PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE No. 6 Dirigir el talento humano según necesidades de la organización

Denominación del Programa de Formación: Tecnología en Gestión Logística

Código del Programa de Formación: 822202 Versión 102

Nombre del Proyecto Diseño de un plan maestro de logística comercial,con una mirada integral que facilite el acceso a mercados internacionales.

Fase del Proyecto: Medición y Planeación (Diagnóstico)

Actividad de Proyecto:

- Presentación de informes a las directivas de las organizaciones sobre el seguimiento a las acciones implementadas
- Verificación de resultados y proyección de planes de mejora para las pymes fortalecidas
- Coordinar el talento humano encargado de apoyar las áreas estratégicas de la pyme

Competencia: 210101005. Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.

Resultados de Aprendizaje Alcanzar:

1. Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.

Duración de la Guía: 36 horas

2. PRESENTACIÓN

¡Estimado Aprendiz!

Durante el desarrollo de esta guía usted logrará identificar y emplear en su proceso de aprendizaje el desarrollo del Departamento de Recursos Humanos aplicabilidad debido a que será parte fundamental en su proceso formativo.

Las organizaciones son entidades que están compuestas por personas que van a interactuar entre sí para cumplir objetivos en común y además van a relacionarse con el medio ambiente externo, como proveedores, clientes, socios, etcétera.

Las organizaciones cuentan con una estructura que debe reflejar: los objetivos y planes de organización, la autoridad asociada a cada tarea o actividad asignada, la cultura organizacional y son el conjunto de las unidades en que se divide el trabajo, las relaciones de jerarquía y la subordinación entre sus integrantes.

La administración del talento humano, tiene una responsabilidad de línea, pero también tiene una responsabilidad de staff. Esto significa que hay departamentos que solo dan recomendaciones de cómo mejorar su funcionamiento, pero el área encargada de los recursos humanos funciona como un staff dentro de una empresa, por lo que también se dan servicios de asesoría y consultoría.

Talento Humano es el proceso por medio del cual las organizaciones en su necesidad de estabilidad, productividad y rentabilidad, buscan atraer, desarrollar y fidelizar al personal más competitivo.

Este objetivo se cumple por medio de las actividades de análisis y descripción de puestos de trabajo, selección, contratación, inducción, compensación, seguridad y salud en el trabajo, formación y desarrollo, evaluación de desempeño y bienestar, entre otras (sistema de gestión integrado, responsabilidad social empresarial, investigación, desarrollo e innovación o manejo sindical).

En la medida en que cada una de estas actividades se desarrolla adecuadamente, le garantizamos a la organización el talento humano idóneo para el cumplimiento de su planeación estratégica y la mejora continua.

El SENA busca realizar un cambio en la persona, desde la perspectiva de - PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar); cuyo objetivo es alcanzar el pleno desarrollo del ser, en lo social y en lo profesional, a través de la práctica y el



entrenamiento que recibe en la etapa de aprendizaje, impartido por instructores altamente preparados.

https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/

Es importante que el trabajo individual y grupal quede consignado en su portafolio, el cual se constituyen en la herramienta que le permitirá retroalimentar, reflexionar, evaluar y reconstruir cada una de las evidencias del aprendizaje.

Se recomienda que su participación se realice de manera responsable, comprometida y diligente en el desarrollo de la presente guía.

"La educación no cambia el mundo, cambia es a las personas que van a cambiar el mundo". Paulo Freire

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

SEMANA UNO

Coordinar el talento humano de acuerdo con los objetivos, estrategias, tiempos y recursos



3.1 Actividades de Reflexión inicial

3.1.1 A manera de reflexión personal y con el fin de conocer su manejo sobre el tema, se le sugiere resolver los siguientes interrogantes:

Revisar en este video, podrás ver 5 de las principales tendencias en RRHH, explicadas por la profesora Maite Palomo de la ESIC Business & Marketing School.

https://www.youtube.com/embed/Fgk2OULzsIU?feature=oembed

¿Cuáles son las cinco tendencias en Recursos Humano, según el video?

¿Añada Mínimo 3, características que consideras debe tener el departamento de recursos Humanos de las organizaciones?

Nota: Esta actividad tiene como finalidad encaminarlo y motivarlo en el desarrollo de los temas de esta actividad de aprendizaje, por esta razón plasmara sus ideas en el Foro Temático creado por su instructor en la plataforma territorio para este fin.

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



https://images.app.goo.gl/ydBuwt2dj3Fn4D7J8

3.2.1 Con el fin de conocer las características del seguimiento y entrenamiento del Talento Humano.

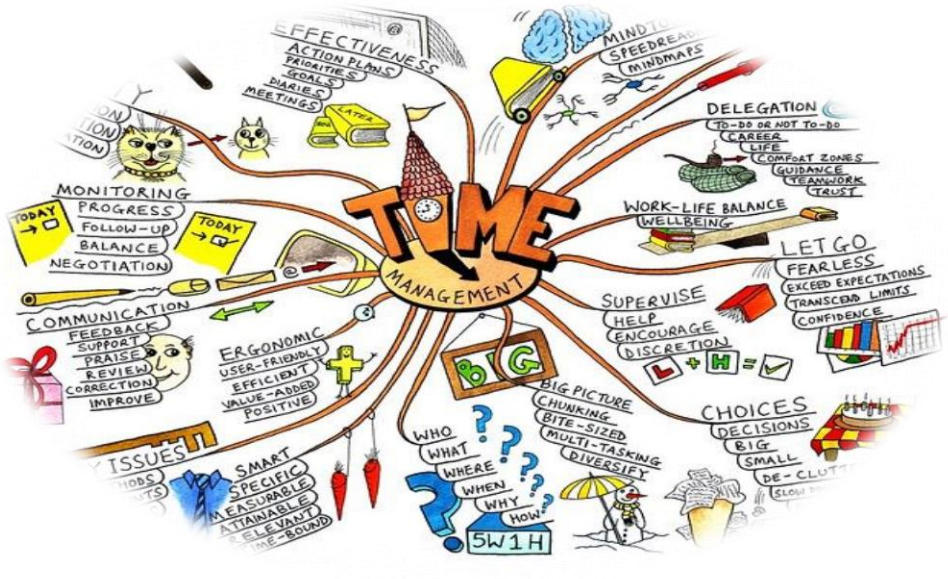
Encuentre los aspectos más importantes que le permitan reflexionar sobre la trascendencia que tiene dicho proceso en su lugar de trabajo.

En seguida observe el video del caso Creps & Waffles que se encuentra en el espacio del foro temático "https://www.youtube.com/watch?v=K7QLwcKanQk" Actividad de Aprendizaje responda las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo el proceso que vivenció "Crepes & Waffles ha permitido alcanzar el éxito y extenderse en varios países del mundo?
3. Explique brevemente la importancia de realizar un entrenamiento y seguimiento en las organizaciones.
4. ¿Qué le aporta a usted como líder del área de Talento Humano, la realización de seguimiento del desempeño en el puesto de trabajo?

Nota: Esta actividad será socializada en formación .

3.2.2. Mapa mental: Lea los contenidos en la Actividad de Aprendizaje y los documentos del material de apoyo y proceda a diseñar un mapa sobre los elementos necesarios para la elaboración de un Plan de mejoramiento.



https://images.app.goo.gl/vdq8EG1dZRDEjaho8

El mapa mental debe explicar los siguientes aspectos:

- Los tipos de estilos de dirección.

- Entrenamiento y seguimiento para el buen desempeño en el puesto de trabajo.
- Planes de mejoramiento establecidos de acuerdo al seguimiento efectuado.

Realice este mapa conceptual en cualquier procesador de texto y envíelo en el espacio habilitado por el instructor.

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización)



https://images.app.goo.gl/J75E5s9BGrHh66sn8

Aprendiz: llegó la hora de demostrar el grado de aprehensión del conocimiento frente a contextos reales y teniendo en cuenta lo trabajado en las actividades de apropiación del conocimiento

3.3.1. Desarrolle el taller en grupos del Proyecto Formativo

Socializarlo en Formación.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento

Aprendiz: llegó la hora de demostrar el grado de aprehensión del conocimiento frente a contextos reales y teniendo en cuenta lo trabajado en las actividades de apropiación del conocimiento.



https://images.app.goo.gl/jQz7HGawPUzar49E8

Analizar los resultados de la evaluación de manera ecuánime, según políticas de gestión y necesidades de las áreas y procesos.



https://images.app.goo.gl/XtKJ9HdgvCy7TNjW6

3.1. Actividades de Reflexión inicial.

3.1.1. Antes de realizar la lectura de los contenidos de esta Actividad Aprendizaje, reflexione sobre las siguientes preguntas:

3.3.2. Lea y analice la siguiente situación y comparta su opinión en un documento a modo de ensayo y responder los cuestionamientos del caso.

Estudio de caso: El problema de Jack Nelson

Como nuevo miembro del consejo de administración de un banco local, Jack Nelson fue presentado con todos los empleados de la oficina central, cuando lo presentaron con Ruth Johnson, sintió curiosidad por el trabajo de ella y le preguntó qué hacía la máquina que utilizaba. Ruth le explicó que en realidad no conocía el nombre de la máquina ni lo que hacía, así como que ella trabajaba ahí desde hacía tan sólo dos meses. Sin embargo, sabía operarla con precisión. Según su supervisor, Ruth era una excelente empleada.

En una de las sucursales, el supervisor a cargo habló con Nelson de manera confidencial y le dijo que "algo andaba mal", pero no sabía qué.

Por un lado, le explicó que la rotación de personal era demasiado alta y que tan pronto como un trabajador era colocado en un puesto, otro renunciaba. Al tener que atender a los clientes y administrar los préstamos, le quedaba muy poco tiempo para trabajar con los nuevos empleados conforme iban y venían.

Todos los supervisores de sucursal contrataban a sus propios empleados sin comunicarse con la oficina central ni con otras sucursales. Cuando surgía una vacante, el supervisor trataba de encontrar un empleado adecuado para reemplazar al que se había ido. Después de visitar las 22 sucursales y encontrar problemas similares en muchas de ellas, Nelson se preguntó qué debería hacer la oficina central o qué acciones deberían tomarse.

En general, la empresa bancaria se consideraba una institución bien dirigida y su número de empleados había aumentado de 27 a 191 durante los últimos ocho años. Cuanto más pensaba Nelson en el asunto, más confundido se sentía.

Aún no había identificado el problema cabalmente y no sabía si tendría que informar de sus hallazgos al presidente .

PREGUNTAS
1. ¿Qué cree usted que esté causando algunos de los problemas en la oficina central y en las sucursales del banco?
2. ¿Cree que sería útil establecer una unidad de RH en la oficina central?

3. ¿Qué funciones específicas debería realizar una unidad de RH? ¿Qué funciones de RH realizarían los supervisores y otros gerentes de línea?

NOTA. Desarrolle esta evidencia con la herramienta ofimática de su preferencia y envíe la evidencia al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje Territorium.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento.



https://images.app.goo.gl/diAARH6wY3mgnQZ46

Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.



3.1. Actividades de Reflexión inicial.

3.1.1. La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral.

Realice un ensayo de la importancia que tiene para las empresas pequeñas y/o grandes realizar periódicamente la medición de Evaluación de desempeño para determinar el grado de satisfacción de sus colaboradores.

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

En grupos del proyecto Formativo ,estructure los estilos de dirección que puede identificar dentro de la empresa del Proyecto Formativo, para posteriormente socializarlo en formación.

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización)



https://images.app.goo.gl/ZeFN8CJiQWBCKbni6

3.3.1. Cada equipo de trabajo debe investigar los siguientes temas y exponer a la titulación haciendo uso de presentaciones en diapositivas o en prezi.

1. Estilo de dirección Autocrático
2. Estilo de dirección Burocrático.

3.Estilo de dirección Laizzes Faire

4. Estilo de dirección Paternalista

E.Estilo de dirección Institucional

.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento.

Aprendiz: llegó la hora de demostrar el grado de aprehensión del conocimiento frente a contextos reales y teniendo en cuenta lo trabajado en las actividades de apropiación del conocimiento.

El instructor escogerá 3 empresas a nivel Regional donde determinara los puestos de trabajo necesarios para lograr su aplicación (Empleadores), las diferentes vacantes serán cubiertas por el resto de aprendices que no fueron escogidos dentro de las empresas los cuales actuaran como los empleados a quien se les va a evaluar en su puesto de trabajo,cumpliendo con los planes de mejoramiento establecidos.

Unos actuaran como jefes y otros como empleados

Aplicar los procesos de entrenamiento-seguimiento y plan de mejoramiento del puesto de trabajo

- 3.4.1. **Descripción de la Actividad**

Elaborar Formato de Evaluación de desempeño, donde mida el impacto de la labor efectuada por el trabajador, durante un año de servicio.
Tenga en cuenta que 6 trabajadores su evaluación será negativa por lo tanto no continuaran con el proceso

NOTA: Esta actividad será socializada por el grupo por medio de la elaboración de un documento donde recopile toda la información que se realizó para el proceso y será enviado como evidencia de aprendizaje por la plataforma Territorium.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Para la demostración de su aprendizaje de acuerdo a los resultados y las evidencias de aprendizaje, se han elaborado instrumentos de evaluación que permiten ser aplicados en los procesos de verificación del aprendizaje, ya sea de manera individual o colectiva durante el proceso formativo, las cuales deberá guardar en su portafolio de aprendiz, en forma digital o física.

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: Se apropia adecuadamente de todos los conceptos teóricos y técnicos manejados en esta guía y sobre todo los relacionados con los objetivos y metas personales. **Evidencias de Desempeño** Participar en la elaboración de Informes en diferentes programas sobre los componentes de talento humano.	-Identifica las áreas de rendimiento del recurso humano y las características actitudinales susceptibles de ser evaluadas de acuerdo a las a las actividades programadas. - Interpreta los resultados de las evaluaciones de desempeño de acuerdo con los estándares y normas de calidad e indicadores de gestión en las diferentes tareas, procesos y procedimientos analizando las variables de medición del rendimiento del talento humano. -Diseña los planes de mejoramiento, reentrenamiento para el mejor desempeño laboral.	Mediante la observación se define el avance de las actividades además el ejercicio y desarrollo de Informe sobre los estilos de Dirección, aplicados a la empresa determinado su estructura organizacional. Ejercicio y desarrollo de Talleres. Enviar solución desde espacio de link de envió y además evidenciar los avances del desarrollo en cada una de las formaciones.

Evidencias de Producto: Elaborar un plan de Mejoramiento, de acuerdo al programa de Evaluación de desempeño establecido en la empresa.		

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- Actitud: Orientación duradera, afectiva y evaluativa hacia algún objeto que incluye: opiniones, creencias y expectativas. Se aprende con la experiencia.
- Administración de recursos humanos: Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y retienen el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a la organización una fuerza laboral eficaz.
- Ampliación de puestos: Incremento del número de tareas que realiza el individuo o integración horizontal. Es lo contrario de la fragmentación. No implica necesariamente mayor responsabilidad y autoridad.
- Análisis de puesto: Recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado.
- Análisis del mercado de trabajo: Estudio de las características de la oferta y la demanda laboral, para determinar la disponibilidad de ciertos trabajadores en condiciones y lapsos específicos.
- Candidatos espontáneos: Son las personas que envían sus solicitudes de empleo vía e-mail, en carta tradicional o se presentan en la compañía personalmente con el propósito de conseguir un empleo.
- División del trabajo: Descomposición del trabajo en actividades simples y repetitivas.
- Especificación de puesto. Descripción de las demandas físicas e intelectuales de un puesto de trabajo para el empleado que lo desempeña, junto con una especificación de las calificaciones y aptitudes que requiere.
- Gestión de recursos humanos por competencias: Mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad mediante un enfoque basado en la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprendizaje de la organización.
- Gestión de recursos humanos: Acciones de aplicar el saber a un conjunto de funciones, desde la obtención de personal, la planificación y su organización, hasta el desarrollo y mantenimiento del personal que la empresa necesita.
- Gestión: Es la forma en que se aplica el saber.
- Organización: Función que se encarga de determinar qué actividades se realizan, quiénes las hacen, cómo se agrupan las personas para hacerlas y dónde se toman las decisiones.
- Participación activa: Contribución de las personas vinculadas con los procesos de organización. Implica la cooperación, confianza, comunicación constante y toma de decisiones compartidas.

- Planeación estratégica: Decisiones de alto nivel, globales, que se relacionan con las direcciones básicas de la organización y la manera en que se utilizan los recursos.
- Planificación empresarial: Proceso que comienza con los objetivos, la estrategia y los planes para lograrlos, así como el establecimiento de una organización para tomar decisiones y controlar su comportamiento.
- Polivalencia: Capacidad profesional de una persona para desarrollar diversas funciones, a partir de una formación o rotación de puestos experimentada.
- Proceso de trabajo: Sucesión de acciones, actividades o fases que completan un conjunto identificable.
- Productividad global: Gestión que persigue el objetivo de mejorar la productividad atendiendo a todos los factores que la condicionan.

6. REFERENTES BILBIOGRAFICOS

BIBLIOGRAFÍA:

- Rodríguez, D. (2005). Modelos de análisis. Diagnóstico Organizacional (pp. 47-69). México D.F.: Alfaomega.

- Chiavenato, Idalberto y otros (2009). Gestión del Talento Humano. Ediciones McGraw Hill.
- William B. Werther y Keith Davis (2014). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las empresas. (7ª. Ed). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler (2007). La Gestión de los Recursos Humanos, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. (3ª. Ed). McGraw-Hill/interamericana de España, S. A. U.
- Miquel Porret Gelabert (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. (4ª. Ed.). ESIC Editorial.
- Puchol Moreno, Luis (2006). Dirección y Gestión de Recursos Humanos (5a. ed.). España: Ediciones Díaz de Santos.
- Dolan, L., Valle, R., Jeckson S. y Schuler R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos, (Tercera Edición). Buenos Aires, Argentina: McGraw Hill.

- Fernández, J. (2005). Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. Madrid, España: Prentice Hall.

- Peña R. (2006). Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Webgrafía

Barragán-López, J. (12 de marzo de 2020). Tendencias en capacitación corporativa y su relación con las multigeneraciones en el trabajo. Obtenido de Blog perso-nal:https://jfbarragan-lopez.blogspot.com/2020/03/tendencias-en-capacitacion-corporativa.html

Del Águila, C. (1 de abril de 2020).¿Cómo será el mundo laboral después de la cuarentena Obtenido de mujerhoy:https://www.mujerhoy.com/vivir/psicolo-gia/202004/01/como-sera-el-mundo-laboral-despues-cuarentena-crisis-coronavi-rus-20200331172400.html

Redacción Factor Capital Humano(s/f).Qué hacer para tener colaboradores felices, comprometidos y sin estrés. Obtenido de Factor Capital Humano https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/que-hacer-para-tener-colaboradores-felices-comprometidos-y-sin-estres/2019/11/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Margarita Hurtado Escobar	Instructora	Coordinación	Febrero de 2023

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:			CÓDIGO:	VERSIÓN:	
2617649	Tecnólogo	Gestión Logística			822202	1	
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**			**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**	
Taller 19		Rosa Jennifer Falla Ortiz			6/10/2022	5/04/2024	
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**					
1282469		DISEÑO DE UN PLAN MAESTRO DE LOGÍSTICA COMERCIAL CON UNA MIRADA INTEGRAL QUE FACILITE EL ACCESO A MERCADOS INTERNACIONALES					

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
8:00 a. m.	8:30 a. m.						Margarita Hurtado
8:30 a. m.	9:00 a. m.						
9:00 a. m.	9:30 a. m.						
9:30 a. m.	10:00 a. m.						
10:00 a. m.	10:30 a. m.						
10:30 a. m.	11:00 a. m.						
11:00 a. m.	11:30 a. m.						
11:30 a. m.	12:00 p. m.						
12:00 p. m.	12:30 p. m.						Cristian Camilo Marín
12:30 p. m.	1:00 p. m.						
1:00 p. m.	1:30 p. m.						
1:30 p. m.	2:00 p. m.						
2:00 p. m.	2:30 p. m.						
2:30 p. m.	3:00 p. m.						
3:00 p. m.	3:30 p. m.						
3:30 p. m.	4:00 p. m.						
4:00 p. m.	4:30 p. m.						Rodrigo Morales
4:30 p. m.	5:00 p. m.						
5:00 p. m.	5:30 p. m.						
5:30 p. m.	6:00 p. m.						
6:00 p. m.	6:30 p. m.	Víctor Hugo Medina	Rosa Jennifer Falla Ortiz	Cristian Camilo Marín	Carlos Alberto Ciro Castaño Correa	Rosa Jeniffer Falla Ortiz	
6:30 p. m.	7:00 p. m.						
7:00 p. m.	7:30 p. m.						
7:30 p. m.	8:00 p. m.						
8:00 p. m.	8:30 p. m.						
8:30 p. m.	9:00 p. m.						
9:00 p. m.	9:30 p. m.						
9:30 p. m.	10:00 p. m.						

