PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada)
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto (si es formación Titulada)
- Competencia: Apropiar características de la gestión organizacional del SENA en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol proyecto de vida y desarrollo profesional
- Resultado de Aprendizaje Alcanzar: Identificar la dinámica organizacional del SENA y el rol de la Formación Profesional Integral de acuerdo con su proyecto de vida y el desarrollo profesional.
- Duración de la Guía: 14 horas

2. PRESENTACIÓN



Apreciado aprendiz bienvenido a la institución más querida por los colombianos, en adelante usted será el centro de atención, a quien serán dirigidos todos los esfuerzos institucionales, pedagógicos, morales y formativos para que su proyecto de vida pueda se forjado y fortalecido.

El desarrollo de esta competencia consta de tres guías; se inicia por el conocimiento de la institución SENA: su identidad, imagen corporativa e historia, servicios y normas de convivencia. En la segunda guía se presenta la estrategia de formación profesional integral del SENA, los desarrollos tecnológicos que la soportan y en la tercera guía tendrá las herramientas para ajustar su proyecto de vida como profesional y ciudadano, de manera que satisfaga sus expectativas en el SENA para contribuir a su desarrollo humano, social y técnico.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Reflexión Inicial

Reflexione detenidamente sobre la siguiente frase *"beneficios que le representa para su desarrollo personal y profesional ingresar como aprendiz al SENA y obtener un título o certificado*".

Responda la pregunta ¿cómo se ve en el futuro como egresado, aportando al desarrollo social y técnico del país?

Dialogue con sus compañeros sobre su postura, siguiendo la estrategia de socialización definida por el instructor.

Tiempo: 30 minutos

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos



Usted ha sido seleccionado para formar parte de nuestra institución, su ingreso lo hará a través de la puerta de esta competencia institucional. Va a identificar conocimientos y acciones que posee sobre el SENA, el concepto de formación profesional integral y su proceso de formación como parte del desarrollo integral de su proyecto de vida.

Estas actividades se desarrollan según las estrategias diseñadas por el equipo ejecutor de su centro y para esto es importante que comparta los conocimientos que usted trae, para fortalecer el proceso de formación integral que el SENA le ofrece.

Resuelva las siguientes preguntas, basado en su conocimiento previo del SENA:

Pregunta	Respuesta
¿Qué sabe Ud. del Sena?	
¿Cuál es su expectativa frente a la formación que le puede ofrecer el Sena?	

Socialice sus respuestas y a nivel grupal establezca los saberes comunes, así como en aquellos aspectos que se requieren profundizar.

Tiempo: 1 hora

3.3. Actividades de apropiación del conocimiento (conceptualización y teorización)

3.3.1 Identidad SENA

3.3.1.1 Historia



Las instituciones se parecen a las personas, también tienen su historia, lo invitamos a que conozca cuál ha sido la historia de la institución de la cual ahora es partícipe, **¡usted forma parte de esa historia!**

- Conforme un equipo de trabajo (cinco integrantes), lea detenidamente el documento en el cual se encuentran los datos históricos que acompañaron la fundación del SENA (Consulte en el documento Material de apoyo 01)
- Escriban una nota periodística para la audiencia de un noticiero radial, atendiendo a los aportes de las instituciones que intervinieron, de acuerdo con el siguiente titular del noticiero:

¡Bienvenidos a nuestro noticiero de la RADIODIFUSORA NACIONAL DE COLOMBIA, hoy miércoles 21 de junio de 1957!, se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, conozca más detalles a continuación"

- Desarrolle su creatividad para presentar esta noticia en una sección del noticiero.

Tiempo: 2 horas

3.3.1.2 Misión

Imagínese que se encuentra con un amigo y le pregunta: "Estoy interesado en aprender mecánica automotriz, pero no conozco el SENA y me han dicho que allí puedo estudiar, usted que está en el SENA, cuénteme ¿qué hace el SENA?"

En la página oficial del SENA www.sena.edu.co, haga clic en el enlace La Entidad, luego clic en Misión y Visión lea, reflexione y escriba una síntesis de la misión, como respuesta para su amigo.

Seleccione un compañero que asuma el rol de su amigo y socialice su respuesta.

Tiempo: 1 hora

3.3.1.3 Estructura orgánica del SENA

Ingrese a la página oficial del SENA www.sena.edu.co, haga clic en el enlace La Entidad y luego clic en Estructura organizacional.

Identifique cuál es el máximo órgano directivo del SENA, escriba el nombre del Director General, cuántas regionales tiene el SENA, el nombre de su Director Regional y el nombre de su subdirector de Centro de Formación Profesional Integral, al cual Ud. pertenece.

Tiempo: 1 hora

3.3.1.4 Identificación del centro de formación



Con su equipo identifique en su Centro de Formación Profesional Integral, los servidores públicos que cumplen las funciones de: coordinación académica, coordinación misional, biblioteca, bienestar al aprendiz, administración educativa, oficina de relaciones corporativas (funcionario encargado de etapa productiva), SENNOVA y los ambientes de formación en los cuales ejecutará su programa de formación. Su instructor proporcionará la información ya sea desde el blog del centro u otra herramienta.

Diseñe un cuadro en el cual registre nombre de los funcionarios, nombre de la dependencia y correo electrónico de contacto.

Tiempo: 1 hora

3.3.1.5 Identidad corporativa SENA

Para conocer la identidad corporativa del SENA vigente a la fecha y su significado, ingrese a la página oficial del Sena http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx y a la biblioteca digital Sena (http://biblioteca.sena.edu.co/index.html), allí consulte los símbolos institucionales

Analice con su equipo cada uno de los símbolos y en el siguiente cuadro exponga como se refleja en cada uno de estos en la misión del Sena:

MISIÓN	SÍMBOLO
"El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, está encargado de **cumplir la función** que corresponde al estado de invertir en el **desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos**, ofreciendo y ejecutando la formación Profesional Integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país."	Himno: Escudo: Bandera: Logo-símbolo

Tiempo: 1 hora

3.3.2 Servicios a los que tiene derecho en el SENA



- Identifique los servicios del SENA del alcance del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol. Para esto ingrese a la página www.sena.edu.co, que se encuentran en el espacio Sistema Integrado de Gestión.

  En un conversatorio con su instructor, clarifique el para qué de cada uno de ellos y lo que aportaría en su proceso de formación.

- Participe en las charlas informativas dadas por los equipos de apoyo a la formación, serán de interés para su proceso formativo. Registre en el siguiente cuadro qué comprenden estas, dónde está ubicado en su centro de formación y el responsable.

INFORMACIÓN	QUÉ COMPRENDE	UBICACIÓN/RESPONSABLE
Fondo Emprender		
Agencia Pública de Empleo		
Tecnoparques		
Contrato de aprendizaje		
SENNOVA		
SENA emprende rural (SER)		
Bienestar al aprendiz		
Administración educativa		
Biblioteca		
FIC		
Centros de convivencia		

Tiempo: 2 horas

3.3.3 Normas de convivencia: Reglamento del aprendiz y manual de convivencia

Analice con la orientación del instructor el Reglamento del Aprendiz y el Manual de Convivencia (para los casos que aplique); comprender su finalidad en relación con la convivencia armoniosa y el manejo del debido proceso que contribuirá a su formación integral.

Formule una posible situación en la que se deba aplicar el reglamento para dar solución. En un espacio de diálogo constructivo comparta sus apreciaciones.

Tiempo: 3 horas 30 minutos

3.3.4 Actividad de Transferencia: Importancia del SENA para el proyecto de vida y desarrollo del país

Identificar la dinámica organizacional del SENA de acuardo con los linamientos institcionales



Redacte una frase, que, desde su sentir, represente la importancia del SENA para el desarrollo del país, para su desarrollo personal y profesional y se convierta en compromiso a lo largo del proceso formativo.

Escriba la frase en un adhesivo (virtual o físico según orientaciones de su instructor) y comparta está a su grupo.

Tiempo: 1 hora Evidencia: Argumentación de la importancia del SENA

- **Ambiente requerido:** auditorios, aulas de aprendizaje convencionales, ambientes virtuales, biblioteca, conectividad.
- **Materiales:** Hojas de papel, esferos, lápices, tablero, marcadores, autoadhesivos.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: N/A **Evidencias de Desempeño:** N/A **Evidencias de Producto:** Frase: representación del Sena en el desarrollo del país y en su vida personal y social.	Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos.	**Técnica de valoración:** Valoración del producto **Instrumento**

		Lista de chequeo

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Derecho: Potestad que tiene el aprendiz de gozar de libertades y oportunidades sin discriminación y exclusión alguna.

Deber: Obligación legal, social y moral que compromete a la persona a cumplir con determinada actuación, asumiendo con responsabilidad todos sus actos

6. REFERENTES BILBIOGRAFICOS

- Ley 119 de 1994
- SENA (1997) Acuerdo 00008 de 1997.*Estatuto de la Formación Profesional Integral.*
- SENA (2012) Acuerdo 0007 de 2012. *Reglamento Aprendiz*.
- SENA (1997) Acuerdo 00008 de 1997. *Estatuto de la Formación Profesional Integral.*

Enlaces de interés:

http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/
www.sena.edu.co
http://biblioteca.sena.edu.co/
www.fondoemprender.com
https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/,
http://caprendizaje.sena.edu.co/sgva/APRENDICES/pag/ManualSGVAAprendices.pdf
http://compromiso.sena.edu.co/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**
Autor (es)	Santos Inés Rodríguez Loren Astrid Jaramillo Berna	Formadora Contratista	R. Tolima C. Industrial Grupo de Bienestar al aprendiz D.F.P.	Octubre 2017 Noviembre 2017

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Ana Cristina Rodríguez	Instructor	Reg. Valle C.D.T.I.	Agosto 2018	Ajustes
				Agosto 2018	contenido
	Brenda Arana Vallejo	Instructor	Reg. Valle C.D.T.I.	Agosto 2018	Ajustes
	Leidy Diana Ramírez Vargas			Agosto 2018	contenido
		Instructor	Reg. Valle, C.E.A.I.	Agosto 2018	Ajustes
	Lizette Yuliana González			Agosto 2018	contenido
		Instructor	Reg. Valle CLEM - Tuluá	Agosto 2018	Ajustes
	María Yamileth Giraldo		Reg. Valle C.B.I	Agosto 2018	contenido
		Profesional	Palmira		Ajustes
	Ruby Portillo		Reg. Valle ASTIN	Noviembre	contenido
		Formadora		2018	Ajustes
	Yomaira Angulo		Reg. Valle C. Náutico		contenido
		Formadora	Pesquero	Marzo 2019	Ajustes
	Raúl José Marrugo Martínez		Reg. Cundinamarca		contenido
		Instructor	C.T.D. P.E.	Marzo 2019	Propuesta diseño gráfico
	Luis José Barrios de la Hoz		Reg. Atlántico	Marzo 2019	Ajuste
		Metodólogo diseño c.	Colombo Alemán		metodológico
			Reg. D.C. Centro de	Septiembre	
	Weymar Francisco Ardila Borda		Gestión de Talento	2019	Ajustes
		Contratista	humano en Salud		Presentación
	Luis Ernesto Mendoza Suárez		Dirección Formación		Ajustes
		Contratista	Profesional		Presentación
	Rubiela Rodríguez Hernández		Dirección Formación		Ajustes
		Profesional	Profesional		Presentación
	José Antonio Nieva Chavez		Reg. Valle C.B.I		Ajuste
		Formador	Palmira - ENI		metodológico
	Nubia Constanza Garcia Munevar	Instructor	Reg. D.C. CFTHS	Dic. 2020	
					Ajuste
	Luis Ernesto Mendoza Suárez	Contratista	D.F.P	Dic. 2020	formulación
			D.F.P.		actividades
		Profesional		Dic. 2020	

	Rubiela Rodríguez Hernández Jhon Fredy García Pineda Diego Antonio Meza Aparicio	Contratista Instructor	Reg, Caldas – CPIC Reg.D.C. CFTHS	Sep. 2021	

FUNDACIÓN DEL SENA

Para hablar de la fundación del SENA se debe relacionar el contexto histórico tanto Nacional como Internacional y de este modo tener una visión clara respecto a su surgimiento y su función social a lo largo de la historia del país:

A Nivel Internacional:

Debemos referirnos a las experiencias vividas desde la formación profesional, metodología experimentada en Europa, en los siglos XIX e inicio del siglo XX, luego de la finalización de la primera guerra mundial, allí entre otras experiencias nace la formación profesional que facilitaba la capacitación en oficios y que desde cada uno de los diferentes países se desarrolló, con la ayuda de los gremios como en Alemania, del Estado en Francia o Instituciones benévolas, como el País Vasco y Cataluña y el diseño del Sistema Preventivo en Italia de Don Bosco.

Estas experiencias permitieron que en Brasil se creara el SENAI y que la OIT en 1939 enviará la Recomendación 57[1] a los gobiernos en especial en América Latina, para motivar el desarrollo de nuevas experiencias a través de la creación de instituciones de Formación Profesional.

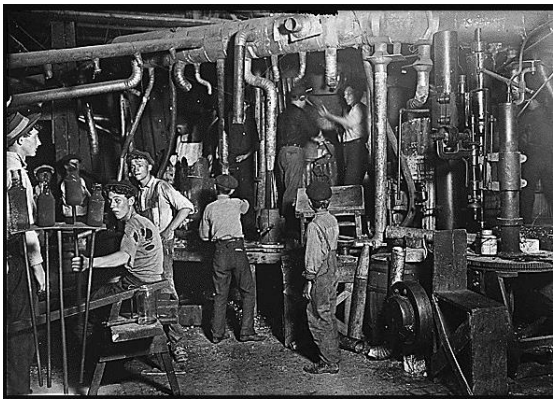


Imagen puede estar sujeta a derechos de autor
https://sites.google.com/a/wfsd.k12.ny.us/wpmslibrary/home/social-studies/making-progress-the-progressive-way/factories-problems-in-the-workplace

[1] OIT: Recomendación 57 de 1939, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R057,/Document

En Colombia:

Desde el año 1904 según el Decreto 491 se reglamentan las Escuelas de Arte y Oficios, en especial del Instituto Salesiano, para la formación de jóvenes, de obreros en oficios especialmente manuales (posteriormente sus representantes permitieron que esta experiencia fuera la base de la formación en el SENA).

