PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del programa de formación:** Inducción titulada modalidad virtual y a distancia.
- **Código del programa de formación:** N/A.
- **Nombre del proyecto:** N/A.
- **Fase del proyecto:** N/A.
- **Actividad de proyecto:** N/A.
- **Competencia:**
  - 240201530 – Resultado de aprendizaje de la inducción.
- **Resultados de aprendizaje a alcanzar:**
  - 240201530-01 - 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:** 48 horas.

2. PRESENTACIÓN

Apreciado aprendiz esta guía de aprendizaje mediante sus distintas actividades tiene un propósito fundamental, darle la bienvenida al SENA. Se trata de la institución formadora, en la que a través del programa y del proyecto formativo que inicia tendrá la oportunidad de desarrollar sus capacidades, habilidades y talentos, que lo harán una mejor persona, ciudadano y trabajador.

Se le invita a participar de manera individual y colaborativa en cada momento propuesto en las distintas evidencias para que pueda identificar el contexto de la Formación Profesional Integral, la misión del SENA y las bases de la cultura organizacional de acuerdo con las capacidades propias que se requieren en el mundo de hoy, mediado por la revolución tecnológica, la globalización, la sociedad del conocimiento y el desarrollo del pensamiento complejo.

Es preciso indicar que las actividades que han sido diseñadas para esta etapa le facilitarán la comprensión, apropiación y aplicación del aprendizaje, al igual que la implementación de técnicas de trabajo colaborativo y el uso de las Tecnologías de la Comunicación y de la Información (TIC).

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

En este apartado se describirán las actividades de aprendizaje planteadas para el desarrollo de la competencia, así como la indicación respectiva para que logre la elaboración de las evidencias en un total de 48 horas.

En el siguiente cuadro se observa para la competencia y las evidencias a entregar:

Competencia	Evidencia 1	Evidencia 2	Evidencia 3	Evidencia 4	Evidencia 5
240201530	Infografía. **AA1-EV01.**	Foro temático. **AA2-EV01.**	Crucigrama. **AA3-EV01.**	Cuadro sinóptico. **AA4-EV01.**	Taller. **AA4-EV02.**
Horas por evidencia	12	12	12	6	6

- **Actividad de reflexión inicial**

En este primer momento se le invita a participar en una actividad que le permitirá familiarizarse con el entorno virtual de aprendizaje y acercarse a los integrantes de su grupo de formación. Para ello, desde el menú del curso ingrese a las actividades de reflexión inicial y complételas en el orden que se indica a continuación:

- Realice la actualización de los datos personales.
  Para ello, debe ingresar a la dirección http://www.senasofiaplus.edu.co/ con las credenciales de acceso que utilizó al momento de realizar la inscripción al programa.
  Luego, es necesario que acceda con el rol de aspirante y después entre por el menú lateral para que dé clic al enlace de registro. Desde allí podrá actualizar sus datos personales de contacto, estudios y experiencia laboral.
- Participe en el Foro de inducción

Este es un espacio creado para el encuentro entre aprendices e instructores en el que se pueden compartir expectativas e intereses; aquí se busca crear lazos de compañerismo, esparcimiento y reflexión. Para iniciar, realice una presentación personal ante el instructor y compañeros compartiendo su experiencia profesional y seguidamente responda la pregunta ¿cuáles son sus expectativas frente a la especialidad en el programa formativo y cómo cree que esta le ayudará en su vida profesional?

Nota: esta actividad no es calificable, pero deberá ser desarrollada por el aprendiz antes de continuar con las demás actividades de inducción.

3.1. Actividad de aprendizaje 1. Contextualización Senalogía

El sentido de pertenencia y la identidad corporativa son temáticas que cobran importancia desde el inicio de la formación, en las que se recalcan los principios, valores y procederes éticos del aprendiz SENA.

De igual forma, se destacan elementos de la imagen institucional como son el escudo, la bandera, el logosímbolo, el himno, la estructura organizacional, los portales, las redes sociales, las características y tipos de oferta de programas de formación profesional, entre otras características.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación: para el desarrollo adecuado de las evidencias el aprendiz debe apropiar los contenidos del componente formativo "**Contextualización SENA**" y, también, visualizar los materiales complementarios que se encuentran en dicho componente.

Evidencias: a continuación, se describen las acciones y la evidencia que conforma la actividad de aprendizaje.

- **Evidencia Infografía. AA1-EV01.**

En esta actividad se propone que desarrolle una infografía que permita evidenciar que ha apropiado los conocimientos sobre la cultura y el lenguaje institucional en el SENA impartidos durante este momento de

su formación, demostrando de esta manera que tiene las herramientas necesarias sobre los conceptos propios asociados a la Institución.

Tenga en cuenta además crear una presentación atractiva en la que use adecuadamente el espacio, imágenes, colores y frases en las que represente los fundamentos inherentes a la cultura institucional SENA haciendo uso de herramientas web, para este desarrollo se recomiendan: Calaméo, Issuu, Canva o cualquier editor de su preferencia.

Recuerde presentar la infografía en formato PDF a través del LMS, incluyendo el enlace en la herramienta web en la que fue desarrollada.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto a entregar:** infografía, conceptualización Senalogía.
- **Formato:** PDF.
- **Extensión:** libre.
- Para hacer el envío de la evidencia remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio: **Infografía. AA1-EV01.**

3.2. Actividad de aprendizaje 2. Mi compromiso como aprendiz SENA

Este es uno de los momentos de gran relevancia dentro de la jornada de inducción, debido a que es muy importante que los aspirantes conozcan sus derechos y deberes, así como obligaciones tras inscribirse a un programa formativo en la Institución.

En esta actividad se propone que el aprendiz participe en un debate y comparta con sus compañeros sus opiniones sobre el documento de estudio propuesto para analizar. Es necesario considerar que antes de intervenir en estos espacios de disertación se atiendan las normas de cortesía y respeto para fomentar una buena comunicación.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación: para el desarrollo adecuado de las evidencias el aprendiz debe apropiar los contenidos del componente formativo "**Formación virtual en el SENA**" y, también, visualizar los materiales complementarios que se encuentran en dicho componente.

Evidencias: a continuación, se describen las acciones y la evidencia que conforma la actividad de aprendizaje.

- **Evidencia Foro temático. AA2-EV01.**

En esta actividad el aprendiz participará en el foro temático. El instructor en sesión en línea revisará con los aprendices los aspectos más importantes del Reglamento del aprendiz. Luego, repartirá por capítulos el documento y constituirá grupos de trabajo para realizar la socialización de esta tarea y así poder dar respuesta al siguiente interrogante por parte de cada integrante en el foro:

- ¿Cuál es mi responsabilidad y compromiso como aprendiz en el SENA?

Después de leer cuidadosamente las publicaciones de sus compañeros es necesario comentar respetuosamente dos intervenciones que llamen su atención, argumentando por qué está o no de acuerdo con sus aportes. De esta forma, se generará una dinámica de construcción colaborativa de conocimiento de gran valor.

Recuerde aplicar en cada una de sus participaciones las normas de ortografía, redacción, presentación, organización y citación, además de presentar sus ideas de forma respetuosa, coherente y argumentada.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto a entregar:** participación en el foro temático.
- **Formato:** LMS.
- **Extensión:** libre.
- Para desarrollar la evidencia remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio: **Foro temático. AA2-EV01.**

3.3. Actividad de aprendizaje 3. Formación profesional integral

La formación profesional integral es el proceso a través del cual una persona desarrolla los conocimientos, destrezas y aptitudes para su realización humana y participación en el sector productivo.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación: para el desarrollo adecuado de las evidencias el aprendiz debe apropiar los contenidos del componente formativo "**Formación virtual en el SENA**" y, también, visualizar los materiales complementarios que se encuentran en dicho componente.

Evidencias: a continuación, se describen las acciones y la evidencia que conforma la actividad de aprendizaje.

- **Evidencia Crucigrama. AA3-EV01.**

Esta actividad promueve el reconocimiento de la formación profesional integral, de manera que los aprendices puedan identificar claramente los distintos términos que hacen parte de esta teoría y aplicarla cuando corresponda en su ambiente de aprendizaje. Con este fin, resuelva el crucigrama propuesto en el que aplique los conceptos y nociones estudiadas en el proceso de manera autónoma, evidenciando valores como la concentración, la creatividad y el espíritu emprendedor.

Para el desarrollo de la actividad es indispensable que el aprendiz maneje el lenguaje del contexto formativo e identifique si comprende el significado y el sentido de las palabras. Para ello, debe utilizar algunas definiciones relacionadas con los términos que aparecen en el glosario de esta guía de aprendizaje y otros que escuchará a través de una dinámica de integración de conceptos, que el instructor explicará para su comprensión, asimilación e interpretación semántica.

Una vez revisados los términos de la guía de aprendizaje procederá a resolver el crucigrama. Descargue el **Anexo_Crucigrama** adjunto a la evidencia.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- Producto a entregar: crucigrama sobre la formación profesional integral resuelto.
- Formato: PDF.

