplios intereses culturales.

Etapa Productiva. Período en el cual el Aprendiz aplica y afina las competencias desarrolladas en su proceso de formación, ya sea por la vía del contrato de aprendizaje o las pasantías, cuando la empresa es partícipe de la acción formativa del Aprendiz; o cuando el aprendiz desarrolla durante su proceso de aprendizaje proyectos productivos (SENA-empresa, SENA proveedor SENA, o producción de Centros); o cuando crea su propia unidad productiva. Esto incluye el conocimiento de hechos y procesos, la comprensión de los principios y las teorías y las maneras de utilizar y aplicar sus competencias en situaciones cotidianas o nuevas.

Evidencia de aprendizaje. Manifestación del aprendizaje, que refiere a la comprobación de lo que “sabe”, “sabe hacer” y “es” el aprendiz. Pueden ser de conocimiento y de desempeño, de las cuales se pueden inferir los logros de aprendizaje y establecer el desarrollo o no de las competencias.

Evaluación de competencia laboral. Proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas, y se hacen juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente, o todavía no es competente, en la función laboral en cuestión.

Formación por proyectos. 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. Es decir, es una estrategia que reconoce que el aprendizaje significativo conduce al aprendiz a un proceso inherente de conocimiento. El aprendizaje por proyectos, como acción estratégica institucional, tiene como propósito el fortalecimiento de la estrategia metodológica institucional y la incorporación de las cuatro fuentes de conocimiento

(Instructor - tutor, Trabajo colaborativo, Entorno y TIC) en los procesos de formación, para formar aprendices librepensadores, críticos, autónomos, líderes, solidarios y emprendedores.
La formación por proyectos se caracteriza por:
- Centrar las actividades de aprendizaje que componen el proyecto en la exploración y solución a problemas prácticos.
- Reflexionar sobre una situación problemática real desde una perspectiva ética y social para presentar soluciones que contribuyan al desarrollo del entorno.
- Posibilitar en el aprendiz la estructuración, movilización y transferencia apropiadas de aprendizajes fundamentales de una o más competencias.
- Involucrar el esquema de trabajo colaborativo, a través del cual los aprendices comparten en equipo la planeación, el proceso y los resultados, alternando con actividades de trabajo individual.
- Promover la participación activa y responsable de los aprendices en el proceso para tomar decisiones sobre cómo llevar a cabo el desarrollo del proyecto.
- Permitir que el instructor - tutor asuma un papel de facilitador del aprendizaje, orientando, apoyando, retroalimentando y evaluando al aprendiz durante todo el proceso formativo, y aprendiendo durante el mismo con el desarrollo del proyecto.
- Ofrecer la posibilidad al aprendiz para generar nuevos conocimientos en la búsqueda de soluciones innovadoras.
- Estimular la reflexión del aprendiz sobre lo que hace, cómo lo hace y qué resultados logra, haciéndolo responsable de su propio aprendizaje.
- Incluir saberes integrados de diferentes disciplinas y la interacción entre ellas, de tal manera que el aprendiz aplique conocimientos asociados a diferentes competencias.
- Permitir flexibilidad en cuanto al enfoque del proyecto, el diseño y el grado de autonomía del aprendiz.

Instructor- tutor. Sujeto que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, quien asume el rol de facilitador del aprendizaje, orientador y apoyo, quien retroalimenta y evalúa al aprendiz durante su proceso formativo, haciendo uso de distintas técnicas didácticas activas bajo la estrategia de aprendizaje por proyectos, la cual le permite contribuir en su propio aprendizaje.

Instrumentos de Evaluación. Conjunto de herramientas utilizadas por el Instructor-tutor para recoger datos relacionados con los Resultados de Aprendizaje, los Criterios de Evaluación y las Evidencias definidas en el diseño curricular.

Proyecto de aprendizaje. Herramienta de formación que involucra a los Aprendices en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma e interdisciplinaria para construir su propio aprendizaje y culmina en resultados reales generados por ellos mismos.

Resultados de Aprendizaje. Enunciados que están asociados a las Actividades de Aprendizaje y Evaluación, y que orientan al Instructor-tutor y al Aprendiz en la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación de los conocimientos técnicos y tecnológicos requeridos en el aprendizaje.

SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es la institución pública colombiana encargada de la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los colombianos ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. El SENA es la principal institución del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Técnicas Didácticas Activas. Corresponde a las distintas metodologías y métodos sistematizados que pueden ser usados para el desarrollo de determinada actividad de aprendizaje. Entre ellos se consideran: estudio de caso, análisis de objeto – sistemas, análisis de servicios – procesos, simulaciones, juego de roles, socialización de conceptos.

SOFIA plus. La sigla significa Sistema Optimizado para la Formación y el Aprendizaje Activo. En el año 2009 empezará a operar el aplicativo denominado SOFIA PLUS, como la principal herramienta para facilitar la gestión de los nuevos procesos formativos en el SENA. La operación del sistema requiere la interacción de tres componentes importantes: el entendimiento y adopción de los nuevos procesos de gestión del aprendizaje, la prueba y uso del aplicativo diseñado para la gestión de estos nuevos procesos, y la migración de información útil del actual aplicativo de gestión académica de centros hacia el nuevo aplicativo que soportará todos los procesos.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

SENA. Procedimiento para la Ejecución de Formación Profesional. Anexos: Orientaciones para realizar guías de aprendizaje
Competencias: http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje)
Estilos de Aprendizaje: http://www.galeon.com/aprenderaaprender/vak/queson.htm
Formación por proyectos: http://www.slideshare.net/ads20180.09/formacin-por-proyectos
http:/ / www. sena. edu. Co
(http:/ / www. sena. edu. co/ Portal/ El+ SENA/)historia del sena
Balance Gobierno 2010 Presidencia República de Colombia (http:/ / web. presidencia. gov. co/ especial/ rendicion_2010/ index_sena. html)
http:/ / sciudadanos. sena. edu. co/
http:/ / www. sena. edu. co/
http:/ / www. senavirtual. edu. co/
http:/ / www. senavirtual. edu. co/ idiomas/
http:/ / www. fondoemprender. com/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Susana Carolina Guauque Claudia Patricia Nuñez Izquierdo Dora Consuleo Lizarazo	Instructoras SENA CEDEAGRO	Coordinación Académica	Duitama, Octubre 2013

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Aide Yolanda Merchan Naranjo Maria Del Pilar Castañeda Nidia Nayive León Prieto	Instructoras SENA CEDEAGRO	Coordinación Académica	Marzo de 2017	Cambio del formato
	Grupo Agroindustria 2020	Instructor	Articulación CEDEAGRO	Mayo 29 del 2020	Cambio de formato
	Grupo Agroindustria 2022	Instructor	Articulación CEDEAGRO	Dic 1 del 2022	Actualización de programa de formación