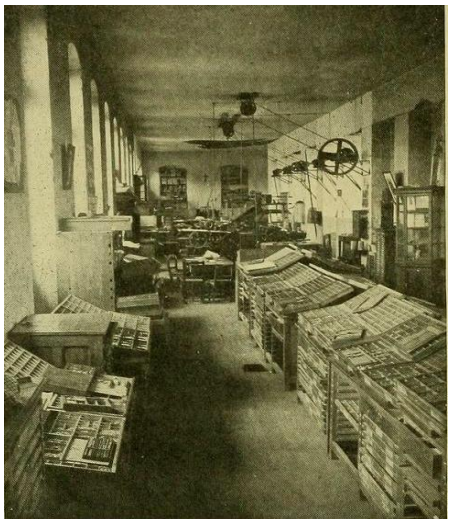


Imagen puede estar sujeta a derechos de autor. Taller de artes gráficas colegio León XIII
http://www.ghnino.com/2015/02/el-alumno-de-los-salesianos.html

Con la recomendación de la OIT, las experiencias de formación de las escuelas y la situación social vivida desde los desórdenes de 1945 por el Bogotazo, se promueve al interior de la Unión de Trabajadores de Colombia - UTC la necesidad de la creación de un instituto de capacitación[2] y en su V congreso, se acuerda solicitar al Gobierno el apoyo para esta creación, es así como a través del Decreto 2920 de 1954 se crea el Instituto de Capacitación Obrera, bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo, con sede en Bogotá, el cual inicia labores en 1956 (ver 20 años del SENA en Colombia 1957 – 1977, los Primeros intentos).

Estos preámbulos conocidos ya en Colombia y con un grupo de personas de diferentes sectores interesadas permiten que, con ocasión de la huelga nacional del 6 al 10 de mayo de 1957, se incluya en el pliego de peticiones presentado la creación de una institución con

[2] Urrutia, Miguel, Historia del sindicalismo en Colombia, 1850-2013, Relato de Don Antonio Díaz García

mayor cobertura y los recursos para su financiamiento, las mesas de negociación instaladas permiten los acuerdos que se contemplan en el Decreto 118 del 21 de junio de 1957.

Así nace el SENA "como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo[3] " avalada por el gobierno quien además entrega como inicio el Instituto de Capacitación Obrera.

A los pocos días con el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, se organiza el Servicio Nacional de Aprendizaje y el 23 de agosto se realiza la primera sesión del Consejo Directivo en el cual se nombra como director del SENA al Dr. Rodolfo Martinez Tono, elegido de una terna presentada y que estaba compuesta además por el Sr. Ernesto Barriga y el Padre Pablo Medellín[4] (quien era el director del Centro Juvenil San Juan Bosco)



Inauguración sede Sena, Av. Caracas con Cll. 13 inicios década del 60. Izq. a Der: Luis A. Perdomo, Julio Nieto Bernal, Rodolfo Martínez Tono, Antonio Díaz, Justiniano Espinosa, Pablo Jaime Garzón, Carlos Duque G, José T. Niño, Gregorio Durán N.
http://paulofduquer.blogspot.com.co/2014/01/cetrac.htm

Desde ese momento se inicia a la cabeza del Dr. Martinez Tono quien fue Director desde 1957 hasta 1974 el desarrollo de la entidad, el logro de ambientes de formación, el uso de desarrollos tecnológicos ajustados a los adelantos de innovación propuestos para la época que le permitieron al aprendiz una alta competitividad, la firma de convenios nacionales e internacionales para compartir conocimientos, tecnologías, estrategias de formación, fortalecimiento y consolidación de un equipo de alta cualificación al interior del SENA.

[3] https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/servicio-nacional-aprendizaje-sena

[4] SENA, 20 años del SENA en Colombia 1957 – 1977, p. 28 -31

También el Dr. Martinez Tono permitió el dialogo entre las diferentes fuerzas del país y la participación permanente de los representantes de los entes fundadores, acompañando y fortaleciendo esta entidad, en las diferentes etapas de la historia del SENA, como lo destaca en su condición de Director General en su discurso inaugural del Centro de Cali el 15 de mayo de l963 *"El SENA, lo he repetido muchas veces con íntima satisfacción, no es la obra de un hombre, ni de pocos hombres por el contrario y nos debe llevar a filosóficas meditaciones, es el resultado magnífico del esfuerzo de un diligente y eficaz equipo de trabajo, conformado por ilustres representantes del movimiento sindical, del Gobierno, los gremios económicos y la Iglesia Católica. Pero, además, esta maravillosa coalición ha contado con la permanente cooperación de un conjunto dinámico e inteligente de administradores, Investigadores, planificadores y formadores que, con su mística, consagración y fe indeclinable, han transformado en menos de un lustro a esta organización, en el más pujante y avasallador movimiento de capacitación técnica que haya intentado nación alguna, de aquellas que se encuentran en vías de desarrollo*" [5]

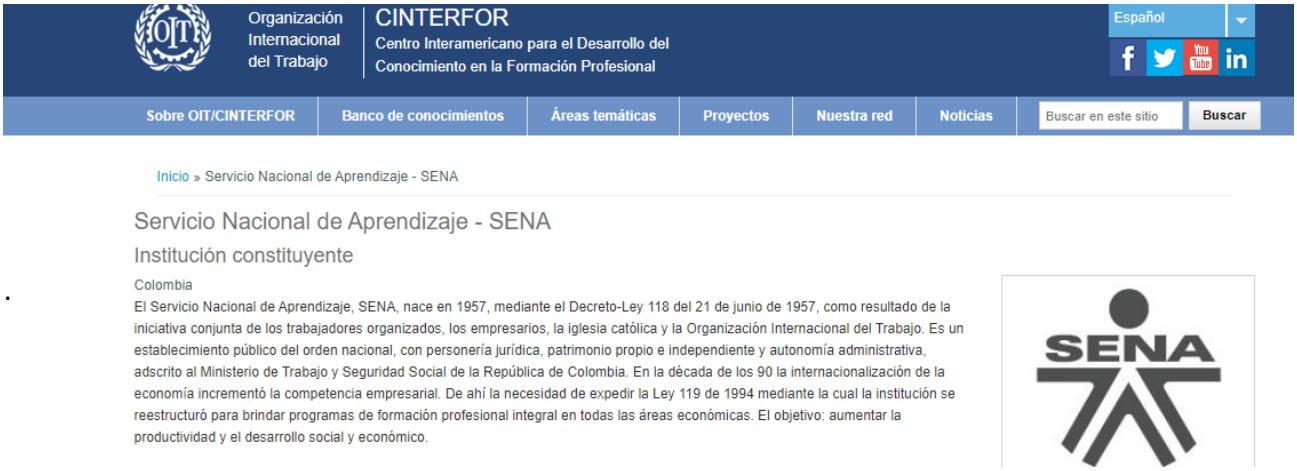
Es así como hasta hoy se mantiene esta Entidad en los más altos niveles.

Otras fuentes de consulta son:

- Historia social del SENA Antonio Diaz, https://www.youtube.com/watch?v=TmCND-78ejw
- https://es.wikipedia.org/wiki/Colegio_Salesiano_de_Le%C3%B3n_XIII Historia Colegio Salesiano León XIII
- https://www.youtube.com/watch?v=9Uz8hgl298Q

[5] SENA, Rodolfo Martínez Tono. La formación profesional y el desarrollo económico y social, mayo 15 de 1963

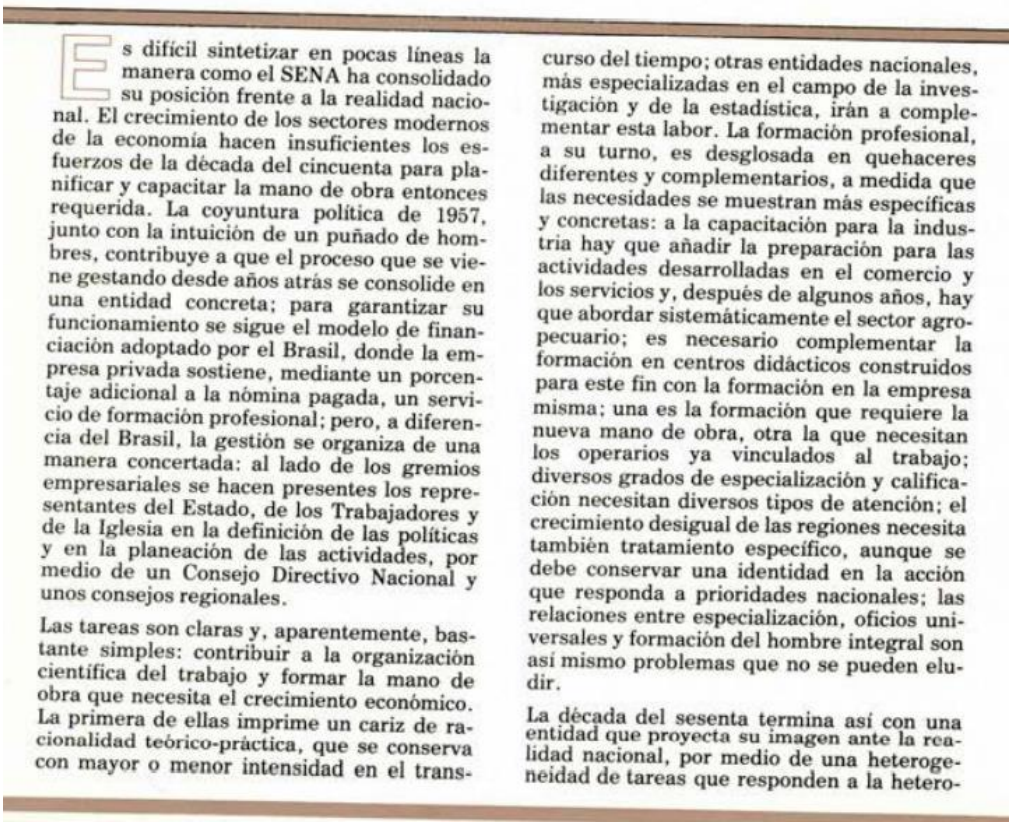
ANEXO 1



.

https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/servicio-nacional-aprendizaje-sena

ANEXO 2



Es difícil sintetizar en pocas líneas la manera como el SENA ha consolidado su posición frente a la realidad nacional. El crecimiento de los sectores modernos de la economía hacen insuficientes los esfuerzos de la década del cincuenta para planificar y capacitar la mano de obra entonces requerida. La coyuntura política de 1957, junto con la intuición de un puñado de hombres, contribuye a que el proceso que se viene gestando desde años atrás se consolide en una entidad concreta; para garantizar su funcionamiento se sigue el modelo de financiación adoptado por el Brasil, donde la empresa privada sostiene, mediante un porcentaje adicional a la nómina pagada, un servicio de formación profesional; pero, a diferencia del Brasil, la gestión se organiza de una manera concertada: al lado de los gremios empresariales se hacen presentes los representantes del Estado, de los Trabajadores y de la Iglesia en la definición de las políticas y en la planeación de las actividades, por medio de un Consejo Directivo Nacional y unos consejos regionales.

Las tareas son claras y, aparentemente, bastante simples: contribuir a la organización científica del trabajo y formar la mano de obra que necesita el crecimiento económico. La primera de ellas imprime un cariz de racionalidad teórico-práctica, que se conserva con mayor o menor intensidad en el transcurso del tiempo; otras entidades nacionales, más especializadas en el campo de la investigación y de la estadística, irán a complementar esta labor. La formación profesional, a su turno, es desglosada en quehaceres diferentes y complementarios, a medida que las necesidades se muestran más específicas y concretas: a la capacitación para la industria hay que añadir la preparación para las actividades desarrolladas en el comercio y los servicios y, después de algunos años, hay que abordar sistemáticamente el sector agropecuario; es necesario complementar la formación en centros didácticos construidos para este fin con la formación en la empresa misma; una es la formación que requiere la nueva mano de obra, otra la que necesitan los operarios ya vinculados al trabajo; diversos grados de especialización y calificación necesitan diversos tipos de atención; el crecimiento desigual de las regiones necesita también tratamiento específico, aunque se debe conservar una identidad en la acción que responda a prioridades nacionales; las relaciones entre especialización, oficios universales y formación del hombre integral son así mismo problemas que no se pueden eludir.

La década del sesenta termina así con una entidad que proyecta su imagen ante la realidad nacional, por medio de una heterogeneidad de tareas que responden a la hetero-

Texto tomado de 20 años del SENA en Colombia 1957 1977 pág. 143

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada)
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto (si es formación Titulada)
- Competencia: Apropiar características de la gestión organizacional del SENA en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol proyecto de vida y desarrollo profesional
- Resultados de Aprendizaje a Alcanzar: Apropiar la identidad institucional, analizar los componentes de la gestión institucional e incorporar la formación del Sena a su proyecto de vida.
- Duración de la Guía: 21 horas

2. PRESENTACIÓN



Apreciado Aprendiz, en esta segunda guía se proponen actividades orientadas a identificar el carácter de la formación profesional integral del SENA, así como la metodología que utiliza para la ejecución de la formación.

El desarrollo de las actividades está determinado por su capacidad de lectura, habilidad para interpretar, participación reflexiva, actitud de escucha y observación continúa, lo que permite apropiar los fundamentos de la formación bajo el enfoque para el desarrollo de competencias y fortalecer sus cualidades personales y profesionales en el proceso del proyecto formativo.

¡Sus aportes son importantes y enriquecen la formación!

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Reflexión Inicial



Observe el vídeo seleccionado por el instructor, en el que se aprecia el desarrollo de acciones realizadas por un trabajador en relación con la ocupación en la que usted se desempeñará en el sector productivo.

Describa las acciones que realiza el trabajador, reflexione si se identifica con estas y se acerca a lo que usted pensaba.

Comparta al grupo las deliberaciones a las que llegó.

Tiempo: 1 hora

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos

Atienda a la exposición que hará su instructor relacionado con el perfil profesional y proyección del egresado del programa de formación a nivel regional, nacional e internacional. Según su comprensión y retomando lo visto en el vídeo anterior, registre en el siguiente cuadro los conocimientos previos que posee para cursar el programa (primera columna) y los que considera requiere aprender para lograr el perfil profesional (segunda columna):

Lo que se conoce	Lo que se quiere aprender

Socialice sus respuestas con el grupo de acuerdo con los lineamientos de su instructor para fortalecer la percepción sobre la ocupación.

Tiempo: 1 hora

3.3. Actividades de apropiación del conocimiento:

3.3.1 Analizar los componentes del proceso de gestión de la Formación Profesional

3.3.1.1 Participe de manera activa en la socialización que el instructor hará en relación con las siguientes categorías propias de la propuesta formativa SENA:



- Formación Profesional Integral – FPI
- Niveles, modalidades y duración de la FPI
- Etapas de la formación
- Enfoque para el desarrollo de competencias
- Programa de formación

El material de apoyo lo ubica en el espacio de la plataforma Territorium.