- Para hacer el envío de la evidencia remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio: **Crucigrama. AA3-EV01.**

3.4. Actividad de aprendizaje 4. Alternativas de etapa productiva

La etapa productiva del programa de formación es aquella en la cual el aprendiz SENA aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación: para el desarrollo adecuado de las evidencias el aprendiz debe apropiar los contenidos del componente formativo "**Formación titulada virtual**" y, también, visualizar los materiales complementarios que se encuentran en dicho componente.

Evidencias: a continuación, se describen las acciones y las evidencias que conforman la actividad de aprendizaje.

- **Evidencia Cuadro sinóptico. AA4-EV01.**

En esta actividad se propone que el aprendiz identifique las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva. Es un momento de la formación que le permitirá aplicar la resolución de problemas reales del sector organizacional, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

Luego de revisar el material de estudio relacionado con la actividad, el aprendiz realizará un cuadro sinóptico en el que presente las diferentes alternativas ofrecidas por el SENA para el desarrollo de la etapa productiva y sus principales características.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto a entregar:** cuadro sinóptico sobre las alternativas de la etapa productiva.
- **Formato:** PDF.
- **Extensión:** 2 páginas.

- Para hacer el envío de la evidencia remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio: **Cuadro sinóptico. AA4-EV01.**

- **Evidencia Taller. AA4-EV02.**

La inducción ha llegado al final, se espera que esta etapa haya sido satisfactoria y que pueda continuar su formación de manera exitosa.

En esta actividad de aprendizaje se propende que el aprendiz ponga en práctica todos los conocimientos adquiridos durante la inducción y se autoevalúe antes de iniciar con la etapa lectiva de su formación.

Con el propósito de identificar los conocimientos adquiridos con relación a los materiales de estudio de todo el proceso de inducción se propone que el aprendiz demuestre la apropiación de los conceptos de Senalogía, Reglamento, Bienestar al aprendiz, Programa de formación, Emprendimiento e Investigación.

Para ello, se solicita que el aprendiz entregue un documento denominado “Mi programa de formación” que contenga ampliamente y en profundidad los temas mencionados y, una reflexión en la que exprese con sus propias palabras los fundamentos de la formación por proyectos de la entidad.

Recuerde aplicar las normas de redacción, presentación y organización de la información. Para esta actividad es posible utilizar material que enriquezca la información solicitada, por lo cual no olvide realizar la citación correspondiente bajo la Norma APA 7ª edición.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto a entregar:** taller “Mi programa de formación”.
- **Formato:** PDF.
- **Extensión:** 3 páginas.
- Para hacer el envío de la evidencia remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio: **Taller. AA4-EV02.**

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación
Evidencia de producto: Infografía. **AA1-EV01.**	• Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos. • Identifica los componentes y estructura de la formación profesional integral, según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA. • Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA.	**Lista de verificación:** IE-AA1-EV01-IND1.
Evidencia de desempeño: Foro temático. **AA2-EV01.**	• Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos. • Identifica los componentes y estructura de la formación profesional integral, según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA.	**Lista de verificación:** IE-AA2-EV01-IND1.

Evidencias de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación
	• Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA.	
Evidencia de desempeño: Crucigrama. **AA3-EV01.**	• Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos. • Identifica los componentes y estructura de la formación profesional integral, según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA. • Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA.	**Lista de verificación:** IE-AA3-EV01-IND1.
Evidencia de desempeño: Cuadro sinóptico. **AA4-EV01.**	• Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos. • Identifica los componentes y estructura de la formación profesional integral, según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA.	**Lista de verificación:** IE-AA4-EV01-IND1.

Evidencias de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación
	• Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA.	
Evidencia de conocimiento: Taller. **AA4-EV02.**	• Reconoce la identidad institucional y los procedimientos administrativos y formativos. • Identifica los componentes y estructura de la formación profesional integral, según el programa de formación y su perfil como aprendiz del SENA. • Incorpora a su proyecto de vida las oportunidades ofrecidas por el SENA.	**Lista de verificación:** IE-AA4-EV02-IND1.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Aula virtual: entorno telemático en el cual el aprendiz tiene acceso a la red (intranet o Internet) para desarrollar un proceso de aprendizaje. Permite la consulta de la documentación de estudio, el desarrollo de actividades de aprendizaje y la utilización de herramientas de interacción como foros de discusión y correo electrónico, entre otros.

B-Learning: proviene del término en idioma inglés *Blended Learning*, en español aprendizaje mixto o combinado. Este tipo de aprendizaje se caracteriza por combinar de acuerdo con las necesidades del aprendiz o del programa de formación, sesiones en línea en las cuales el instructor aborda temáticas del programa de formación.

E-Learning: proceso de enseñanza y aprendizaje que se lleva a cabo a través de Internet, caracterizado por una separación física entre el instructor y el aprendiz, pero con el predominio de una comunicación tanto sincrónica como asincrónica, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continua. Además, el aprendiz es el protagonista de su proceso de formación al tener que autogestionar su aprendizaje con el apoyo del instructor.

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

FAVA: se refiere exclusivamente a la orientación de programas de Formación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje, esta contempla aquellas propuestas que están diseñadas y que se desarrollan dentro de un *software.*

Allí se permite hacer la gestión académica y administrativa de los programas de formación, procesos como la inscripción de estudiantes, la conformación de grupos, proponer actividades de diferentes tipos, hacer la tutoría y seguimiento, aplicar la evaluación, así como comunicarse de manera sincrónica y asincrónica con los aprendices y, generar reportes.

La FAVA se puede dar en varias modalidades, entre ellas el *e-learning* y el *b-learning.*

LMS: la necesidad de tener una FAVA efectiva y unos Ambientes Virtuales de Aprendizaje - AVA cada vez más completos y atractivos para los aprendices genera la emergencia de los sistemas de gestión de aprendizaje conocidos en el idioma inglés como *Learning Management System* (LMS).

En un LMS tienen acción tanto los administradores como los tutores y, por supuesto, los aprendices.

TIC: las tecnologías de la información y la comunicación tomaron fuerza en el mundo a partir del Siglo XX. Una época colmada de cambios tecnológicos, de la creación de la Internet en 1969, de los avances en cibernética, informática, telecomunicaciones y otras ciencias; sin embargo, su auge se ha evidenciado en el Siglo XXI, en el cual los sujetos encuentran cada vez más la necesidad de la tecnología para llevar a cabo sus actividades diarias.

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

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Pinto, S., A. R., Cortés, P., O. y Alfaro, C., C. (2017). Hacia la transformación de la práctica docente: modelo espiral de competencias TIC TAC TEP. *Pixel-Bit Revista de Medios y Educación*, (51), pp. 37-51. https://idus.us.es/handle/11441/62674

SENA. (2020). *Guía de Orientaciones para la Formación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje V4*. Equipo de Acompañamiento a la Formación Virtual. SENA. https://ejecuciondelaformacion.sena.edu.co/acompanamiento/guiainteractiva/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**
Autor (es)	Diana Patricia Carmona Milian	E-Pedagogo	Regional Valle. Centro de Tecnologías Agroindustriales	Marzo de 2021
Autor (es)	María Cecilia Aroca Díaz	E-Pedagogo	Regional Bolívar. Centro Agroempresarial y Minero	Marzo de 2021
Autor (es)	Marisol Báez Solano	E-Pedagogo	Regional Tolima. Centro de Industria y de la Construcción	Marzo de 2021
Autor (es)	Frankli Gómez Cardona	E-Pedagogo	Regional Tolima. Centro de Industria y de la Construcción	Marzo de 2021

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Humberto Amaya Alvear	E-Pedagogo	Regional Bolívar. Centro Agroempresarial y Minero	Marzo de 2021
Autor (es)	Leydy Jhuliana Jaramillo Mejía	Diseñadora y evaluadora instruccional	Regional Distrito Capital. Centro de Gestión Industrial	Mayo de 2021
Autor (es)	Vilma Lucía Perilla Méndez	Diseñadora y evaluadora instruccional	Regional Distrito Capital. Centro de Gestión Industrial	Mayo de 2021
Autor (es)	Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Asesor pedagógico	Regional Santander. Centro Industrial del Diseño y la Manufactura	Mayo de 2021
Autor (es)	Julia Isabel Roberto	Diseñadora y evaluadora instruccional	Regional Distrito Capital. Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica	Mayo de 2021

Contextualización SENA

Breve descripción:

Conoce la entidad más querida por los colombianos, la cual funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia, a través de programas de formación profesional integral.

Mayo 2024

Tabla de contenido

1. Contextualización SENA 1

1.1. Misión 6

1.2. Visión 6

1.3. Símbolos SENA 7

1.4. Himno SENA 10

1.5. Organigrama general del SENA 12

1.6. Dirección de formación profesional SENA 14

Glosario 16

Material complementario 18

Referencias bibliográficas 19

Créditos 20

1. Contextualización SENA

Somos un establecimiento público del orden nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo.

Contamos con:

- Personería jurídica.
- Patrimonio propio e independiente.
- Autonomía administrativa.