Id	Resultados de Aprendizaje	Horas	Te	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
1	**Proyectar las necesidades y requerimientos según el proceso o unidades de negocio.**	**44 horas**	**15(**		**jue 20/04/23**	**jue 29/06/23**					
4	Planear los presupuestos a partir de la valoración de necesidades requeridas por las diferentes unidades, áreas o procesos del negocio. Con base en los acuerdos y negociaciones pactada con los clientes, las técnicas contables y las normas legales vigentes	44 horas	30	T3	jue 20/04/23	jue 29/06/23					Carlos Alberto Ciro Castaño
11	**Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.**	**0 horas**	**17(**		**sáb 22/04/23**	**sáb 1/07/23**					
13	Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo, el estilo de dirección utilizada y el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada proceso según planes de mejoramiento establecidos	0 horas	20	T3	sáb 22/04/23	sáb 1/07/23	12				Margarita Hurtado Escobar
16	**Formular el plan estratégicos de logística, de acuerdo con los objetivos corporativos de la empresa y requerimientos del mercado.**	**44 horas**	**19(**		**mar 18/04/23**	**mar 27/06/23**					
21	Determinar los indicadores de gestión a partir de la información de los factores críticos de los diferentes procesos o unidades de negocio y las necesidades de los clientes de acuerdo con la amplitud de los mercados, las áreas funcionales y el cumplimient	44 horas	20	T3	mar 18/04/23	mar 27/06/23	20				Rosa Jennifer Falla Ortiz
22	**Costear la cadena de aprovisionamiento, distribución y transporte de acuerdo con los objetivos y estrategias del plan logístico.**	**88 horas**	**12(**		**mié 19/04/23**	**sáb 1/07/23**					
24	Evaluar los costos logísticos por unidades de proceso que intervienen en los eslabones de la cadena con el fin de definir la estructura de costos logísticos	88 horas	40	T3	mié 19/04/23	sáb 1/07/23					Cristian Camilo Marin
43	**Establecer los sistemas de distribución según el mercado y los costos de la cadena.**	**44 horas**	**16(**		**vie 21/04/23**	**vie 23/06/23**					
47	Definir los medios y modos de transporte a partir de la naturaleza de la carga y la capacidad requerida teniendo en cuenta los embalajes de los	44 horas	20	T3	vie 21/04/23	vie 30/06/23					Rosa Jennifer Falla Ortiz
74	**Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.**	**22 horas**	**0**		**sáb 22/04/23**	**sáb 1/07/23**					
87	Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza y complejidad del área	22 horas	10	T3	sáb 22/04/23	sáb 1/07/23					Rodrigo Morales Barbosa
89	**Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva.**	**36 horas**	**18(**		**lun 17/04/23**	**lun 26/06/23**					
93	Encontrar vocabulario y expresiones de inglés técnico en anuncios, folletos, páginas web, etc	36 horas	10	T3	lun 17/04/23	lun 26/06/23					Victor Hugo Medina

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: TECNOLOGO EN GESTION LOGISTICA
Código del Programa de Formación: 621201
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.

Resultado de Aprendizaje:

- ✓ Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo según planes de mejoramiento establecidos por la organización.

Actividades:

- ✓ Diseñar el plan de capacitación para la empresa definida.

Evidencia:

- ✓ Producto: Diseño de cargos – Propuesta de mejoramiento

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce los conocimientos y competencias requeridas para cada cargo.			
2	Cognitivo	Identifica las necesidades de capacitación del talento humano de la empresa seleccionada.			
3	Procedimental	Propone el plan de entrenamiento y capacitación según necesidades.			
4	Cognitivo	Identifica las áreas de rendimiento y características comportamentales y actitudinales sujetas a la medición del desempeño.			
5	Procedimental	Diseña el plan de evaluación de desempeño según los requerimientos de la empresa.			
6	Procedimental	Analiza los resultados de la evaluación proponiendo un plan de mejoramiento.			
7	Actitudinal	Promueve el trabajo colaborativo para el logro de los objetivos.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

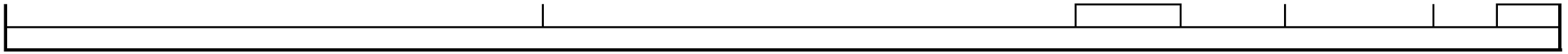
GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	TECNOLOGO GESTION LOGISTICA	**Ficha:**	2617649
Competencia:	Dirigir el Talento Humano según necesidades de la Organización		
Resultado:	Realizar el entrenamiento y el seguimiento del Talento Humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo,el estilo de dirección utilizado y el cumplimiento de los objetivos propuestos en el proceso, según planes de mejoramiento establecidos.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Julian Alexis Salgado QuinteroVOC	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Cesar Augusto Gil Quintero	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Cristian Camilo Cañaveral Ossa	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Diana Patricia Rendón	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X

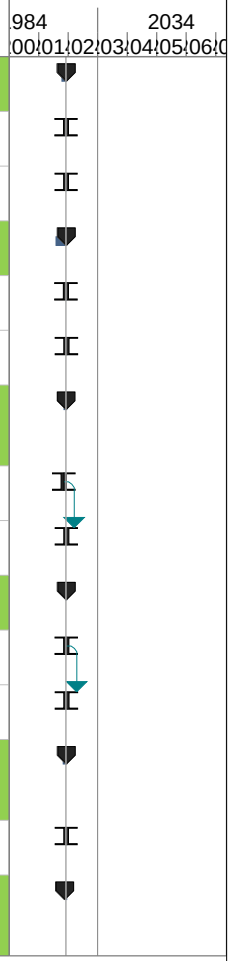
Yonatan DanielBurbano Cisneros	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Luis David Valencia Ortegón	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Jiobani Grajales Ramirez	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Carlos Alfredo Lince Laverde	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Juan Diego Diaz Arcila SUBV	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Fabian Andres Suarez Cardona	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Erika Tatiana Angel Betncurth	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
leydy Johana Segura Estrada	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X
Leidy Tatiana Serna ordoñez	Manual de entrenamiento y Seguimiento		x x x	17/06/2023		X



FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:			CÓDIGO:	VERSIÓN:	
2694496	Tecnólogo	Análsis y Desarrollo de software			228118	1	
AMBIENTE:		GESTOR DE PROYECTO:			INICIO FICHA:	FIN FICHA:	
Aula 7		Jenny Vásquez			23/01/2023	22/01/2025	
CÓDIGO PROYECTO:		PROYECTO FORMATIVO:					
2512245		CONSTRUCCIÓN DE SOFTWARE INTEGRADOR DE TECNOLOGÍAS ORIENTADAS A SERVICIOS.					

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
8:00 a. m.	8:30 a. m.						Adalberto Cárcamo
8:30 a. m.	9:00 a. m.						
9:00 a. m.	9:30 a. m.						
9:30 a. m.	10:00 a. m.						
10:00 a. m.	10:30 a. m.						Edwin Willer Narváez
10:30 a. m.	11:00 a. m.						
11:00 a. m.	11:30 a. m.						
11:30 a. m.	12:00 p. m.						
12:00 p. m.	12:30 p. m.						
12:30 p. m.	1:00 p. m.						
1:00 p. m.	1:30 p. m.						
1:30 p. m.	2:00 p. m.						
2:00 p. m.	2:30 p. m.						Jenny Vásquez
2:30 p. m.	3:00 p. m.						
3:00 p. m.	3:30 p. m.						
3:30 p. m.	4:00 p. m.						
4:00 p. m.	4:30 p. m.						Margarita Hurtado
4:30 p. m.	5:00 p. m.						
5:00 p. m.	5:30 p. m.						
5:30 p. m.	6:00 p. m.						
6:00 p. m.	6:30 p. m.	Jenny Vasquez	Adalberto Cárcamo	Víctor Hugo Medina	Adalberto Cárcamo	Hugo Hernán Henao Hernández	
6:30 p. m.	7:00 p. m.						
7:00 p. m.	7:30 p. m.						
7:30 p. m.	8:00 p. m.						
8:00 p. m.	8:30 p. m.						
8:30 p. m.	9:00 p. m.						
9:00 p. m.	9:30 p. m.						
9:30 p. m.	10:00 p. m.						

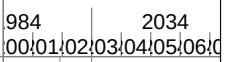
Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
15	**220501096 Desarrollar la solución de software de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo.**	**40 horas**	**1008**		**jue 23/03/23**	**sáb 01/07/23**					
16	01 Planear actividades de construcción del software de acuerdo con el diseño establecido.	0 horas	60	T2	mié 19/04/23	sáb 27/05/23					Adalberto carcamo
17	02 Construir la base de datos para el software a partir del modelo de datos.	0 horas	40	T2	lun 17/04/23	sáb 10/06/23					Jenny Vasquez
29	**220501095 Diseñar la solución de software de acuerdo con procedimientos y requisitos técnicos.**	**30 horas**	**336**		**lun 17/04/23**	**sáb 01/07/23**					
30	01 Elaborar los artefactos de diseño del software siguiendo las prácticas de la metodología seleccionada.	20 horas	20	T2	sáb 22/04/23	sáb 06/05/23					Edwin Narvaez
31	02 Estructurar el modelo de datos del software de acuerdo con las especificaciones del análisis.	10 horas	20	T2	sáb 17/06/23	sáb 01/07/23					Jenny Vasquez
39	**240201526 Enrique low murtra-interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.**	**22 horas**	**48**		**sáb 22/04/23**	**sáb 27/05/23**					
40	01 Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.	12 horas	10	T2	mié 27/07/22	jue 28/07/22					Margarita Hurtado
41	02 Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.	10 horas	10	T2	sáb 03/06/23	sáb 01/07/23	4				Margarita Hurtado
49	**220501094 Estructurar propuesta técnica de servicio de tecnología de la información según requisitos técnicos y normativa.**	**42 horas**	**144**		**lun 17/04/23**	**sáb 01/07/23**					
51	02 Elaborar propuesta técnica del software de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas.	12 horas	10	T2	sáb 27/05/23	sáb 10/06/23					Edwin Narvaez
52	03 Validar las condiciones de la propuesta técnica del software de acuerdo con los intereses de las partes.	12 horas	10	T2	sáb 17/06/23	sáb 01/07/23	5				Edwin Narvaez
73	**240202501 Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.**	**84 horas**	**384**		**mié 19/04/23**	**mié 28/06/23**					
75	02 Intercambiar opiniones sobre situaciones cotidianas y laborales actuales, pasadas y futuras en contextos sociales orales y escritos.	44 horas	10	T2	mié 19/04/23	mié 28/06/23					Victor Hugo Medina
85	**240201528 Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.**	**50 horas**	**48**		**jue 06/10/22**	**vie 16/12/22**					



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea		Hito externo		Informe de resumen manual	
División		Tarea inactiva		Resumen manual	
Hito		Hito inactivo		Sólo el comienzo	
Resumen		Resumen inactivo		Sólo fin	
Resumen del proyecto		Tarea manual		Progreso	
Tareas externas		Sólo duración		Fecha límite	

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
86	01 Identificar modelos matemáticos de acuerdo con los requerimientos del problema planteado en contextos sociales y productivo.	10 horas	10	T2	mar 30/05/23	sáb 03/06/23					Adalberto Carcamo
87	02 Plantear problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	10 horas	10	T2	mar 06/06/23	sáb 10/06/23	8				Adalberto Carcamo
88	03 Resolver problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	10 horas	10	T2	mar 13/06/23	sáb 17/06/23	8				Adalberto Carcamo
89	04 Proponer acciones de mejora frente a los resultados de los procedimientos matemáticos de acuerdo con el problema planteado.	20 horas	10	T2	mar 20/06/23	sáb 01/07/23	8				Adalberto Carcamo
92	**220501046 Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información.**	**44 horas**	**48**		**vie 21/04/23**	**vie 30/06/23**					
95	03 Evaluar los resultados, de acuerdo con los requerimientos.	24 horas	20	T2	vie 21/04/23	vie 26/05/23					Hugo Hernan Henao
96	04 Optimizar los resultados, de acuerdo con la verificación.	20 horas	20	T2	vie 02/06/23	vie 30/06/23	9				Hugo Hernan Henao



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea	Hito externo	Informe de resumen manual
División	Tarea inactiva	Resumen manual
Hito	Hito inactivo	Sólo el comienzo
Resumen	Resumen inactivo	Sólo fin
Resumen del proyecto	Tarea manual	Progreso
Tareas externas	Sólo duración	Fecha límite

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Tecnólogo Anaálisis y Desarrollo de Software
- Código del Programa de Formación:228118
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada): Construcción de Software integrador de tecnologias orientadas a servicios.
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada)
- Competencia: Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
- Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios yvalores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.
- Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario apartir del bien común como aporte para el desarrollo socia
- Duración de la Guía: 22 horas

2. PRESENTACIÓN

Estimados aprendices, en el marco del proceso formativo por competencias propuesto por el SENA se concibe el abordaje de la dimensión ética, como eje transversal, a través de la competencia de ética y cultura de paz. “Una cultura de la paz implica el aprendizaje de nuevas técnicas de resolución pacífica de los conflictos. No teme al conflicto, sino que propugna aprender a valorarlo y a cultivar su aspecto positivo.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

En ese sentido, en esta guía se contemplan actividades para que cada uno de ustedes como aprendices SENA comprendan y desarrollen acciones desde un enfoque de la paz que se construye desde el plano individual, desde la persona, para irradiar posteriormente a lo colectivo. Esta construcción de la cultura de paz comienza entonces desde el reconocimiento de su propia dignidad y de la dignidad de los otros, como seres humanos, y así avanzar en el respeto a la diferencia, la construcción colectiva de acuerdos, la convivencia, la equidad, el aprendizaje para la resolución pacífica de conflictos, entre otras habilidades importantes en el contexto productivo y social en el siglo XXI.

Con el propósito de aprender a construir cultura de paz los invito a asumir con compromiso el desarrollo de todas y cada una de las actividades de aprendizaje de esta guía a través del trabajo autónomo, sistemático y organizado combinado con el trabajo colaborativo para el crecimiento integral de este grupo de aprendices.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividad de reflexión inicial: Identificar la dignidad humana como fundamento de la cultura de paz.

Descripción de la actividad: Observe atentamente el video Derecho a la dignidad del Centro de Periodismo Investigativo, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

A partir de lo observado en el video, responda individualmente y por escrito las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales áreas de tu vida en las que consideras que cuentas con condiciones de dignidad?
2. ¿En qué áreas de tu vida consideras que se requiere mejorar para poder afirmar que hay dignidad?
3. ¿Qué personas o poblaciones conoces que tienen condiciones de vida dignas?
4. Desde el rol de aprendiz SENA, ¿cómo puedo contribuir al reconocimiento y respeto de la dignidad de las demás personas?

5. Desde mi proyecto formativo, ¿cómo me preparo para contribuir al reconocimiento de la dignidad de las personas?

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (televisor o video beam y amplificador)

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.2 Actividad de contextualización: Identificar los conocimientos previos acerca de la dignidad humana a partir del reconocimiento de significados de la misma en la FPI.

A partir de la información dada en la siguiente tabla, responda a la pregunta ¿Para qué lo vamos a hacer?, indicando el significado y sentido del tema de la dignidad para usted como ciudadano y como aprendiz SENA.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo lo vamos a hacer?	¿Para qué lo vamos a hacer?
Abordar el reconocimiento del valor propio y del valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	Metodología experiencial	

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección visual (video beam o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento

3.3.1 Afirmar la dignidad propia y del otro a partir del pensamiento y del lenguaje positivo.

"Somos lo que pensamos.
Todo lo que somos surge de nuestros pensamientos.
Con nuestros pensamientos creamos el mundo."
Buda

Escuche atentamente la exposición de su instructora acerca del pensamiento y el lenguaje positivo.

A continuación, siga las indicaciones de su instructora para realizar una respiración consciente.

Piense en tres valores o virtudes que usted posee y escríbalas siguiendo la estructura de una afirmación positiva:

Yo soy un (hombre/mujer)_____,_____y_____.

Organice un equipo de 5 integrantes y por turnos, cada uno de los integrantes deberá afirmar en un tono de voz claro y firme su afirmación positiva.

Posteriormente realice un dibujo como autorretrato en la parte central de una hoja, escribiendo su nombre en la parte superior de la hoja.

Observe el fragmento de la película *Historias cruzadas* (Columbus y otros, 2011), disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

A continuación, pase su cuaderno al compañero que está a su derecha y reciba el cuaderno del compañero que está ubicado a su izquierda. Observe respetuosamente el nombre y dibujo realizado en el cuaderno que acaba de recibir. Escriba tres valores o virtudes que usted ha percibido en el compañero al que pertenece el cuaderno y dibujo que tiene en sus manos, siguiendo la estructura: Eres_____. Cada vez que su instructora lo indique se debe repetir pasar el cuaderno a la derecha y recibir el cuaderno que está a su izquierda. Las rotaciones finalizan cuando cada cuaderno llegue nuevamente a las manos de su dueño.

Lea las afirmaciones positivas realizadas por sus compañeros.

Comparta de manera libre en la plenaria sus percepciones acerca de esta actividad. ¿Cómo se sintió con este ejercicio? ¿Leyó alguna afirmación que no esperaba o que considera que no coincide con su autopercepción? ¿Qué aprendizaje te llevas de esta actividad?

Evidencia de proceso: Organizados en dos círculos concéntricos, siga las indicaciones de su instructora para afirmar a su compañero de enfrente tres virtudes que haya observado en él/ella. Estas afirmaciones deberá decirlas de manera sincera, respetuosa y bondadosa. Al finalizar el ejercicio con cada pareja, siga las indicaciones de su instructora para parar, hacer contacto visual con su compañero, elegir entre cuatro opciones (1. Dar la espalda, 2. Sostener contacto visual, 3. Darse la mano y 4. Dar un abrazo de corazón a corazón); votar por una de las anteriores opciones y tomar acción de la opción más baja votada en la pareja.

Cada vez que la instructora lo indique deberá rotar un paso a la izquierda el grupo de aprendices que se encuentra en el círculo interior. Y repetir lo pasos: afirmaciones positivas, parar, hacer contacto visual, elegir, votar y tomar acción.

Evidencia de conocimiento: Con base en el ejercicio anterior, responda por escrito el siguiente cuestionario:

1. ¿Qué emociones experimenté en el desarrollo de esta actividad?
2. ¿Qué emociones percibí en mis compañeros/as durante esta actividad?
3. ¿Cómo se relaciona esta actividad con el reconocimiento de mi dignidad y la dignidad de los otros?
4. ¿Qué acciones puedo desarrollar en los contextos familiar, social y productivo para el reconocimiento de mi valor y del valor del otro?
5. ¿Cómo puedo aplicar lo que he aprendido aquí?
6. ¿A qué me comprometo en la vida?

Finalmente participe en la plenaria compartiendo su experiencia en este ejercicio y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Actividades de transferencia del conocimiento: Plantear la importancia de la dignidad humana en los contextos laboral y social.

Evidencia de producto: Redacte un documento tipo ensayo de una página de extensión en Word en arial 12 interlineado de 1,5 en donde aborde lo referente a la dignidad humana y su importancia en el contexto social y laboral. Esta actividad es individual.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (video beam con amplificador o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 3 horas.

3.3.2 Reconocer los Derechos Humanos (DDHH) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH) para su aplicación en el contexto local.

Lea el texto *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998) disponible en: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm y con base en ello elabore un cuadro comparativo acerca de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humantario: definición, objetivos, situaciones en que se aplica, orígenes, evolución, sujetos protegidos, actores responsables de su garantía, aspectos complementarios y aspectos convergentes.

A continuación consulte la página Web de la Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales (http://www.derechoshumanos.gov.co/Paginas/DDHH.aspx), explore la página, identifique el acceso a la cuenta de Twitter de la Consejería, revise las publicaciones reciente y de Retweet a por lo menos tres publicaciones que resulten de su interés.

Finalmente, ubique el acceso a la Legislación Colombiana en DDHH y DIH a través del botón *Atención Ciudadanía* y con base en la información disponible elabore un normograma en el cual indique: categoría, número y año de cada norma, objeto y entidad emisora.

Materiales: Texto digital *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998); cuadernos, lapiceros; computadores o smarthphones con acceso a internet.

Duración: 4 horas.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento

Lea el artículo *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003) el cual le será entregado impreso por su instructor.

Con base en lo abordado durante esta guía y esta última lectura, identifique un caso de amenaza, vulneración o inobservancia de los DDHH o el DIH en el contexto local y elabore un documento de Word tipo ensayo (fuente Arial 12, interlineado sencillo) con una extensión mínima de 500 y máxima 700 palabras respondiendo frente al caso seleccionado:

- ¿Qué derecho o derechos se ven afectados?
- ¿Cuál es el papel de la familia, la sociedad y el Estado frente a este caso?
- ¿Quiénes son los actores responsables de la garantía de ese derecho o derechos?
- ¿Qué acciones o medidas propone usted para la atención de este caso con base en la normatividad vigente?

Materiales: Texto impreso *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003); computadores con procesador de texto de Word y acceso a internet.

Duración: 4 horas.