Clarifique con su equipo el significado de las categorías expuestas, represente las compresiones a las que llegó a través de un organizador gráfico, siga las orientaciones de su instructor. A modo de galería se ubique los gráficos en el tablero o se comparten en una pizarra interactiva colaborativa, para ser leídos por los demás equipos.

En plenaria se reafirman las comprensiones frente al proceso de la formación profesional integral y qué significa formar para el desarrollo de competencias.

Tiempo: 3 horas

3.3.1.2 Revise con su equipo el programa de formación al cual se matriculó, establezca la modalidad, nivel, duración de la formación, el número de competencias específicas y básicas que lo estructuran. Ubica el programa en el espacio de la plataforma Territorium.

Efectúe interpretación de una de las competencias del programa de formación que será asignada por el instructor. En el siguiente cuadro desglose su estructura:

Competencia	Resultados de Aprendizaje	Criterios de evaluación

	R1	C1 C2…
	R2 …	

Comparta al grupo la interpretación alcanzada.
Establezca con el grupo a modo de lluvia de ideas, las ocupaciones en las cuales pueden desempeñarse según el perfil de egreso del programa.

Tiempo: 2 horas

3.3.2 Estrategia metodológica SENA: El Proyecto Formativo



Participe activamente en la explicación de su instructor relacionada con algunas de las didácticas activas que el SENA usa como estrategias metodológicas, hará énfasis en el Proyecto Formativo. Así mismo, socializa el proyecto formulado a través de una estrategia pedagógica para lograr comprensión de este. Dicho proyecto se trabajará en forma transversal a lo largo de la etapa de formación lectiva práctica.

Ubique el proyecto de formación en el espacio de la plataforma Territorium.

Organice con su equipo la información sobre los aspectos clave que constituyen el proyecto formativo, para ello utilice un diagrama de llaves.

En grupo discuta, sobre las responsabilidades como aprendiz en su proceso de formación frente al desarrollo de esta didáctica activa.

Tiempo: 3 horas

3.3.3 Etapa productiva

De común acuerdo con el instructor, se programa la intervención de funcionarios del grupo de Dirección de promoción y relaciones corporativas que complementa la información que se encuentra en el Material de apoyo 2, relacionado con la etapa productiva y el Fondo

Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción – FIC, cuando el programa de formación pertenezca a este sector.

Defina con sus palabras ¿cuál es el objetivo de la etapa productiva en la Formación Profesional Integral del SENA?, comparta sus ideas con el grupo para llegar a planteamientos comunes.

Si ingresó a un programa de formación profesional integral que pertenece al sector de la industria de la construcción, responda a la pregunta: ¿Qué derechos adquiere un aprendiz frente a este aporte del FIC, para apoyar el proceso de formación profesional integral en el SENA?

Tiempo: 1 hora

3.3.4 Evaluación de la formación profesional integral



Efectúe con su equipo la lectura guiada por el instructor en relación con la evaluación del aprendizaje en las etapas lectiva-práctica y productiva La verificación del aprendizaje se efectúa a partir de evidencias producidas por el aprendiz, estas prueban que logró los resultados de aprendizaje.

Encuentre el documento en el espacio de la plataforma Territorium.

Elabore un mapa conceptual con su equipo, para verificar el aprendizaje logrado sobre la evaluación del aprendizaje y socialicen de acuerdo con la orientación del instructor.

Tiempo: 2 horas

3.3.5 Certificación

La certificación de la formación profesional integral es el acto administrativo por el cual el SENA otorga títulos o certificados a los aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de Formación profesional integral y a las personas que demuestran su Competencia laboral en el Proceso de Evaluación y Certificación para el Trabajo.

Los Certificados otorgados por el SENA son de tres tipos:

- Certificados asociados con Formación titulada, de: Técnico, profundización técnica, Operario, Auxiliar, Asistente, Ocupación
- Títulos asociados a la Formación titulada, de: Especialización tecnológica y Tecnólogo
- Certificación de aprobación para la formación complementaria y Certificados de Participación, para Eventos de Divulgación Tecnológica (EDT).

(http://portal.senasofiaplus.edu.co/index.php/ayudas/procesos-sena/funcionario/ejecucion-de-la-formacion/certificacion)

Indague por el tipo de certificación o título que recibirá al finalizar su programa de formación en el SENA, teniendo en cuenta la información anterior y comparta con el grupo.

Tiempo: 1 hora

3.3.6 Cadena de formación



Consulte en qué consiste la cadena de formación y para más información ingrese al siguiente link: http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/Articulaci%C3%B3n-con-el-Sistema-Educativo.aspx

Pregunte a su instructor si en el centro de formación existe cadena de formación y para qué programas, además si el centro tiene convenio con entidades de educación superior para continuar con la profesionalización.

Tiempo: 1 hora

3.3.7 Operar plataformas tecnológicas que ofrece el SENA

Para la gestión del proceso formativo, el SENA tiene plataformas tecnológicas que facilitan el proceso de enseñanza- aprendizaje-evaluación.

Ingrese y navegue de manera autónoma en las siguientes páginas y links de acceso:

- Sofía Plus (a través del cual se inscribió) http://portal.senasofiaplus.edu.co/index.php/ayudas/procesos-sena/aprendiz?task=view&id=222
- Creación de usuario de correo Soy.sena:
- LMS (Learning Management System *Sistema para el manejo del aprendizaje*),

- Sistema virtual de aprendices (SVA) Gestión del contrato de aprendizaje numeral 3.4.2 de esta guía
- Sistema Nacional de Biblioteca SENA http://biblioteca.sena.edu.co/ (Consulte de forma global cinco de los catálogos del Sistema Nacional de Bibliotecas, asociado a su programa de formación).
- Redes sociales de la entidad

Comente al grupo los saberes logrados y los aspectos en los que considera requiere orientación, de esta manera el instructor traza un plan de acción para apoyarle el ingreso, búsqueda y acciones que se desarrollen en las mismas.

Tiempo: 3 horas

3.4. Actividad de Transferencia:

Identificar las características de la formación profesiuonal integral, de acuerdo con las políticas institucionales



Con su equipo construya un texto de cuatro párrafos (cuento o narración) en el que se advierta inicio, desarrollo y cierre con relación a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué aportes le deja el haber identificado los fundamentos de la FPI y su carácter teórico-practico, el enfoque para el desarrollo por competencias y la metodología de formación?

- ¿Qué ideas o actividades le llamaron la atención y quisiera seguir profundizando en el proceso formativo?
- ¿Qué ideas o actividades no entendió y quisiera fuera ampliada su explicación, para consolidar el aprendizaje?

Comparta al grupo su narrativa, así establecen puntos comunes de aprendizaje, aspectos en los que se debe profundizar y desde lo afectivo los sentimientos que generó identificar el valor de la Formación Profesional Integral.

Tiempo: 1 hora **Evidencia:** Escrito

- **Ambiente Requerido**

Aulas convencionales, biblioteca, ambientes virtuales, conectividad.

- **Materiales**

Hojas de papel bond, esferos, marcadores, libreta o cuadernos de apuntes, tablero, marcadores secos.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Conocimiento y producto: Escrito	Identifica los componentes y estructura de la Formacion profesional integral según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA	**Técnica de valoración:** Valoración del escrito **Instrumento** Lista de chequeo

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Formación Profesional Integral: proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos teóricos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

Proyecto de formación: conjunto de acciones y actividades que coadyuvarán a la consecución de los objetivos que atiendan a cambiar la realidad del sector productivo, a partir del análisis en que se considera esta como insatisfactoria o que es una oportunidad para generar mejora o adelantos.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Estatuto de la formación profesional integral del SENA. Acuerdo 00008 de 1997. Bogotá.

Proyecto Educativo Institucional SENA – PEI (2013). Bogotá

Resolución 2198 DE 2019. SENA

Unidad Técnica SENA. ACUERDO No. 12 de 1985. Bogotá.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**
Autor (es)	Luis Ernesto Mendoza Suárez Rubiela Rodríguez Hernández Nubia Constanza García Munévar	Profesional Profesional Instructora	Dirección Formación Profesional Dirección Formación Profesional CFTHS – Regional Distrito Capital	17-11-2020

8. CONTROL DE CAMBIOS

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

FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

La Formación Profesional Integral es el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales.

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

El mundo del trabajo se refiere a la actividad productiva en el ámbito laboral y el mundo de la vida a la construcción de la dimensión personal y social. Es un proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal, hasta el trabajo independiente.

Solo una formación fundamentada en conocimientos científicos y tecnológicos permite la comprensión de la dinámica productiva y facilita la movilidad y promoción laboral del trabajador. La formación profesional liga el conocimiento a la operación para lo cual se requiere manejar el concepto como categoría que posibilita la comprensión, la explicación y la transformación.

Cómo se aprende en calidad de aprendiz

El Aprender a Aprender, que se orienta hacia el desarrollo de la originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente.

El Aprender a Hacer, en e1 cual se involucra ciencia, tecnología y técnica, en función de un adecuado desempeño en el mundo de la producción.

El Aprender a Ser, que se orienta al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con su proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo. Dada la naturaleza de la Formación Profesional Integral, el eje de la misma es el Aprender a Hacer.

Niveles, modalidades y duración de la formación profesional integral en el Sena

La formación profesional en el Sena se ofrece de acuerdo con las funciones, ocupaciones, competencias laborales, requisitos de ingreso y duración de los programas. En el siguiente cuadro se encuentra el resumen los niveles de la formación profesional integral. Puede consultar más datos en la Resolución 2198 13 dic 2019.

Tabla 2. Duración de los Programas de Formación

NIVELES DE FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL	DURACION TOTAL EN HORAS Y CRÉDITOS	ETAPA LECTIVA		ETAPA PRODUCTIVA		
Créditos		**Horas Totales Mínimas**	**Créditos**	**No Horas Totales Lectivas**	**Créditos**	**No Horas Etapa Productiva**
Min		Min		H. Min	Min	H. Min
Tecnología -TG	83	3984	65	3120	18	864
Técnico Laboral -TL	30	1440	16	768	14	672
Auxiliar - AU Operarlo - OP	16	768	11	528	5	240

Fuente: SENA, Resolución 2198 del 13 de diciembre de 2019

La formación también se ofrece por modalidades: presencial, virtual y a distancia.

Enfoque para el desarrollo de competencias

El Enfoque para el Desarrollo de Competencias en el SENA se basa en una propuesta formativa de carácter humanista – cognitivo que de manera sistémica, flexible y permanente se hace presente en el proceso de enseñanza – aprendizaje – evaluación; busca el Desarrollo Humano Integral del Aprendiz a partir de la articulación entre lo tecnológico y lo social como medio para el desarrollo de procesos cognitivos, procedimentales y valorativo – actitudinales por parte del Aprendiz que le permitan actuar crítica y creativamente en el Mundo de la Vida.

Las competencias se desarrollan de manera permanente en el proceso de enseñanza – aprendizaje – evaluación, su punto de partida lo constituye el proyecto de vida personal del Aprendiz, éstas se contextualizan en el marco de un Programa de Formación y se evidencian en los entornos sociales y productivos en donde el Aprendiz intervenga mediante sus desempeños.

Competencia

El concepto de competencia en el SENA se estructura con base en tres aspectos fundamentales coherentes con los principios de integralidad, equidad social, trabajo productivo y la formación permanente propios de la Formación Profesional Integral: El primero en relación con el Desarrollo Integral, en alusión al fortalecimiento de las dimensiones humanas del Aprendiz como persona, ciudadano y trabajador en formación (aprender a ser), gestor de su propio desarrollo, con

capacidades para interactuar y aportar a la construcción de sociedad sobre la base de sólidos valores éticos.

El segundo aspecto hace relación con el proceso de construcción de conocimiento y el carácter social del mismo (aprender a aprender), lo cual exige del Aprendiz una actitud de empoderamiento de su proceso de aprendizaje, a partir del ejercicio de autonomía y de autogestión como oportunidades, que le brindan las estrategias didácticas de carácter activo propuestas por el SENA para el desarrollo del proceso de formación; éstas además, reconocen la importancia de la necesaria y cotidiana interacción con los demás y con el entorno para la generación y fortalecimiento del aprendizaje, generando permanentemente condiciones favorables para trabajar en equipo.

El tercer aspecto se refiere al trabajo como escenario propicio para los desempeños, como condición ineludible del desarrollo de competencia, cuyo efecto se refleja en la transformación intencional del entorno físico y social, para lo cual requiere del desarrollo de las habilidades y destrezas (aprender a hacer) propias de la dimensión biofísica.

Competencia Laboral

Es la capacidad del Aprendiz en términos de desempeños reales, es la convergencia de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño productivo.

La competencia laboral surge como respuesta a las necesidades planteadas en la producción y en el trabajo relacionadas con el constante y acelerado cambio tecnológico, con las nuevas formas en los sistemas de producción, las que a su vez, implican mayores exigencias en el desempeño del Aprendiz, exigencias relacionadas con el desarrollo de capacidades para resolver problemas, para enfrentar situaciones complejas, para adaptarse al cambio, para gestionar conocimiento en función de la aplicación de los mismos en la transformación de los diferentes contextos en donde se encuentre, así como de la capacidad para reconvertir y transformar constantemente su propio conjunto de competencias (aprender a aprender).

Para el SENA “la competencia laboral es la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo” (2005, p.11); a esta concepción de competencia, subyace la intencionalidad institucional de responder pertinentemente a las necesidades del sector productivo en términos de la cualificación de los trabajadores a través del cumplimiento de dos parámetros, uno, la formación a la medida según necesidades de cada sector y dos, los estándares de calidad establecidos; estas condiciones se reflejan en el diseño de la norma de competencia laboral, fuente primaria del diseño de los Programas de Formación.

El sector productivo fija como condiciones esenciales para satisfacer sus demandas dos aspectos claves, uno de ellos es la cualificación de las personas a través de la formación y el otro, es la medida de calidad; los dos están sujetos al resultado de la actividad ejecutada, propia de la función laboral

específica; estas condiciones, se contemplan en los estándares establecidos al diseñar la norma de competencia laboral, fuente primaria tanto para el diseño, como para el desarrollo curricular.

Taxonomía de Competencias

Son múltiples las clasificaciones de competencias que se conocen, cada una de ellas están sujetas al contexto en donde se implementan y los propósitos formativos que persigue cada institución educativa. En el caso del SENA, se adoptan tres tipos de competencias, así:

Competencias Específicas

Este concepto identifica el desempeño del Aprendiz en el contexto de una función productiva, la cual requiere para su ejecución de la aplicación de conocimientos técnico – tecnológicos que den respuesta pertinente a los requerimientos que en forma de estándares, establece el sector productivo, los que determinan las condiciones técnicas y de calidad requeridas en un desempeño satisfactorio.