Ofrecemos formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, entran a fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

Autorizada por el Estado para invertir en la infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de la formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas. Por medio de la vinculación al mercado laboral (bien sea como empleado o subempleado), con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

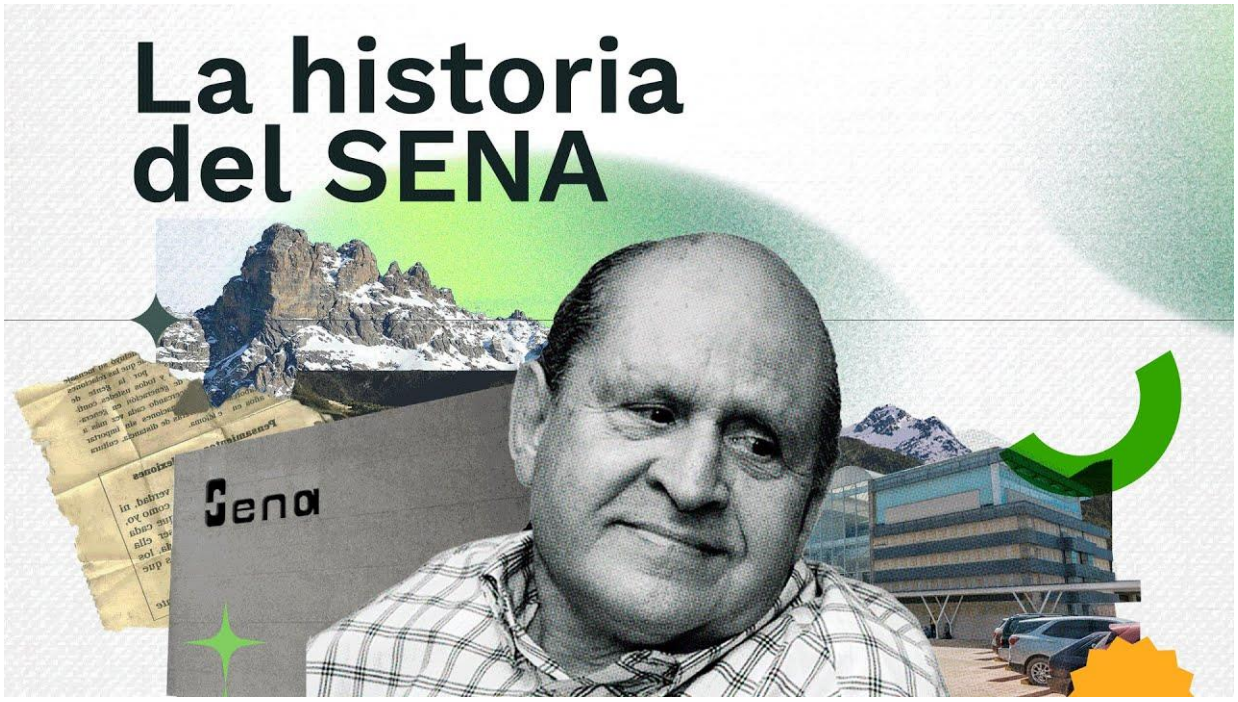
La entidad más querida por los colombianos funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme

propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional “Más empleo y menos pobreza”. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Historia del SENA

Desde nuestros inicios, siempre buscamos proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos, y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

Video 1. Historia SENA



Enlace de reproducción del video

Síntesis del video: Historia SENA
1957. Colombia enfrenta duros cambios con el fin de la dictadura militar del General Rojas Pinilla. Los partidos políticos Liberal y Conservador aparecían nuevamente en la palestra democrática que se empezaba a gestar. El Tiempo y El Espectador, luego de una larga ausencia, ponían en funcionamiento de nuevo sus rotativas para circular la información vespertina de la época, y la radio ganaba fuerza en todos los rincones del país con los informativos y los sonidos de la música autóctona de la costa atlántica, que inundaba la Nevera, como era llamada Bogotá en ese entonces. Por este año, Rodolfo Martínez Tono, economista y abogado cartagenero, tenía una idea en pro de la población laboral colombiana, idea que venía madurando lentamente y que fue escuchada y apoyada por Francis Blanchard, director de la división de formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo de este colombiano, con 30 años recién cumplidos y que plasmó en su tesis de grado, la formación profesional en el marco de una política de empleo era el de crear una organización descentralizada del Estado y con financiación autónoma. Dr. Rodolfo Martínez Tono – Fundador del SENA “Durante 6 años Preparé un proyecto de decreto ley. Este decreto ley lo estudiamos no solamente aquí en Colombia, con los sindicatos, con los gremios económicos y con el gobierno, sino que me lo llevé a Europa, me dieron una beca las Naciones Unidas y la OIT para hacer un estudio de todas las entidades que existían en la posguerra europea, entonces siendo director de Formación Profesional el doctor

Blanchard, que después fue Director General de la OIT. Con él, armamos o terminamos de armar, el proyecto de decreto ley que creó el SENA", el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, institución que Rodolfo Martínez Tono dirigió con mano dura, manteniendo a raya la politiquería, ofreció instrucción calificada al talento humano para enfrentar los retos propios de una industria en crecimiento. Por ello, desde el principio su influencia fue notoria.

Dr. Rodolfo Martínez Tono – Fundador del SENA

"El SENA, que arrancó con un vigor tremendo y con el apoyo de todas las fuerzas del país, gremios, sindicatos del gobierno, todos los presidentes del Frente Nacional le dieron un apoyo irrestricto, la Junta militar, Alberto Lleras, Carlos Lleras Restrepo, dio un apoyo tremendo. Misael Pastrana, el presidente Guillermo León Valencia, el Sena con este apoyo, se transformó en muy poco tiempo en el organismo piloto de la Organización Internacional del Trabajo. Nosotros creamos una infraestructura muy grande, más de 3000 profesionales vinculados al programa de asesoría y mientras tanto se iban creando y organizando centros. Prácticamente llegó una época en que cada dos meses o cada tres meses inaugurábamos un centro y lo denominamos un golpe al subdesarrollo".

El comienzo no fue fácil, una sola edificación formaba a una decena de trabajadores que eran recogidos después de su horario laboral, jornadas que se extendían hasta las horas de la madrugada en busca de un fin; capacitar, tecnificar y profesionalizar la clase obrera colombiana.

Dr. Rodolfo Martínez Tono – Fundador del SENA:

"Y posteriormente con misiones de tipo bilateral con Alemania, Francia, Bélgica, Holanda, Gran Bretaña, Suiza, Italia, España, Canadá y Japón. Llegamos a tener aquí en el país más de 400 expertos internacionales, es decir, que cada proyecto del SENA y cada programa y cada centro nacía con la cooperación técnica de un país que era líder en el respectivo sector. Castor Jaramillo Arrubla sacó una partida del Ministerio de Trabajo y con eso pagaba los instructores con plata del Ministerio de Trabajo".

En los 17 años que Martínez Tono dirigió, el SENA llegó a inaugurar 87 centros en todo el territorio nacional y formar a miles de colombianos en distintas disciplinas laborales. Hoy, en el aniversario número 55 de la institución, don Rodolfo mantiene su idea primaria de la institución el SENA.

Dr. Rodolfo Martínez Tono – Fundador del SENA

"El SENA es absolutamente necesario para el desarrollo económico y social del país. El SENA es un tesoro que hay que conservar, hay que acrecentar para que Colombia progrese económica y socialmente".

El SENA es la entidad más querida por los colombianos, en donde se han formado millones de compatriotas que le agradecen al Dr Rodolfo Martínez Tono haber plasmado su idea y haber comenzado con un granito de arena y así convertirla en una entidad de clase mundial.

1.1. Misión



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

1.2. Visión

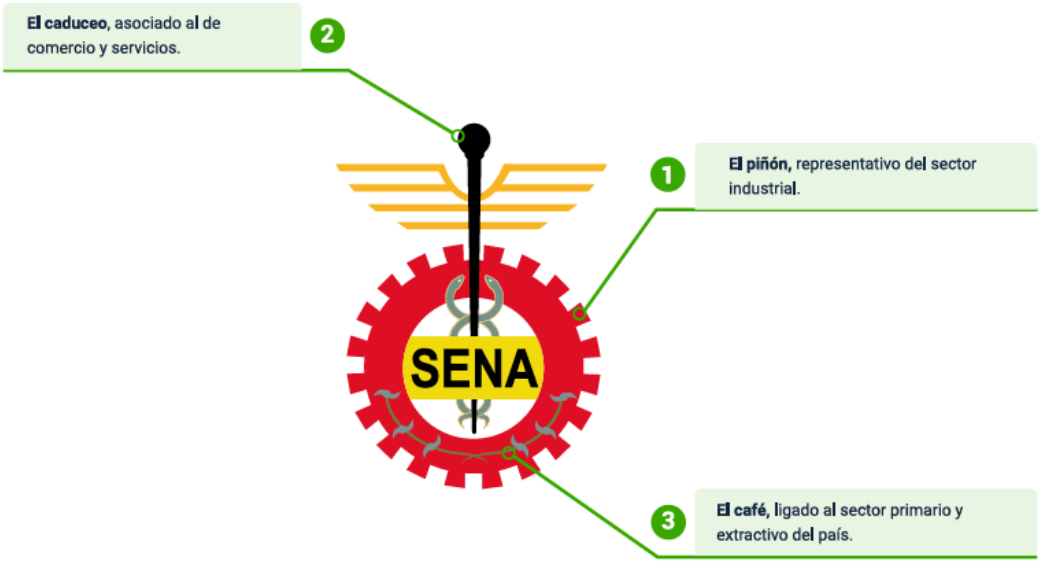
Para el año 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. Nuestro objetivo es generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, siempre con un enfoque diferencial orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz total, materializando así la autonomía territorial, y promoviendo la justicia social, ambiental y económica.