Actividad Mostrar el video el Circo de la Mariposas

Y sí el fin único de nuestra vida es gozar y vivir plenamente ¿por qué es tan difícil lograrlo?, lo sabemos, porque es más fácil empobrecerse que enriquecerse, porque las oportunidades son limitadas, porque existe una creciente y marcada desigualdad e injusticia; por lo tanto una persona antes de pensar en hacer el bien piensa en sobrevivir y muchas veces el fin justifica los medios.
-Deben en grupo desarrollar las preguntas que prepara la instructora.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento:	Reconoce su valor y el valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	**Técnica:** Pregunta **Instrumento:** Cuestionario

www.sena.edu.co
SENAComunica

Cuestionario acerca de la dignidad a partir de los pensamientos y el lenguaje afirmativo. **Evidencias de Desempeño:** Observación de la participación en la actividad de pensamiento y lenguaje afirmativo. **Evidencias de Producto:** Documento tipo ensayo acerca de la dignidad y su importancia en el contexto laboral y social. Manual de Crecimiento personal y comunitario.	Aplica normativa vigente en relación con los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz. Aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva.	**Técnica:** Observación **Instrumento:** Lista de chequeo **Técnica:** Observación **Instrumento:** Rúbrica

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cultura de paz: “Lograr que los valores de paz sean los que rijan las soluciones de los conflictos inherentes a las relaciones humanas. La cultura de la paz debe buscar: Asegurar que los conflictos inherentes a las relaciones humanas se resuelven sin violencia, Asumir que la paz y los derechos humanos son indivisibles, Emprender una tarea multidimensional que requiere la participación de las personas en todos los niveles, Contribuir al fortalecimiento de los procesos democráticos, Garantizar que esa búsqueda de la paz se desarrolle dentro de un proyecto de movilización completa de todos los medios de la educación, tanto formal como no formal, y de la comunicación, Aprender y usar nuevas técnicas para la gestión pacífica y resolución de conflictos y Cooperar con el desarrollo sostenible, el desarrollo endógeno, humano y equitativo; no puede ser impuesto desde el exterior.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

Derecho Internacional Humanitario – DIH: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo central “se relaciona con la protección debida a las víctimas de los conflictos armados.” (Vinuesa, 1998).

www.sena.edu.co
SENAComunica

Derechos Humanos: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo está "directamente relacionado con el goce de las libertades y garantías individuales del ser humano y con su bienestar y protección en general." (Vinuesa, 1998).

Dignidad: Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cavina, Carla (s.f.). Derecho a la dignidad. Obtenido de Centro de Periodismo Investigativo: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

Columbus, C., Green, B., Lunsfrod, S., Barnathan, M. (Productores). Taylor, T. (Director) 2011. Historias cruzadas (Cinta cinematográfica). Estados Unidos: 1492 Pictures, DreamWorks, Touchstone Pictures, Reliance Entertainment y Participant Media. Fragmento obtenido de Videos clase: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. *Legislación Colombiana en DDHH Y DIH.* Obtenido de Presidencia de la República de Colombia: http://www.derechoshumanos.gov.co/consejeria/Paginas/Legislaci%C3%B3n.aspx

Heffermehl, Fredrik (Coord.) 2003. Construir la paz. Barcelona, España: Icaria.

Pontificia Universidad Javeriana (2016) Guía para la implementación de la cátedra de la paz. Bogotá, Colombia: Santillana.

Vinuesa, Raúl Emilio (1998). Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad. Tomado de CICR: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Liliana María Giraldo Cañas	Instructora	Centro de Diseño y Manufactura del Cuero / Regional Antioquia	Noviembre de 2019
Autor (es)	Luz Mery Ruiz Mejía	Instructora	Centro de Formación Minero Ambiental / Regional Antioquia	Noviembre de 2019

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	
Autor (es)	Margarita Hurtado Escobar	Instructora	CCy T	=4-2023	

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: TECNOLOGO ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE
Código del Programa de Formación: 228118
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Enrique Low Murtra. Interactuar en el contexto productivo y social, de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.

Resultado de Aprendizaje:

.Promover mi dignidad y la del otro a partir de principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

.Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

Actividades:

- ✓ Fijar el Proyecto de vida
- ✓ Reconocer la autonomia personal y la autonomia del otro
- ✓ Reclamar derechos de dignidad

Evidencia:

- ✓ Producto: Manual de crecimiento personal y comunitario
- ✓ Producto: Documento sobre Dignidad Humana y su importancia en el contexto laboral y social.

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce la autonomia personal y la del otro			
2	Cognitivo	Mantiene el valor de mi dignidad y la del otro			
3	Procedimental	Practica con hechos el respeto a los demás.			
4	Cognitivo	Considera las ideas del otro			
5	Procedimental	Establece comunicaciones constructivas			
6	Procedimental	Respeta la privacidad del otro			
7	Actitudinal	Muestra compromiso para la realización de las actividades.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	Tecnólogo Análisis y Desarrollo de Software	**Ficha:**	2694496
Competencia:	Interactuar en el contexto productivo y social,de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz		
Resultado:	Promover mi dignidad y la del otro a poartir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Brandon Stiven Pescador	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Cristian Duvan Palechor Paniquita	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
Luis Miguel Alarcón Usurriaga	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Tomas Valencia	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x

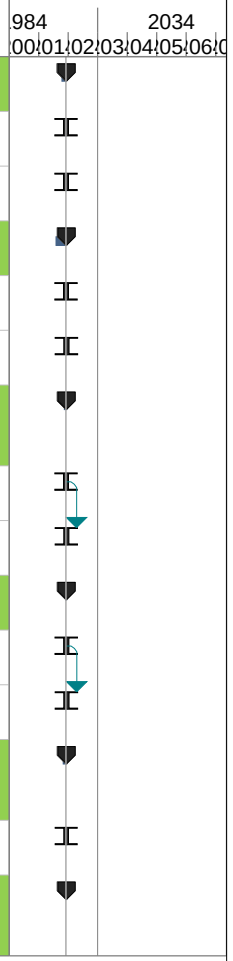
Miguel Anyes Escalante	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Jhonatan David Aguirre Cifuentes	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Yulieth viviana Trujillo Rodríguez	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	1005/2023		x
Daniela rodriguez Marin	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Samantha Camargo Ortegon-VOCERA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Samuel David Yeon Guerrero	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Juan Manuel CaperaRuiz	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Kristopher Hoyos Gómez	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	1005/2023		x
María Fernanda Aguirre Alzate	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Luis David Castañeda	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
Angie Dahiana Rivera Vargas	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
Juan José Suarez Orrego	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	26/05/2023		x

	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/0/2023		X

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:
2694496	Tecnólogo	Análisis y Desarrollo de Software	228118	1
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**	**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**
Aula 7		German Alberto Angarita Henao	23/01/2023	22/01/2025
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**		
2512245		CONSTRUCCIÓN DE SOFTWARE INTEGRADOR DE TECNOLOGÍAS ORIENTADAS A SERVICIOS.		

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
12:00 p. m.	12:30 p. m.	Henry Falla	Danna Magdalena Monsalve	Álvaro Antonio Rodríguez	Margarita Hurtado	Álvaro Antonio Rodríguez
12:30 p. m.	1:00 p. m.					
1:00 p. m.	1:30 p. m.					
1:30 p. m.	2:00 p. m.					
2:00 p. m.	2:30 p. m.	German Alberto Angarita Henao		Jenny Vásquez	German Alberto Angarita Henao	Germán Angarita
2:30 p. m.	3:00 p. m.					
3:00 p. m.	3:30 p. m.					
3:30 p. m.	4:00 p. m.					
4:00 p. m.	4:30 p. m.		Henry Falla			Jenny Vásquez
4:30 p. m.	5:00 p. m.					
5:00 p. m.	5:30 p. m.					
5:30 p. m.	6:00 p. m.					

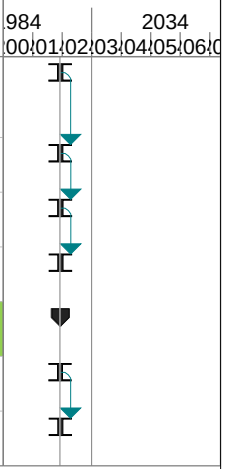
Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
15	**220501096 Desarrollar la solución de software de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo.**	**82 horas**	**1008**		**jue 23/03/23**	**sáb 01/07/23**					
16	01 Planear actividades de construcción del software de acuerdo con el diseño establecido.	0 horas	60	T2	lun 17/04/23	vie 26/05/23					German Alberto Angarita Henao
17	02 Construir la base de datos para el software a partir del modelo de datos.	42 horas	40	T2	mié 19/04/23	vie 02/06/23					Jenny Vasquez
29	**220501095 Diseñar la solución de software de acuerdo con procedimientos y requisitos técnicos.**	**44 horas**	**336**		**lun 17/04/23**	**sáb 01/07/23**					
30	01 Elaborar los artefactos de diseño del software siguiendo las prácticas de la metodología seleccionada.	20 horas	20	T2	lun 17/04/23	mar 23/05/23					Henry Alexander Falla Ortiz
31	02 Estructurar el modelo de datos del software de acuerdo con las especificaciones del análisis.	24 horas	20	T2	mié 07/06/23	vie 30/06/23					Jenny Vasquez
39	**240201526 Enrique low murtra-interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.**	**22 horas**	**48**		**jue 20/04/23**	**jue 29/06/23**					
40	01 Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.	12 horas	10	T2	jue 20/04/23	jue 25/05/23					Margarita Hurtado
41	02 Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.	10 horas	10	T2	jue 01/06/23	jue 29/06/23	4				Margarita Hurtado
49	**220501094 Estructurar propuesta técnica de servicio de tecnología de la información según requisitos técnicos y normativa.**	**36 horas**	**144**		**lun 17/04/23**	**mar 27/06/23**					
51	02 Elaborar propuesta técnica del software de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas.	10 horas	10	T2	lun 29/05/23	mar 13/06/23					Henry Alexander Falla Ortiz
52	03 Validar las condiciones de la propuesta técnica del software de acuerdo con los intereses de las partes.	8 horas	10	T2	mié 14/06/23	mar 27/06/23	5				Henry Alexander Falla Ortiz
73	**240202501 Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.**	**84 horas**	**384**		**mar 18/04/23**	**mar 27/06/23**					
75	02 Intercambiar opiniones sobre situaciones cotidianas y laborales actuales, pasadas y futuras en contextos sociales orales y escritos.	44 horas	10	T2	mar 18/04/23	mar 27/06/23					Dana Magdalena Monsalve
85	**240201528 Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.**	**42 horas**	**48**		**lun 17/04/23**	**vie 30/06/23**					



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea		Hito externo		Informe de resumen manual	
División		Tarea inactiva		Resumen manual	
Hito		Hito inactivo		Sólo el comienzo	
Resumen		Resumen inactivo		Sólo fin	
Resumen del proyecto		Tarea manual		Progreso	
Tareas externas		Sólo duración		Fecha límite	

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
86	01 Identificar modelos matemáticos de acuerdo con los requerimientos del problema planteado en contextos sociales y productivo.	10 horas	10	T2	lun 29/05/23	vie 02/06/23					German Alberto Angarita Henao
87	02 Plantear problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	10 horas	10	T2	lun 05/06/23	vie 09/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
88	03 Resolver problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	12 horas	10	T2	jue 15/06/23	vie 23/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
89	04 Proponer acciones de mejora frente a los resultados de los procedimientos matemáticos de acuerdo con el problema planteado.	10 horas	10	T2	lun 26/06/23	vie 30/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
92	**220501046 Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información.**	**62 horas**	**48**		**mié 19/04/23**	**vie 30/06/23**					
95	03 Evaluar los resultados, de acuerdo con los requerimientos.	24 horas	20	T2	mié 19/04/23	vie 26/05/23					Alvaro Antonio Rodriguez
96	04 Optimizar los resultados, de acuerdo con la verificación.	20 horas	20	T2	mié 31/05/23	vie 30/06/23	9				Alvaro Antonio Rodriguez



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea	Hito externo	Informe de resumen manual
División	Tarea inactiva	Resumen manual
Hito	Hito inactivo	Sólo el comienzo
Resumen	Resumen inactivo	Sólo fin
Resumen del proyecto	Tarea manual	Progreso
Tareas externas	Sólo duración	Fecha límite

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Tecnólogo Anaálisis y Desarrollo de Software
- Código del Programa de Formación:228118
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada): Construcción de Software integrador de tecnologias orientadas a servicios.
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada)
- Competencia: Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar: Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.
- Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario apartir del bien común como aporte para el desarrollo socia
- Duración de la Guía: 22 horas

2. PRESENTACIÓN

Estimados aprendices, en el marco del proceso formativo por competencias propuesto por el SENA se concibe el abordaje de la dimensión ética, como eje transversal, a través de la competencia de ética y cultura de paz. “Una cultura de la paz implica el aprendizaje de nuevas técnicas de resolución pacífica de los conflictos. No teme al conflicto, sino que propugna aprender a valorarlo y a cultivar su aspecto positivo.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

En ese sentido, en esta guía se contemplan actividades para que cada uno de ustedes como aprendices SENA comprendan y desarrollen acciones desde un enfoque de la paz que se construye desde el plano individual, desde la persona, para irradiar posteriormente a lo colectivo. Esta construcción de la cultura de paz comienza entonces desde el reconocimiento de su propia dignidad y de la dignidad de los otros, como seres humanos, y así avanzar en el respeto a la diferencia, la construcción colectiva de acuerdos, la convivencia, la equidad, el aprendizaje para la resolución pacífica de conflictos, entre otras habilidades importantes en el contexto productivo y social en el siglo XXI.

Con el propósito de aprender a construir cultura de paz los invito a asumir con compromiso el desarrollo de todas y cada una de las actividades de aprendizaje de esta guía a través del trabajo autónomo, sistemático y organizado combinado con el trabajo colaborativo para el crecimiento integral de este grupo de aprendices.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividad de reflexión inicial: Identificar la dignidad humana como fundamento de la cultura de paz.

Descripción de la actividad: Observe atentamente el video Derecho a la dignidad del Centro de Periodismo Investigativo, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

A partir de lo observado en el video, responda individualmente y por escrito las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales áreas de tu vida en las que consideras que cuentas con condiciones de dignidad?
2. ¿En qué áreas de tu vida consideras que se requiere mejorar para poder afirmar que hay dignidad?
3. ¿Qué personas o poblaciones conoces que tienen condiciones de vida dignas?
4. Desde el rol de aprendiz SENA, ¿cómo puedo contribuir al reconocimiento y respeto de la dignidad de las demás personas?

5. Desde mi proyecto formativo, ¿cómo me preparo para contribuir al reconocimiento de la dignidad de las personas?

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (televisor o video beam y amplificador)

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.2 Actividad de contextualización: Identificar los conocimientos previos acerca de la dignidad humana a partir del reconocimiento de significados de la misma en la FPI.

A partir de la información dada en la siguiente tabla, responda a la pregunta ¿Para qué lo vamos a hacer?, indicando el significado y sentido del tema de la dignidad para usted como ciudadano y como aprendiz SENA.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo lo vamos a hacer?	¿Para qué lo vamos a hacer?
Abordar el reconocimiento del valor propio y del valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	Metodología experiencial	

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección visual (video beam o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento

3.3.1 Afirmar la dignidad propia y del otro a partir del pensamiento y del lenguaje positivo.

"Somos lo que pensamos.
Todo lo que somos surge de nuestros pensamientos.
Con nuestros pensamientos creamos el mundo."
Buda

Escuche atentamente la exposición de su instructora acerca del pensamiento y el lenguaje positivo.

A continuación, siga las indicaciones de su instructora para realizar una respiración consciente.

Piense en tres valores o virtudes que usted posee y escríbalas siguiendo la estructura de una afirmación positiva:

Yo soy un (hombre/mujer)_____,_____y_____.

Organice un equipo de 5 integrantes y por turnos, cada uno de los integrantes deberá afirmar en un tono de voz claro y firme su afirmación positiva.

Posteriormente realice un dibujo como autorretrato en la parte central de una hoja, escribiendo su nombre en la parte superior de la hoja.

Observe el fragmento de la película *Historias cruzadas* (Columbus y otros, 2011), disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

A continuación, pase su cuaderno al compañero que está a su derecha y reciba el cuaderno del compañero que está ubicado a su izquierda. Observe respetuosamente el nombre y dibujo realizado en el cuaderno que acaba de recibir. Escriba tres valores o virtudes que usted ha percibido en el compañero al que pertenece el cuaderno y dibujo que tiene en sus manos, siguiendo la estructura: Eres_____. Cada vez que su instructora lo indique se debe repetir pasar el cuaderno a la derecha y recibir el cuaderno que está a su izquierda. Las rotaciones finalizan cuando cada cuaderno llegue nuevamente a las manos de su dueño.

Lea las afirmaciones positivas realizadas por sus compañeros.

Comparta de manera libre en la plenaria sus percepciones acerca de esta actividad. ¿Cómo se sintió con este ejercicio? ¿Leyó alguna afirmación que no esperaba o que considera que no coincide con su autopercepción? ¿Qué aprendizaje te llevas de esta actividad?

Evidencia de proceso: Organizados en dos círculos concéntricos, siga las indicaciones de su instructora para afirmar a su compañero de enfrente tres virtudes que haya observado en él/ella. Estas afirmaciones deberá decirlas de manera sincera, respetuosa y bondadosa. Al finalizar el ejercicio con cada pareja, siga las indicaciones de su instructora para parar, hacer contacto visual con su compañero, elegir entre cuatro opciones (1. Dar la espalda, 2. Sostener contacto visual, 3. Darse la mano y 4. Dar un abrazo de corazón a corazón); votar por una de las anteriores opciones y tomar acción de la opción más baja votada en la pareja.

Cada vez que la instructora lo indique deberá rotar un paso a la izquierda el grupo de aprendices que se encuentra en el círculo interior. Y repetir lo pasos: afirmaciones positivas, parar, hacer contacto visual, elegir, votar y tomar acción.

Evidencia de conocimiento: Con base en el ejercicio anterior, responda por escrito el siguiente cuestionario:

1. ¿Qué emociones experimenté en el desarrollo de esta actividad?
2. ¿Qué emociones percibí en mis compañeros/as durante esta actividad?
3. ¿Cómo se relaciona esta actividad con el reconocimiento de mi dignidad y la dignidad de los otros?
4. ¿Qué acciones puedo desarrollar en los contextos familiar, social y productivo para el reconocimiento de mi valor y del valor del otro?
5. ¿Cómo puedo aplicar lo que he aprendido aquí?
6. ¿A qué me comprometo en la vida?

Finalmente participe en la plenaria compartiendo su experiencia en este ejercicio y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Actividades de transferencia del conocimiento: Plantear la importancia de la dignidad humana en los contextos laboral y social.

Evidencia de producto: Redacte un documento tipo ensayo de una página de extensión en Word en arial 12 interlineado de 1,5 en donde aborde lo referente a la dignidad humana y su importancia en el contexto social y laboral. Esta actividad es individual.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (video beam con amplificador o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 3 horas.

3.3.2 Reconocer los Derechos Humanos (DDHH) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH) para su aplicación en el contexto local.

Lea el texto *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998) disponible en: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm y con base en ello elabore un cuadro comparativo acerca de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humantario: definición, objetivos, situaciones en que se aplica, orígenes, evolución, sujetos protegidos, actores responsables de su garantía, aspectos complementarios y aspectos convergentes.

A continuación consulte la página Web de la Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales (http://www.derechoshumanos.gov.co/Paginas/DDHH.aspx), explore la página, identifique el acceso a la cuenta de Twitter de la Consejería, revise las publicaciones reciente y de Retweet a por lo menos tres publicaciones que resulten de su interés.

Finalmente, ubique el acceso a la Legislación Colombiana en DDHH y DIH a través del botón *Atención Ciudadanía* y con base en la información disponible elabore un normograma en el cual indique: categoría, número y año de cada norma, objeto y entidad emisora.

Materiales: Texto digital *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998); cuadernos, lapiceros; computadores o smarthphones con acceso a internet.

Duración: 4 horas.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento

Lea el artículo *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003) el cual le será entregado impreso por su instructor.

Con base en lo abordado durante esta guía y esta última lectura, identifique un caso de amenaza, vulneración o inobservancia de los DDHH o el DIH en el contexto local y elabore un documento de Word tipo ensayo (fuente Arial 12, interlineado sencillo) con una extensión mínima de 500 y máxima 700 palabras respondiendo frente al caso seleccionado:

- ¿Qué derecho o derechos se ven afectados?
- ¿Cuál es el papel de la familia, la sociedad y el Estado frente a este caso?
- ¿Quiénes son los actores responsables de la garantía de ese derecho o derechos?
- ¿Qué acciones o medidas propone usted para la atención de este caso con base en la normatividad vigente?

Materiales: Texto impreso *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003); computadores con procesador de texto de Word y acceso a internet.

Duración: 4 horas.