El SENA orienta su proceso formativo hacia el desarrollo de habilidades en el Aprendiz para desempeñar funciones productivas propias de una ocupación o conjunto de ocupaciones enmarcadas de una parte, en afinidades tecnológicas o de conocimientos, así por ejemplo: Red de Gestión Financiera, Red de Construcción, Red de Electrónica y Automatización; y de otra, en sectores económicos tales como: Sector Agrícola, Sector Industria, Sector Comercio y Servicios, entre otros.
Este conjunto de competencias es identificadas en las Normas de Competencias Laboral, propuestas por el sector productivo en las Mesas Sectoriales y se constituyen en el referente para el diseño de los Programas de Formación.

Competencias Básicas

Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo).

Conjunto dinámico de capacidades para el desempeño en el mundo de la vida que facilitan a la persona su inserción y permanencia en el mundo del trabajo. Le permiten comprender, argumentar y resolver problemas tecnológicos, sociales y ambientales. Se desarrollan de modo permanente en el proceso de formación profesional y su nivel o grado de complejidad está asociado al nivel de exigencia requerido en el ámbito social o laboral" (2005, p.6).

Esenciales para el desarrollo de cualquier otro tipo de competencia.
Se clasifican en Transversales y Clave:

Competencias Transversales

Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

Se agrupan todas aquellas competencias necesarias para complementar los desempeños sociales y/o laborales del Aprendiz; como su nombre lo indica son de carácter transversal; atraviesan las ocupaciones establecidas en la C.N.O. (Clasificación Nacional de Ocupaciones) y por lo tanto, todas y cada una de las estructuras de los programas de formación dado que, no están enmarcadas en ninguna disciplina específica.

Se caracterizan por su alto nivel de transferibilidad y flexibilización, puesto que son condición necesaria para el desempeño del Aprendiz en los diferentes niveles ocupacionales.

Algunas de las principales características de este tipo de competencias son:

- Son indispensables para el Desarrollo Humano Integral en las dimensiones personal y social del Aprendiz, éstas fundamentan el fortalecimiento de comportamientos éticos y el dominio de procesos necesarios en la interacción social y la convivencia; así como el desarrollo de habilidades de pensamiento fuentes de iniciativa y, creatividad en la solución de problemas sociales y productivos con base en la aplicación de conocimiento.
- Son de carácter abierto dado que su dominio es inacabado; hacen parte constitutiva de la necesidad de aprendizaje permanente, a la vez que trasciende toda actividad humana, son esenciales para el desarrollo de cualquier otro tipo de competencias, por lo cual adquieren el carácter de ser generativas y transversales.
- Su impacto en los procesos formativos del SENA se evidencian, de una parte, en actitudes que propendan por el bienestar común y, de otra, en el desarrollo de competencias cognitivas de orden superior, indispensables para transferir el conocimiento a la resolución de problemas de la vida social y productiva.

Competencias Clave

Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.

El Contexto Pedagógico de la Formación Profesional Integral del SENA

Para afrontar los retos planteados a la Formación Profesional Integral contemporánea, el SENA ha asumido como estrategia general o eje vertebrador el Aprendizaje por Proyectos en cuya esencia subyace la enseñanza y el aprendizaje problémico.

Junto a esta estrategia general coexiste en su interior una amplia gama de Estrategias Didácticas dentro de las cuales se enfatizan las de carácter activo. Dentro de las ventajas de la enseñanza y el aprendizaje problémico se puede señalar en primer lugar el alto grado de aproximación a la realidad que contribuye a la motivación de los aprendices.

El aprendizaje por proyectos y problémico promueve un aprendizaje más activo y reflexivo, así como la formación de una concepción científica del mundo. Igualmente promueve, el aprender a aprender, el aprender a pensar, la autonomía, la investigación, la gestión de la información, el espíritu crítico, el aprendizaje colaborativo, la integración de las diferentes disciplinas o áreas del conocimiento y en general, el desarrollo cognitivo y moral de los aprendices.

Aunque el enfoque problémico corresponde al aspecto visible de la metodología general institucional, el marco pedagógico institucional general lo constituye el socio constructivismo.

Perfil del aprendiz

En cuanto al rol del aprendiz, cabe señalar su carácter activo y sus actitudes positivas frente al aprendizaje. Debe evidenciar un nivel alto de compromiso en relación con sus procesos de desarrollo. Poner en práctica altos niveles de autonomía, de espíritu crítico, de responsabilidad, de persistencia y de autodisciplina. En especial, desarrollar su capacidad para aprender de manera colaborativa con sus pares y para autoevaluar y auto-regular sus procesos de aprendizaje.

Perfil del egresado

Toda persona que participe en procesos de Formación Profesional Integral desarrollará capacidades técnicas, intelectuales, sociales y cívicas que le permitan desempeñarse productivamente en su trabajo, comprender críticamente los procesos sociales y económicos de que es partícipe y generar actitudes y valores que fortalezcan su compromiso de responsabilidad frente a sí mismo, a la comunidad, al trabajo y a su medio ecológico, dentro de los lineamientos democráticos que consagran la Constitución Nacional y las Leyes de Colombia.

Advertencia pedagógica
Algunos de los apartes expuestos pertenecen íntegramente a su original: Proyecto Educativo Institucional - PEI. SENA. Bogotá: 2013. El pretexto para tomarlo obedece únicamente a finalidades pedagógicas.

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada)
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada)
- Actividad de Proyecto (si es formación Titulada)
- Competencia: Apropiar características de la gestión organizacional del SENA en el contexto de la misión institucional de acuerdo con su rol proyecto de vida y desarrollo profesional
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar: Identificar la dinámica organizacional del SENA y el rol de la Formación Profesional Integral de acuerdo con su proyecto de vida y el desarrollo profesional.
- Duración de la Guía: 13 horas

2. PRESENTACIÓN



Apreciado aprendiz, ahora que usted cuenta con conocimientos de la entidad y de su programa de formación. es momento de reconfigurar su proyecto de vida y establecer cómo el SENA forma parte de este.

El proyecto de vida es una responsabilidad individual, que se conecta con los sueños y propósitos de los demás. En el entorno familiar, personal, laboral y social, cada uno de nosotros proyecta su Ser y sus sueños y trabajar por alcanzarlos, es una manera de contribuir a la construcción de la sociedad que queremos.

Los ejercicios orientados a reformular su proyecto de vida llevan a generar conciencia sobre la responsabilidad de los actos, a entender que la vida se basa en el SER, a favorecen una sana aceptación de sí mismo para creer con fuerza que se puede trabajar por un futuro mejor.

“Aquel que conquista a otro es fuerte; aquel que se conquista así mismo es poderoso" Lao Tse.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. Actividades de apropiación reflexión:

Observe el vídeo Discurso a los jóvenes del ex presidente del Uruguay José (Pepe) Mújica. https://www.youtube.com/watch?v=tHkXmBzmq3A

Las palabras del expresidente estimulan a creer en sí mismos, a la práctica de valores para vivir una existencia con contenido, a entender que la búsqueda está en el interior y que dejarse llevar por espejismos, por pensamientos light, manipulan la vida. Vea y escuche con atención esta sabiduría, con el deseo de comprender sus palabras.

Según la mirada de Mujica responda a las preguntas:

- ¿Qué significan las palabras imposible y derrotado y en qué momento de su vida las aplicaría, teniendo en cuenta que para él lo imposible cuesta un poco más y derrotado, solamente es bajar las manos?
- ¿Cuál es el sentido que hoy le está dando a su vida?, comparta las ideas con el grupo.

Tiempo: 1 hora

3.2. Actividades de contextualización:



Reflexione sobre los sucesos que han marcado el desarrollo de su vida y responda las preguntas:

¿Quién soy?
¿Quién quiero Ser?
¿Qué camino debo tomar?

Estos aspectos antes mencionados, tienen como fin identificar y valorar las bases que tiene como persona para construir o redefinir su proyecto de vida.

Debe favorecer su autoconocimiento, las circunstancias que lo rodean y desde la reflexión serena, definir un proyecto que le permita superar las debilidades personales y las circunstancias adversas para enfrentar el reto de construir su futuro.

El "**presente"** exige tomar decisiones acompañadas por principios y valores éticos, morales, culturales, sociales y profesionales, que permitan aportar a la transformación de sí mismo, el entorno familiar y social, que contribuya al desarrollo social y técnico del país.

Escriba un texto en el cual responda la pregunta: ¿cuáles serían los principales hechos de vida que usted quisiera leer, los que marcaron las grandes decisiones de vida en su relación personal, familiar, social y profesional, para llegar a lo que usted hoy es?

Tiempo: 1 hora

3.3. Actividades de apropiación del conocimiento:

3.3.1 Identificar las condiciones de la persona humana que le permiten definir un proyecto de vida en perspectiva al desarrollo humano integral.

Lea el siguiente texto:

PROYECTO DE VIDA Y DIGNIDAD



Un proyecto de vida contiene todo lo que se "es" como persona y lo que desea "llegar a ser" y "el camino" que debe recorrer para lograrlo, incluye el cultivo de las cualidades que identifican el Ser Humano.

El proyecto de vida es diferente en cada individuo, pero los principios y valores que le son propios a la "persona humana" son su fundamento**;** por tanto, un sistema o ideología que vaya en contra de estos principios y de la dignidad intrínseca de la persona, es excluyente.

En el proyecto de vida se respeta la dignidad como igual para todos, así como las diferencias en la que cada persona cultiva los valores y cualidades.

Así, la dignidad como fundamento se toma del consenso internacional, donde los países del mundo declararon los "Derechos Humanos Universales", cuyo fundamento se expresa en su Preámbulo así:

"Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento ***de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;***

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias"; *https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/*

Converse con el grupo sobre cómo cada persona traza un proyecto de vida, fundamentado en el respeto a su dignidad.

Analice los siguientes conceptos:

Principios: Es el referente de cualquier comportamiento humano, por esto es universal, son normas y parámetros que como última instancia controlan nuestras acciones humanas. Como son: el principio de la vida, de la libertad, de bien, de igualdad y de humanidad.

Valores: Se derivan de los principios; son la guía del individuo para comportarse en sociedad. Son individuales y guían el correcto comportamiento de las personas, respetando su propia dignidad y la de los demás.

- Observar la siguiente gráfica:



Ilustración 1 La imagen puede estar sujetas a derechos de autor

Responda las siguientes preguntas, teniendo en cuenta la lectura anterior, los conceptos y el análisis de la ilustración:

¿En esta imagen considera que los dos personajes tienen la misma dignidad? y ¿por qué?

¿En esta imagen considera que ambos personajes tienen la misma cultura? ¿Por qué?

¿Qué opina Ud. de esas expresiones? ¿" …Quién sos vos para juzgar si lo que hago es bueno o malo"? y "…respeta mi cultura".

¿Qué opinión le merece la respuesta que tiene el personaje que caracteriza un nativo?

¿Si una acción maltrata la dignidad del Ser humano, puede ser considerado un valor cultural?

Tiempo: 1 hora

3.3.2 Escribir la autobiografía



Con el fin de comunicar los acontecimientos vividos responda las siguientes preguntas, de manera descriptiva:

¿Quiénes han sido las personas que han tenido mayor influencia en su vida y de qué manera?
¿Cuáles han sido los acontecimientos (dolorosos o alegres) que han influido en forma decisiva en lo que usted es ahora?
¿Cuáles han sido sus principales éxitos y fracasos? y ¿porque lo recuerda especialmente?
¿Cuáles han sido las decisiones más significativas que ha tomado? y ¿qué consecuencias tuvieron en su vida?

Tiempo: 2 horas

3.3.3 Reescribir el proyecto de vida de acuerdo con principios y valores; su responsabilidad y oportunidades ofrecidas por el SENA

Valores y principios

Si su vida fuera la construcción de una casa, los cimientos que la van a sostener, deben ser los más fuertes, profundos, sólidos, duraderos y que frente a los siniestros sostendrán la casa; a estos cimientos es lo que se denominan los principios y valores fundamentales.

Elabore una lista de los principios y valores fundamentales en su vida.

Priorice los valores fundamentales que deben ocupar el puesto de los cimientos junto con los principios, en la construcción de su proyecto de vida.

Relación con los otros



Al proyecto de vida le favorece el estar relacionado con otros semejantes, con las cosas, las creencias, los afectos, las tradiciones, en una sola palabra "La cultura que me rodea".
Desarrolle las siguientes acciones:

Escriba una lista de las personas, instituciones o situaciones en las cuales se podría apoyar, para realizar el paso a paso de su proyecto de vida. (familia, amigos, instituciones, situación económica, social, política, religiosa y cultural que lo rodea).

Reflexione qué medida las personas, instituciones o situaciones anteriores le apoyan en el proyecto de vida.

Describa ¿qué situaciones actuales le impiden que pueda realizar el proyecto de vida?

Escriba las acciones que podría realizar para superar los impedimentos, para el logro del proyecto de vida.

Desarrollo Integral

El Ser Humano es integral, conformado por diferentes dimensiones, que son interdependientes, efectué lectura de cada una y analicé su sentido:

Dimensión biológica: aspectos corporales y de salud, tanto física como mental.
Dimensión intelectiva: alude al pensamiento, a la capacidad de aprender, la inteligencia, en general.
Dimensión volitiva: que hace referencia a las actitudes, al comportamiento, al uso de la libertad.
Dimensión afectiva: que habla de una propiedad específica de la persona: su capacidad de amar.

Dimensión sociopolítica: que presenta al hombre como ser con otros, ser social, miembro de una comunidad.
Dimensión ecológica: relación del ser humano con la naturaleza, con su medio.
Dimensión económico-laboral: puede desarrollar sus capacidades y potencialidades, que se proyecta en el mundo a través del trabajo.
Dimensión espiritual: como expresión de proyección y trascendencia

Desde un ejercicio de autoconocimiento identifique en el siguiente cuadro las potencialidades que le caracterizan en cada dimensión y contribuyen a su desarrollo personal y qué aspectos considera le limitan y generan desequilibrio.

Dimensiones	Potencialidades	Limitaciones
Dimensión biológica		
Dimensión intelectiva		
Dimensión volitiva		
Dimensión sociopolítica		
Dimensión ecológica		
Dimensión económico-laboral		
Dimensión espiritual		

Proyecto de Vida

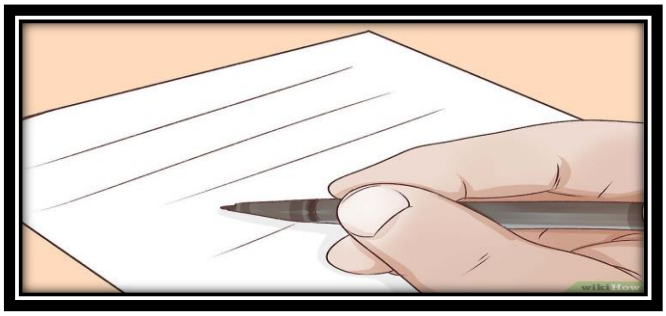


Ilustración 2 Las imágenes pueden estar sujetas a derechos de autor

El desarrollo de esta competencia le ha permitido tener información sobre el SENA, un contexto de su vida personal, profesional y ahora tiene la oportunidad para escribir o reescribir su proyecto de vida. Reflexione con el grupo sobre el sentido de las siguientes frases y cómo pueden apoyar su desarrollo integral.