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

1.3. Símbolos SENA

El escudo y la bandera del SENA fueron diseñados cuando se fundó nuestra institución y reflejan los tres sectores económicos dentro de los cuales operamos:

Figura 1. Escudo SENA.



1. El piñón: representativo del sector industrial.
2. El caduceo: asociado al comercio y servicios.
3. El café: ligado al sector primario y extractivo del país.

Figura 2. Bandera SENA.



La bandera: su color de fondo es totalmente blanco y en el centro de ella encontramos el escudo de la institución.

Figura 3. Logosímbolo SENA.



El **logosímbolo** representa gráficamente los enfoques de la formación que impartimos en la que el individuo es el responsable de su propio proceso de aprendizaje.

Símbolos del SENA

A continuación, se presenta el vídeo de los símbolos que nos identifican.

Video 2. Símbolos del SENA



Enlace de reproducción del video

Síntesis del video: Símbolos del SENA
Los símbolos son elementos que identifican la institución y permiten reconocerla. En el escudo del SENA se representan los tres sectores económicos: la rueda dentada

caracteriza el sector de la industria y la construcción, el caduceo al sector de comercio y servicios, y la rama de cafeto al sector primario y extractivo. El escudo se otorga como condecoración o conmemoración. La bandera se identifica por su color blanco y por tener en el centro el escudo de la entidad. El logosímbolo es el elemento principal de la identidad institucional, está compuesto por el logotipo, que es el nombre de la institución, y por el símbolo marca visual que representa un camino hacia el horizonte y simultáneamente al hombre. Estos dos elementos constituyen los enfoques y valores de la formación profesional integral.

1.4. Himno SENA

Coro: Estudiantes del SENA adelante por Colombia luchad con amor con el ánimo noble y radiante transformémosla en mundo mejor

1. De la patria el futuro destino, en las manos del joven está, el trabajo es seguro camino, que el progreso a Colombia dará.
2. En la forja del SENA se forman, hombres libres que anhelan triunfar, con la ciencia y la técnica unidas, nuevos rumbos de paz trazarán.
3. Hoy la patria nos grita sentida, ¡estudiantes del SENA triunfad! solo así lograréis en la vida, más justicia, mayor libertad.
4. Avancemos con fuerza guerrera, ¡estudiantes con firme tesón! que la patria en nosotros espera, su pacífica revolución.

Himno del SENA

Conoce y aprende nuestro himno, escrito por el maestro Luis Alfredo Sarmiento. La música es del maestro Daniel Marles Endo.

Video 3. Himno del SENA



[Enlace de reproducción del video]

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

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

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

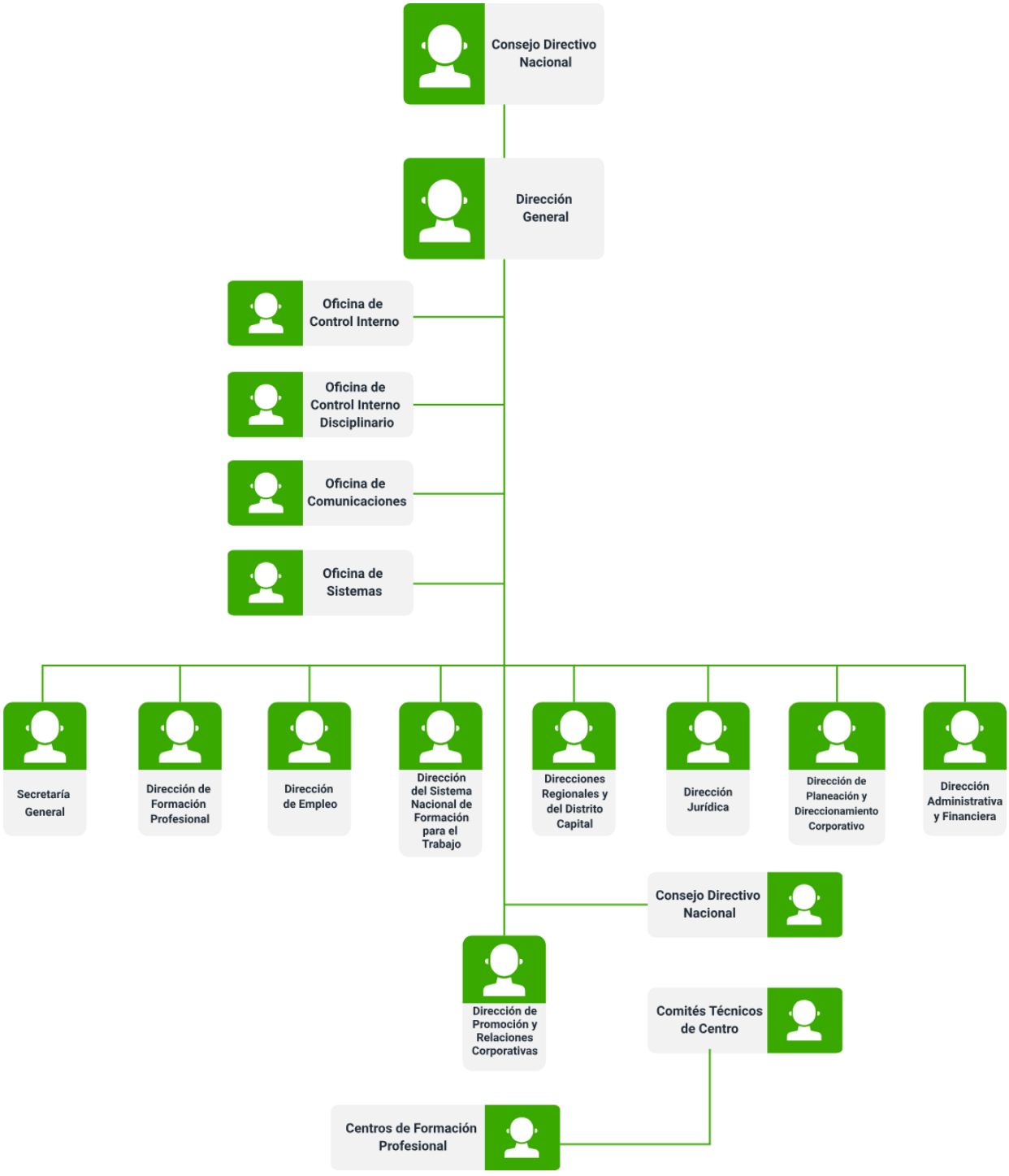
Estudiantes del SENA adelante
Por Colombia luchad con amor
Con el ánimo noble y radiante
Transformémosla en mundo mejor.

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

1.5. Organigrama general del SENA

En la siguiente gráfica se presenta la estructura formal que actualmente tiene el SENA para el desarrollo de sus funciones.

Figura 4. Organigrama general SENA.



El SENA cuenta con una estructura que consta de un Consejo Directivo Nacional y una Dirección General.

Seguido de diferentes oficinas como Control Interno, Control Interno Disciplinario, Comunicaciones y Sistemas.

También con una Secretaria General, Dirección de Formación Profesional, Dirección de Empleo, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Direcciones Regionales y del Distrito Capital, Dirección jurídica, Dirección de planeación y Direccionamiento Corporativo, y Dirección Administrativa y Financiera.

Por último, estará la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, el Consejo Directivo nacional, Centros de Formación Profesional y Comités Técnicos de centro.

1.6. Dirección de formación profesional SENA

Sus funciones las reglamenta el artículo 11 del Decreto 249 de 2004 y se estructura administrativamente, así:

Figura 5. Dirección de formación profesional SENA



Inicia con la Dirección de Formación, seguido por diferentes oficinas como producción Curricular, Investigación Innovación y Producción Académica, Formación Virtual y a Distancia, Fomento del Bienestar y Liderazgo al Aprendiz, Escuela de Instructores Rodolfo Martínez Tono, Administración Educativa, Gestión y Evaluación de la Calidad de la Formación, Gestión Administrativa y Programas de Fortalecimiento institucional y Proyección Social.

Glosario

A

Aula virtual: entorno telemático en el cual el aprendiz tiene acceso a la red (intranet o internet) para desarrollar un proceso de aprendizaje. Permite la consulta de la documentación de estudio, el desarrollo de actividades de aprendizaje y la utilización de herramientas de interacción como foros de discusión y correo electrónico, entre otros.