Actividad Mostrar el video el Circo de la Mariposas

Y sí el fin único de nuestra vida es gozar y vivir plenamente ¿por qué es tan difícil lograrlo?, lo sabemos, porque es más fácil empobrecerse que enriquecerse, porque las oportunidades son limitadas, porque existe una creciente y marcada desigualdad e injusticia; por lo tanto una persona antes de pensar en hacer el bien piensa en sobrevivir y muchas veces el fin justifica los medios.
-Deben en grupo desarrollar las preguntas que prepara la instructora.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento:	Reconoce su valor y el valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	**Técnica:** Pregunta **Instrumento:** Cuestionario

www.sena.edu.co
SENAComunica

Cuestionario acerca de la dignidad a partir de los pensamientos y el lenguaje afirmativo. **Evidencias de Desempeño:** Observación de la participación en la actividad de pensamiento y lenguaje afirmativo. **Evidencias de Producto:** Documento tipo ensayo acerca de la dignidad y su importancia en el contexto laboral y social. Manual de Crecimiento personal y comunitario.	Aplica normativa vigente en relación con los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz. Aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva.	**Técnica:** Observación **Instrumento:** Lista de chequeo **Técnica:** Observación **Instrumento:** Rúbrica

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cultura de paz: “Lograr que los valores de paz sean los que rijan las soluciones de los conflictos inherentes a las relaciones humanas. La cultura de la paz debe buscar: Asegurar que los conflictos inherentes a las relaciones humanas se resuelven sin violencia, Asumir que la paz y los derechos humanos son indivisibles, Emprender una tarea multidimensional que requiere la participación de las personas en todos los niveles, Contribuir al fortalecimiento de los procesos democráticos, Garantizar que esa búsqueda de la paz se desarrolle dentro de un proyecto de movilización completa de todos los medios de la educación, tanto formal como no formal, y de la comunicación, Aprender y usar nuevas técnicas para la gestión pacífica y resolución de conflictos y Cooperar con el desarrollo sostenible, el desarrollo endógeno, humano y equitativo; no puede ser impuesto desde el exterior.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

Derecho Internacional Humanitario – DIH: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo central “se relaciona con la protección debida a las víctimas de los conflictos armados.” (Vinuesa, 1998).

www.sena.edu.co
SENAComunica

Derechos Humanos: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo está "directamente relacionado con el goce de las libertades y garantías individuales del ser humano y con su bienestar y protección en general." (Vinuesa, 1998).

Dignidad: Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cavina, Carla (s.f.). Derecho a la dignidad. Obtenido de Centro de Periodismo Investigativo: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

Columbus, C., Green, B., Lunsfrod, S., Barnathan, M. (Productores). Taylor, T. (Director) 2011. Historias cruzadas (Cinta cinematográfica). Estados Unidos: 1492 Pictures, DreamWorks, Touchstone Pictures, Reliance Entertainment y Participant Media. Fragmento obtenido de Videos clase: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. *Legislación Colombiana en DDHH Y DIH.* Obtenido de Presidencia de la República de Colombia: http://www.derechoshumanos.gov.co/consejeria/Paginas/Legislaci%C3%B3n.aspx

Heffermehl, Fredrik (Coord.) 2003. Construir la paz. Barcelona, España: Icaria.

Pontificia Universidad Javeriana (2016) Guía para la implementación de la cátedra de la paz. Bogotá, Colombia: Santillana.

Vinuesa, Raúl Emilio (1998). Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad. Tomado de CICR: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Liliana María Giraldo Cañas	Instructora	Centro de Diseño y Manufactura del Cuero / Regional Antioquia	Noviembre de 2019
Autor (es)	Luz Mery Ruiz Mejía	Instructora	Centro de Formación Minero Ambiental / Regional Antioquia	Noviembre de 2019

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	
Autor (es)	Margarita Hurtado Escobar	Instructora	CCy T	=4-2023	

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: TECNOLOGO ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE
Código del Programa de Formación: 228118
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Enrique Low Murtra. Interactuar en el contexto productivo y social, de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.

Resultado de Aprendizaje:

.Promover mi dignidad y la del otro a partir de principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

.Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

Actividades:

- ✓ Fijar el Proyecto de vida
- ✓ Reconocer la autonomia personal y la autonomia del otro
- ✓ Reclamar derechos de dignidad

Evidencia:

- ✓ Producto: Manual de crecimiento personal y comunitario
- ✓ Producto: Documento sobre Dignidad Humana y su importancia en el contexto laboral y social.

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce la autonomia personal y la del otro			
2	Cognitivo	Mantiene el valor de mi dignidad y la del otro			
3	Procedimental	Practica con hechos el respeto a los demás.			
4	Cognitivo	Considera las ideas del otro			
5	Procedimental	Establece comunicaciones constructivas			
6	Procedimental	Respeta la privacidad del otro			
7	Actitudinal	Muestra compromiso para la realización de las actividades.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	Tecnólogo Análisis y Desarrollo de Software	**Ficha:**	2696224
Competencia:	Interactuar en el contexto productivo y social,de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz		
Resultado:	Promover mi dignidad y la del otro a poartir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Cristopher Estiven Galindo Cano	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Angel Andres Hoyos Bolivar	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Johan Sebastian Agudelo Cardenas	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Santiago Uribe Bohorquez	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x

Jorge Andres Beltran	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Sebastian Agudelo Cortes	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
María José Restrepo Gómez	Documento Dignidad Humana		x x x	1005/2023		x
Maríangel Quiceno largo	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Daniel osorio Escobar	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Santiago Castaño navarrete	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Manuela Antonia Velasquez Patiño	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
andres Felipe Sachi Valencia	Documento Dignidad Humana		x x x	1005/2023		x
Juan Sebastian Sarmiento	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Juan Steban Moncada V	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Juan Sebastian Mesa leon	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Juan Pablo García Villa	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Deivid Stevan Varon	Documento Dignidad Humana		x x x	26/05/2023		x

Andres Felipe Ladino Ocampo	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Edison Alzate Ardila	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Jhon Edison Jurado	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
martin Eduardo Hernandez S	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Sergio Andres Chica J	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Johan Sebastian Espitia Z	Documento Dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Jeronimo Arias Mosquera	Documento Dignidad Humana		x x x	10/0/2023		X
Santiago Chica henao	Documento Dignidad Humana					
Mariana Medez Morales	Documento Dignidad Humana					
Grant Brahian Mendez Castaño	Documento Dignidad Humana					

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:
2448538	Tecnólogo	Gestión Empresarial	621201	102
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**	**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**
Aula 3		Nini Johana Soto Calderón	24/01/2022	3/07/2023
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**		
1375629		Propuesta de mejora integral a los procesos administrativos y comerciales, para una Mipyme de la región, aplicando la tecnología, la investigación, el desarrollo experimental y la innovación (I+D+i) .		

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
6:00 a. m.	6:30 a. m.	Nini Johana Soto Calderón	Margarita Hurtado	Margarita Hurtado	Nini Johana Soto Calderón	Pedro Amezquita
6:30 a. m.	7:00 a. m.					
7:00 a. m.	7:30 a. m.					
7:30 a. m.	8:00 a. m.					
8:00 a. m.	8:30 a. m.	Adriana López Duque	Adriana Lopez Duque	Gustavo Adolfo Pineda	Gustavo Adolfo Pineda	
8:30 a. m.	9:00 a. m.					
9:00 a. m.	9:30 a. m.					
9:30 a. m.	10:00 a. m.					
10:00 a. m.	10:30 a. m.		Adrian Mauricio Artunduaga			Adrian Mauricio Artunduaga
10:30 a. m.	11:00 a. m.					
11:00 a. m.	11:30 a. m.					
11:30 a. m.	12:00 p. m.					

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Texto	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
11	**Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa.**	**44 horas**	**140**		**mar 18/04/23**	**mié 28/06/23**					
14	Implementar las propuestas de mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales de acuerdo con las políticas de la organización y prever los recursos para	12 horas	10	T6	mar 18/04/23	mié 3/05/23	9	Talento Humano			Margarita hurtado
15	Garantizar que el clima organizacional sea propicio para el cumplimiento de las actividades laborales, las políticas organizacionales y el desarrollo del talento humano,	12 horas	10	T6	mar 9/05/23	mié 24/05/23	14	Talento Humano			Margarita hurtado
16	Evaluar los resultados obtenidos del diagnóstico y de la implementación del plan de mejoramiento de acuerdo con las políticas de la organización, normas vigentes y el sistema de gestión de la calidad.	20 horas	20	T6	mar 30/05/23	mié 28/06/23	15	Talento Humano			Margarita hurtado
17	**Proponer alternativas de solución que contribuyan al logro de los objetivos de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones asignadas por la organización.**	**88 horas**	**410**		**mié 19/04/23**	**jue 29/06/23**					
20	Proyectar con responsabilidad y ética la situación financiera de la empresa teniendo en cuenta, los estados de balance general, usos y fuentes, resultados y	24 horas	20	T6	mié 19/04/23	jue 4/05/23	21	Talento Humano			Gustavo Adolfo Pineda Pineda
21	Formular el proyecto productivo y/o plan de negocios teniendo en cuenta la metodología adoptada, las normas y la legislación vigente, para la organización, y	32 horas	30	T6	mié 10/05/23	jue 1/06/23		Talento Humano			Gustavo Adolfo Pineda Pineda
22	Evaluar social y económicamente las alternativas de solución propuestas a la decisión, teniendo en cuenta la ponderación, criterios técnicos, el resultado que se persiga, las metodologías y tecnología disponible.	32 horas	30	T6	mié 7/06/23	jue 29/06/23	19	Talento Humano			Gustavo Adolfo Pineda Pineda
30	**Organizar eventos que promuevan las relaciones empresariales, teniendo en cuenta el objeto social de la empresa.**	**36 horas**	**250**		**lun 17/04/23**	**jue 29/06/23**					
33	Divulgar el evento teniendo en cuenta el medio, el protocolo y las normas de la organización.	20 horas	20	T6	lun 17/04/23	jue 25/05/23					Nini Johana Soto Calderon
34	Identificar las no conformidades en organización del evento de acuerdo con el propósito, objetivo y plan, para proponer soluciones	16 horas	20	T6	lun 29/05/23	jue 29/06/23		Administrac			Nini Johana Soto Calderon
54	**Planear actividades de mercadeo que respondan a las necesidades y expectativas de los clientes y a los objetivos de la empresa.**	**42 horas**	**200**		**lun 17/04/23**	**mar 27/06/23**					
58	Preparar los informes relacionados con el comportamiento del consumidor teniendo en cuenta el contexto mercadológico, elaborando el plan de acción de mercadeo teniendo en cuenta las técnicas mercadológicos y de planeación de acuerdo con los objetivos fija	42 horas	30	T6	lun 17/04/23	mar 27/06/23		Economista			Adriana lopez duque
63	**Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.**	**44 horas**	**160**		**vie 21/04/23**	**vie 30/06/23**					
74	Verificar el registro y contabilización de las operaciones contables, teniendo en cuenta la normatividad vigente y los principios de contabilidad generalmente aceptados	44 horas	40	T6	vie 21/04/23	vie 30/06/23	72				Pedro Antonio Amezquita
76	**Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.**	**44 horas**			**sáb 25/03/23**	**vie 30/06/23**					
89	Aplicar técnicas de cultura física para el mejoramiento de su expresión corporal, desempeño laboral según la naturaleza y complejidad del área ocupacional.	24 horas	20	T6	mar 18/04/23	vie 26/05/23					Adrian Mauricio Artunduaga

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Texto	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
90	Desarrollar permanentemente las habilidades psicomotrices y de pensamiento en la ejecución de los procesos de aprendizaje.	20 horas	15	T6	vie 2/06/23	vie 30/06/23	89				Adrian Mauricio Artunduaga

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. **IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE**

- **Denominación del Programa de Formación:** Tecnólogo en Gestión Empresarial
- **Código del Programa de Formación:** 621201
- **Nombre del Proyecto:**
- **Fase del Proyecto:** Ejecución
- **Actividad de Proyecto**
- **Competencia:** Generar propuesta de mejoramiento del ambiente organizacional,de acuerdo con la función de la Unidad Administrativa.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
- -Implementar propuestas de mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales, de acuerdo con las políticas de la organización y prever los recursos para el plan, teniendo en cuenta las necesidades de la organización.
  -Garantizar que el clima organizacional sea propicio para el cumplimiento de las actividades laborales,las políticas organizacionales y el desarrollo del Talento Humano.
  -Evaluar los resultados obtenidos del diagnóstico y de la implementación del plan de mejoramiento,de acuerdo con las políticas de la organización,normas vigentes y el sistema de gestión de calidad.
- **Duración de la Guía**: 40 Horas

2. PRESENTACIÓN



Durante la última década se han evidenciado cambios significativos en el proceso de modernización de las estructuras organizacionales de toda empresa, con el fin de ser más competitivos y productivos, siendo el clima organizacional, un factor importante que incide en el éxito de toda compañía. Se han puesto de moda los temas inherentes a la modernización de las empresas, algunos, más efímeros que otros. Se ha hablado de Reingeniería, de Cambios de Paradigmas, de Control de Calidad, de Calidad Total, de Benchmarking, de Outsourcing, de Empoderamiento, de Círculos de Calidad, de Teorías de Modernización de la Organización y en general de múltiples propuestas y teorías impactantes que van a los conceptos profundos en las empresas.

Esto ha hecho proliferar una literatura al respecto que ha permeado los ámbitos organizacionales y por tanto ha generado la necesidad de realizar cambios en las políticas internas de las empresas e instituciones tanto públicas como privadas en muchos países y muy especialmente en Latinoamérica.

Todos los seres humanos están en constante búsqueda de la autorrealización, enfocar y dirigir su vida para sentirse plenos y satisfechos, logrando alcanzar las grandes cosas que se plantean y suplir las necesidades básicas, por lo cual intentan construir una vida basada en metas y proyectos, generando ideas que les permitan llegar a tan anhelado éxito. En ocasiones, los individuos se pueden sentir frustrados o desorientados porque no tienen un proyecto de vida específico y esto les impide concentrarse y encaminarse hacia lo que realmente desea lograr.

En esta guía se plantean una serie de actividades, talleres y ejercicios de autoconocimiento para que usted, estimado y estimada aprendiz, logre descubrir sus capacidades y talentos, identificar aquellos aspectos de su vida que deben reestructurarse y las áreas que deben modificarse, con el fin de encauzar su comportamiento hacia su proyecto de vida. Lo que finalmente lo llevará a construir un proyecto de vida enfocado a su contexto productivo y social.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

El aprendiz debe:

- Leer comprensivamente la guía de aprendizaje.
- Participar de manera autónoma en las actividades durante la formación.
- Generar las evidencias de conocimiento, producto y desempeño con oportunidad y calidad.
- Trabajar en equipo y de manera individual según requerimientos.

3.1 ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN INICIAL:

Actividad No. 1:

A continuación, se presentará una serie de frases, el objetivo es que exprese que transmiten estas mientras realiza la lectura

- ✓ "No existe mayor satisfacción que mirar hacia atrás y darse cuenta de que uno ha crecido en autocontrol, criterio, generosidad y acciones desinteresadas". – Ella Wheeler Wilcox.
- ✓ Saber no es suficiente; tenemos que aplicarlo. Tener voluntad no es suficiente: tenemos que implementarla. (Goethe)
- ✓ "A menudo las personas dicen que aún no se han encontrado a sí mismas. Pero el sí mismo no es algo que uno encuentra, sino algo que uno crea". – Thomas Szasz.
- ✓ Las oportunidades no son producto de la casualidad, más bien son resultado del trabajo. (Tonatihu)
- ✓ "Aquel individuo que admite que sabe muy poco sobre sí mismo es el que tiene mejores chances de descubrir cosas sobre sí mismo antes de morir". – S. I. Hayakawa
- ✓ "Hay tres cosas extremadamente duras: el acero, los diamantes y el conocerse a uno mismo". – Benjamin Franklin.
- ✓ Nuestra gloria más grande no consiste en no haberse caído nunca, sino en haberse levantado después de cada caída. (Confucio).

A continuación, encontrará una serie de imágenes las cuales debe de relacionar estas con las frases vistas.













Finalmente socialice con su grupo, la frase que le generó más impacto al igual que la imagen que relaciona a este e identifique porque la importancia de construir y redimensionar su proyecto de vida como un componente fundamental en el ambiente laboral.

Ambiente Requerido: ambiente de Formación Virtual
Material Requerido: Hoja y Lápiz

Actividad 2.

Nombre de la Actividad: Este soy Yo

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad:

Realizar en una hoja un dibujo que lo represente, puede ser de usted mismo, las cosas que le gusta hacer o que lo identifican. Posteriormente, va a escribir una breve historia de su vida, contando un poco sobre su familia, acontecimientos significativos, hasta llegar a su vida actual, cualidades y aspectos a mejorar y hobbies.

Ambiente Requerido: Ambiente de Formación.

Material requerido: Lápiz y papel.

3.2 ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACIÓN:

Actividad 3.

Nombre de la Actividad: Conocimiento de sí mismo.

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad: El instructor divide al grupo en 4 equipos, a los cuales se les asigna uno de los cuatro ejes principales del conocimiento de sí mismo; los equipos deben socializar cada tema al grupo. El instructor comparte el material de apoyo, adicional los aprendices deben realizar una consulta del tema

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DE CONOCIMIENTOS



Actividad No. 4
Hacer actividad:

La identidad personal, social e ideal se vinculan de manera contínuamente dinámica.

- - Identidad personal = cómo te ves a tí mismo.
- - Identidad social = cómo crees que te ven otros.
- - Identidad ideal = cómo te gustaría verte y que te vieran los demás.

De manera voluntaria socializar el trabajo

Ambiente requerido: Ambiente de formación Virtual
Material requerido: El requerido por cada equipo de trabajo para la elaboración del diagnóstico.

Actividad No. 5
Elabore las propuestas de mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales.. El programa debe incluir Cronograma
Ambiente Requerido: Ambiente de Formación Virtual
Material Requerido: Lápiz y Papel

3.4 ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS (Proyecto Formativo)



Actividad No. 7
Nombre de la Actividad: Garantizar el clima organizacional por medio del proceso PHVA
Instrucciones para la realización de la actividad: En los equipos del Proyecto formativo deben realizar la verificación del Plan de Mejoramiento Organizacional, el cual debe contener:
-Introducción
-Objetivos
-Descripción del proceso PHVA aplicado a cada empresa del Proyecto Formativo.
-Evaluar los resultados obtenidos del diagnóstico y del plan de mejoramiento.
-Conclusiones

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento : Preparación y Desarrollo de Sociodrama según temática asignada Proceso PHVA **Evidencias de Desempeño:** Actividad de Reflexión Inicial: Preguntas Actividades prácticas de Clima organizacional **Evidencias de Producto:** Manual de Relaciones Interpersonales y laborales. Proceso PHVA aplicado a la empresa del Proyecto formativo. Evaluación final del Plan de mejoramiento del clima laboral.	-Verifica que las ideas propuestas logren el mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales. - Analiza los contenidos de acuerdo con los objetivos planteados Verificación del Clima Organizacional. Evaluación del Programa de mejoramiento del Clima organizacional.	Sociodrama Listas de Chequeo Verificación del Programa de Clima organizacional.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Clima organizacional:

La **mejora** continua es definida como una estrategia **por** medio de la cual las empresas se posicionan mejor en el mercado, esto se logra **por** medio de obtener la satisfacción del cliente y su aprobación en cuanto al servicio que recibió.

. **Según** Bisquerra (2003: 23), una relación **interpersonal** "es una interacción recíproca entre dos o más personas." Se trata de **relaciones** sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

(Chiavenato I, 1990) por su parte, considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

. Ser líder implica diferir con las ideologías de la mayoría ya que implica tener responsabilidad para argumentar y debatir para inspirar seguridad. Tener un buen liderazgo implica responsabilidad para el bienestar del grupo, por tal motivo algunas personas se enojaran por sus acciones y decisiones, querer ganarse la simpatía de todos es un signo de mediocridad.

.Consolidar equipos de trabajo involucrados en las decisiones relevantes del àrea, para el logro de esta meta es imperiosa la necesidad de establecer objetivos y metas comunes, como el fortalecimiento de la confianza, reafirmaciòn del sentido de pertenencia, motivando la responsabilidad y el compromiso mutuo, con la practica de una comunicaciòn asertiva, identificando la diversidad cultural como factor positivo en la consolidacion de equipos de trabajo.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Gestión del Talento Humano-Idalberto Chiavenato. (Mc Graw Hill)

Propuesta para el Mejoramiento del Clima Organizacional del Personal Policial de la Seccional de Tránsito y Transporte del Departamento De Santander, Colombia (Juan Carlos romero Cardenas)

Porret, G. (2010) Gestión de Personas Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones. ESIC Editorial.