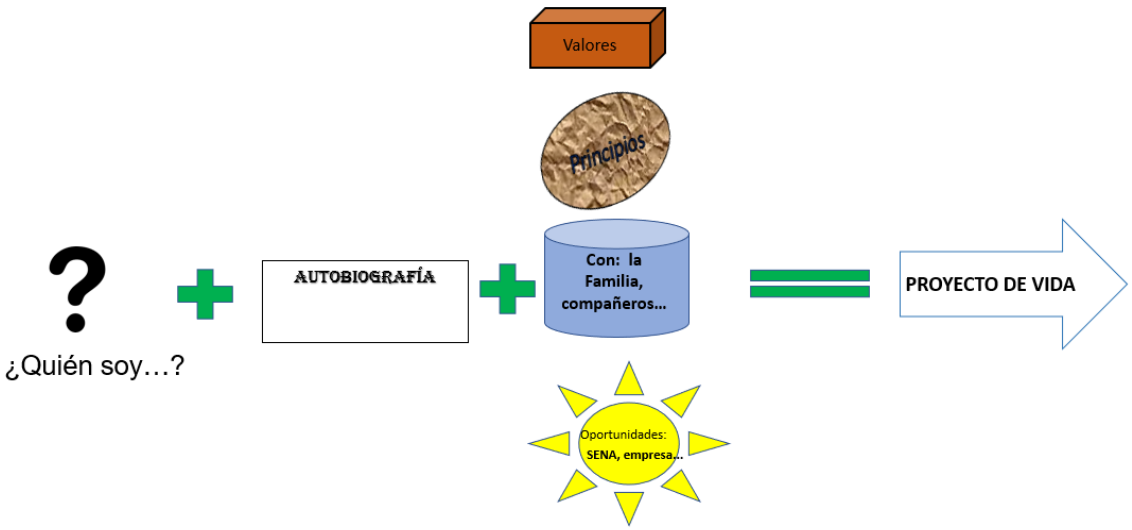
- ***"La vida es muy peligrosa. No por las personas que hacen el mal, sino por las que se sientan a ver lo que pasa"****. Albert Einstein*
- ***"La vida no es una tecnología, ni una ciencia. La vida es un arte, has de sentirla. Es como el caminar por una cuerda floja"****. Osho*
- ***"Aprendí que no se puede dar marcha atrás, que la esencia de la vida es ir hacia adelante. La vida, en realidad, es una calle de sentido único"****. Agatha Christie.*
- ***"La vida es fascinante: sólo hay que mirarla a través de las gafas correctas".*** *Alejandro Dumas*

Reescriba su proyecto de vida bajo el título **¿Qué puedo llegar a SER?**, que se convierte en un plan de mejora personal, para esto tenga en cuenta las reflexiones a las cuales ha llegado, sus principios y valores, la relación con los otros, los aspectos a transformar que considera desean transformar, esto exige compromiso consigo mismo según las oportunidades ofrecidas por el SENA.

Socialice al grupo los aspectos generales que considere puede compartir.

Haga su propio auto-seguimiento, tenga en cuenta que la obtención de logros conlleva a unos nuevos retos y los obstáculos permiten que sean transformados en oportunidades.

En síntesis, usted ha realizado las siguientes acciones:



Tiempo: 4 horas

3.4 Actividad de Transferencia



En un ejercicio de prospectiva desarrolle la siguiente actividad:
Si pudiera ser el protagonista de la película REGRESO AL FUTURO y viaje 20 años adelante, escriba en un texto corto, los cambios que como persona, trabajador y ciudadano ha logrado.

RECUERDE:

Siempre estar en perspectiva del ser humano, para…

Emprender el protagonismo en el proyecto de vida, con…

Responsabilidad "conmigo, con los demás, con la naturaleza y mi trascendencia", en el…

Servicio permanente, para el desarrollo social y productivo del país. Con…

Estrategia solidaria, uniendo manos en la construcción de la paz y…

Nunca rendirse ante las dificultades, expresando el…

Afecto al cuidado de la sociedad.

Tiempo: 1 hora

- **Ambiente Requerido:** Aula convencional o espacio donde se sienta cómodo en su entorno
- **Materiales:** hojas, esferos, marcadores, libreta o cuadernos de apuntes, material reciclable.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Producto: Socialización escrita **¿Qué puedo llegar a SER?**	Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA	**Técnica:** Escucha activa **Instrumento**: Lista de chequeo/ autoevaluación

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Proyecto de vida: proceso de autoconocimiento holístico del ser humano, una práctica personal-social, cuya intención es contribuir a la comprensión y formación de las dimensiones del desarrollo humano integral; este expresa la apertura de las personas hacia una visión prospectiva, en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales. El Proyecto de Vida se distingue por su carácter anticipatorio, modelador y organizador de actividades transformadoras y, por tanto, exige a la persona una mirada autocrítica, reflexiva, problematizadora y proactiva, capaz de dar nueva forma y encontrar nuevo sentido a las situaciones de su entorno, a su actividad profesional y su vida personal.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Santos Inés Rodríguez Loren Astrid Jaramillo Berna	Formadora Contratista	Centro Industrial Regional Tolima Grupo de Bienestar al aprendiz	Octubre 2017 Noviembre 2017

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio

Autor (es)	Ana Cristina Rodríguez	Instructor	Reg. Valle C.D.T.I.	Agosto 2018	DAjustes
	Brenda Arana Vallejo	Instructor	Reg. Valle C.D.T.I.	Agosto 2018	contenido
	Leidy Diana Ramírez Vargas	Instructor	Reg. Valle, C.E.A.I.	Agosto 2018	Ajustes
	Lizette Yuliana González	Instructor	Reg. Valle CLEM - Tuluá	Agosto 2018	contenido
	María Yamileth Giraldo	Profesional	Reg. Valle ASTIN	Agosto 2018	Ajustes
	Ruby Portillo	Formadora	Reg. Valle C. Náutico Pesquero	Noviembre 2018	contenido
	Yomaira Angulo	Formadora	Reg. Cundinamarca C.T.D. P.E.	Marzo 2019	Ajustes
	Raúl José Marrugo Martínez	Instructor	Reg. Atlántico Colombo Alemán	Septiembre 2019	contenido
	Luis José Barrios de la Hoz	Metodólogo diseño c.	Reg. D.C. Centro de Gestión de Talento humano en Salud	Abril 2020	Propuesta diseño gráfico
	Weymar Francisco Ardila Borda	Contratista	Reg. Valle C.B.I Palmira - ENI	Abril 2020	Ajustes metodológicos
	José Antonio Nieva Chávez	Formador			Ajustes Presentación
	Luis Ernesto Mendoza Suárez	Contratista	Dirección Formación Profesional		Ajustes metodológicos
	Nubia Constanza García Munévar	Instructora	Regional D.C. Centro CFTHS	Dic. 2020	Ajustes Actividades
	Rubiela Rodríguez Hernández	Profesional	Dirección Formación Profesional		

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: GESTIÓN EMPRESARIAL
- Código del Programa de Formación: 621201
- Nombre del Proyecto: Formulación de ideas de negocio para emprender proyectos productivos de acuerdo con las tendencias y al comportamiento económico del departamento del cauca
- Fase del Proyecto: Planeación
- Actividad de Proyecto: Formular ideas de negocios productivas que respondan a las necesidades y expectativas de los sectores económicos en el
- Competencia: Proyectar el mercado de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios
- Resultados de Aprendizaje: _Determinar la oferta y la demanda del producto o servicio, para identificar el potencial de mercado y capacidad de ventas de la empresa según política empresarial _Determinar los precios de los productos y servicios, según tipos de mercados y de productos, mediante la aplicación de métodos de fijación precios.
- Duración de la Guía: 40 horas presenciales 10 horas autónomas

2. PRESENTACIÓN

Apreciado aprendiz

Usted dentro del desarrollo de este objeto virtual de aprendizaje, debe contextualizar la aplicación de los elementos de oferta y demanda para entender el funcionamiento del mercado y su aplicación práctica para la empresa.

Las economías de mercado hacen que la oferta y la demanda en su interacción, sean fuerzas que definen la tendencia del mercado; estos dos elementos relacionan la cantidad de producción y el precio al que debe venderse, erigiéndose en factor determinante para la toma de decisiones en toda empresa.

La invitación es para que de forma integral se asuma el compromiso de una manera organizada, mediante trabajo presencial y autónomo que permita el aprendizaje colaborativo y el crecimiento integral del grupo.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

- **Descripción de la(s) Actividad(es)**

3.1 Actividades de reflexión inicial

- Descripción de la actividad:

Leer comprensivamente y reflexionar sobre la lectura entregada por el instructor denominada “Cuénteme que metas tiene y le diré quién es”

- Ambiente Requerido:

Ambiente de formación dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

1. Hacer individualmente una lista de 20 metas personales, familiares y profesionales que tenga para los últimos 3 años.
2. Socializar en equipo las metas en común
3. Construir por equipos un crucigrama con las metas en común. Socializar

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Lectura

- Duración de la actividad: 5 horas

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

Actividad 1 contextualización

- **Descripción de la Actividad:**

Observar el video que se encuentra en el link: https://www.youtube.com/watch?v=CdSbuLUr9CA y con la información participar individualmente en el foro dando respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los elementos que influyen en el juego de la oferta y demanda?
2. ¿Cuáles son los factores que influyen en el juego de la oferta y demanda?
3. ¿Qué entiende por exceso de demanda?
4. ¿Qué entiende por exceso de oferta?

- Ambiente Requerido:

Ambiente de formación dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Juego de oferta y demanda

Los aprendices deben organizarse en mesa redonda y mediante foro participar dando respuesta a las preguntas de la actividad

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Link https://www.youtube.com/watch?v=CdSbuLUr9CA

- Duración de la actividad: 2.5 horas

Actividad 2 contextualización

- Descripción de la actividad

Investigar por equipos la variable precio y métodos para determinar precios de acuerdo con bibliografía SENA.

- ✓ Precios de descreme
- ✓ Precios de paridad

- ✓ Precios de penetración
- ✓ Precios con base en los costos incurridos

- Ambiente Requerido:

Ambiente de formación dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Las consultas deben de realizarse en los apuntes para después ser socializados ante el instructor

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Bibliografía SENA

- Duración de la actividad: 2.5 horas

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN DE CONOCIMIENTO (Conceptualización y Teorización).

Actividad 1 apropiación.

- Descripción de la Actividad:

Atender y comprender sobre estudio de mercado según presentación del instructor

Estudio de Mercado

Determinación del tamaño del mercado
Segmentación
Análisis del consumidor

- Ambiente Requerido:

Ambiente de formación dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Presentación magistral del instructor

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Diapositivas sobre el tema

- Duración de la actividad: 5 horas

Actividad 2 apropiación

• Descripción de la Actividad:

Investigación del mercado

Preparar por equipos un mapa mental con las dimensiones del tablero del ambiente de aprendizaje sobre investigación de mercados de acuerdo con el material de apoyo entregado por el instructor.

- Ambiente Requerido:

Ambiente de aprendizaje dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Mapa mental elaborado manualmente con el fin de apropiarse del material de apoyo, para luego socializar

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Lectura sobre investigación de mercados

- Duración de la actividad: 5 horas

Actividad 3 apropiación

• Descripción de la Actividad:

Realizar por equipos para las empresas seleccionadas una investigación de mercado como método objetivo de proyección del mercado

Tenga en cuenta los siguientes apartados:

- Formulación problema
- Objetivos de investigación
- Diseño, fuentes, técnicas y administración de la investigación
- Determinación de la muestra y recolección de datos
- interpretación de datos
- Análisis de la información

- Ambiente Requerido:

Ambiente de aprendizaje dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Presentación magistral del instructor

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Diapositivas

- Duración de la actividad: 10 horas

3.4 ACTIVIDAD DE TRANSFERENCIA

- Descripción de la Actividad:

Preparar por equipos plan de mejoramiento de las empresas seleccionadas teniendo en cuenta las siguientes pautas

- ✓ Introducción

- ✓ Objetivos
- ✓ Plan mejoramiento
- ✓ Estudio de mercado
- ✓ Investigación del mercado
- ✓ Conclusiones

- Ambiente Requerido:

Ambiente de aprendizaje dotado de mesas sillas, computadores, conexión a internet.

- Estrategias o técnicas didácticas activas:

Elaboración informe final

- Materiales de formación:

Lápices, colores, esferos, marcadores, hojas de examen, pliegos de papel, etc.

- Material de apoyo:

Diapositivas

- Duración de la actividad: 10 horas

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Planeación	Formular ideas de negocios productivas que respondan a las necesidades y expectativas	Elaborar un plan de mejoramiento que incluya la investigación de mercado como método de proyección de mercado	**Evidencias de Desempeño** **Evidencias de Producto:**	Define las cantidades de oferta y la demanda con base en la tendencia de ventas, los eventos y actividades especiales, la participación de	**Técnica**: Observación **Instrumento:** Lista de chequeo Plan de mejoramiento

	de los sectores económicos en el			la empresa y peso del producto o servicio en el mercado. -evalúa el comportamiento de la demanda y oferta y sus coeficientes de elasticidad con base en la motivación, conductas y variables que inciden en la compra y venta de productos y servicios. - estima la demanda y la oferta con base en cantidades físicas y monetarias de los productos para un lugar y periodo determinado. - proyecta las cantidades de oferta y la demanda teniendo en cuenta el mercado potencial, los inventarios, la capacidad de producción de la empresa, el crecimiento y evolución del sector, las políticas gubernamentales, el poder de la competencia y los volúmenes de	

				productos sustitutos y complementarios -aplica las técnicas estadísticas para el cálculo de la oferta y la demanda apoyados con el software existente. - considera los elementos como el precio de los productos o servicios, el costo de producción, el ingreso y egreso de los consumidores, el número de integrantes de cada sector de consumidores en la determinación de la demanda y la oferta -ajusta la oferta y la demanda a partir de la gestión de precios, las ofertas, el almacenamiento de productos y la colocación de los mismos. -estima la oferta exportable en cuanto al volumen susceptible de exportación, calidades, estacionalidades, envases,	

				etiquetas y en general, todas las características del producto. - define los criterios de fijación de precios con base en las políticas de precios de la empresa y el sector aplicando las estrategias y tácticas de fijación de precios y teniendo en cuenta el tipo de producto o servicio, el cliente y el mercado. -analiza los factores externos e internos de la empresa para definir los precios de los productos o servicios. -calcula los precios a partir de los costos, ingresos, punto de equilibrio, márgenes de rentabilidad, análisis de la oferta y la demanda, posicionamiento del producto o servicio y las estrategias de la competencia. - fija los precios aplicando los métodos, técnicas,	

				tecnologías y estrategias existentes para la fijación de precios. - establece los rangos de precios con base en los costos de producción y distribución, acceso al canal, márgenes de intermediación, sistema de pago, nivel de competencia, satisfacción de la demanda. y objetivos de ventas. - actualiza las listas de precios dentro de los tiempos establecidos por la organización y las condiciones del mercado, teniendo en cuenta los tipos de cambio, las restricciones legales y aduaneras, el antidumping, la anti subvención y el transporte - selecciona la política de fijación de precios en función de los objetivos de la empresa, la maximización de la utilidad y la participación en	

				el mercado. - fija precios de acuerdo con el tipo de mercado, clientes, productos, poder de compra, amistad, y otros factores. - formula las cotizaciones nacionales e internacionales en función de los objetivos de la empresa y de las condiciones del mercado y la competencia.	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accesibilidad. Grado hasta el cual es posible llegar a servir en un segmento de mercado.