B

B-Learning: proviene del término en idioma inglés Blended Learning, en español aprendizaje mixto o combinado. Este tipo de aprendizaje se caracteriza por combinar de acuerdo con las necesidades del aprendiz o del programa de formación, sesiones sincrónicas en las cuales el instructor aborda temáticas del curso.

E

E-Learning: proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo a través de internet, caracterizado por una separación física entre el instructor y el aprendiz, pero con el predominio de una comunicación tanto sincrónica como asincrónica a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el aprendiz es el protagonista de su proceso de formación al tener que autogestionar su aprendizaje con el apoyo del instructor.

Una de las ventajas más relevantes del e-learning es la disponibilidad de la información y contenidos de aprendizaje las 24 horas, los 7 días a la semana. Los aprendices, además de acceder a los mismos, pueden comunicarse con su instructor y

compañeros de forma sincrónica o asincrónica, realizando aprendizaje altamente colaborativo y significativo, a cualquier hora y en cualquier lugar.

F

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

Allí se permite hacer la gestión académica y administrativa de los programas de formación, procesos como la inscripción de estudiantes, la conformación de grupos, proponer actividades de diferentes tipos, hacer la tutoría y seguimiento, aplicar la evaluación, así como comunicarse de manera sincrónica y asincrónica con los aprendices y generar reportes.

La FAVA se puede dar en varias modalidades, entre ellas el e-learning y el b-learning.

L

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

Material complementario

Tema	Referencia APA del material	Tipo	Enlace
Historia del SENA	SENA. (7 de septiembre de 2012). La historia del SENA contada por Rodolfo Martínez Tono. [Video]. YouTube	Video	https://www.youtube.com/watch?v=B3b7T6-h8i4
Símbolos del SENA	SENA. (s.f.). Símbolos del SENA.	Video	https://www.youtube.com/watch?v=_MZRAUSIZtQ
Himno del SENA	SENA. (6 de junio de 2012). Himno Nuevo. [Video]. YouTube	Video	https://www.youtube.com/watch?v=ZejiOSVZMyI

Referencias bibliográficas

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

Ministerio de Educación Nacional. (2024). Educación virtual o educación en línea. https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea

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

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

SENA. (2021). Quiénes somos. SENA https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx

Créditos

ECOSISTEMA DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable del Ecosistema	Dirección General
Claudia Johanna Gómez Pérez	Responsable de Línea de Producción	Centro Agroturístico - Regional Santander
Olga Constanza Bermúdez Jaimes	Responsable de Línea de Producción	Centro de Formación Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia

CONTENIDO INSTRUCCIONAL		
Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Asesor metodológico y pedagógico	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura Regional Santander

DISEÑO Y DESARROLLO DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Edison Eduardo Mantilla Cuadros	Diseñador de Contenidos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Andrea Paola Botello De la Rosa	Desarrollador Fullstack	Centro Agroturístico - Regional Santander
Maria Alejandra Vera Briceño	Animador y Productor Multimedia	Centro Agroturístico - Regional Santander
Daniela Muñoz Bedoya	Locución	Centro de Formación Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia

Wilson Andrés Arenales Cáceres	Ilustración	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Alejandro Delgado Acosta	Intérprete de Lengua de Señas Colombiana	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Cristhian Giovanni Gordillo Segura	Intérprete de Lengua de Señas Colombiana	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Jose Eduardo Solano Rivero	Animador y Productor Multimedia	Centro de Formación Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia

VALIDACIÓN RECURSO EDUCATIVO DIGITAL		
Yineth Ibette Gonzalez Quintero	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Laura Paola Gelvez Manosalva	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Zuleidy María Ruiz Torres	Validador de Recursos Educativos Digitales	Centro de Formación Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Erika Fernanda Mejía Pinzón	Evaluadora para contenidos inclusivos y accesibles	Centro Agroturístico - Regional Santander

Formación virtual en el SENA

Breve descripción:

El SENA cuenta con formación profesional virtual la cual tiene características especiales para su desarrollo, así mismo, conozca las diferentes oportunidades de formación e inserción laboral que ofrecemos.

Abril 2024

Tabla de contenido

Introducción 1

1. La Formación virtual en el SENA 1

1.1. Definición 2

1.2. Características 2

1.3. Ventajas 4

1.4. Recursos para la formación 4

1.5. Evaluación 6

1.6. Oportunidades de formación e inserción laboral 7

Síntesis 10

Glosario 11

Material complementario 12

Referencias bibliográficas 13

Créditos 14

Introducción

Conocer la caracterización de la formación virtual en el SENA le permitirá a usted como aprendiz hacer uso de los recursos dispuestos para su formación, comprender el compromiso que ha adquirido para su proceso formativo y explorar las diferentes oportunidades de formación que le brinda el SENA, además de las oportunidades de inserción al mercado laboral colombiano.



1. La Formación virtual en el SENA

El SENA desde su oferta académica busca facilitar el acceso a la formación en diversos ambientes y modalidades. En relación con los ambientes de formación, el Aprendiz según sus necesidades, podrá elegir programas presenciales, virtuales o complementarias.

En los programas de formación titulada, encontramos planes técnicos, tecnológicos y especializaciones tecnológicas.

1.1. Definición

La formación profesional Integral se centra en generar competencias que le permitan al egresado integrar tecnologías, plantear y solucionar creativamente problemas para lograr eficacia en el saber hacer, además brindarle movilidad en la estructura ocupacional. En este orden de ideas, las competencias se desarrollan de manera permanente en el proceso formativo, su punto de partida lo constituye el proyecto de vida personal del Aprendiz, estas se contextualizan en el marco de un Programa de Formación y se evidencian en los entornos sociales y productivos en el cual el Aprendiz interviene mediante sus desempeños.

1.2. Características

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

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

A continuación, se destacan las principales características de esta modalidad:



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

1.3. Ventajas

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, la formación virtual tiene múltiples fortalezas, entre ellas, que se ajusta a las necesidades y tiempos de los aprendices, permitiéndoles realizar un proceso educativo en cualquier momento y lugar. En este sentido, facilita el acceso a la educación a las personas que se encuentran en zonas de difícil acceso, trabajan y requieren una mayor flexibilidad de horarios.

- Permite llegar a las regiones más apartadas, traspasar fronteras, apoyar a las personas que tienen menos recursos económicos con educación de alta calidad.
- Favorece el desarrollo de competencias en el uso de la tecnología, el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo y la posibilidad de conocer experiencias e intercambiar con compañeros de diferentes regiones, generando habilidades adicionales para ingresar al mercado laboral con mayor facilidad.
- Facilita el acceso a nuevos objetos de conocimiento: materiales interactivos y dinámicos que propician la comprensión de diversos temas.

1.4. Recursos para la formación

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

Programa formativo

Se trata de la tecnología o especialización tecnológica que el instructor liderará. Su construcción obedece a una necesidad del sector empresarial.

Diseño curricular

Es un documento que muestra la estructura general del programa, precisa características y proyecciones del contexto laboral y ocupacional, competencias que lo conforman, resultados de aprendizaje y tipo de formación.

Planeación pedagógica

Antes de entrar a realizar un proceso de formación es indispensable realizar la caracterización, de tal forma que se identifiquen aspectos como: necesidades de formación de los aprendices, estilos de aprendizaje y adaptación de los currículos, los lineamientos institucionales y la legislación vigente.

Proyecto formativo

Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los aprendices con la orientación del instructor a lo largo del proceso formativo. Son objeto directo de aprendizaje; esto indica que existe una relación directa entre lo que se debe hacer en el centro formativo y lo que más tarde se hará en el mundo laboral.

Resultado de aprendizaje

El resultado de aprendizaje presenta una relación de las evidencias junto con los resultados y su respectiva ponderación dentro del proceso de evaluación.

Actividad de aprendizaje

Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los aprendices con la orientación del instructor a lo largo del proceso formativo. Son objeto directo de aprendizaje; esto indica que existe una relación directa entre lo que se debe hacer en el Centro formativo y lo que más tarde se hará en el mundo laboral.

1.5. Evaluación

La evaluación del aprendizaje en la institución se realiza a través del enfoque por competencias.