Planeación Estratégica: Fundamentos y Casos. Rojas López, Miguel David, and Medina Marín, Laura Johana. Colombia: Ediciones de la U, 2011

Gestión del Talento Humano: El Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones, del autor Idalberto Chiavenato, Editorial Mc Graw Hill Quinta Edición; ubicado digitalmente en www.biblioteca.sena.edu.co/Base de Datos Suscritas/eBooks 7-24.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**
Autor (es)	Margarita Hurtado Escobar	Instructora	Formación Profesional Integral	01/02/2023

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

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**	**Razón del Cambio**
Autor (es)					

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA **NOMBRE DEL FORMATO** **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

REGIONAL: QUINDIO **CENTRO:** COMERCIO Y TURISMO

1. LISTA DE CHEQUEO

Programa de Formación: Gestión Empresarial
Código: 621201 No. Ficha: 2448538
Competencia a Desarrollar: Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional, de acuerdo con la función de la Unidad Administrativa.
Resultados:

- -Implementar propuestas de mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales, de acuerdo con las políticas de la organización y prever los recursos para el plan, teniendo en cuenta las necesidades de la organización.
  -Garantizar que el clima organizacional sea propicio para el cumplimiento de las actividades laborales,las políticas organizacionales y el desarrollo del Talento Humano.
  -Evaluar los resultados obtenidos del diagnóstico y de la implementación del plan de mejoramiento,de acuerdo con las políticas de la organización,normas vigentes y el sistema de gestión de calidad.

Nombre del Aprendiz: _____ Nis SOFIA PLUS:_____
Nombre del Instructor:_____ Nis SOFIA PLUS:_____

2. **CUERPO DEL INSTRUMENTO**:

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	COMPARA EL OBJETIVO ORGANIZACIONAL FRENTE AL CLIMA ORGANIZACIONAL			
2	INTERPRETA LOS CONCEPTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL			
3	VERIFICA QUE LAS IDEAS PROPUESTAS LOGREN EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LABORALES.			
4	ANALIZA LOS CONTENIDOS DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.			
5	IDENTIFICA EL ESTADO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL			
6	COMPARA EL OBJETIVO INSTITUCIONAL FRENTE AL CLIMA ORGANIZACIONAL			
7	ARGUMENTAR LA NECESIDAD DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL			

8	APLICA LOS PRINCIPIOS BASICOS DE ADMINISTRACION DEL TIEMPO EN LA PLANEACION DE LOS RESULTADOS DE LAS PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO.			
9	EVALUA LOS RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.			
10	PLANEA METAS A CORTO MEDIANO Y LARGO PLAZO DEFINIENDO ACCIONES CONCRETAS DE MEJORAMIENTO.			
11	IMPLEMENTA Y CONTROLA LAS IDEAS PROPUESTAS QUE TENGAN EN CUENTA LAS CARACTERISTICAS DEL INDIVIDUO Y LA ORGANIZACION.			
12	VERIFICA METS CUMPLIDAS Y ACTIVIDADES POR REALIZAR.			

4. RESULTADOS: Aprobado ☐ Deficiente ☐

5. OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

Firma del Aprendiz

Firma Instructor

	**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** **NOMBRE DEL FORMATO** **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

	**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** **NOMBRE DEL FORMATO**

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA **NOMBRE DEL FORMATO**

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA **NOMBRE DEL FORMATO**

	**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** **NOMBRE DEL FORMATO**

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA **NOMBRE DEL FORMATO**

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	GESTION EMPRESARIAL	**Ficha:**	2448538
Competencia:	Generar propuesta de mejoramiento del ambiente organizacional,de acuerdo con la función de la U.A		
Resultado:	Implementar las propuestas de mejoramiento de las Relaciones interpersonales y laborales,de acuerdo con las políticas de la organización y prever los recursos.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
SAMANTA CASTAÑEDA HERRERA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
DANIELALVAREZ ALVAREZ	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
MARIANA PEDRAZA CASTRILLON	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
DIEGO ALEJANDRO GOMEZ GONZALEZ	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x

BRAYAN STIV ROJAS CARVAJAL	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
MICHELL DANIELA ARANGO GALLEGO	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
MARIANA PIÑA VALENCIA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	1005/2023		x
LAURA PIÑA GRANOBLES	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
BEATRIZ ELENA BEDOYA GRAJALES	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
ESTEFANY MARIN LONDOÑO	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
KAREN YINETH MOLINA RINCON	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
JOHN LEIDER TAPASCO	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	1005/2023		x
JAIDER CAMILO GARCIA CARDONA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
SEBASTIÁN GONZÁLEZ NARVAEZ	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
JHON DAVID CASTRO CARDONA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
AARON SANTIAGO LONDOÑO RAMIREZ	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
JOHN JAIME AZUERO DUQUE	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	26/05/2023		x

DIEGO ANDRÉS ORREGO SANTOYA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
BRIGNI MICHELL ARIAS ESTRADA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
SANTIAGO ANDRÉS MARTINEZ HERRERA	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
NICOLLE XIOMARA GARCÍA ROJAS	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		X
ANGIE NATALIA MAMBUSCAY CAMPO	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
YALENY ESPERANZA NOGUERA PÉREZ	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/05/2023		x
ANGIE PAOLA BEJARANO ECHEVERRY	Manual de Relaciones interpersonales y Laborales		x x x	10/0/2023		X

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:
2560254	Tecnólogo	Gestión Empresarial	621201	102
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**	**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**
Aula 9		Adriana López Duque	18/07/2022	16/12/2023
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**		
1375629		PROPUESTA DE MEJORA INTEGRAL A LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES, PARA UNA MIPYME DE LA REGIÓN, APLICANDO LA TECNOLOGÍA, LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO EXPERIMENTAL Y LA INNOVACIÓN (I+D+I) .		

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
12:00 p. m.	12:30 p. m.	Adriana Lopez Duque	Margarita Hurtado	Adriana Lopez Duque	Adriana Lopez Duque	Lindelia Peralta
12:30 p. m.	1:00 p. m.					
1:00 p. m.	1:30 p. m.					
1:30 p. m.	2:00 p. m.					
2:00 p. m.	2:30 p. m.	Sandra Julieth Orrego			Luisa Fernanda Giraldo	
2:30 p. m.	3:00 p. m.					
3:00 p. m.	3:30 p. m.					
3:30 p. m.	4:00 p. m.					
4:00 p. m.	4:30 p. m.		Nini Johana Soto	Nini Johana Soto	Margarita Hurtado	Luisa Fernanda Giraldo
4:30 p. m.	5:00 p. m.					
5:00 p. m.	5:30 p. m.					
5:30 p. m.	6:00 p. m.					

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Texto	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
6	**Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.**	**66 horas**	**140**		**mar 18/04/23**	**jue 29/06/23**					
7	Coordinar el talento humano de acuerdo con los objetivos, estrategias e indicadores de gestión según tiempos y recursos.	18 horas	20	T4	mar 18/04/23	jue 4/05/23					Margarita hurtado
8	Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo según planes de mejoramiento	18 horas	20	T4	mar 9/05/23	jue 25/05/23	7				Margarita hurtado
9	Evaluar la gestión del talento según niveles de rendimiento, normas y procedimientos establecidos por la organización.	18 horas	10	T4	mar 30/05/23	jue 15/06/23					Margarita hurtado
10	Analizar los resultados de la evaluación según técnicas establecidas y metas de la organización.	12 horas	10	T4	mar 20/06/23	jue 29/06/23	9				Margarita hurtado
17	**Proponer alternativas de solución que contribuyan al logro de los objetivos de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones asignadas por la organización.**	**44 horas**	**410**		**vie 21/04/23**	**vie 30/06/23**					
20	Proyectar con responsabilidad y ética la situación financiera de la empresa teniendo en cuenta, los estados de balance general, usos y fuentes, resultados y	44 horas	40	T4	vie 21/04/23	vie 30/06/23	21				Lindelia peralta
23	**Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización.**	**44 horas**	**300**		**mar 18/04/23**	**mié 28/06/23**					
27	Identificar soluciones de atención y servicio al cliente interno y externo, mediante la implementación de la tecnología disponible, teniendo en cuenta los	24 horas	20	T4	mar 18/04/23	mié 24/05/23					Nini Johana Soto Calderón
28	Utilizar los aplicativos (software-hardware) y sus características, en la satisfacción de los clientes, el mejoramiento continuo, de acuerdo con las políticas de la	20 horas	20	T4	mar 30/05/23	mié 28/06/23	27				Nini Johana Soto Calderón
54	**Planear actividades de mercadeo que respondan a las necesidades y expectativas de los clientes y a los objetivos de la empresa.**	**80 horas**	**200**		**lun 17/04/23**	**jue 29/06/23**					
55	Diseñar las estrategias de acuerdo con el plan de mercadeo teniendo en cuenta productos y servicios y el comportamiento de los consumidores, la gestión de	44 horas	40	T4	lun 17/04/23	jue 25/05/23					Adriana lopez duque
56	Determinar los indicadores y estándares de gestión de acuerdo con los planes de mercadeo teniendo en cuenta el cumplimiento de metas logradas en un periodo	36 horas	40	T4	lun 29/05/23	jue 29/06/23	55				Adriana lopez duque
63	**Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.**	**28 horas**	**160**		**lun 17/04/23**	**lun 26/06/23**					
71	Preparar y elaborar los estados financieros y anexos de costos.	12 horas	5	T4	lun 17/04/23	lun 8/05/23					Sandra Julieth Orrego
72	Elaborar los documentos que se generan en el proceso contable, aplicando con transparencia normas comerciales, contables y tributarias	16 horas	10	T4	lun 15/05/23	lun 26/06/23	71				Sandra Julieth Orrego
100	**Producir textos en inglés en forma escrita y oral.**	**44 horas**	**180**		**jue 20/04/23**	**vie 30/06/23**					
105	Comprender las ideas principales de textos complejos en inglés que tratan de temas tanto concretos como abstractos, incluso si son de carácter técnico,	12 horas	10	T4	jue 20/04/23	vie 5/05/23	104				Luisa fernanda giraldo
106	Comprender una amplia variedad de frases y vocabulario en inglés sobre temas de interés personal y temas técnicos	16 horas	10	T4	jue 11/05/23	vie 2/06/23	103				Luisa fernanda giraldo
107	Reproducir en inglés frases o enunciados simples que permitan expresar de forma lenta ideas o conceptos	16 horas	20	T4	jue 8/06/23	vie 30/06/23					Luisa fernanda giraldo

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:Tecnología en Gestión Empresarial
- Código del Programa de Formación:621201 V 102
- Nombre del Proyecto: Diagnóstico y asesoramiento para el fortalecimiento administrativo de 5 unidades de negocio en la ciudad de ibagué
- Fase del Proyecto: Mediación y Planeación (Diagnóstico)
- Actividad de Proyecto:
  - Presentación de informes a las directivas de las organizaciones sobre el seguimiento a las acciones implementadas
  - Verificación de resultados y proyección de planes de mejora para las pymes fortalecidas
  - Coordinar el talento humano encargado de apoyar las áreas estratégicas de la pyme
- Competencia: 210101005. Dirigir el talento humano según necesidades de la organización
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
  1. Coordinar el talento humano de acuerdo con los objetivos, estrategias, tiempos y recursos según indicadores de gestión.
  2. Evaluar la gestión del talento humano según niveles de rendimiento a partir de normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo según indicadores de gestión.
  3. Analizar los resultados de la evaluación de manera ecuánime, según políticas de gestión y necesidades de las áreas y procesos.
  4. Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.
- Duración de la Guía: 41 Horas

2. PRESENTACIÓN

¡Estimado Aprendiz!

Durante el desarrollo de esta guía usted logrará identificar y emplear en su proceso de aprendizaje el desarrollo del Departamento de Recursos Humanos aplicabilidad debido a que será parte fundamental en su proceso formativo. Las organizaciones son entidades que están compuestas por personas que van a interactuar entre sí para cumplir objetivos en común y además van a relacionarse con el medio ambiente externo, como proveedores, clientes, socios, etcétera.

Las organizaciones cuentan con una estructura que debe reflejar: los objetivos y planes de organización, la autoridad asociada a cada tarea o actividad asignada, la cultura organizacional y son el conjunto de las unidades en que se divide el trabajo, las relaciones de jerarquía y la subordinación entre sus integrantes.

La administración del talento humano, tiene una responsabilidad de línea, pero también tiene una responsabilidad de staff. Esto significa que hay departamentos que solo dan recomendaciones de cómo mejorar su funcionamiento, pero el área encargada de los recursos humanos funciona como un staff dentro de una empresa, por lo que también se dan servicios de asesoría y consultoría.

Talento Humano es el proceso por medio del cual las organizaciones en su necesidad de estabilidad, productividad y rentabilidad, buscan atraer, desarrollar y fidelizar al personal más competitivo. Este objetivo se cumple por medio de las actividades de análisis y descripción de puestos de trabajo, selección, contratación, inducción, compensación, seguridad y salud en el trabajo, formación y desarrollo, evaluación de desempeño y bienestar, entre otras (sistema de gestión integrado, responsabilidad social empresarial, investigación, desarrollo e innovación o manejo sindical).

En la medida en que cada una de estas actividades se desarrolla adecuadamente, le garantizamos a la organización el talento humano idóneo para el cumplimiento de su planeación estratégica y la mejora continua.



El SENA busca realizar un cambio en la persona, desde la perspectiva de - PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar); cuyo objetivo es alcanzar el pleno desarrollo del ser, en lo social y en lo profesional, a través de la práctica y el entrenamiento que recibe en la etapa de aprendizaje, impartido por instructores altamente preparados.

https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/

Es importante que el trabajo individual y grupal quede consignado en su portafolio, el cual se constituyen en la herramienta que le permitirá retroalimentar, reflexionar, evaluar y reconstruir cada una de las evidencias del aprendizaje.

Se recomienda que su participación se realice de manera responsable, comprometida y diligente en el desarrollo de la presente guía.

"La educación no cambia el mundo, cambia es a las personas que van a cambiar el mundo". Paulo Freire

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



3.1Actividades de Reflexión inicial

3.1.1A manera de reflexión personal y con el fin de conocer su manejo sobre el tema, se le sugiere resolver los siguientes interrogantes:

Revisar en este video, podrás ver 5 de las principales tendencias en RRHH, explicadas por la profesora Maite Palomo de la ESIC Business & Marketing School.

https://www.youtube.com/embed/Fgk2OULzsIU?feature=oembed

¿Cuáles son las cinco tendencias en Recursos Humano, según el video?

¿Añada Mínimo 3, características que consideras debe tener el departamento de recursos Humanos de las organizaciones?

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



3.2.2 Mapa mental: De acuerdo al material de apoyo presentado en formación por la instructora proceda a diseñar un mapa sobre los procesos a llevar a cabo en la planeación estrtatégica,los tipos de estructuras organizacionales, de cada una de las empresas del proyecto Formativo.

3.3.3

Aprendiz: llegó la hora de demostrar el grado de aprehensión del conocimiento frente a contextos reales y teniendo en cuenta lo trabajado en las actividades de apropiación del conocimiento



Desarrollo de taller Individualmente:

Perfil del Puesto y cronograma de procedimiento para la planificación y programación del recurso humano

Apreciados aprendices Reciban cordial saludo.

El desarrollo de una estructura organizacional produce puestos que tienen que ser cubiertos. El análisis de puestos es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y la naturaleza de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocuparlas. Proporciona datos sobre los requerimientos del puesto que más tarde se utilizan para desarrollar las descripciones del puesto (lo que implica el puesto) y las especificaciones del puesto (el tipo de persona que se debe contratar para cubrirlo).

Para esta actividad corresponde el reto de organizar el diseño del puesto de trabajo y cronograma de procedimiento.

Creen perfiles de puesto de trabajo de 3 cargos incluyendo existentes para la mipyme con la que se encuentran realizando el proyecto formativo, (Formato de perfil de cargo).

- **Nivel estratégico (3)**
- **Nivel táctico (3)**
- **Nivel Operativo (3)**

NOTA Este documento debe ser enviado en las fechas establecidas por su instructor en el espacio correspondiente a la entrega de documentos de la actividad de aprendizaje, será enviado como evidencia de aprendizaje por la plataforma Territorium.

3.3.4 Analizar los resultados de la evaluación de manera ecuánime, según políticas de gestión y necesidades de las áreas y procesos.



3.3.4.1Actividades de Reflexión inicial.

3.3.4.2 Antes de realizar la lectura de los contenidos de esta Actividad Aprendizaje, reflexione sobre las siguientes preguntas:

a. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de preselección y Selección en la empresa donde la pyme?

b. ¿Qué fortalezas y debilidades puede encontrar en dicho proceso?

c.Qué acciones se pueden tomar para optimizar el proceso de Preselección y Selección en su pyme?

Las respuestas a estos interrogantes NO deben ser entregados a su instructor como evidencia, solamente constituyen una herramienta para activar conocimientos previos sobre el tema de la Actividad de Aprendizaje.

Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

Diagrama de flujo:

Lea los contenidos desarrollados en el Parte III y Capitulo IV, pagina 129 a 173 “Administración de Recursos Humanos” Idalberto Chiavenato, Luego realice en un procesador de texto, un diagrama de flujo que contenga la explicación de los siguientes aspectos sobre el proceso de preselección: El diagrama de flujo debe contener en su desarrollo los siguientes aspectos:

Inicio proceso de preselección y Selección

Motivo de la vacante: Determinar pasos a seguir si la vacante es por renuncia o por creación de cargo. Secuencia a seguir si se hace una revisión. Revisión y/o creación de políticas de preselección.

Fuentes de reclutamiento.

Fuentes internas:

Ascenso o promoción.

Ventajas de las fuentes de reclutamiento internas. Desventajas de las fuentes

de reclutamiento internas. Fuentes externas

Recepción y análisis de las Hojas de vida

Cada equipo de trabajo, bajo la responsabilidad de su instructor elaborara:

Manual de selección: Para esta evidencia, usted realizará un análisis sobre la importancia que tiene para el área de Gestión Humana, contar con un proceso de selección objetivo, científico y con una metodología que le permita atraer a la organización los mejores talentos del mercado laboral en su país. Por lo tanto, es necesario elaborar un Manual de selección por Competencias, en el que deje plasmados todos y cada uno de los pasos a tener en cuenta para realizar un proceso exitoso y de esta forma contribuir con el logro de los resultados de la empresa dentro de sus planes estratégicos.

Para la realización de este manual, usted deberá elegir la organización a la que le quiere aportar este documento.

Puede utilizar la pyme, o usted puede realizarlo también para una empresa real, no obstante, no olvide contextualizar a su Instructor sobre las características de la organización, en qué momento se encuentra la empresa para realizar dicho manual, y si va a elegir un área específica indique las razones que lo llevaron a escoger dicha área.

El Manual de Selección Por Competencias, además de los lineamientos ya entregados para la elaboración de manuales, debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

1. Introducción
2. Objetivos
3. Etapas del proceso de Preselección
4. Mecanismo de publicación de vacantes
5. Tecnicas de Selección.
6. Conclusiones

Realizar el entrenamiento y el seguimiento de la efectividad del desempeño del talento humano, según planes de mejoramiento establecidos por la organización



La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral.

Realice un ensayo de la importancia que tiene para las empresas pequeñas y/o grandes realizar periódicamente la medición de Clima Laboral para determinar el grado de satisfacción de sus colaboradores.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento : Se apropia adecuadamente de todos los conceptos teóricos y técnicos manejados en esta guía y sobre todo los relacionados con los objetivos y metas personales. **Evidencias de Desempeño:** Participar en la elaboración de Informes en diferentes programas sobre los componentes de talento humano. **Evidencias de Producto:** Elaborar un plan de beneficios aplicando la Metodología de la Gestión del Talento Humano por competencias.	-Reconoce en detalle las necesidades de recursos humanos requeridas en los procesos empresariales a partir de las funciones de los procesos de la cadena de abastecimiento teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para cada cargo y función. -Planifica adecuadamente las actividades inherentes a loscargos, durante un periodo de tiempo dado, de acuerdo con las responsabilidades individuales o grupales. - Interpreta los resultados de las evaluaciones de desempeño de acuerdo con los estándares y normas de calidad e indicadores de gestión en las diferentes tareas, procesos y procedimientos analizando las variables de medición del rendimiento del talento humano.	Ejercicio y desarrollo de Talleres. Enviar solución desde espacio de link de envió y además evidenciar los avances del desarrollo en cada una de las formaciones

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- Administración de recursos humanos: Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y retienen el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a la organización una fuerza laboral eficaz.
- Análisis de puesto: Recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado.
- Análisis del mercado de trabajo: Estudio de las características de la oferta y la demanda laboral, para determinar la disponibilidad de ciertos trabajadores en condiciones y lapsos específicos.
- Candidatos espontáneos: Son las personas que envían sus solicitudes de empleo vía e-mail, en carta tradicional o se presentan en la compañía personalmente con el propósito de conseguir un empleo.
- División del trabajo: Descomposición del trabajo en actividades simples y repetitivas.
- Empleabilidad: Concepto relacionado con competencia laboral, capacitación y empleo. Mayor posibilidad de empleo que brinda la capacitación y adquisición de conocimientos y competencias, que le dan respuesta no sólo a la necesidad actual de la empresa, sino a la necesidad del entorno, extra empresa.
- Entrevista de selección: Paso del proceso de selección durante el cual el solicitante y un representante del departamento de personal intercambian información de esencial importancia para ambos.
- Especificación de puesto. Descripción de las demandas físicas e intelectuales de un puesto de trabajo para el empleado que lo desempeña, junto con una especificación de las calificaciones y aptitudes que requiere.
- Gestión de recursos humanos por competencias: Mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad mediante un enfoque basado en la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprendizaje de la organización.
- Gestión de recursos humanos: Acciones de aplicar el saber a un conjunto de funciones, desde la obtención de personal, la planificación y su organización, hasta el desarrollo y mantenimiento del personal que la empresa necesita.