Acercamiento. Etapa del proceso de venta en el que el vendedor conoce y saluda al comprador para establecer una buena relación desde el principio.

Actitud:

A) Valoraciones favorables o desfavorables, opiniones y tendencias que sistemáticamente, presenta una persona respecto de un objeto o idea.

B) Evaluación que hace una persona de una idea o un objeto.

Acuerdo de precios (price fixing). Convenio entre dos o más empresas sobre el precio que cobrarán por un producto.

Adaptación del producto. Adaptación de un producto a las condiciones locales o deseos de los mercados extranjeros.

Administración de la fuerza de ventas. Análisis, planeación, ejecución y control de las actividades de la fuerza de ventas, incluyendo los objetivos fijados a ésta; diseño de su estrategia; y reclutamiento, selección, capacitación, supervisión y evaluación de los vendedores de la compañía.

Balanza de pagos (BP). Registro estadístico que resume sistemáticamente las transacciones económicas entre los residentes de un país y el resto del mundo, realizadas durante un período determinado.

BENCHMARKING. Metodología que promueve la incorporación en las empresas de prácticas y métodos exitosos, no importa donde estén. Incita a ser creativos mediante la copia de estrategia, productos y procesos aplicados en otras áreas, no necesariamente similares a la de la empresa que los implanta.

Beneficio del producto. Características del producto o servicio que son percibidas por el consumidor como una ventaja o ganancia actual y real.

Bienes de consumo. Productos elaborados expresamente para que los utilice el consumidor final, en contraposición a aquellos que se fabrican para revenderlos o utilizarlos en la fabricación de otros artículos. Productos, como cigarrillos, cerveza y goma de mascar que se compran con frecuencia, inmediatamente y con poco esfuerzo.

Bienes industriales. Artículos utilizados para producir otros bienes para su reventa.

6.REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, Idalberto, iniciación a la administración de ventas. México. McGraw-Hill. 1989

Urrego Villegas Fabio, Plazas Ramírez Elías. La investigación del Marketing y su papel en la gerencia. Universidad del Valle. 1998

WEBGRAFIA

https://www.youtube.com/watch?v=CdSbuLUr9CA

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Eduardo López**	**Instructor**	**Centro Comercio y Servicios**	**14/07/2024**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS





ESTRUCTURA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
MAPA CONCEPTUAL 4
1. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 5
2. DEFINICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 6
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 7
    3.1 Objetivos 7
    3.2 Importancia 7
4. FACTORES CONDICIONANTES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 8
    4.1 Factores internos 8
    4.2 Factores externos 9
5. CICLO DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 10
6. ORGANIZACIÓN Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 10
    6.1 Organización 10
    6.2 Alcance 11
Glosario 12
Bibliografía 13
Control del documento 14
Creative commons 14

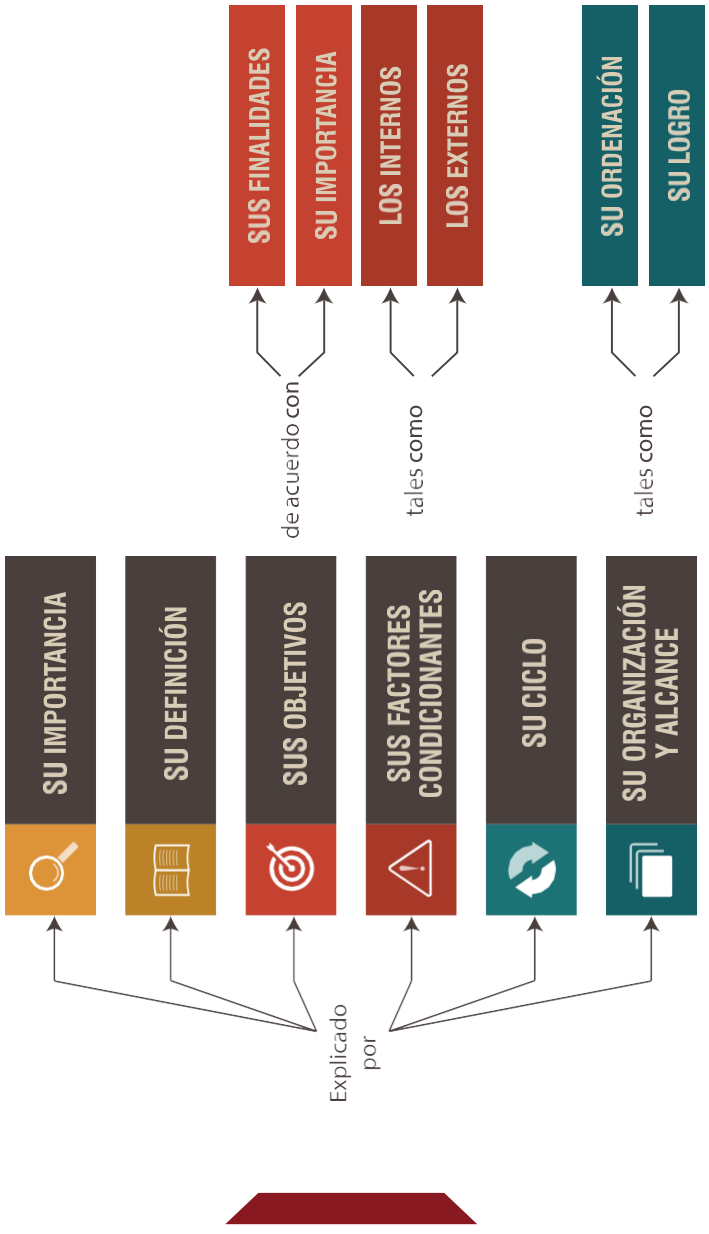
Introducción

La exigencia de los mercados y su crecimiento hace que las empresas se preocupen por definir los gustos de los consumidores; de esta forma, es posible concentrar esfuerzos hacia la especificación y concreción del producto requerido, ampliando su posibilidad de venta y, junto a ella, la reducción de costos en el mercadeo y comercialización. Para alcanzar este propósito, la investigación de mercados cobra gran relevancia, al aportar los necesarios elementos de orientación, requeridos para la decisión de estrategias de mercadeo que aseguren mayores ganancias.

Desde esta perspectiva, la relación entre consumidor y empresa tiene gran importancia, al vincular los procesos de producción, de distribución y de venta, de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación de mercados. Las herramientas empleadas se fundamentan en la observación directa, las encuestas, los censos, el muestreo, la experimentación y la auditoria de tiendas, entre otras; entregando la información necesaria para la interpretación de datos sobre las reales necesidades del consumidor.



MAPA CONCEPTUAL



1. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS.

Los mercadólogos suelen encargar la realización de estudios sobre problemas u oportunidades concretos. En ocasiones, necesitan un informe de mercado, una prueba sobre preferencia de productos, un pronóstico de la demanda por regiones o un estudio de la eficacia de un anuncio concreto. La tarea del investigador de mercados es, precisamente, investigar la actitud de los consumidores y su comportamiento de compra.

La Investigación de Mercados (IM) consiste en el diseño, la recopilación, el análisis y el reporte informativo de conclusiones y recomendaciones; tomando como referente, los datos hallados en la situación específica sometida a indagación por parte de la empresa.

Actualmente, la investigación de mercados, es un sector que, a escala mundial, estima unos 16,500 millones de dólares por año, según la World Association of Opinion and Market Research Professionals (Asociación Mundial de Profesionales de Investigación de Mercado y de Opinión), conocida como ESOMAR **(Kotler & Keller, 2006)**; de donde se desprende, la necesidad de entender la investigación de mercado como un elemento propio que interrelaciona la empresa y el mercado.



2. DEFINICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

Para afrontar con claridad el quehacer de la IM, es necesario tener en cuenta diferentes conceptos tomados de varios autores, con el fin, de referenciar de manera ampliada la comprensión de la temática:

"La IM es la reunión, el registro y el análisis de todos los hechos, acerca de los problemas relacionados con la trasferencia y venta de bienes y servicios del productor al consumidor" **(Body & Westfal, 1978)**

"Un enfoque sistémico y objetivo del desarrollo y la provisión de información aplicable al proceso de toma de decisiones en la gerencia de mercado" **(Kinnear & Taylor, 1998)**

"Análisis sistemático de problemas, construcción de modelos y hallazgos de hechos que permitan mejorar la toma de decisiones y el control en el mercado de bienes y servicios" **(Kotler & Keller, 2006)**

"Recolección, tabulación y análisis sistemático de información referente a la actividad de mercadotecnia, que se hace con el propósito de ayudar al ejecutivo a tomar decisiones que resuelvan sus propósitos de negocios" **(AMERICAN MARKETING ASSOCIATION, 2016)**



"Es la función que vincula al consumidor, cliente y público con el mercadólogo, a través de la información que se usa para identificar y definir las oportunidades de mercadotecnia, con el fin de generar, mejorar y evaluar las acciones de mercadeo; de vigilar los resultados de mercadotecnia y su comprensión como proceso" **(Churchill, 2003)**

"Es la manera de conocer a los consumidores y clientes, para mejorar la participación y el posicionamiento en el mercado" **(Prieto Herrera, 2009)**

Vistas las anteriores definiciones sobre la Investigación de Mercados (IM), se hace posible concluir, que ésta, es la integración y ciclo relacionado entre Empresa, Mercado y Cliente.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS.

La Investigación de Mercados, primordialmente, está diseñada para la búsqueda de información que permita detectar problemas que puedan afectar el mercado, o para la identificación de posibilidades de ajuste y mejoramiento, de acuerdo con nuevas tendencias y variabilidad del mercado.

3.1 Objetivos

Toda IM debe tener una visión clara y precisa, que oriente la adaptación a las siempre variables situaciones del mercado, con el fin de encontrar respuestas útiles a la organización y su plan de mejoramiento. Los objetivos que apoyan esta búsqueda, se fundamentan básicamente en tres aspectos:

Objetivo Social: Su propósito es recopilar, organizar y procesar la información obtenida en la IM, teniendo como actores principales a los consumidores, los productores y los productos y servicios que una compañía ofrece en el mercado, con el propósito de conocer lo que los clientes piensan y sienten, en relación con sus expectativas y necesidades. (Prieto Herrera, 2009)

Objetivo económico: La IM sirve para aclarar las alternativas de beneficio, utilidad o rentabilidad económica que obtendría la compañía, en el sector donde desarrolla su actividad comercial. (Prieto Herrera, 2009)

Objetivo administrativo: La empresa utiliza la IM como instrumento de planeación, ejecución y control para facilitar la toma de decisiones gerenciales, con base en lo que necesita, espera y desea el consumidor (Prieto Herrera, 2009)

3.2 Importancia

El marketing, como ciencia social, integra la actividad humana dirigida a satisfacer necesidades y deseos. Su intensión está dada para el suministro de información exacta, que disminuya la incertidumbre dentro de las decisiones de mercadotecnia; que, además, permita enfocar los resultados de investigación de forma sistemáticay objetiva.

Por este motivo, la IM es un excelente medio para la gerencia organizacional, que interactúa sobre los siguientes aspectos:

- Apoya la creación de estrategias eficaces.
- Ayuda en la integración de marketing mix.
- Sirve como valiosa fuente de información gerencial.
- Colabora en la selección de alternativas de mercadeo.
- Permite conocer al consumidor
- Disminuye los riesgos de inversión
- Determina el tipo de publicidad que se debe hacer.
- Visualiza la introducción a un nuevo mercado.
- Analiza el sistema de distribución.
- Define la política de precios.
- Participa en los cambios del producto o servicio.
- Sugiere programas de capacitación.
- Mejora la imagen corporativa.