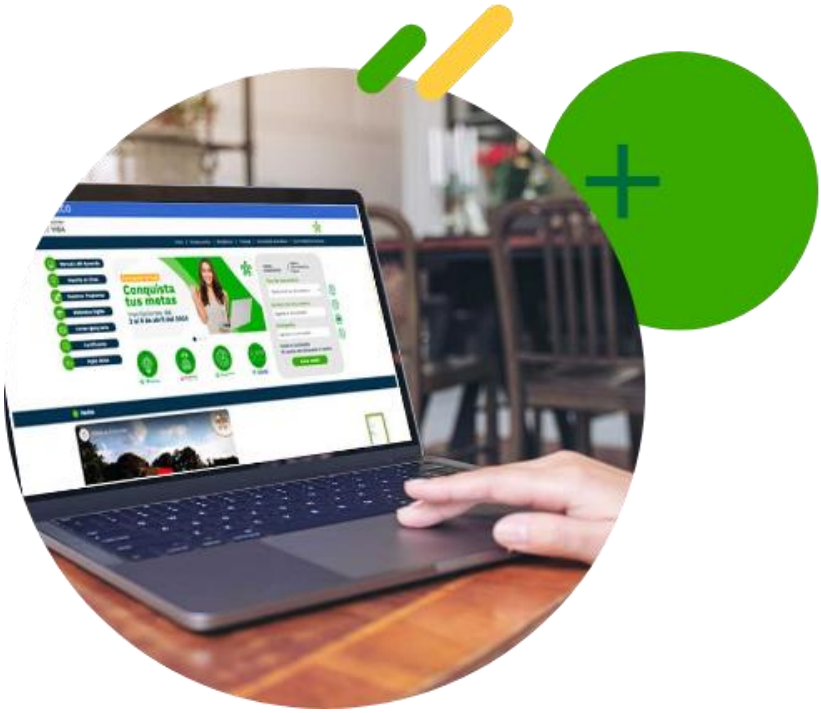
Es el proceso por el cual los instructores-tutores obtienen y analizan las evidencias del proceso de aprendizaje y desarrollo de las competencias del aprendiz, con base en el programa de formación y las normas de competencia laboral que le cobijan, con la finalidad de emitir el juicio si ha logrado el desarrollo de la competencia.

La finalidad de la evaluación está dirigida al mejoramiento del desarrollo de las competencias del aprendiz.

Se evalúa con el modelo de evaluación definido por el SENA.

A = APROBADO.

D = DEFICIENTE.



1.6. Oportunidades de formación e inserción laboral

El egresado SENA es por definición una persona con una formación integral, es decir, que además de ser un gran profesional, formado con los más altos estándares del mercado mundial, también es una persona formada en valores y en habilidades blandas.

El SENA tiene el espacio para que el egresado siga vinculado con la Entidad de una manera activa a través de:

1. **Agencia pública de empleo – Observatorio laboral**

   El Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, es el grupo de profesionales que vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral.

   Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación y empleo.

   Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo) vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas) a través de la Agencia Pública de Empleo SENA.

   Enlace web. Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA

2. **Oportunidades de emprendimiento**

   El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional en el artículo 40 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002: “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.

   Es así como el Fondo Emprender se constituyó como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

3. **Convenios para acceder a título nivel profesional**

   Un egresado SENA puede acceder a los convenios con Instituciones de Educación Superior con el fin de realizar su ciclo profesional.

   Enlace web. Consultar convenios actuales.

4. **Internacionalización**

   El SENA gestiona la Internacionalización en los ámbitos tecnológicos, académicos y de transferencia de conocimientos, así como los proyectos de cooperación al desarrollo en el marco de la política exterior de Colombia.

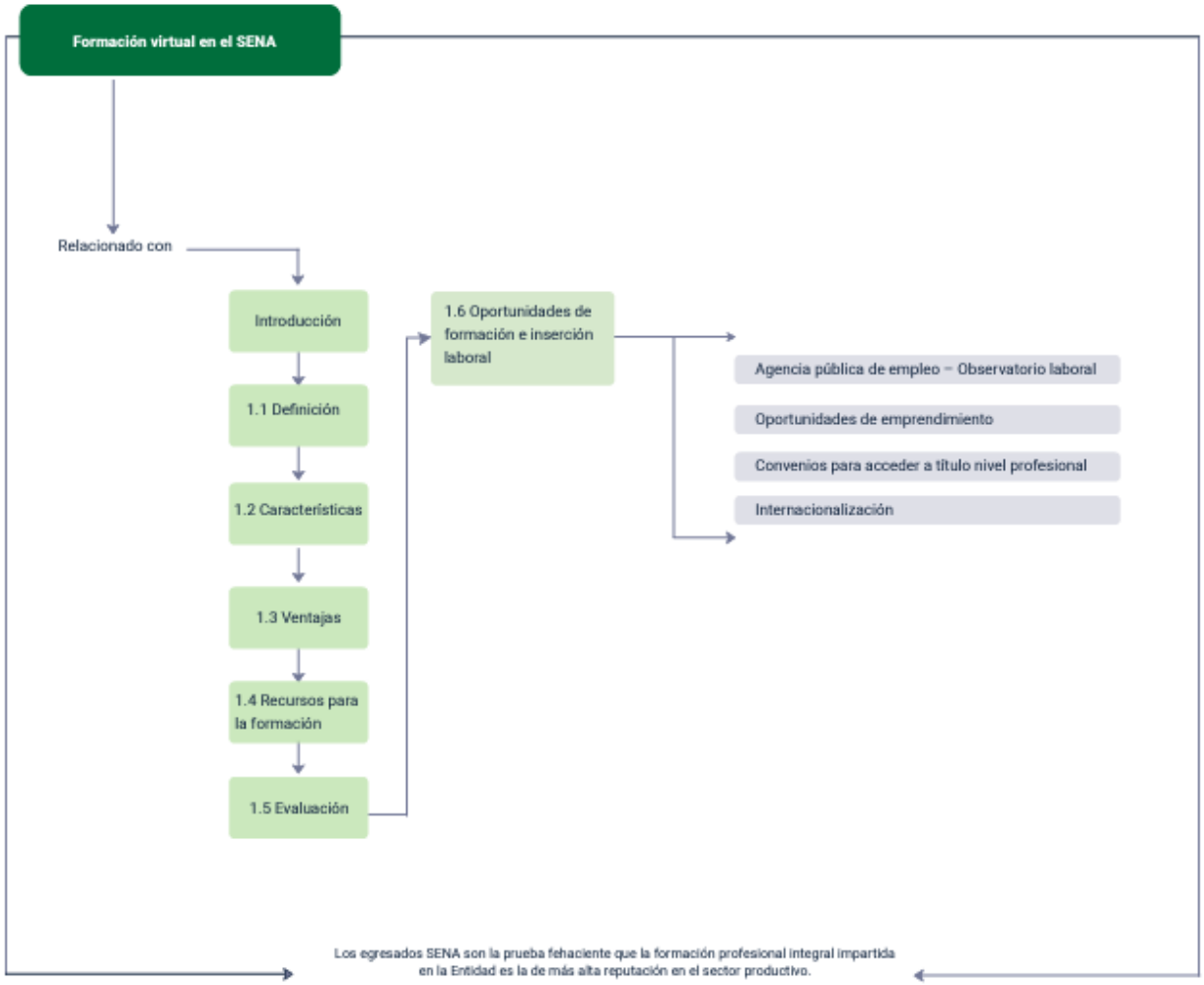
Lo anterior con el objetivo de estar a la vanguardia en innovación y tecnología en el sector productivo, el SENA suscribe acuerdos con los mejores del mundo.

Enlace web. Información relacionada con la internacionalización

Los egresados SENA son la prueba fehaciente que la formación profesional integral impartida en la Entidad es la de más alta reputación en el sector productivo.

Síntesis

A continuación, se presenta el diagrama que representa el resumen de las temáticas que están desarrolladas en el componente formativo:



Glosario

A

Aula virtual:

Entorno telemático en el cual el aprendiz tiene acceso a la red (intranet o internet) para desarrollar un proceso de aprendizaje. Permite la consulta de la documentación de estudio, el desarrollo de actividades de aprendizaje y la utilización de herramientas de interacción como foros de discusión y correo electrónico, entre otros.

T

TIC:

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

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

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

Material complementario

Tema	Referencia APA del material	Tipo	Enlace
Evaluación	Acuerdo 007 de 2012 [Servicio Nacional de Aprendizaje SENA]. Por el cual se adopta el reglamento del aprendiz SENA. Mayo 3 de 2012	PDF	Carpeta de anexos
Formación	SENA, (2013). Proyecto Educativo Institucional [Ebook]. Retrieved 3 June 2021, from https://hdl.handle.net/11404/3253.	PDF	Carpeta de anexos
Formación	Amorós, A. (2011). Desarrollo e implementación de la formación por proyectos en el SENA [Ebook]. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).	PDF	Carpeta de anexos
Formación	Zapata, L. (2018). El instructor y la formación por proyectos en el SENA. Rutas De formación: Prácticas Y Experiencias, 5, 63–70. https://doi.org/10.24236/24631388.n5.2017.1308	PDF	Carpeta de anexos
Formación	SENA, (2014). Gestión de proyectos de formación desde la ingeniería pedagógica.	PDF	Carpeta de anexos

Referencias bibliográficas

SENA. (2018). Página oficial www.sena.edu.co: Familia Sena – Egresados.

SENA. (2018). Página oficial www.sena.edu.co: Observatorio Laboral y ocupacional.

SENA. (2018). Página oficial www.sena.edu.co: Internacionalización SENA.

SENA (2003). Metodología para evaluar y certificar competencias laborales.