6.REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

- Chiavenato, Idalberto y otros (2009). Gestión del Talento Humano. Ediciones McGraw Hill.
- William B. Werther y Keith Davis (2014). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las empresas. (7ª. Ed). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler (2007). La Gestión de los Recursos Humanos, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. (3ª. Ed). McGraw-Hill/interamericana de España, S. A. U.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Yady Muñoz García**	**Instructora**	**Gestión Empresarial**	**2020**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	**Margarita Hurtado Escobar**	**Instructora**	**Comercio y Servicios**	**Julio 2021**	

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: GESTION EMPRESARIAL
Código del Programa de Formación: 621201
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.

Resultado de Aprendizaje:

Coordinar el talento humano ,de acuerdo con los objetivos.estrategias e indicadores de gestión segun tiempos y recursos.

Evaluar la gestión del talento humano,segun niveles de rendimiento,norms y procedimientos establecidos por la organización.

Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo según planes de mejoramiento establecidos por la organización.

Analizar los resultados de la evaluación,según técnicas establecidas y metas de la organización.

Actividades:

- ✓ Elaboración perfil ocupacional
- ✓ Diseño de formato de Requerimiento de Personal
- ✓ Análisis de indicadores de Gestión del Talento Humano.

Evidencia:

- ✓ Producto: Diseño de cargos – Propuesta de mejoramiento
- ✓ Producto: Mapa de procesos del Talento Humano
- ✓ Producto: Estrategias e indicadores de gestión
- ✓ Producto: Evaluación de la Gestión del Talento Humano.

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce los conocimientos y competencias requeridas para cada cargo.			
2	Cognitivo	Identifica las necesidades de capacitación del talento humano de la empresa seleccionada.			
3	Procedimental	Propone el plan de entrenamiento y capacitación según necesidades.			
4	Cognitivo	Identifica las áreas de rendimiento y características comportamentales y actitudinales sujetas a la medición del desempeño.			
5	Procedimental	Diseña el plan de evaluación de desempeño según los requerimientos de la empresa.			
6	Procedimental	Analiza los resultados de la evaluación proponiendo un plan de mejoramiento.			
7	Actitudinal	Promueve el trabajo colaborativo para el logro de los objetivos.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz

Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	GESTION EMPRESARIAL	**Ficha:**	2560254
Competencia:	dirigir el Talento Humano según necesidades de la organización		
Resultado:	coordinar el Talento Humano,de acuerdo con los objetivos,estrategias e indicadores de gestión,según tiempos y recursos.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Juan Andres Arias Jimenez	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/05/2023		X
Juan Esteban Berrio Castaño	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/05/2023		X
Valentina Sánchez Patiño	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/05/2023		X
Valentina Aldana Vallejo	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X

Xiomara Arce González	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Luisa Fernanda Palechor	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28702/23		X
Santiago Aguirre	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Jhon Anderson Muñoz	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Pablo García Orjuela	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Danny Saray Cuero R	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Jhon Michael Soto CastilloVOC	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	"8/02/23		X
Natalia Florez Pineda	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Valeria Sierra Ocampo	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Angie Katherine Gutierrez	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X
Juan Camilo Ramos	Mapa de Procesos de Talento Humano		x x x	28/02/2023		X

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:			CÓDIGO:	VERSIÓN:
2560334	Tecnólogo	Gestión Logística			822202	1
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**			**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**
Taller 12		Juan Manuel Forero Montoya			18/07/2022	16/12/2023
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**				
1282469		DISEÑO DE UN PLAN MAESTRO DE LOGÍSTICA COMERCIAL CON UNA MIRADA INTEGRAL QUE FACILITE EL ACCESO A MERCADOS INTERNACIONALES.				
HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
12:00 p. m.	12:30 p.m.	Cristian Camilo Marín Oviedo	Rosa Jeniffer Falla Ortiz	Carlos Alberto Ciro Castaño	Cristian Camilo Marín Oviedo	Juan Manuel Forero
12:30 p. m.	01:00 p.m.					
01:00 p.m.	01:30 p.m.					
01:30 p.m.	02:00 p.m.					
02:00 p.m.	02:30 p.m.	Ángela María Vanegas Salazar	Mayra Alejandra Manjarrés	Rosa Jeniffer Falla Ortiz	Rosa Jeniffifer Falla Ortiz	Margarita Hurtado Escobar
02:30 p.m.	03:00 p.m.					
03:00 p.m.	03:30 p.m.					
03:30 p.m.	04:00 p.m.					
04:00 p.m.	04:30 p.m.	Juan Manuel Forero				
04:30 p.m.	05:00 p.m.					
05:00 p.m.	05:30 p.m.					
05:30 p.m.	06:00 p.m.					

Id	Resultados de Aprendizaje	Horas	Te	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
1	**Proyectar las necesidades y requerimientos según el proceso o unidades de negocio.**	**36 horas**	**15(**		**lun 17/04/23**	**jue 29/06/23**					
5	Elaborar los diferentes tipos de presupuesto en forma manual y sistematizada de acuerdo con la definición del plan de necesidades de las áreas o unidades de negocio y las proyecciones de ingresos y egresos en los periodos establecidos de acuerdo con las p	36 horas	30	T4	lun 17/04/23	jue 29/06/23	4				CHRISTIAM CAMILO MARIN OVIEDO
11	**Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.**	**44 horas**	**17(**		**vie 21/04/23**	**vie 30/06/23**					
15	Coordinar el talento humano apoyado por tecnologías de información teniendo en cuenta la situación de distribución y asignación de funciones establecidas en el plan de actividades de acuerdo con los objetivos, estrategias e indicadores de gestión según ti	44 horas	20	T4	lun 17/04/23	vie 30/06/23	14				MARGARITA HUTADO ESCOBAR
43	**Establecer los sistemas de distribución según el mercado y los costos de la cadena.**	**34 horas**	**16(**		**mar 18/04/23**	**jue 29/06/23**					
48	Establecer las estrategias de distribución teniendo en cuenta aspectos técnicos y legales de la distribución de acuerdo con la misión, objetivos,	12 horas	20	T4	mié 19/04/23	mié 24/05/23				Ingeniero Industrial 1	CARLOS ALBERTO CIRO CASTAÑO
49	Elegir los canales de distribución a partir de la contextualización del mercadeo, característicos de los contactos comerciales, la competencia y la empresa de acuerdo con la definición de los acuerdos comerciales.	22 horas	20	T4	mar 18/04/23	mar 27/06/23					ROSA JENIFFER FALLA
50	**Definir los sistemas de información de los procesos según estrategias corporativas.**	**36 horas**	**14(**		**lun 17/04/23**	**vie 30/06/23**					
51	Identificar el flujo de información interno y externo de los procesos logísticos según el tipo de negocio, tiempos de respuesta y costos asociados para facilitar el flujo de bienes, servicios y transacciones.	36 horas	60	T4	lun 17/04/23	vie 30/06/23					JUAN MANUEL FORERO
54	**Organizar las plantas y centros de distribución según estrategias corporativas.**	**44 horas**	**20(**		**mar 18/04/23**	**jue 29/06/23**					
58	Ubicar almacenes en el punto seleccionado con sus respectivas características mediante la simulación a través de un modelo de graficación	44 horas	40	T4	mié 19/04/23	mié 28/06/23				Ingeniera Industrial 3	ROSA JENIFFER FALLA
74	**Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.**	**14 horas**	**0**		**lun 17/04/23**	**lun 26/06/23**					
83	Asumir actitudes críticas, argumentativas y propositivas en función de la resolución de problemas de carácter productivo y social.	14 horas	20	T4	lun 17/04/23	lun 26/06/23					ANGELA MARIA VANEGAS
89	**Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva.**	**0 horas**	**18(**		**mar 18/04/23**	**mar 27/06/23**					
94	Leer textos muy breves y sencillos en inglés general y técnico	0 horas	10	T4	mar 18/04/23	mar 27/06/23	93				Mayra Alejandra Manjarrez
106	**Procesar la información recolectada de acuerdo con los manuales de manejos de información.**	**44 horas**	**14(**		**mar 18/04/23**	**jue 29/06/23**					
110	Procesar el conjunto de datos con el apoyo de tecnologías de la información teniendo en cuenta la amplitud, profundidad de contenidos, el problema y	44 horas	20	T4	jue 20/04/23	jue 29/06/23	109				ROSA JENIFFER FALLA

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación**: Gestión Logística.
- **Código del Programa de Formación**: 822202
- **Nombre del Proyecto**: Diseño de un plan maestro de logística comercial con una mirada integral que facilite el acceso a mercados internacionales.
- **Fase del Proyecto**: Evaluación
- **Actividad de Proyecto**: Identificar las necesidades de competencia del personal que realiza actividades que afectan la calidad y mantener el desempeño del talento humano de acuerdo con los requerimientos de la organización.
- **Competencia**: Dirigir el talento humano según necesidades de la organización
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
  - ✓ Coordinar el talento humano apoyado por tecnologías de información,teniendo en cuenta la situación de distribución y asignación de funciones establecidas en el plan de actividades,de acuerdo con los objetivos,estrategias e indicadores de gestión según tiempos y recursos.

- **Duración de la Guía:** 44 horas

2. PRESENTACIÓN

El área de talento humano es vital dentro de una organización, vista no solo desde los procesos de selección de personal, sino como un todo que se encarga de gestionar el recurso más importante en una empresa: ***"las personas"***.

Usted como gestor logístico, debe conocer los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en esta área, con el fin de brindar el apoyo técnico y humano que la empresa necesita. Por tanto, en esta guía se presentan una serie de actividades encaminadas al reconocimiento y apropiación de las funciones básicas del Departamento de talento humano.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Actividad de Reflexión Inicial

Para el desarrollo de esta actividad tenga presente la siguiente pregunta orientada a su reflexión personal ¿el talento humano en una organización se puede administrar?

Consulte los significados de: Administración, recurso humano y talento humano. En la socialización debe reflexionar sobre estos conceptos y si realmente el talento humano o el recurso humano en una organización se puede administrar y cómo se hace, desde su percepción.

Actividad de Contextualización

Actividad 01. El objetivo de esta actividad es identificar los conocimientos previos que usted estimado aprendiz tiene frente a la competencia, para ello se le invita a resolver las siguientes preguntas en los equipos de trabajo, es importante que responda sin consultar en internet o libros, solo desde lo que usted conoce o alguna vez ha escuchado frente al tema.

1. Cuales considera usted que son los recursos más importantes en una empresa u organización. Menciónelos y justifique su respuesta.
2. Considera usted que las empresas actuales invierten lo suficiente en mantener la calidad de los recursos que usted mencionó en el punto anterior. Justifique su respuesta.
3. Que entiende usted por talento humano.
4. De qué manera considera usted que las empresas pueden mejorar el talento humano con el que cuentan.
5. Si hablamos de las empresas de la región, cómo calificaría de 1 a 5 la calidad del talento humano que tienen (siendo 5 la puntuación más alta). Justifique su respuesta.
6. De quien depende la calidad del talento humano en las organizaciones.
7. Que entiende por humanización de las relaciones laborales.
8. Que tan humanas considera que son las relaciones laborales de las empresas de la región.
9. Que necesitan ustedes como gestores logísticos para humanizar las relaciones laborales.

Finalmente, de manera individual, realice una matriz DOFA personal, en donde identifique la manera como puede apoyar a la humanización de las relaciones laborales desde sus fortalezas personales.

Esta actividad será socializada en un conversatorio grupal.

Actividad 02. *Reconocimiento de algunos conceptos y funciones del área de talento humano.*

https://www.youtube.com/watch?v=yZ7-ckjDE1I

A partir del video anterior, identifique de qué manera puede desde la empresa de proyecto promover la Gestión del talento humano; plantee estrategias y/o actividades que se pueden hacer al interior de la empresa; socialice dicha propuesta con el grupo.

https://www.youtube.com/watch?v=6YUUcZi3YXU

A partir del minuto 2 con 38 segundos se describe en este video la cadena de procesos del área de talento humano, las cuales usted deberá identificar, consultar en otras páginas o libros, con el fin de construir una **infografía** en donde se describan los aspectos más relevantes del talento humano y sus principales funciones.

Esta actividad será socializada en un conversatorio grupal.

Actividad de Apropiación del conocimiento

Actividad 01. El objetivo de esta actividad es que usted identifique una serie de conceptos y/o definiciones propias del área de talento humano. Por lo tanto, en equipos de proyecto debe consultar las definiciones de los siguientes términos y construir un ***diccionario de talento humano*** para consulta. Es importante que haga uso de su creatividad para el diseño y elaboración de este diccionario. Se debe socializar en frmación.

1. Talento Humano
2. Perfil del cargo
3. Manual de Funciones y Competencias
4. Competencias Laborales
5. Competencias Comportamentales
6. Competencias blandas
7. Reclutamiento
8. Preselección
9. Selección
10. Vinculación Laboral
11. Inducción
12. Capacitación y Desarrollo del trabajador
13. Bienestar al trabajador

14. Evaluación del Desempeño

Actividad 02. Haga un reconocimiento de la C.N.O. (Clasificación Nacional de ocupaciones); para ello puede consultar el observatorio laboral y ocupacional del SENA (https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno), en donde debe identificar qué es, para qué sirve, cómo se clasifican las ocupaciones y profundizar acerca de esta clasificación.

Posteriormente, en parejas debe realizar un ***mapa mental*** (https://concepto.de/mapa-mental/) en donde plasme su comprensión frente al tema. Los trabajos para socializar la actividad y despejar dudas.

Actividad 03. Con el fin de identificar los procesos del área de talento humano, se divide al grupo en cuatro equipos, a quienes se les asignan los temas para realizar un acercamiento conceptual, cada equipo define la estrategia para socializar el tema correspondiente.

Tema 1. Diseño de cargos. Cómo crear un perfil de cargos y manual de funciones.

Cada equipo cuenta con un tiempo estimado entre 30 y 45 minutos para socializar la actividad. Pueden realizar su consulta en https://biblioteca.sena.edu.co/ o como sugerencia pueden consultar en los siguientes enlaces:

Guía Manual de funciones y competencias laborales:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450054176_fd5a8e656d4625258b5ad43233c798bb.pdf

Actividades de Transferencia de conocimiento

Actividad 04. *Realiza el diseño de cargos de la empresa proyecto***.** En equipos de proyecto deben diseñar el perfil de cargos de la empresa seleccionada, es importante tener en cuenta la C.N.O. y observar el siguiente video (https://www.youtube.com/watch?v=2U_hjiVyEaQ) con el fin de establecer:

Identificación del cargo.

Misión o propósito del cargo.

Funciones y/o actividades del cargo.

Requisitos del cargo (experiencia, conocimientos, habilidades, etc)

Diseñe su propio formato que contenga esta información para cada cargo dentro de la empresa.

Para el desarrollo de esta actividad puede tomar como referencia fuentes confiables de internet, biblioteca Sena. Cree un documento en pdf con toda la información de los cargos, sube este documento al enlace dispuesto en la plataforma.

Evidencia de producto: Diseño de cargos

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: **Evidencias de Desempeño:** **Evidencias de Producto:** Diseño de cargos	Plantea idóneamente las actividades del área de talento Humano. Reconoce en detalle las necesidades de recursos humanos requerida en los procesos empresariales a partir de las funciones de los procesos de la cadena de abastecimiento teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para cada cargo y función Planifica adecuadamente las actividades inherentes a los cargos, durante un periodo de tiempo dado, de acuerdo con las responsabilidades individuales o grupales.	Lista de chequeo

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

COMPETENCIA: Capacidad -de un trabajador- para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado" (OIT, 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

Asimismo, conjunto de facultades, poderes y atribuciones que, con el carácter de irrenunciables, corresponden a un determinado órgano en relación con los demás. Cualquier acto realizado fuera del ámbito de competencias propio es ilegítimo. La competencia puede venir atribuida por criterios materiales o territoriales.

COMPETENCIA PROFESIONAL: Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y experiencias en el desarrollo de las tareas propias de una profesión y en un puesto de trabajo. En el RD 676/1993 se define la competencia profesional como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo.

COMPETENCIAS: Habilidades, destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas. Cummings y Schwab (1985) incluyen factores intelectuales como habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales; factores manuales (motores) como fuerza y destreza; y características de personalidad. "Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo" (Boyatzis, 1982). "La capacidad de realizar determinadas tareas para las que son necesarios conocimientos, calificaciones, actitudes y motivaciones específicos" (Gibb, 1990).

Las competencias, junto con las capacidades, deben ser las unidades básicas para la definición de una cualificación profesional. La cualificación profesional, sancionada con la obtención de un título o diploma, habilita al sujeto para la ejecución polivalente de las tareas asociadas a una profesión o a un campo profesional. La competencia profesional, como conjunto de conocimientos conceptuales, de procedimientos y de actitudes, permite

resolver de forma autónoma y flexible los problemas tanto en la ejecución individual de tareas, como en la coordinación del trabajo dentro de la organización.

Las competencias constituyen la esencia misma de los recursos humanos las personas que componen la organización, y por ende de la organización en sí. Las competencias y recursos son susceptibles de ser gestionados, no así las personas que en base a los más elementales principios constitucionales deben tener y tienen la libertad de autogestionarse.

COMPETENCIA DE ACCIÓN: Nombre que recibe el conjunto de las competencias metodológicas, técnicas, participativas y sociales asociadas a un campo profesional.

COMPETENCIA METODOLÓGICA: Dominio que el experto tiene en la aplicación del procedimiento adecuado de tarea.

COMPETENCIA SOCIAL: Dominio que el experto tiene de las habilidades sociales necesarias para la ejecución competente de tareas compartidas.

COMPETENCIA TÉCNICA: Dominio que el experto tiene de las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas exigidas por su trabajo

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill.

Alles, M. Desarrollo del talento humano. Basado en competencias, editorial **Juan Granica, s.a. ediciones**

https://www.youtube.com/watch?v=2U_hjiVyEaQ

http://biblioteca.sena.edu.co

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450054176_fd5a8e656d4625258b5ad43233c798bb.pdf

https://cezannehr.com/es/hr-blog/2020/01/cinco-pasos-para-un-plan-efectivo-de-mejora-del-desempeno/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Angela Isadora Cardona Duque	Instructora – Planta SENA	Centro de Comercio y Turismo – Armenia Quindío	**Enero 2022**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Maricela Mantilla Sánchez	Instructor	Centro de Comercio y turismo - Regional Quindío	Abril 2022	Ajustes – adaptación al perfil profesional

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: GESTION LOGISTICA
Código del Programa de Formación: 122901
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Dirigir el talento humano de acuerdo con normativa.

Resultado de Aprendizaje:

- ✓ Coordinar el talento humano apoyado por tecnologias de información, teniendo en cuenta la situación de distribución y asignación de funciones establecidas en el plan de actividades, de acuerdo con los objetivos,estrategias e indicadores de gestión.

Actividades:

- ✓ Realizar el análisis y diseño de los cargos de la organización.
- ✓ Identificar las competencias correspondientes para cada cargo

Evidencia:

- ✓ Producto: Diseño de cargos

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce los conocimientos y competencias requeridas para cada cargo.			
2	Cognitivo	Identifica las funciones del talento humano de la empresa seleccionada.			
3	Procedimental	Diseña las funciones inherentes al area.			
4	Cognitivo	Identifica las áreas de rendimiento y características comportamentales y actitudinales sujetas a la medición del desempeño.			
5	Procedimental	Diseña el perfil de cargos según los requerimientos de la empresa.			
6	Procedimental	Analiza las competencias inherentes para cada cargo			
7	Actitudinal	Muestra compromiso para la realización de las actividades.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

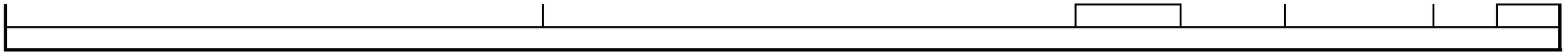
GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	TECNOLOGO GESTION LOGISTICA	**Ficha:**	2560334
Competencia:	Dirigir el Talento Humano según necesidades de la Organización		
Resultado:	Coordinar el Talento Humano apoyado por tecnologias de informacion,teniendo en cuenta la situación de distribución y asignación de funciones establecidas en el plan de actividades,de acuerdo con los objetivos, estrategias e indicadores de gestión.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
David Yarce Pedreros	Perfil de cargos		x x x	27/05/2023		X
Claudia Milena Osorio Villa	Perfil de cargos		x x x	27/05/2023		X
Valeria Echeverry Marín	Perfil de cargos		x x x	27/05/2023		X
Jhon Alejandro Marín Peña	Perfil de cargos		x x x	27/05/2023		X

Reinaldo Antonio Padilla Salgado	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Mateo Tovar Rendón	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Jenifer Dahiana Rodriguez	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Laura Manuela Cardona García	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Luisa Mariana Idagarra	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Carlos E. Zapata	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Michelle Andrea Alarcón	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Juan Camilo Niño rodriguez	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
AngiPaola Cardona Giraldo	Perfil de cargos		x x x	27/03/2023		X
Jhon Edison Cataño Sanchez	Perfil de cargos					X
Lina Marcela Monroy	Perfil de cargos					X
Miguel Angel rios	Perfil de cargos					X
María José Martínez	Perfil de cargos					X



FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:			CÓDIGO:	VERSIÓN:	
2560364	Tecnólogo	Gestión Documental			122901	1	
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**			**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**	
Aula 2 Bilinguismo		Andres Hernando Zambrano Cardona			18/07/2022	5/04/2024	
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**					
2370778		PROGRAMA DE TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS PARA LAS PYMES DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO.					