(Prieto Herrera, 2009)

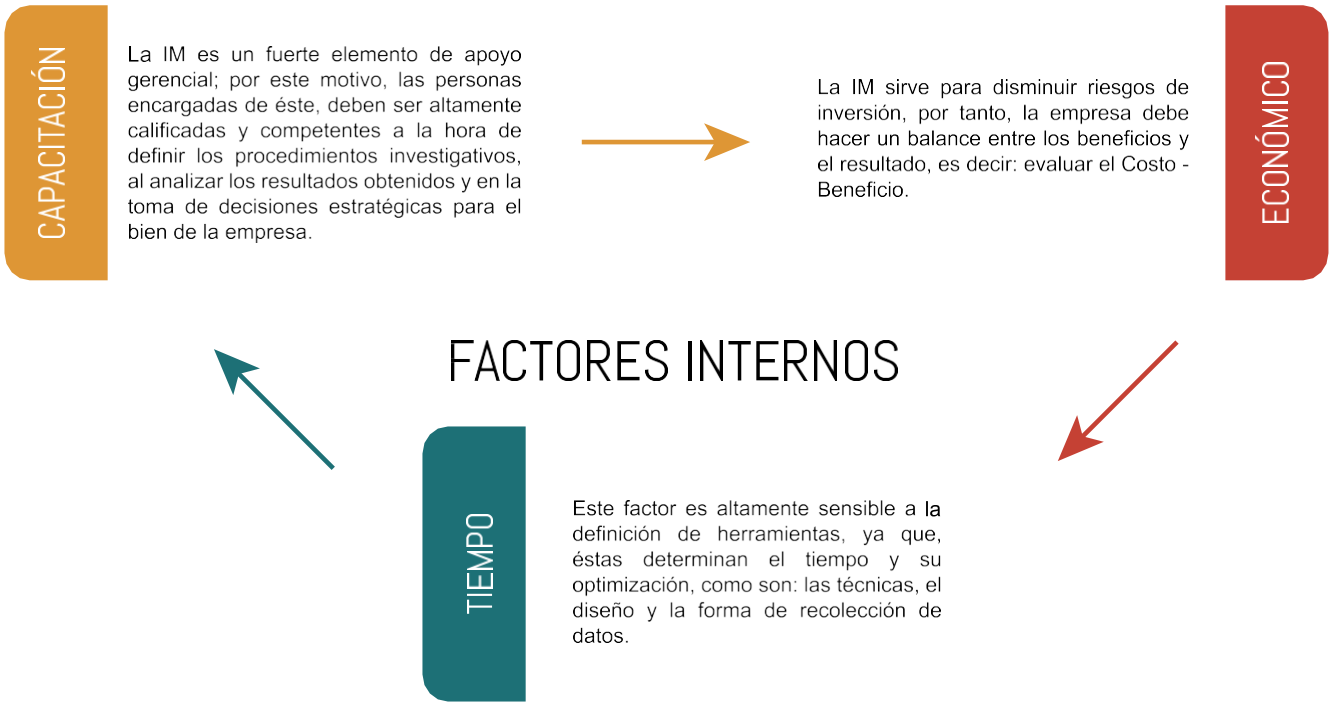
4. FACTORES CONDICIONANTES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

Existen factores internos y externos a tener en cuenta para el reconocimiento del mercado al momento de realizar una buena investigación. El análisis de estos factores considera los siguientes aspectos:

(Prieto Herrera, 2009)

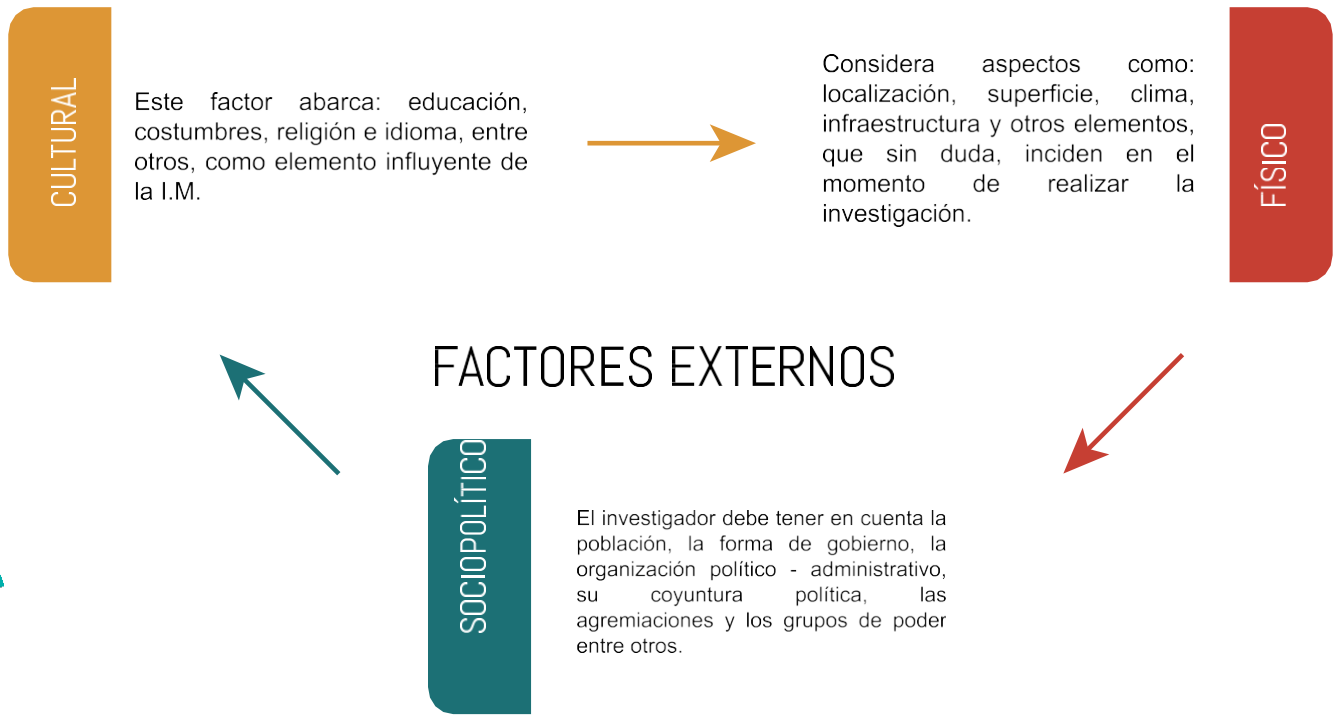
4.1 Factores internos

Se encuentran referidos de forma inherente a la gestión de la compañía; ésta, y de acuerdo con sus particulares requerimientos, determina su alcance, interpretación e interacción con cada uno de ellos.



4.2 Factores Externos

Aquellos elementos que forman parte del entorno social y físico, en el cual desarrolla su acción la empresa, así como, las demás organizaciones que le son afines, tanto en su aporte de valor como de competencia.



5. CICLO DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

La orientación hacia el mercado, con énfasis en el análisis del cliente, es una premisa básica para alcanzar el éxito en una empresa. La investigación de mercados no es una actividad aislada del marketing, sino, parte de su estructura estratégica y, por tal razón, tiene un ciclo que debe garantizar la sinergia del proceso establecido por la organización. **(Prieto Herrera, 2009)**



6. ORGANIZACIÓN Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

6.1 Organización

En el mundo moderno, el ritmo en los mercados hacen necesaria una gran dinámica de investigación y organización; esto, debido a los rápidos y grandes avances tecnológicos y sociales, que con sus muchas variables han exigido un constante cambio; la respuesta a este nivel de imposición considera varios factores a tener en cuenta, con el fin de organizar los departamentos y sus correspondientes oficinas, ordenándolas y estructurándolas, de acuerdo con requerimientos de conformación y organización dentro de la investigación de mercados.

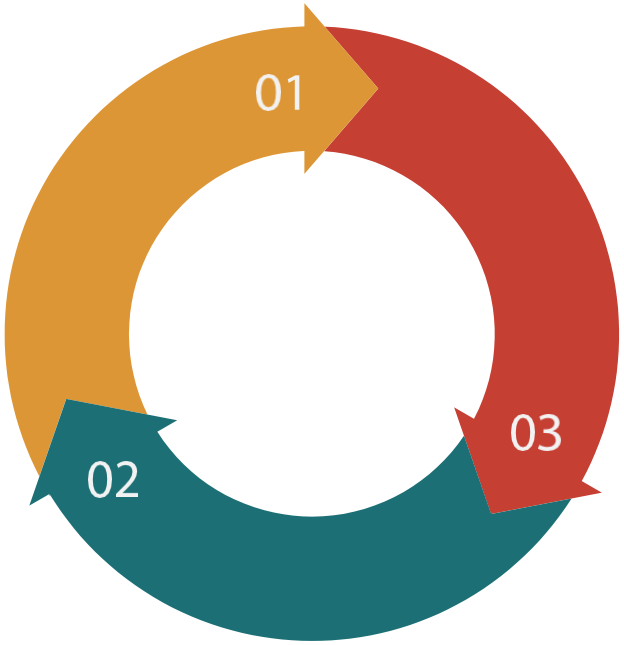
Organización por área beneficiada: Aquella que tiene como base el estudio de la marca, los segmentos del mercado, las líneas de productos, la zonificación geográfica, los hábitos de compra, los proyectos especiales, el mercadeo internacional y el talento humano, entre otros. **(Prieto Herrera, 2009)**

Organización por función de mercadeo: Aquella que tiene como base el pronóstico de ventas, la investigación publicitaria, la planeación de productos, la calidad en el servicio, el suministro de materias primas y actividades promocionales, entre otras **(Prieto Herrera, 2009)**

Organización por tipo de investigación: Aquella que tiene como base la técnica, el método o el procedimiento utilizado en la investigación. **(Prieto Herrera, 2009)**

6.2 Alcance.

La investigación de mercados responde a factores humanos, el análisis de los datos encontrados determina las estrategias a seguir, para incidir en el comportamiento de compra.



GLOSARIO

INVESTIGACIÓN: Acto de llevar a cabo estrategias para descubrir algo. Conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2016)

MERCADOTECNIA: Actividad, conjunto de instituciones y procesos para crear, comunicar, entregar e intercambiar ofertas que tienen valor para los consumidores, clientes, socios y la sociedad en general (AMERICAN MARKETING ASSOCIATION, 2016)

SISTEMÁTICO: Que sigue o se ajusta a un sistema; conjunto de elementos ordenados: una investigación sistemática es siempre más fiable.

COMPAÑÍA: Empresa o sociedad mercantil: una compañía de seguros; una compañía de productos químicos.

BIBLIOGRAFÍA

AMERICAN MARKETING ASSOCIATION. (2016). Marketing. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de AMA. org: https://www.ama.org/

Body, H. W., & Westfal, R. (1978). Investigación de Mercados. México: Uteha.

Churchill, G. (2003). Investigación de Mercados. México: Thomson.

Kinnear, T., & Taylor, J. (1998). Investigación de Mercados. Bogotá: Mc Graw Hill.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). Direccion de Marketing. México D.F: PEARSON EDUCACIÓN.

Prieto Herrera, J. E. (2009). Investigación de Mercados. Bogotá: Ecoe ediciones.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2016). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el 12 de Mayo de 2016, de rae.es: http://dle.rae.es/?id=OyRtG0r

Control del documento

Construcción
Objeto de Aprendizaje

Objeto de Aprendizaje	Investigación de mercados
Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial	Girardot, Regional Cundinamarca
Líder experto temático	Raúl Fabián Cadena Vidal
Desarrollador de contenido experto temático	John Ricardo Peñuela Vásquez
Centro Industrial de Mantenimiento Integral - CIMI	Regional Santander
Líder línea de producción	Santiago Lozada Garcés
Asesores pedagógicos	Rosa Elvia Quintero Guasca Luis Orlando Beltrán Vargas
Producción multimedia Diseño Audios Programación	 Eulises Orduz Amezquita Víctor Hugo Tabares Carreño Francisco José Lizcano Reyes

Creative Commons

Creative Commons

Este material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.

Atribución, no comercial, compartir igual

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de formación: Técnico en Gestión Empresarial.
- Código del Programa de Formación: 621201
- Nombre del Proyecto: Diagnóstico y mejoramiento de los procesos administrativos en pequeñas empresas
- Fase del Proyecto: Planeación.
- Actividad del Proyecto: identificar las condiciones actuales del área de talento humano, servicio al cliente, información, negocios, seguridad, salud y medio ambiente.

- Competencia: Intervenir en el desarrollo de los programas de mejoramiento organizacional que se deriven de la función administrativa

Resultados de aprendizaje:

*DIAGNOSTICAR EL ESTADO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL TENIENDO EN CUENTA ASPECTOS COMO: EL AMBIENTE DE TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO, LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS Y EL
CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES, CON LOS INSTRUMENTOS DISEÑADOS Y

*FORMULAR PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL DIAGNÓSTICO

* GARANTIZAR QUE EL CLIMA ORGANIZACIONAL SEA PROPICIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES, LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, MEDIANTE LAS PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS

* EVALUAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DEL DIAGNOSTICO Y DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, NORMAS VIGENTES Y EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD
* IMPLEMENTAR LAS 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 ORGANIZACION
.

- Duración de la Guía: 120 horas.

2. PRESENTACIÓN

La Administración nace de la necesidad de organizarse y subsistir. El hombre, por sí solo, es incapaz de producir los satisfactores de sus necesidades. Fue precisamente la necesidad de disminuir o eliminar las limitantes que impone el ambiente físico lo que le obligo a formar organizaciones Sociales.

El esfuerzo cooperativo es el núcleo de las organizaciones eso permite desarrollar nuestra sociedad, los seres humanos primitivos descubrieron que enfrentándose a la vida en equipo su supervivencia era más segura.

Como se estudió en la guía 1 los diferentes enfoques del pensamiento administrativo han aportado conocimientos útiles para la administración. La evolución de este arte "administrar" desde el empirismo a la actualidad, solo puede apreciarse en el transcurso de la historia. Para da inicio analicemos los siguientes hechos históricos de transcendencia en la organización y desarrollo de los individuos en la historia:

Egipto: La construcción de grandes pirámides resaltando el concepto de planificación de las actividades, trabajo coordinado y organizado de miles de obreros y dirigentes, navegación por el rio Nilo y ampliación del comercio al exterior de su territorio.

Hebreos: el libro del Éxodo narra la dirección de Moisés y establecimiento de leyes y reglas con un liderazgo extraordinario, identificamos conceptos de organización documentada en la historia (10 mandamientos).

Grecia: La influencia de los grandes filósofos es determinante en la administración. Sócrates, por ejemplo, transmitió a sus discípulos la importancia universal de la armonía y la organización, para lograr los objetivos. Platón, e sus reflexiones, diserta sobra la división del trabajo.

Cristianismo: con Cristo, surge un liderazgo fuerte y decidido, una organización funcional extensa y una administración eficiente. Las organizaciones cristianas (entre las que destaca la católica), aportaron a la administración infinidad de principios y normas que prevalecen hasta nuestros días.

Revolución Industrial: la revolución industrial, un proceso que se inicia en Inglaterra y se extiende por todo el mundo, se caracteriza por la mecanización de la industria y la agricultura, la aplicación de la fuerza motriz, el desarrollo de fabricas y el avance en los transportes y las comunicaciones. Con el tiempo, el creciente dominio de la ciencia en la industria y el desarrollo de nuevas formas de organización se reflejan en los cambios sociales.
La revolución industrial es la Genesis de la teoría científica de la administración. Con ella aparecen los estudios sobre la productividad, investigación, principios, conceptos funciones y enfoque de proceso.

Venezuela: El establecimiento de las colonias españolas trajo como consecuencia la organización de trabajo en la recolección de cacao y Café, dichos grupos eran dirigidos por un caudillo o terrateniente y ellos eran responsables de la cosecha de dichos rubros. La mayoría de esos obreros eran negros vendidos a años o acaudalados para trabajos forzosos, a medida que las cosecha abundaban era necesario el empleo de mas esclavos para lograr las metas de recolección y exportación para la colonia española. Así como de indios para la pesca y recolección de perlas.

México: Los estudios sociales y antropológicos de los pueblos de la antigüedad en México muestran: hechos, costumbres, ideas religiosas, conocimientos y formas de organización, que constituyen un claro ejemplo de administración publica.