[Imagen de convenios con instituciones de educación superior 2016].

http://www.sena.edu.co/es-co/comunidades/egresados/Paginas/default.aspx

[Imagen de fondo emprender 2018].

http://www.fondoemprender.com/SitePages/Home.aspx

Créditos

ECOSISTEMA DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable del Ecosistema	Dirección General
Claudia Johanna Gómez Pérez	Responsable de Línea de Producción	Centro Agroturístico - Regional Santander

CONTENIDO INSTRUCCIONAL		
Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Asesor metodológico y pedagógico	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander
Diana Patricia Carmona Milian	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
María Cecilia Aroca Díaz	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Marisol Báez Solano	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Frankli Gómez Cardona	E-pedagogo	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Humberto Amaya Alvear	E-pedagogo	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Vilma Lucía Perilla Méndez	Diseñadora y evaluadora instruccional	Centro de Gestión Industrial - Regional Distrito Capital

Sandra Patricia Hoyos Sepúlveda	Correcctor de estilo	Centro Agropecuario La Granja - Regional Tolima

DISEÑO Y DESARROLLO DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Carla Liliana Sequera Vargas	Diseñadora de Contenidos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Andrea Paola Botello De la Rosa	Desarrolladora Fullstack	Centro Agroturístico - Regional Santander

VALIDACIÓN RECURSO EDUCATIVO DIGITAL		
Yineth Ibette Gonzalez Quintero	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Laura Paola Gelvez Manosalva	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Erika Fernanda Mejía Pinzón	Evaluadora para contenidos inclusivos y accesibles	Centro Agroturístico - Regional Santander

Formación titulada virtual

Breve descripción:

La formación titulada virtual es una modalidad de la formación profesional integral que imparte el SENA, comprende las actividades de formación, entrenamiento, evaluación y reentrenamiento en temas específicos y se caracteriza porque las acciones de formación conducen al otorgamiento de un título de formación profesional, cumpliendo además con varios procesos y trámites administrativos.

Abril 2024

Tabla de contenido

Introducción 1

1. Procesos de evaluación SENA 2

2. Plan de mejoramiento 5

3. Trámites de gestión administrativa 7

4. Deserciones 11

5. Alternativas de selección etapa productiva 13

6. Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva 16

Síntesis 19

Glosario 20

Material complementario 22

Referencias bibliográficas 22

Créditos 23

Introducción

La evaluación del aprendizaje está dirigida, más que a evaluar el conocimiento teórico, a evaluar la aplicación de dicho conocimiento en prácticas reales, con resultados concretos, en el proceso de formación, tanto en la etapa lectiva como en la productiva. Con este fin, el SENA asume las evidencias de aprendizaje como referentes, a partir de los cuales se pueden identificar los logros alcanzados por los aprendices.

Asimismo, se exponen las diversas opciones con las que cuentan los aprendices SENA para el desarrollo y seguimiento de su etapa productiva, en la cual los aprendices logran poner en práctica en contextos reales los conocimientos adquiridos durante su etapa de formación, permitiendo que se fortalezcan sus competencias y que su integración al mundo laboral sea exitosa.



1. Procesos de evaluación SENA

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

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

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

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



En el proceso de evaluación del aprendizaje en el SENA intervienen 3 elementos que permiten complementar el proceso. Estos son:



- ✓ **Los criterios de evaluación:** constituyen dominios, logros u objetivos que se propone alcancen los aprendices en las diferentes etapas del proceso. Estos criterios surgen de la estructura curricular del programa.
- ✓ **Las técnicas de evaluación:** integran las formas o maneras sistematizadas que emplea el instructor para recoger la información pertinente que debe dar claridad sobre los avances logrados por sus aprendices. Entre los ejemplos de técnicas de evaluación utilizadas en el SENA están: la observación, los talleres teóricos y las pruebas prácticas.
- ✓ **Los instrumentos de evaluación:** componen las herramientas y medios donde se plasman los saberes, haceres y actitudes demostrados por los estudiantes en el proceso formativo. Así como las técnicas de evaluación están en íntima relación con los criterios, los instrumentos están a su vez en relación directa con las técnicas.

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

Evidencias de aprendizaje

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

Evidencias de conocimiento

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

Evidencias de desempeño

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

Evidencias de producto

Implica la entrega de resultados acabados, solicitados con anterioridad por el instructor y estipulados en el currículo de formación.

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

2. Plan de mejoramiento

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

Se contemplan dos tipos de planes de mejoramiento:

Académico

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

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

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

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



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



Disciplinario

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

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

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

3. Trámites de gestión administrativa

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

1. **Traslado**

   Se realiza cuando el aprendiz requiere cambio de jornada, de centro de formación, en el mismo programa o en otro que corresponda a la misma red o línea tecnológica.

   Para solicitarlo, el interesado debe haber adelantado, como mínimo, el primer trimestre del proceso de formación del programa, y la correspondiente autorización está supeditada a la disponibilidad de cupo que exista en el

programa para el cual requiere traslado; además, debe encontrarse a paz y salvo con el centro de formación.

El número de veces del traslado debe estar supeditado al análisis del comité de evaluación y seguimiento del centro de formación.
Cuando el aprendiz se encuentre sancionado con condicionamiento de matrícula, no se le autorizará traslado ni aplazamiento del proceso de formación.



2. Aplazamiento

Es la solicitud para desvincularse temporalmente del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por las siguientes causas: incapacidad médica, licencia de maternidad, servicio militar, problemas de seguridad o calamidad doméstica, debidamente demostradas con los respectivos soportes legales.

El aplazamiento será autorizado por el Comité de Evaluación y Seguimiento del centro de formación a través de acto administrativo, por un tiempo máximo de

seis (6) meses calendario continuos o discontinuos, de acuerdo con el tiempo de duración del programa, contados a partir de su notificación o respectiva respuesta a la solicitud.

Cuando se trate de aplazamiento por prestación de servicio militar o incapacidad, el Comité podrá autorizarlo por un tiempo superior a los seis meses mientras permanezca en esta situación.



3. Reingreso

Es la solicitud para reanudar su proceso de formación en el programa donde solicitó aplazamiento, y la fecha límite para que el aprendiz reingrese será la indicada en el acto administrativo respectivo.

El reingreso está supeditado a que el programa se encuentre en ejecución y a la disponibilidad de cupo. De no existir cupo en el programa en el cual el aprendiz

solicitó aplazamiento, el reingreso podrá efectuarse cuando exista disponibilidad de este; en todo caso, se informará por escrito al aprendiz la fecha de reintegro o su imposibilidad.

Si el programa al que solicita el reingreso no se encuentra vigente en el momento de la solicitud, el Comité de Evaluación y Seguimiento procederá a:

*Verificar que el programa vigente corresponda a la misma red, modalidad de formación o línea tecnológica.
*Analizar cada una de las competencias y resultados de los dos programas para establecer los que le faltan al aprendiz para que continúe en el proceso de formación.



4. **Retiro voluntario**

   Es la petición para retirarse definitivamente del programa de formación. Implica que el aprendiz no pueda participar en procesos de ingreso a la institución en programas de formación titulada dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir del registro de la novedad.



4. Deserciones

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

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

a. Cuando el aprendiz injustificadamente no se presenta por tres (3) días consecutivos al centro o empresa en su proceso formativo (aplica para aprendices de formación presencial).

b. Cuando, al terminar el periodo de aplazamiento aprobado por el SENA, el aprendiz no reingresa al programa de formación.
c. Cuando transcurridos dos (2) años contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva.



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

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

Si el aprendiz no da respuesta dentro del término establecido o no aporta las evidencias que justifiquen plenamente el incumplimiento, el subdirector del centro suscribirá el acto académico que declara la deserción en el proceso y ordena la

respectiva cancelación de matrícula, acto administrativo debidamente notificado al aprendiz, para que dentro de los términos de ley presente el recurso de reposición ante el subdirector del centro.

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



5. Alternativas de selección etapa productiva

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

Conozca a continuación las diferentes alternativas que puede elegir para realizar en su etapa productiva.

Contrato de aprendizaje

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

Vinculación laboral

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

Participación en proyectos productivos

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

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

De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro, para el desempeño de actividades prácticas asociadas a su

programa de formación o el desarrollo de un proyecto productivo en un ambiente de formación facilitado por esta institución, donde el aprendiz hace su propia concertación con la institución sobre las condiciones de estadía. La constancia de cumplimiento a satisfacción de la pasantía la expide el directivo o responsable del proceso del aprendiz en la institución.

Monitoría

Los aprendices seleccionados apoyan los procesos de formación con actividades complementarias. Debe ser en especialidades tecnológicamente afines a su programa de formación en un centro SENA particular. La constancia de cumplimiento a satisfacción de las actividades de monitoría la expide el subdirector del Centro de acuerdo con las horas asignadas por resolución.

Pasantías

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

Una vez que tenga claro cuál alternativa es más conveniente y que haya comprobado que cumple con los requisitos, el aprendiz debe:

- ✓ Solicitar a la coordinación de su centro de formación el aval y registro de la alternativa.
- ✓ Comunicar todos los datos personales, ficha, fecha de inicio y fin del desarrollo de la etapa productiva, datos de la empresa donde va a desarrollarla, con el fin de que le sea concedido el aval y así poder iniciar la etapa productiva.

6. Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva

Después de cumplir con el periodo de la etapa lectiva, el aprendiz pasa a la etapa productiva, la cual tiene una duración de 864 horas (6 meses) para los programas técnicos y tecnológicos.

Cuando el aprendiz ejecuta una alternativa y no ha cumplido con el tiempo, puede complementar con otra alternativa el tiempo faltante. Esto implica previamente realizar el proceso de informar al centro que realizará la etapa productiva para la asignación del instructor de seguimiento.



Documentación del desarrollo de la etapa productiva



Una vez se informa de la alternativa y tiene el aval del coordinador académico, el SENA – Centro de formación le asigna un instructor de seguimiento con el que se establecerán los formatos y evidencias que el aprendiz debe presentar de acuerdo con el plan de trabajo acordado. Estos son:

- ✓ Formato 023 planeación, seguimiento, evaluación diligenciada por el ente conformador, aprendiz e instructor de seguimiento.
- ✓ Diligenciamiento y entrega de bitácoras quincenales por el aprendiz.

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

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

Registro de los formatos de seguimiento

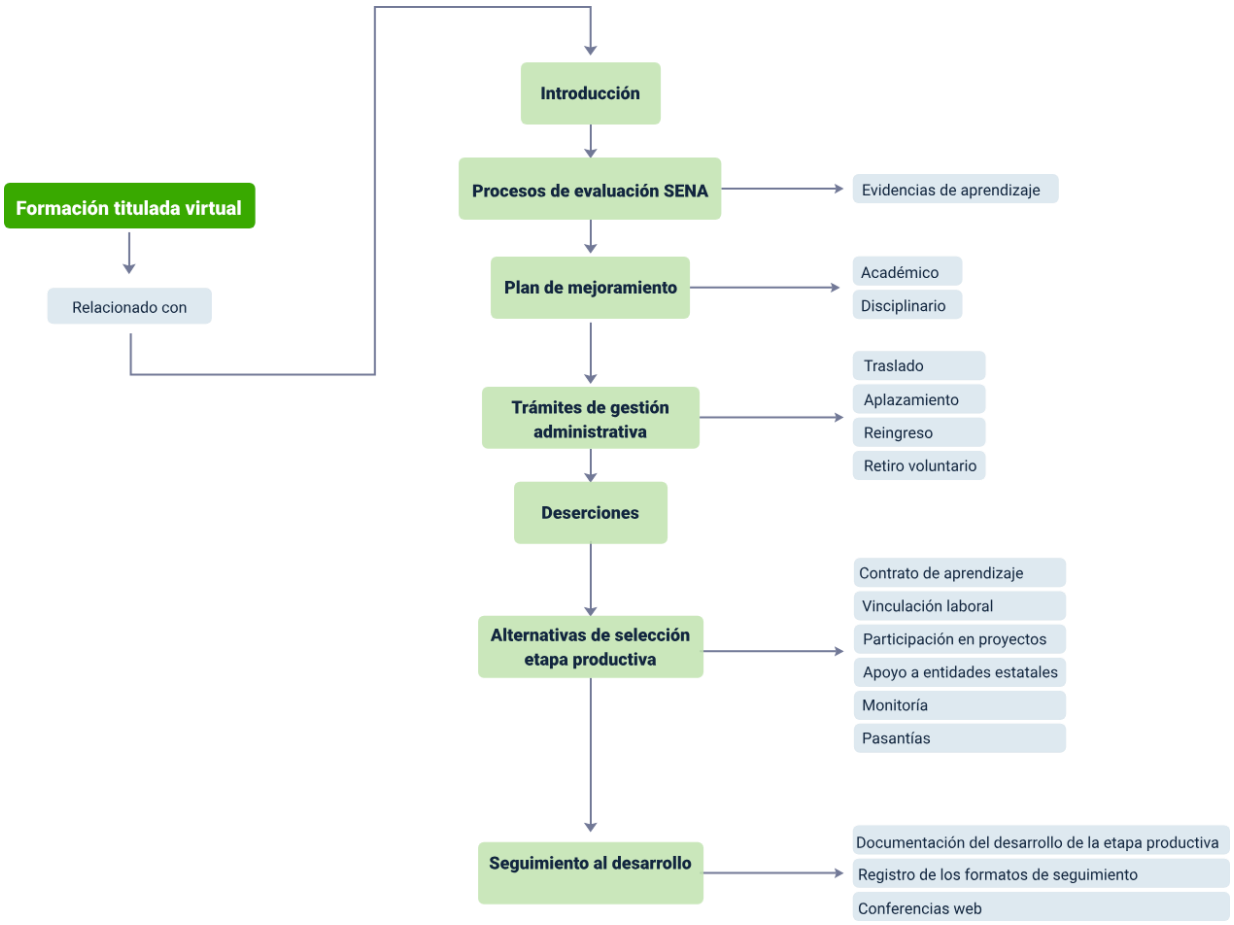
El instructor debe registrar en los formatos de seguimiento los avances del proceso formativo de cada uno de los aprendices, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de ejecución de la formación.

Conferencias web

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

Síntesis

A continuación, se muestra un mapa conceptual con los elementos más importantes desarrollados en este componente.



Glosario

A

Aprendiz: es una persona en continuo proceso de aprendizaje, en interacción permanente consigo mismo, con los demás y con la naturaleza, en los entornos sociales y productivos; en capacidad de construir sus propios conocimientos, que busca trascender la interpretación de la realidad para contribuir propositivamente en la transformación de esta, con un proyecto de vida centrado en el mejoramiento continuo personal, familiar, social y productivo.

C

Competencia laboral: la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

E

Estilo de aprendizaje: es el conjunto de características psicológicas, rasgos afectivos, cognitivos y fisiológicos que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje.

Estrategia didáctica activa: es una propuesta de carácter metodológico que crea las condiciones propicias para que el aprendiz asuma su rol activo; el instructor, su rol de mediador; en medio de unos ambientes de aprendizaje tecnológicamente dotados para el proceso de aprender y de enseñar.

P

Pedagogía: es una ciencia aplicada, con características psicosociales, que tiene a la educación como principal interés de estudio.

Plan de mejoramiento: un plan de mejoramiento académico es un conjunto de medidas de cambio que se toman para optimizar el rendimiento académico y el desempeño actitudinal del estudiante.

R

Resultados de aprendizaje: se definen como los logros (productos, respuestas, desempeños) de tipo motriz, valorativo, cognitivo y actitudinal, que debe alcanzar el aprendiz durante el proceso de aprendizaje.

T

Transversales: una parte muy importante de la estructura curricular SENA es el aporte de las cinco (5) competencias transversales, las cuales se integran articuladamente dentro del diseño y el proyecto formativo. Estas son: emprendimiento, inglés, cultura física, salud ocupacional, ética. Cada aprendiz, dentro de su programa, se forma en la puesta en práctica e integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, que son útiles, sean cuales sean sus campos de acción.

Material complementario

Tema	Referencia APA del material	Tipo	Enlace
Etapa productiva	SENA (s.f.) Etapa productiva. Aspectos generales.	PDF	https://ejecuciondelaformacion.sena.edu.co/assets/ejecucion-de-la-formacion/documents/e-pedagogos/Documentos-de-Interes/Etapa%20productiva.pdf

Referencias bibliográficas

Ministerio de Educación Nacional. (2024). Educación virtual o educación en línea. https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea

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

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

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

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

Créditos

ECOSISTEMA DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable del Ecosistema	Dirección General
Claudia Johanna Gómez Pérez	Responsable de Línea de Producción	Centro Agroturístico - Regional Santander

CONTENIDO INSTRUCCIONAL		
Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Asesor metodológico y pedagógico	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander
Diana Patricia Carmona Milian	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
María Cecilia Aroca Díaz	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Marisol Báez Solano	E-pedagoga	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Frankli Gómez Cardona	E-pedagogo	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Humberto Amaya Alvear	E-pedagogo	Centro de Tecnologías Agroindustriales - Regional Valle
Vilma Lucía Perilla Méndez	Diseñadora y evaluadora instruccional	Centro de Gestión Industrial - Regional Distrito Capital
Uriel Darío González Montoya	Correcctor de estilo	Centro Agropecuario La Granja - Regional Tolima

DISEÑO Y DESARROLLO DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES		
Carla Liliana Sequera Vargas	Diseñadora de Contenidos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Lizeth Karina Manchego Suarez	Desarrolladora Fullstack	Centro Agroturístico - Regional Santander

VALIDACIÓN RECURSO EDUCATIVO DIGITAL		
Yineth Ibette Gonzalez Quintero	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Laura Paola Gelvez Manosalva	Validadora de Recursos Educativos Digitales	Centro Agroturístico - Regional Santander
Erika Fernanda Mejía Pinzón	Evaluadora para contenidos inclusivos y accesibles	Centro Agroturístico - Regional Santander