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
8:00 a. m.	8:30 a. m.						Ángela Campaz
8:30 a. m.	9:00 a. m.						
9:00 a. m.	9:30 a. m.						
9:30 a. m.	10:00 a. m.						
10:00 a. m.	10:30 a. m.						
10:30 a. m.	11:00 a. m.						
11:00 a. m.	11:30 a. m.						
11:30 a. m.	12:00 p. m.						
12:00 p. m.	12:30 p. m.						**Almuerzo**
12:30 p. m.	1:00 p. m.						
1:00 p. m.	1:30 p. m.						
1:30 p. m.	2:00 p. m.						
2:00 p. m.	2:30 p. m.						Andrés Zambrano
2:30 p. m.	3:00 p. m.						
3:00 p. m.	3:30 p. m.						
3:30 p. m.	4:00 p. m.						
4:00 p. m.	4:30 p. m.						
4:30 p. m.	5:00 p. m.						
5:00 p. m.	5:30 p. m.						
5:30 p. m.	6:00 p. m.						
6:00 p. m.	6:30 p. m.	Olga Lucia Dussan	Margarita Hurtado	Angelica Bejarano	Diego Leandro Perea	Margarita Hurtado	
6:30 p. m.	7:00 p. m.						
7:00 p. m.	7:30 p. m.						
7:30 p. m.	8:00 p. m.						
8:00 p. m.	8:30 p. m.	Andrés Zambrano	Rodrigo Morales				
8:30 p. m.	9:00 p. m.						
9:00 p. m.	9:30 p. m.						
9:30 p. m.	10:00 p. m.						

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Te	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
6	**220601501 Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente.**	**14 horas**	**48**		**lun 17/04/23**	**lun 26/06/23**					
9	03 Realizar seguimiento y acompañamiento al desarrollo de los planes y programas ambientales y sst, según el área de desempeño.	8 horas	8	T4	lun 17/04/23	lun 15/05/23	8				Olga Lucia Dussan Nuñez
10	04 Proponer acciones de mejora para el manejo ambiental y el control de la sst, de acuerdo con estrategias de trabajo, colaborativo, cooperativo y coordinado	6 horas	8	T4	lun 29/05/23	lun 26/06/23	9				Olga Lucia Dussan Nuñez
27	**210201052 Dirigir el talento humano de acuerdo con normativa.**	**58 horas**	**14**		**mar 18/04/23**	**vie 30/06/23**					
28	01 Identificar las tareas y actividades a realizar por el personal a cargo, de acuerdo con las necesidades de la unidad administrativa y las políticas de la	30 horas	20	T4	mar 18/04/23	vie 19/05/23					Margarita Hurtado
29	02 Asignar tareas y actividades al personal a su cargo, de acuerdo con las políticas organizacionales y las necesidades de la unidad administrativa.	28 horas	40	T4	mar 23/05/23	vie 30/06/23					Margarita Hurtado
33	**210201501 Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.**	**44 horas**	**48**		**mié 19/04/23**	**mié 28/06/23**					
34	01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	12 horas	20	T4	mié 19/04/23	mié 3/05/23					Angelica Bejarano
35	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	12 horas	12	T4	mié 10/05/23	mié 24/05/23	34				Angelica Bejarano
36	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales.	12 horas	20	T4	mié 31/05/23	mié 14/06/23	35				Angelica Bejarano
37	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	8 horas	20	T4	mié 21/06/23	mié 28/06/23					Angelica Bejarano
43	**230101507 Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.**	**22 horas**	**48**		**mié 19/04/23**	**mar 27/06/23**					
45	02 Practicar hábitos saludables mediante la aplicación de fundamentos de nutrición.	10 horas	20	T4	mar 18/04/23	mar 16/05/23	44				Rodrigo Morales
46	03 Ejecutar actividades de acondicionamiento físico orientadas hacia el mejoramiento de la condición física en los contextos productivo y social.	12 horas	20	T4	mar 23/05/23	mar 27/06/23	45				Rodrigo Morales
53	**240202501 Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.**	**44 horas**	**384**		**vie 31/03/23**	**jue 29/06/23**					
54	01 Comprender información sobre situaciones cotidianas y laborales actuales y futuras a través de interacciones sociales de forma oral y escrita.	44 horas	10	T4	jue 20/04/23	jue 29/06/23					Diego Leandro Perea
65	**210602021 Organizar archivos de gestión de acuerdo con normativa.**	**58 horas**	**384**		**lun 17/04/23**	**sáb 1/07/23**					
68	03 Ordenar los documentos de archivo en soporte físico y electrónico teniendo en cuenta las tablas de retención documental, el principio de orden original y las normas de seguridad y salud en el trabajo. NO EVALUAR	30 horas	20	T4	lun 17/04/23	sáb 20/05/23	69				Andres Zambrano
70	04 Describir documentos de archivo en soporte físico y electrónico, teniendo en cuenta la normativa, tecnología disponible y política de la organización. NO EVALUAR	28 horas	20	T4	sáb 27/05/23	sáb 1/07/23					Andres Zambrano
88	**210602032 Prestar servicio de información de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa.**	**44 horas**	**192**		**sáb 22/04/23**	**sáb 1/07/23**					

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Te	Te	Comienzo	Fin	Pre	Perfil	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
92	03 Verificar la trazabilidad de la prestación del servicio de consulta y de información archivística, teniendo en cuenta el protocolo, normativa y política	24 horas	10	T4	sáb 22/04/23	sáb 27/05/23	91				Angela Campaz Valencia
93	04 Presentar propuestas de mejora en la prestación del servicio de consulta y de información archivística, de acuerdo con las peticiones, quejas, reclamos y	20 horas	10	T4	sáb 3/06/23	sáb 1/07/23	92				Angela Campaz Valencia

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación**: Gestión Documental
- **Código del Programa de Formación**: 822202
- **Nombre del Proyecto**: Programa de transferencias documentales primarias y secundarias para las pymes del Departamento del Quindio.
- **Fase del Proyecto**: Evaluación
- **Actividad de Proyecto**: Identificar las necesidades de competencia del personal que realiza actividades que afectan la calidad y mantener el desempeño del talento humano de acuerdo con los requerimientos de la organización.
- **Competencia**: Dirigir el talento humano según necesidades de la organización
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
  - ✓ Identificar las tareas y actividades a realizar por el personal a cargo,de acuerdo con las necesidades de la unidad administrativa y las políticas de la organización.
  - ✓ Asignar tareas y actividades al personal a su cargo,de acuerdo con las políticas organizacionales y las necesidades de la unidad administrativa.

- **Duración de la Guía:** 58 horas

2. PRESENTACIÓN

El área de talento humano es vital dentro de una organización, vista no solo desde los procesos de selección de personal, sino como un todo que se encarga de gestionar el recurso más importante en una empresa: ***"las personas"***.

Usted como gestor logístico, debe conocer los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en esta área, con el fin de brindar el apoyo técnico y humano que la empresa necesita. Por tanto, en esta guía se presentan una serie de actividades encaminadas al reconocimiento y apropiación de las funciones básicas del Departamento de talento humano.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Actividad de Reflexión Inicial

Para el desarrollo de esta actividad tenga presente la siguiente pregunta orientada a su reflexión personal ¿el talento humano en una organización se puede administrar?

Consulte los significados de: Administración, recurso humano y talento humano. En la socialización debe reflexionar sobre estos conceptos y si realmente el talento humano o el recurso humano en una organización se puede administrar y cómo se hace, desde su percepción.

Actividad de Contextualización

Actividad 01. El objetivo de esta actividad es identificar los conocimientos previos que usted estimado aprendiz tiene frente a la competencia, para ello se le invita a resolver las siguientes preguntas en los equipos de trabajo, es importante que responda sin consultar en internet o libros, solo desde lo que usted conoce o alguna vez ha escuchado frente al tema.

1. Cuales considera usted que son los recursos más importantes en una empresa u organización. Menciónelos y justifique su respuesta.
2. Considera usted que las empresas actuales invierten lo suficiente en mantener la calidad de los recursos que usted mencionó en el punto anterior. Justifique su respuesta.
3. Que entiende usted por talento humano.
4. De qué manera considera usted que las empresas pueden mejorar el talento humano con el que cuentan.
5. Si hablamos de las empresas de la región, cómo calificaría de 1 a 5 la calidad del talento humano que tienen (siendo 5 la puntuación más alta). Justifique su respuesta.
6. De quien depende la calidad del talento humano en las organizaciones.
7. Que entiende por humanización de las relaciones laborales.
8. Que tan humanas considera que son las relaciones laborales de las empresas de la región.
9. Que necesitan ustedes como gestores Documentales para humanizar las relaciones laborales.

Finalmente, de manera individual, realice una matriz DOFA personal, en donde identifique la manera como puede apoyar a la humanización de las relaciones laborales desde sus fortalezas personales.

Esta actividad será socializada en un conversatorio grupal.

Actividad 02. *Reconocimiento de algunos conceptos y funciones del área de talento humano.*

https://www.youtube.com/watch?v=yZ7-ckjDE1I

A partir del video anterior, identifique de qué manera puede desde la empresa de proyecto promover la Gestión del talento humano; plantee estrategias y/o actividades que se pueden hacer al interior de la empresa; socialice dicha propuesta con el grupo.

https://www.youtube.com/watch?v=6YUUcZi3YXU

A partir del minuto 2 con 38 segundos se describe en este video la cadena de procesos del área de talento humano, las cuales usted deberá identificar, consultar en otras páginas o libros, con el fin de construir una **infografía** en donde se describan los aspectos más relevantes del talento humano y sus principales funciones.

Esta actividad será socializada en un conversatorio grupal.

Actividad de Apropiación del conocimiento

Actividad 01. El objetivo de esta actividad es que usted identifique una serie de conceptos y/o definiciones propias del área de talento humano. Por lo tanto, en equipos de proyecto debe consultar las definiciones de los siguientes términos y construir un ***diccionario de talento humano*** para consulta. Es importante que haga uso de su creatividad para el diseño y elaboración de este diccionario. Se debe socializar en frmación.

1. Talento Humano
2. Perfil del cargo
3. Manual de Funciones y Competencias
4. Competencias Laborales
5. Competencias Comportamentales
6. Competencias blandas
7. Reclutamiento
8. Preselección
9. Selección
10. Vinculación Laboral
11. Inducción
12. Capacitación y Desarrollo del trabajador
13. Bienestar al trabajador

14. Evaluación del Desempeño

Actividad 02. Haga un reconocimiento de la C.N.O. (Clasificación Nacional de ocupaciones); para ello puede consultar el observatorio laboral y ocupacional del SENA (https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno), en donde debe identificar qué es, para qué sirve, cómo se clasifican las ocupaciones y profundizar acerca de esta clasificación.

Posteriormente, en parejas debe realizar un ***mapa mental*** (https://concepto.de/mapa-mental/) en donde plasme su comprensión frente al tema. Los trabajos para socializar la actividad y despejar dudas.

Actividad 03. Con el fin de identificar los procesos del área de talento humano, se divide al grupo en cuatro equipos, a quienes se les asignan los temas para realizar un acercamiento conceptual, cada equipo define la estrategia para socializar el tema correspondiente.

Tema 1. Diseño de cargos. Cómo crear un perfil de cargos y manual de funciones.

Cada equipo cuenta con un tiempo estimado entre 30 y 45 minutos para socializar la actividad. Pueden realizar su consulta en https://biblioteca.sena.edu.co/ o como sugerencia pueden consultar en los siguientes enlaces:

Guía Manual de funciones y competencias laborales:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450054176_fd5a8e656d4625258b5ad43233c798bb.pdf

Actividades de Transferencia de conocimiento

Actividad 04. *Realiza el diseño de cargos de la empresa proyecto***.** En equipos de proyecto deben diseñar el perfil de cargos de la empresa seleccionada, es importante tener en cuenta la C.N.O. y observar el siguiente video (https://www.youtube.com/watch?v=2U_hjiVyEaQ) con el fin de establecer:

Identificación del cargo.

Misión o propósito del cargo.

Funciones y/o actividades del cargo.

Requisitos del cargo (experiencia, conocimientos, habilidades, etc)

Diseñe su propio formato que contenga esta información para cada cargo dentro de la empresa.

Para el desarrollo de esta actividad puede tomar como referencia fuentes confiables de internet, biblioteca Sena. Cree un documento en pdf con toda la información de los cargos, sube este documento al enlace dispuesto en la plataforma.

Evidencia de producto: Diseño de cargos

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: **Evidencias de Desempeño:** **Evidencias de Producto:** Diseño de cargos	Plantea idóneamente las actividades del área de talento Humano. Planifica adecuadamente las actividades inherentes a los cargos, durante un periodo de tiempo dado, de acuerdo con las responsabilidades individuales o grupales.	Lista de chequeo

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

COMPETENCIA: Capacidad -de un trabajador- para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado" (OIT, 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

Asimismo, conjunto de facultades, poderes y atribuciones que, con el carácter de irrenunciables, corresponden a un determinado órgano en relación con los demás. Cualquier acto realizado fuera del ámbito de competencias propio es ilegítimo. La competencia puede venir atribuida por criterios materiales o territoriales.

COMPETENCIA PROFESIONAL: Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y experiencias en el desarrollo de las tareas propias de una profesión y en un puesto de trabajo. En el RD 676/1993 se define la competencia profesional como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo.

COMPETENCIAS: Habilidades, destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas. Cummings y Schwab (1985) incluyen factores intelectuales como habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales; factores manuales (motores) como fuerza y destreza; y características de personalidad. "Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo" (Boyatzis, 1982). "La capacidad de realizar determinadas tareas para las que son necesarios conocimientos, calificaciones, actitudes y motivaciones específicos" (Gibb, 1990).

Las competencias, junto con las capacidades, deben ser las unidades básicas para la definición de una cualificación profesional. La cualificación profesional, sancionada con la obtención de un título o diploma, habilita al sujeto para la ejecución polivalente de las tareas asociadas a una profesión o a un campo profesional. La competencia profesional, como conjunto de conocimientos conceptuales, de procedimientos y de actitudes, permite resolver de forma autónoma y flexible los problemas tanto en la ejecución individual de tareas, como en la coordinación del trabajo dentro de la organización.

Las competencias constituyen la esencia misma de los recursos humanos las personas que componen la organización, y por ende de la organización en sí. Las competencias y recursos son susceptibles de ser gestionados, no así las personas que en base a los más elementales principios constitucionales deben tener y tienen la libertad de autogestionarse.

COMPETENCIA DE ACCIÓN: Nombre que recibe el conjunto de las competencias metodológicas, técnicas, participativas y sociales asociadas a un campo profesional.

COMPETENCIA METODOLÓGICA: Dominio que el experto tiene en la aplicación del procedimiento adecuado de tarea.

COMPETENCIA SOCIAL: Dominio que el experto tiene de las habilidades sociales necesarias para la ejecución competente de tareas compartidas.

COMPETENCIA TÉCNICA: Dominio que el experto tiene de las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas exigidas por su trabajo

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill.

Alles, M. Desarrollo del talento humano. Basado en competencias, editorial **Juan Granica, s.a. ediciones**

https://www.youtube.com/watch?v=2U_hjiVyEaQ

http://biblioteca.sena.edu.co

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450054176_fd5a8e656d4625258b5ad43233c798bb.pdf

https://cezannehr.com/es/hr-blog/2020/01/cinco-pasos-para-un-plan-efectivo-de-mejora-del-desempeno/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Angela Isadora Cardona Duque	Instructora – Planta SENA	Centro de Comercio y Turismo – Armenia Quindío	**Enero 2022**

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

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**	**Razón del Cambio**
Autor (es)	Maricela Mantilla Sánchez	Instructor	Centro de Comercio y turismo - Regional Quindío	Abril 2022	Ajustes – adaptación al perfil profesional

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: GESTION DOCUMENTAL
Código del Programa de Formación: 122901
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Dirigir el talento humano de acuerdo con normativa.

Resultado de Aprendizaje:

- ✓ Identificar las tareas y actividades a realizar por el personal a cargo, de acuerdo con las necesidades de la unidad administrativa,
- ✓ Asignar tareas y actividades al personal a su cargo de acuerdo con las politicas de la organización.

Actividades:

- ✓ Realizar el análisis y diseño de los cargos de la organización.
- ✓ Identificar las competencias correspondientes para cada cargo

Evidencia:

- ✓ Producto: Diseño de cargos

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce los conocimientos y competencias requeridas para cada cargo.			
2	Cognitivo	Identifica las funciones del talento humano de la empresa seleccionada.			
3	Procedimental	Diseña las funciones inherentes al area.			
4	Cognitivo	Identifica las áreas de rendimiento y características comportamentales y actitudinales sujetas a la medición del desempeño.			
5	Procedimental	Diseña el perfil de cargos según los requerimientos de la empresa.			
6	Procedimental	Analiza las competencias inherentes para cada cargo			
7	Actitudinal	Muestra compromiso para la realización de las actividades.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	GESTION DOCUMENTAL	**Ficha:**	2560364
Competencia:	dirigir el Talento Humano de acuerdo con normativa		
Resultado:	Identificar las tereas y actividades a realizar por el personal a cargo, de acuerdo con las necesidades de la Unidad Administrativa y las políticas de la administración.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Maribel Hincapie Molina	Perfil del Cargo		x x x	28/05/2023		
Dahiana Andrea Guisao	Perfil del Cargo		x x x	28/05/2023		X
Sebastian Alba González	Perfil del Cargo		x x x	28/05/2023		
Darwin Cardenas	Perfil del Cargo		x x x	28/0252023		

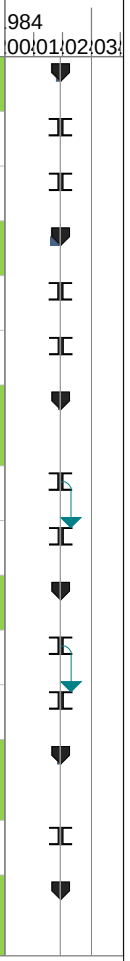
Johanna Correa Garay	Perfil del Cargo		x x x	28/02/2023		
Jhon Fredy Motato	Perfil del Cargo		x x x	28702/23		
Karen Chicangana	Perfil del Cargo		x x x	28/02/2023		
Guillermo Valencia Carvajal	Perfil del Cargo		x x x	28/02/2023		
	Perfil del Cargo		x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	"8/02/23		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		

			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		
			x x x	28/02/2023		

FICHA:	NIVEL:	PROGRAMA DE FORMACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:
2694514	Tecnólogo	Análisis y Desarrollo de Software	228118	1
AMBIENTE:		**GESTOR DE PROYECTO:**	**INICIO FICHA:**	**FIN FICHA:**
Taller 6 TIC		German Alberto Angarita Henao	23/01/2023	22/01/2025
CÓDIGO PROYECTO:		**PROYECTO FORMATIVO:**		
2512245		CONSTRUCCIÓN DE SOFTWARE INTEGRADOR DE TECNOLOGÍAS ORIENTADAS A SERVICIOS.		

HORA		LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
6:00 a. m.	6:30 a. m.	Jenny Vásquez	Germán Angarita	Henry Fallla	Álvaro Antonio Rodríguez	Andrea Guerrero
6:30 a. m.	7:00 a. m.					
7:00 a. m.	7:30 a. m.					
7:30 a. m.	8:00 a. m.					
8:00 a. m.	8:30 a. m.	Henry Falla		Germán Angarita		Jenny Vásquez
8:30 a. m.	9:00 a. m.					
9:00 a. m.	9:30 a. m.					
9:30 a. m.	10:00 a. m.					
10:00 a. m.	10:30 a. m.	Andrea Guerrero	Margarita Hurtado		Germán Angarita	
10:30 a. m.	11:00 a. m.					
11:00 a. m.	11:30 a. m.					
11:30 a. m.	12:00 p. m.					