Se identifica aspectos importantes como:
- La arquitectura de sus templos, construcción de ciudades, pinturas,
- Calendario azteca
- Vestuario
- Conquista española.

Recuerda que el trabajo autónomo no es un simple requisito, sino es una exigencia en la actualidad, por eso, a partir de este ejercicio podremos desarrollar conocimientos colaborativos y desarrollar nuestras habilidades.

https://www.youtube.com/watch?v=ZSt9tm3RoUU
https://www.youtube.com/watch?v=TaQJ4xM5AW8 Organizaciones Sociales primitivas.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 : En equipos de trabajo realiza la consulta de las Organizaciones Sociales primitivas aspectos como, organización politico-administativa, desarrollo económico, valor del intercambio (trueque) aportes a la civilización de la época y que hoy apropiamos en nuestra cultura e identifique oficios de la época que hoy en día han desaparecido.

- Hebreos.
- Grecia
- Cristianismo
- Romanos.
- revolución industrial
- Venezuela
- México.

- No olvide conservar dentro de su portafolio las evidencias de aprendizaje.

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

3.2.1 Observe los siguientes videos

https://www.youtube.com/watch?v=tX9W_CG2aI4

https://www.youtube.com/watch?v=5nqDFJjBFGY Caso Coca cola

Realice un cuadro sinóptico donde identifique cada uno de los procesos y su importancia en la organización. Utilizaremos la Herramienta gocongr para elaborar mapas mentales.

3.2.2. Con base en la presentación realizada por el Instructor investigue en qué consiste cada una de las teorías y su aporte a la administración:
1. Se crearán grupos de 2 personas según las siguientes teorías y su aporte a la administración.
Se realizará durante la sesión
Tiempo estimado: 30¨ exposición horas

2. Proponer un instrumento evaluativo para valorar la actividad, de manera creativa y participativa. 1 hora.

3.3 **Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).**

Realice la lectura del material adjunto y resuelva los siguientes casos:

Caso 1.

Desde hace 10 años, Marcela trabaja para las empresas Compumax, una empresa dedicada al desarrollo de software para comercio digital, compumax es una empresa que siempre ofrece oportunidades de crecimiento a sus colaboradores. En una junta con la dirección, Marcela se enteró de su futuro ascenso al puesto de gerente del área de finanzas de la compañía. Su primera preocupación fue saber si realmente estaba preparada para asumir el nuevo cargo.
Preguntas:
- ¿Qué habilidades debería tener para enfrentar los nuevos retos del puesto? Justifique cual considera las más importante.
- ¿Cómo podría ser una administradora competente?

- ¿Qué recomendaciones haría Usted para Marcela en el nuevo reto como administradora?

Caso 2.

José es un excelente profesional, responsable y reconocido por sus conocimientos técnicos. Después de graduarse en administración no dejo de estudiar, manejar ni de dejar de aplicar sus conocimientos. Sabe mejor que nadie cómo evaluar los problemas y tomar las mejores decisiones; pero su gran dificultad radica en su trato con las personas; ya que no sabe explicar las cosas, entrenar ni argumentar; tampoco tiene paciencia con sus colaboradores. A pesar de su excelente preparación técnica. José no ha conseguido progresar en la empresa. Quiere ser ascendido a gerente de equipo pero siempre se queda en la fila de espera.
Preguntas

- ¿Qué sucede con José? ¿Qué pasa con sus habilidades?
- ¿Qué recomendaciones haría a José?

Caso 3.

El administrador como agente de cambio
El administrador se debe enfocar en el futuro a efecto de poder preparar a su empresa para enfrentar los nuevos desafíos que surjan, sea por medio de nuevas tecnologías, nuevas condiciones sociales y culturales, sea por medio de nuevos productos y servicios. Asimismo, debe pensar en términos globales y actuar en el ámbito local(la empresa).
Para llevar a su empresa a la excelencia, el administrador debe tener espíritu emprendedor, aceptar desafíos, asumir riesgos y estar sistemáticamente inconforme. Solo así podrá conducir a su empresa a una situación mejor.
¿Que opina Usted del texto?

3.4 **Actividades de transferencia del conocimiento.**

Tiempo estimado: 1 hora.

1. DATOS GENERALES:

Programa de Formación	Tecnólogo en gestión empresarial
Competencia	Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa.

Resultado de aprendizaje	Diagnosticar el estado del clima organizacional teniendo en cuenta aspectos como: el ambiente de trabajo y el desarrollo humano, los procesos y procedimientos y el cumplimiento de las políticas organizacionales, con los instrumentos diseñados.		
Tipo de Evidencia	De desempeño.		
Nombre del Instructor	JOSE LUIS CUADROS		
Nombre del Aprendiz		CC	
Código de Ficha			
Duración de la Evaluación			
Objetivo de la evaluación	Socializar la importancia de la administración en las organizaciones como base principal para el estudio de las necesidades.		
Lugar y fecha			

A	D	M	N	C	O	N	T	R	O	L	I	N	I	S	E	T	R	A	S	R	O
D	P	E	O	R	O	M	I	T	E	C	O	N	O	C	F	E	R	C	E	A	R
M	D	A	I	U	N	M	O	O	D	E	L	O	S	P	E	R	O	C	D	E	G
I	S	O	C	S	I	N	P	T	E	R	N	O	S	D	C	E	C	A	A	D	A
N	D	O	C	R	G	A	N	E	I	Z	A	C	I	O	T	N	Q	U	D	E	N
I	I	N	E	V	O	L	U	C	T	R	A	P	P	L	I	A	N	E	I	A	I
S	R	O	R	R	G	A	N	I	Z	E	L	A	R	D	V	I	R	I	L	J	Z
T	E	F	I	C	I	E	N	C	I	A	N	I	R	Y	I	C	O	N	I	T	A
R	R	O	L	A	R	L	O	S	N	R	E	C	C	U	D	R	S	O	B	S	R
A	C	U	M	P	L	I	E	E	N	D	O	L	I	O	A	S	O	B	A	J	E
R	I	V	O	S	D	E	A	L	A	O	R	G	A	A	D	N	I	Z	H	A	C
I	O	N	F	I	N	R	S	O	N	A	M	U	H	S	O	S	R	U	C	E	R

a. Encuentre las 10 palabras y describa su significado

1. A_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
2. E _ _ _ _ _ _ _ _ _
3. D_ _ _ _ _ _ _ _ _
4. C_ _ _ _ _
5. C_ _ _ _ _ _ _ _ _ _
6. P_ _ _ _ _ _
7. E_ _ _ _ _ _ _ _ _ _
8. R_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
9. H_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
10. O_ _ _ _ _ _ _

Escriba la frase oculta en la sopa de letras: _____

_____

b. Describa la teoría de la Administración que Usted considere ha generado mayor aporte a la administración de recursos humanos. Justifique.

c. Cuál considera Usted en su rol de administrador de recursos humanos es su habilidad más importante. Argumente.

d. Al finalizar, cada aprendiz debe escribir una corta reflexión a partir del tema tratado, mencionando si ha sido o no importante para su formación profesional integral. Recuerda, querido aprendiz, que debes utilizar todos los conocimientos, teniendo en cuenta la aplicación de los conceptos de la planeación de personal aprendidos previamente, para escribir la reflexión.

3.5 Ambientes requeridos y materiales

Descripción de la actividad:	Ambiente requerido:	Materiales
3.1. Reflexión inicial 3.2. Contextualización e identificación de conocimientos previos 3.3. Apropiación del conocimiento 3.4. Transferencia del conocimiento	Ambiente de Formación.	CONSUMIBLE: Marcadores borrables, borrador tablero, esferos negros, lápiz negro, papel blanco carta, colores, fotocopias, papel periódico. DEVOLUTIVO: Video Beam, TV, Cable HDMI.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento -Mapa conceptual sobre Proceso administrativo.	- Utiliza los tipos de recursos humanos, logísticos, internos y externos para proveer fuentes, con objetividad.	Conocimiento: Instrumento: Cuestionario Técnica: Formulación de Preguntas

- Reflexión y escrito individual sobre la investigación interna de las necesidades. - Quiz (Se realiza presencial si el tiempo lo permite). Evidencias de Desempeño -Actitud frente a los intercambios de textos para revisión. Evidencias de Producto: - Exposición de cómo se maneja la planeación de personal aplicada a una empresa que se encuentra en el top 10 de la década de los Millennials.	-Aplica las herramientas y procedimientos de planeación para proveer fuentes de personal, con ecuanimidad. - Utiliza los criterios de planeación para la ejecución e interpretación del presupuesto, diligentemente. - Presenta informes sobre la provisión de personal en la organización teniendo en cuenta las normas técnicas y de calidad. -Diseña y aplica instrumentos para levantar información en el proceso de provisión de personal, con responsabilidad. -Interpreta políticas, prácticas y planes de reclutamiento de personal, frente al proceso para preseleccionar candidatos en el sector público y privado, de manera responsable. -Identifica las variables y connotaciones del mercado laboral nacional e internacional, con objetividad y pertinencia.	Desempeño: Instrumento: Lista de chequeo Técnica: Observación Sistemática Producto: Instrumento: Lista de chequeo Técnica: Juego de roles

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Objeto de estudio	Es la parte del mundo, material o conceptual, animado o inanimado, sobre la que el proyecto desea arrojar alguna luz o aportar alguna clase de conocimiento.
Objetivo	Es la identificación, lo más precisa y detallada posible de los resultados que esperamos obtener como consecuencia de analizar e investigar el objeto de estudio.
Métodos	Es el conjunto de instrumentos y/o de procedimientos concretos con los que obtendremos los datos que nos ayudarán a conseguir los objetivos de la investigación.
Fases	Orden cronológico en el que se llevaron a cabo las acciones de la investigación.
Preguntas de investigación	Interrogantes a los que se propone dar respuesta la investigación y alrededor de los cuales se organizará la investigación

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- LIBRO Introduccion a la teroria general de la Administracion Autor Idalberto Chiavenato.
- Libro teoría general de la administración.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

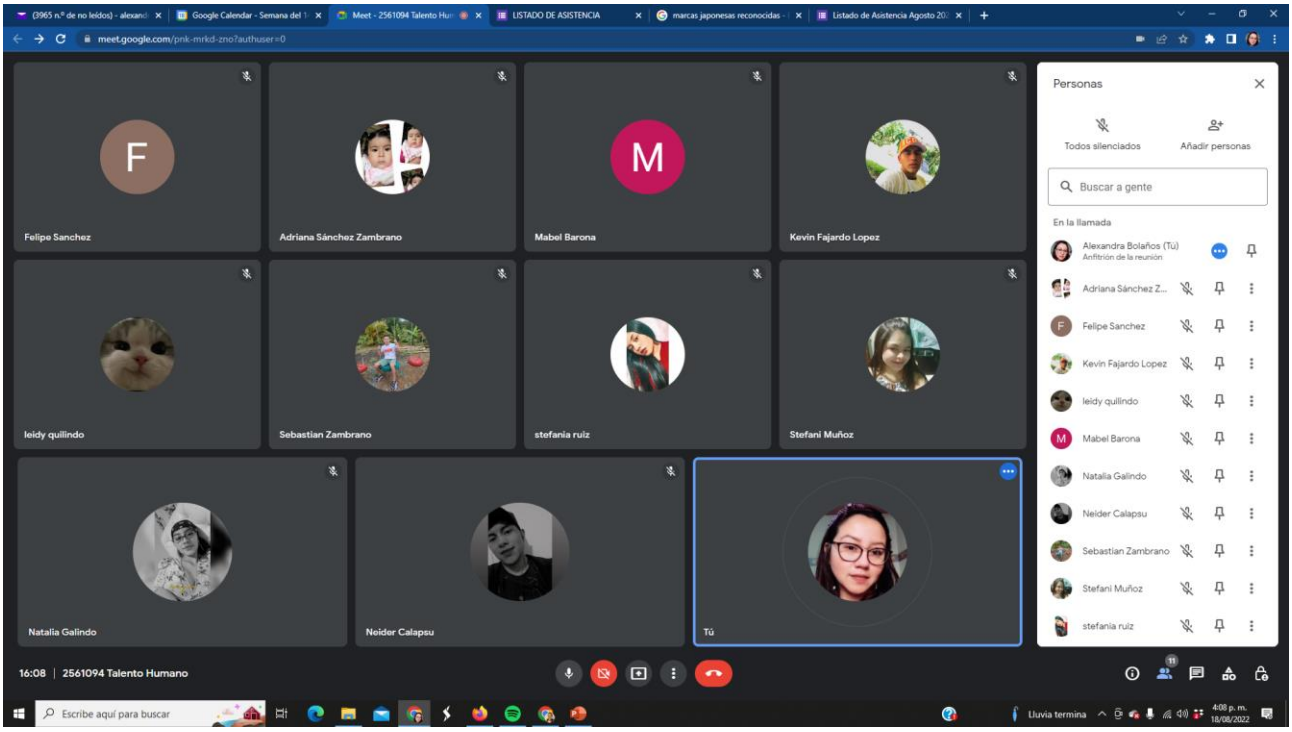
	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	ALEXANDRA BOLAÑOS	Instructora	Centro Comercio y Servicios	6 septiembre de 2020

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	JOSE LUIS CUADROS	Instructor	Centro de Comercio y Servicios	26/11 /2023	Actualización

https://www.youtube.com/watch?v=ihyhk_6KmW8&t=2s
https://www.youtube.com/watch?v=doel4sml_D8&t=46s

http://eprints.uanl.mx/1446/1/1020149865.PDF
https://cintel.co/wp-content/uploads/2013/05/02.PROCESO_INTERVENCION_ORGANIZACIONAL-1.pdf
https://zullyba.weebly.com/uploads/2/8/8/0/28805101/p_desarrollo.pdf
https://resources.uss.cl/upload/2016/03/MATERIAL_DOCENTE_54.pdf


meet.google.com/pnk-mrkd-zno?authuser=0
Felipe Sanchez
Adriana Sánchez Zambrano
Mabel Barona
Kevin Fajardo Lopez
leidy quilindo
Sebastian Zambrano
stefania ruiz
Stefani Muñoz
Natalia Galindo
Neider Calapsu
Tú
Personas
Todos silenciados
Añadir personas
Buscar a gente
En la llamada
Alexandra Bolaños (Tú)
Anfitrión de la reunión
Adriana Sánchez Z...
Felipe Sanchez
Kevin Fajardo Lopez
leidy quilindo
Mabel Barona
Natalia Galindo
Neider Calapsu
Sebastian Zambrano
Stefani Muñoz
stefania ruiz
16:08 | 2561094 Talento Humano
Escribe aquí para buscar
Lluvia termina
4:08 p. m.
18/08/2022