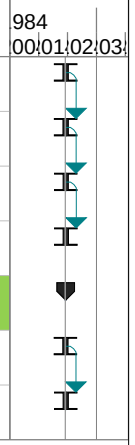
Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajc	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
15	**220501096 Desarrollar la solución de software de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo.**	**138 horas**	**1008**		**jue 23/03/23**	**sáb 01/07/23**					
16	01 Planear actividades de construcción del software de acuerdo con el diseño establecido.	56 horas	60	T2	lun 17/04/23	mié 24/05/23					German Alberto Angarita Henao
17	02 Construir la base de datos para el software a partir del modelo de datos.	42 horas	40	T2	jue 20/04/23	vie 02/06/23					Jenny Vasquez
29	**220501095 Diseñar la solución de software de acuerdo con procedimientos y requisitos técnicos.**	**24 horas**	**336**		**jue 23/03/23**	**sáb 01/07/23**					
30	01 Elaborar los artefactos de diseño del software siguiendo las prácticas de la metodología seleccionada.	0 horas	20	T2	mar 18/04/23	mar 23/05/23					Henry Alexander Falla Ortiz
31	02 Estructurar el modelo de datos del software de acuerdo con las especificaciones del análisis.	24 horas	20	T2	jue 08/06/23	vie 30/06/23					Jenny Vasquez
39	**240201526 Enrique low murtra-interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.**	**14 horas**	**48**		**lun 17/04/23**	**lun 26/06/23**					
40	01 Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.	8 horas	10	T2	lun 17/04/23	lun 15/05/23					Margarita Hurtado
41	02 Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.	6 horas	10	T2	lun 29/05/23	lun 26/06/23	4				Margarita Hurtado
49	**220501094 Estructurar propuesta técnica de servicio de tecnología de la información según requisitos técnicos y normativa.**	**52 horas**	**144**		**lun 17/04/23**	**vie 30/06/23**					
51	02 Elaborar propuesta técnica del software de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas.	10 horas	10	T2	mié 24/05/23	mié 07/06/23					Henry Alexander Falla Ortiz
52	03 Validar las condiciones de la propuesta técnica del software de acuerdo con los intereses de las partes.	24 horas	10	T2	mar 13/06/23	mié 28/06/23	5				Henry Alexander Falla Ortiz
73	**240202501 Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.**	**74 horas**	**384**		**lun 17/04/23**	**vie 30/06/23**					
75	02 Intercambiar opiniones sobre situaciones cotidianas y laborales actuales, pasadas y futuras en contextos sociales orales y escritos.	36 horas	10	T2	lun 17/04/23	vie 30/06/23					Andrea Guerrero
85	**240201528 Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.**	**44 horas**	**48**		**lun 17/04/23**	**mié 28/06/23**					



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea	Hito externo	Informe de resumen manual	
División	Tarea inactiva	Resumen manual	
Hito	Hito inactivo	Sólo el comienzo	
Resumen	Resumen inactivo	Sólo fin	
Resumen del proyecto	Tarea manual	Progreso	
Tareas externas	Sólo duración	Fecha límite	

Id	Resultado de Aprendizaje	Horas	Text	Te	Comienzo	Fin	P	Perfil de trabajo	Nombres de los recursos	Horarios	Instructor
86	01 Identificar modelos matemáticos de acuerdo con los requerimientos del problema planteado en contextos sociales y productivo.	10 horas	10	T2	lun 29/05/23	mié 31/05/23					German Alberto Angarita Henao
87	02 Plantear problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	10 horas	10	T2	lun 05/06/23	mié 07/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
88	03 Resolver problemas matemáticos a partir de situaciones generadas en el contexto social y productivo.	12 horas	10	T2	mar 13/06/23	mar 20/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
89	04 Proponer acciones de mejora frente a los resultados de los procedimientos matemáticos de acuerdo con el problema planteado.	12 horas	10	T2	mié 21/06/23	mié 28/06/23	8				German Alberto Angarita Henao
92	**220501046 Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información.**	**62 horas**	**48**		**jue 20/04/23**	**jue 29/06/23**					
95	03 Evaluar los resultados, de acuerdo con los requerimientos.	24 horas	20	T2	jue 20/04/23	jue 25/05/23					Alvaro Antonio Rodriguez
96	04 Optimizar los resultados, de acuerdo con la verificación.	20 horas	20	T2	jue 01/06/23	jue 29/06/23	9				Alvaro Antonio Rodriguez



Proyecto: 1829408 Animación Digital
Fecha: lun 27/03/23

Tarea		Hito externo		Informe de resumen manual	
División		Tarea inactiva		Resumen manual	
Hito		Hito inactivo		Sólo el comienzo	
Resumen		Resumen inactivo		Sólo fin	
Resumen del proyecto		Tarea manual		Progreso	
Tareas externas		Sólo duración		Fecha límite	

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Tecnólogo Anaálisis y Desarrollo de Software
- Código del Programa de Formación:228118
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada): Construcción de Software integrador de tecnologias orientadas a servicios.
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada)
- Competencia: Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
- Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios yvalores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.
- Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario apartir del bien común como aporte para el desarrollo socia
- Duración de la Guía: 14 horas

2. PRESENTACIÓN

Estimados aprendices, en el marco del proceso formativo por competencias propuesto por el SENA se concibe el abordaje de la dimensión ética, como eje transversal, a través de la competencia de ética y cultura de paz. “Una cultura de la paz implica el aprendizaje de nuevas técnicas de resolución pacífica de los conflictos. No teme al conflicto, sino que propugna aprender a valorarlo y a cultivar su aspecto positivo.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

En ese sentido, en esta guía se contemplan actividades para que cada uno de ustedes como aprendices SENA comprendan y desarrollen acciones desde un enfoque de la paz que se construye desde el plano individual, desde la persona, para irradiar posteriormente a lo colectivo. Esta construcción de la cultura de paz comienza entonces desde el reconocimiento de su propia dignidad y de la dignidad de los otros, como seres humanos, y así avanzar en el respeto a la diferencia, la construcción colectiva de acuerdos, la convivencia, la equidad, el aprendizaje para la resolución pacífica de conflictos, entre otras habilidades importantes en el contexto productivo y social en el siglo XXI.

Con el propósito de aprender a construir cultura de paz los invito a asumir con compromiso el desarrollo de todas y cada una de las actividades de aprendizaje de esta guía a través del trabajo autónomo, sistemático y organizado combinado con el trabajo colaborativo para el crecimiento integral de este grupo de aprendices.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividad de reflexión inicial: Identificar la dignidad humana como fundamento de la cultura de paz.

Descripción de la actividad: Observe atentamente el video Derecho a la dignidad del Centro de Periodismo Investigativo, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

A partir de lo observado en el video, responda individualmente y por escrito las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales áreas de tu vida en las que consideras que cuentas con condiciones de dignidad?
2. ¿En qué áreas de tu vida consideras que se requiere mejorar para poder afirmar que hay dignidad?
3. ¿Qué personas o poblaciones conoces que tienen condiciones de vida dignas?
4. Desde el rol de aprendiz SENA, ¿cómo puedo contribuir al reconocimiento y respeto de la dignidad de las demás personas?

5. Desde mi proyecto formativo, ¿cómo me preparo para contribuir al reconocimiento de la dignidad de las personas?

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (televisor o video beam y amplificador)

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.2 Actividad de contextualización: Identificar los conocimientos previos acerca de la dignidad humana a partir del reconocimiento de significados de la misma en la FPI.

A partir de la información dada en la siguiente tabla, responda a la pregunta ¿Para qué lo vamos a hacer?, indicando el significado y sentido del tema de la dignidad para usted como ciudadano y como aprendiz SENA.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo lo vamos a hacer?	¿Para qué lo vamos a hacer?
Abordar el reconocimiento del valor propio y del valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	Metodología experiencial	

Posteriormente, socialice en plenaria sus respuestas y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección visual (video beam o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 30 minutos.

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento

3.3.1 Afirmar la dignidad propia y del otro a partir del pensamiento y del lenguaje positivo.

"Somos lo que pensamos.
Todo lo que somos surge de nuestros pensamientos.
Con nuestros pensamientos creamos el mundo."
Buda

Escuche atentamente la exposición de su instructora acerca del pensamiento y el lenguaje positivo.

A continuación, siga las indicaciones de su instructora para realizar una respiración consciente.

Piense en tres valores o virtudes que usted posee y escríbalas siguiendo la estructura de una afirmación positiva:

Yo soy un (hombre/mujer)_____,_____y_____.

Organice un equipo de 5 integrantes y por turnos, cada uno de los integrantes deberá afirmar en un tono de voz claro y firme su afirmación positiva.

Posteriormente realice un dibujo como autorretrato en la parte central de una hoja, escribiendo su nombre en la parte superior de la hoja.

Observe el fragmento de la película *Historias cruzadas* (Columbus y otros, 2011), disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

A continuación, pase su cuaderno al compañero que está a su derecha y reciba el cuaderno del compañero que está ubicado a su izquierda. Observe respetuosamente el nombre y dibujo realizado en el cuaderno que acaba de recibir. Escriba tres valores o virtudes que usted ha percibido en el compañero al que pertenece el cuaderno y dibujo que tiene en sus manos, siguiendo la estructura: Eres_____. Cada vez que su instructora lo indique se debe repetir pasar el cuaderno a la derecha y recibir el cuaderno que está a su izquierda. Las rotaciones finalizan cuando cada cuaderno llegue nuevamente a las manos de su dueño.

Lea las afirmaciones positivas realizadas por sus compañeros.

Comparta de manera libre en la plenaria sus percepciones acerca de esta actividad. ¿Cómo se sintió con este ejercicio? ¿Leyó alguna afirmación que no esperaba o que considera que no coincide con su autopercepción? ¿Qué aprendizaje te llevas de esta actividad?

Evidencia de proceso: Organizados en dos círculos concéntricos, siga las indicaciones de su instructora para afirmar a su compañero de enfrente tres virtudes que haya observado en él/ella. Estas afirmaciones deberá decirlas de manera sincera, respetuosa y bondadosa. Al finalizar el ejercicio con cada pareja, siga las indicaciones de su instructora para parar, hacer contacto visual con su compañero, elegir entre cuatro opciones (1. Dar la espalda, 2. Sostener contacto visual, 3. Darse la mano y 4. Dar un abrazo de corazón a corazón); votar por una de las anteriores opciones y tomar acción de la opción más baja votada en la pareja.

Cada vez que la instructora lo indique deberá rotar un paso a la izquierda el grupo de aprendices que se encuentra en el círculo interior. Y repetir lo pasos: afirmaciones positivas, parar, hacer contacto visual, elegir, votar y tomar acción.

Evidencia de conocimiento: Con base en el ejercicio anterior, responda por escrito el siguiente cuestionario:

1. ¿Qué emociones experimenté en el desarrollo de esta actividad?
2. ¿Qué emociones percibí en mis compañeros/as durante esta actividad?
3. ¿Cómo se relaciona esta actividad con el reconocimiento de mi dignidad y la dignidad de los otros?
4. ¿Qué acciones puedo desarrollar en los contextos familiar, social y productivo para el reconocimiento de mi valor y del valor del otro?
5. ¿Cómo puedo aplicar lo que he aprendido aquí?
6. ¿A qué me comprometo en la vida?

Finalmente participe en la plenaria compartiendo su experiencia en este ejercicio y escuche atentamente las respuestas de sus compañeros.

Actividades de transferencia del conocimiento: Plantear la importancia de la dignidad humana en los contextos laboral y social.

Evidencia de producto: Redacte un documento tipo ensayo de una página de extensión en Word en arial 12 interlineado de 1,5 en donde aborde lo referente a la dignidad humana y su importancia en el contexto social y laboral. Esta actividad es individual.

Ambiente Requerido: Polivalente con equipo de proyección audiovisual (video beam con amplificador o televisor).

Materiales: Cuadernos y lapiceros.

Duración de la actividad: 3 horas.

3.3.2 Reconocer los Derechos Humanos (DDHH) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH) para su aplicación en el contexto local.

Lea el texto *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998) disponible en: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm y con base en ello elabore un cuadro comparativo acerca de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humantario: definición, objetivos, situaciones en que se aplica, orígenes, evolución, sujetos protegidos, actores responsables de su garantía, aspectos complementarios y aspectos convergentes.

A continuación consulte la página Web de la Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales (http://www.derechoshumanos.gov.co/Paginas/DDHH.aspx), explore la página, identifique el acceso a la cuenta de Twitter de la Consejería, revise las publicaciones reciente y de Retweet a por lo menos tres publicaciones que resulten de su interés.

Finalmente, ubique el acceso a la Legislación Colombiana en DDHH y DIH a través del botón *Atención Ciudadanía* y con base en la información disponible elabore un normograma en el cual indique: categoría, número y año de cada norma, objeto y entidad emisora.

Materiales: Texto digital *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad* (Vinuesa, 1998); cuadernos, lapiceros; computadores o smarthphones con acceso a internet.

Duración: 4 horas.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento

Lea el artículo *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003) el cual le será entregado impreso por su instructor.

Con base en lo abordado durante esta guía y esta última lectura, identifique un caso de amenaza, vulneración o inobservancia de los DDHH o el DIH en el contexto local y elabore un documento de Word tipo ensayo (fuente Arial 12, interlineado sencillo) con una extensión mínima de 500 y máxima 700 palabras respondiendo frente al caso seleccionado:

- ¿Qué derecho o derechos se ven afectados?
- ¿Cuál es el papel de la familia, la sociedad y el Estado frente a este caso?
- ¿Quiénes son los actores responsables de la garantía de ese derecho o derechos?
- ¿Qué acciones o medidas propone usted para la atención de este caso con base en la normatividad vigente?

Materiales: Texto impreso *Derechos humanos y paz* escrito por el Dalai Lama XIV Bstan-'dzin-rgya-mtsho (Heffermehl, 2003); computadores con procesador de texto de Word y acceso a internet.

Duración: 4 horas.

Actividad Mostrar el video el Circo de la Mariposas

Y sí el fin único de nuestra vida es gozar y vivir plenamente ¿por qué es tan difícil lograrlo?, lo sabemos, porque es más fácil empobrecerse que enriquecerse, porque las oportunidades son limitadas, porque existe una creciente y marcada desigualdad e injusticia; por lo tanto una persona antes de pensar en hacer el bien piensa en sobrevivir y muchas veces el fin justifica los medios.
-Deben en grupo desarrollar las preguntas que prepara la instructora.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento:	Reconoce su valor y el valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía.	**Técnica:** Pregunta **Instrumento:** Cuestionario

www.sena.edu.co
SENAComunica

Cuestionario acerca de la dignidad a partir de los pensamientos y el lenguaje afirmativo. **Evidencias de Desempeño:** Observación de la participación en la actividad de pensamiento y lenguaje afirmativo. **Evidencias de Producto:** Documento tipo ensayo acerca de la dignidad y su importancia en el contexto laboral y social. Manual de Crecimiento personal y comunitario.	Aplica normativa vigente en relación con los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz. Aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva.	**Técnica:** Observación **Instrumento:** Lista de chequeo **Técnica:** Observación **Instrumento:** Rúbrica

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cultura de paz: “Lograr que los valores de paz sean los que rijan las soluciones de los conflictos inherentes a las relaciones humanas. La cultura de la paz debe buscar: Asegurar que los conflictos inherentes a las relaciones humanas se resuelven sin violencia, Asumir que la paz y los derechos humanos son indivisibles, Emprender una tarea multidimensional que requiere la participación de las personas en todos los niveles, Contribuir al fortalecimiento de los procesos democráticos, Garantizar que esa búsqueda de la paz se desarrolle dentro de un proyecto de movilización completa de todos los medios de la educación, tanto formal como no formal, y de la comunicación, Aprender y usar nuevas técnicas para la gestión pacífica y resolución de conflictos y Cooperar con el desarrollo sostenible, el desarrollo endógeno, humano y equitativo; no puede ser impuesto desde el exterior.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2016).

Derecho Internacional Humanitario – DIH: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo central “se relaciona con la protección debida a las víctimas de los conflictos armados.” (Vinuesa, 1998).

www.sena.edu.co
SENAComunica

Derechos Humanos: derechos reconocidos internacionalmente y cuyo objetivo está "directamente relacionado con el goce de las libertades y garantías individuales del ser humano y con su bienestar y protección en general." (Vinuesa, 1998).

Dignidad: Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cavina, Carla (s.f.). Derecho a la dignidad. Obtenido de Centro de Periodismo Investigativo: https://www.youtube.com/watch?v=ZPVB_fTBOCc

Columbus, C., Green, B., Lunsfrod, S., Barnathan, M. (Productores). Taylor, T. (Director) 2011. Historias cruzadas (Cinta cinematográfica). Estados Unidos: 1492 Pictures, DreamWorks, Touchstone Pictures, Reliance Entertainment y Participant Media. Fragmento obtenido de Videos clase: https://www.youtube.com/watch?v=eNuDfLukrUM

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. *Legislación Colombiana en DDHH Y DIH.* Obtenido de Presidencia de la República de Colombia: http://www.derechoshumanos.gov.co/consejeria/Paginas/Legislaci%C3%B3n.aspx

Heffermehl, Fredrik (Coord.) 2003. Construir la paz. Barcelona, España: Icaria.

Pontificia Universidad Javeriana (2016) Guía para la implementación de la cátedra de la paz. Bogotá, Colombia: Santillana.

Vinuesa, Raúl Emilio (1998). Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, diferencias y complementariedad. Tomado de CICR: https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdlj8.htm

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Liliana María Giraldo Cañas	Instructora	Centro de Diseño y Manufactura del Cuero / Regional Antioquia	Noviembre de 2019
Autor (es)	Luz Mery Ruiz Mejía	Instructora	Centro de Formación Minero Ambiental / Regional Antioquia	Noviembre de 2019

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	
Autor (es)	Margarita Hurtado Escobar	Instructora	CCy T	=4-2023	

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: COMERCIO Y TURISMO

Denominación del Programa de Formación: TECNOLOGO ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE
Código del Programa de Formación: 228118
Versión: 102

Nombre del Aprendiz: _____

No. de Documento: _____ **No. De Ficha:** _____

Nombre del Instructor: Margarita Hurtado Escobar

Competencia:

- ✓ Enrique Low Murtra. Interactuar en el contexto productivo y social, de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.

Resultado de Aprendizaje:

.Promover mi dignidad y la del otro a partir de principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

.Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

Actividades:

- ✓ Fijar el Proyecto de vida
- ✓ Reconocer la autonomia personal y la autonomia del otro
- ✓ Reclamar derechos de dignidad

Evidencia:

- ✓ Producto: Manual de crecimiento personal y comunitario
- ✓ Producto: Documento sobre Dignidad Humana y su importancia en el contexto laboral y social.

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guía de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor. Según las evidencias presentadas, el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar los resultados de aprendizaje de esta competencia.

LISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO ⬭ PRODUCTO ⬬ DESEMPEÑO ⬭

No.	Componente	INDICADORES/FACTORES A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Cognitivo	Reconoce la autonomia personal y la del otro			
2	Cognitivo	Mantiene el valor de mi dignidad y la del otro			
3	Procedimental	Practica con hechos el respeto a los demás.			
4	Cognitivo	Considera las ideas del otro			
5	Procedimental	Establece comunicaciones constructivas			
6	Procedimental	Respeta la privacidad del otro			
7	Actitudinal	Muestra compromiso para la realización de las actividades.			
8	Actitudinal	Demuestra interés por las actividades realizadas.			
9	Actitudinal	Los documentos se presentan de forma oportuna.			
10	Actitudinal	Envía los trabajos por los enlaces disponibles.			

RESULTADOS:

Competente ☐ Aún no competente ☐

OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES:

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

_____ _____

Firma del Aprendiz Firma del Instructor

	Versión: 02
	Código: DE-F-027

GESTION DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

PLAN DE TRABAJO CONCERTADO

Programa de formación:	Tecnólogo Análisis y Desarrollo de Software	**Ficha:**	2694514
Competencia:	Interactuar en el contexto productivo y social,de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz		
Resultado:	Promover mi dignidad y la del otro a poartir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.		
Nombre del Instructor:	Margarita Hurtado Escobar		

Nombre del Aprendiz	Actividad a Desarrollar	Forma de Entrega de la Actividad		Fecha de Entrega	Entregó	
		Física	Digital		SI	NO
Sofía Pérez Vanegas	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Juan diego Celis Benitez	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Joseph David Quintero Vargas	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Santiago Cotte Velasquez	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x

Jhon Esteban Muñoz	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Jhoan Alejandro Valencia Zuleta	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Kevin Daniel González González	Documento de dignidad Humana		x x x	1005/2023		x
Juan David Marulanda Castañeda	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Gina Marcela Tamayo Castañeda	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Jhainth Valentina Naranjo Mejía	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Juan Fernando Gómez Cruz	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Juan José Tovar Cardona	Documento de dignidad Humana		x x x	1005/2023		x
Camilo Balsero Urrea	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Samuel Calderón Grajales	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Julian AndresRamirez García	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Federico Pelaez Calderón	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Sofía Cano Aguirre	Documento de dignidad Humana		x x x	26/05/2023		x

Sofía Ramirez Valencia	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Valentina Aguja López	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
María José gonzález H	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Meliza Rodríguez S	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		X
Catalina Osorio Andrade	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
laura Nikol Jimenez Rojas	Documento de dignidad Humana		x x x	10/05/2023		x
Ana lucía Caro Cobo	Documento de dignidad Humana		x x x	10/0/2023		X
Angel Stiven VelezCastaño	Documento de dignidad Humana					
Jefferson David Condiza Quintero	Documento de dignidad Humana					
Luis Eduardo Vélez posada	Documento de dignidad Humana					