PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- DenominacióndelProgramadeFormación: ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA.
- Código del Programa de Formación: **637200.**
- Nombre del Proyecto Formativo (si aplica): IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA PROCESOS DE ATENCIÓN Y CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA.
- Fase del Proyecto (si aplica): PLANEACION
- Actividad de Proyecto Formativo (si aplica: FOMENTAR PRÁCTICAS EFICACES DEL CUIDADO Y LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA DESDE LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TENIENDO EN CUENTA EL COMPONENTE ÉTICO Y DE LA P
- Competencia: ETICA Y CULTURA DE PAZ
- Resultados de Aprendizaje:

  240201526 Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

  240201526 Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

  240201526 Promover el uso racional de los recursos naturales a partir de criterios de sostenibilidad y sustentabilidad ética y normativa vigente.

  240201526 Contribuir con el fortalecimiento de la cultura de paz a partir de la dignidad humana y las estrategias para la transformación de conflictos.

- Duración de la Guía de Aprendizaje (horas): 48 horas

- Motivar hacia la actividad de aprendizaje en consideración a las fortalezas que aportará en el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Guiar y organizar el aprendizaje de manera que se oriente al desarrollo integral del aprendiz
- Motivar a la acción, al trabajo autónomo sistemático y organizado.
- Relacionar conocimientos previos con los nuevos para la construcción significativa de los mismos.
- Promover el aprendizaje colaborativo y el crecimiento integral del grupo.

INTRODUCCION

La Teoría del Apego como Fundamento para una Cultura de Paz, las Bases desde la Teoría del Apego segun (John Bowlby) La Teoría del Apego nos enseña que las primeras relaciones de un niño son el modelo fundamental sobre el cual construye su visión del mundo, de los demás y de sí mismo. Un vínculo seguro, basado en el respeto, la sensibilidad y la respuesta constante a sus necesidades, es la base de una dignidad humana fortalecida. Al proveer este cuidado ético, ustedes no solo calman una necesidad inmediata; están instaurando en el niño la certeza de que es valioso y digno de amor, que es el primer pilar para una cultura de paz.

Desde esta base segura, el niño gana la confianza para explorar y relacionarse. Su rol es ser ese "puerto seguro" desde el cual se fomentan relaciones de crecimiento personal y comunitario. Al modelar la empatía, la cooperación y el respeto por las normas del aula, están trasladando el concepto del bien común del vínculo individual a la dinámica grupal, sentando las bases para el desarrollo social.

Esta misma lógica de cuidado se extiende al entorno. Promover un uso racional de los recursos naturales con sostenibilidad es una extensión de ese cuidado protector. Al enseñar a los niños a respetar y preservar su entorno, están aplicando los principios de responsabilidad y cuidado — inherentes a su profesión— hacia la "casa común" que todos compartimos.

Finalmente, un niño que se siente seguro y digno está mejor equipado para manejar la frustración. Ustedes, como facilitadores, pueden transformar los conflictos naturales de la convivencia en oportunidades para enseñar diálogo y negociación, fortaleciendo la cultura de paz desde sus raíces más tempranas y humanas.

En esencia, su labor ética y técnica, guiada por estos principios, es la siembra más poderosa para una sociedad pacífica, justa y sostenible.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

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

3.1 Actividades de conocimiento y reflexión inicial de conocimientos previos:

Dinámica para conocernos:

Con un ovillo de lana, cada participante se presenta y lanza el hilo a otro, formando una red.

La Telaraña

Objetivo

- Favorecer la integración del grupo.
- Conocerse mejor entre los participantes.
- Fomentar la escucha, el respeto y el trabajo en equipo.

Desarrollo

1. Los participantes se ubican en círculo.
2. El facilitador inicia con el ovillo de lana, se presenta (nombre, gusto, expectativa, etc.) y sostiene la punta del hilo.
3. Luego lanza el ovillo a otro compañero sin soltar el extremo.
4. La persona que recibe el ovillo se presenta y lanza el hilo a otro participante.
5. El proceso continúa hasta que todos hayan participado, formando una especie de **telaraña** entre todos.

- Una vez formada la telaraña, el facilitador puede pedir que el hilo regrese siguiendo el mismo orden, pero ahora cada persona debe:

  Recordar el nombre de quien le lanzó el hilo, o

  Decir algo que aprendió de esa persona.

Reflexión final

Puedes orientar preguntas como:

- ¿Qué representa esta telaraña?
- ¿Qué pasa si uno suelta el hilo?
- ¿Cómo se relaciona con el trabajo en equipo?

Conclusión:

La telaraña simboliza la **interconexión del grupo**, donde cada persona es importante. Si uno falla, afecta a todos, lo que refuerza valores como la **responsabilidad, el respeto y la colaboración**.

Cada participante, además de presentarse, puede decir:

- Un valor que aporta al grupo (respeto, solidaridad, empatía).
- Una acción para construir paz en el entorno.

DIAPOSITIVAS: ENRRIQUE LOW MURTRA

CUESTIONARIO SOBRE ENRRIQUE LOW MURTRA

Lectura: Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad

file:///C:/Users/Nery%20Campo/Downloads/Dialnet-EticaEInfanciaElNinoComoSujetoMoral-2484054.pdf

Título de la Actividad: " El Jardín de los Valores Éticos

Descripción de la actividad: “El Jardín de los Valores Éticos”

Reflexionar sobre cómo percibimos a los niños como sujetos morales activos y cómo esta visión impacta nuestra práctica diaria en la atención a la primera infancia.

CONOCIMIENTOS DE PROCESO

En la fase de **CONOCIMIENTO** se estarán desarrollando actividades que giran en torno a los siguientes conceptos de conocimiento.

Actividades de Aprendizaje

MOTIVACIÓN HACIA EL APRENDIZAJE A TRAVÉS DE:

IDENTIFICAR LA DIGNIDAD HUMANA DESDE LA INFANCIA

- **Objetivo:** Es entregar a cada participante un fragmento del artículo. Se sugiere un párrafo que hable, por ejemplo, de "la capacidad de los niños para discernir entre lo bueno y lo malo" o "el niño como interlocutor válido".
- "Lee en silencio este fragmento. Subraya la idea que más te llama la atención o que te desafía en tu manera de ver a los niños."
- *"El niño es un sujeto moral... posee una capacidad temprana para percibir la justicia, la empatía y la reciprocidad. Negar esta capacidad es negarle un atributo fundamental de su humanidad. La educación ética, por lo tanto, no consiste en inculcar desde cero, sino en dialogar, guiar y potenciar las disposiciones morales que el niño ya trae consigo."*

"En el centro de la flor, escriban una palabra que represente un valor ético que, a partir de ahora, quieren reforzar en su trato con los niños (ej: RESPETO, ESCUCHA, RECONOCIMIENTO, DIGNIDAD, AUTONOMÍA). En los pétalos, escriban una acción concreta para llevarlo a la práctica (ej: 'Arrodillarme para hablar a su altura', 'Validar su enojo sin juzgarlo')."

En conclusión, destacando: "Este jardín representa nuestra visión colectiva. El artículo nos recuerda que el niño no es un 'proyecto de persona', sino una **persona plena, aquí y ahora**, con capacidad moral. Nuestro rol no es moldearlos, sino **reconocer y nutrir** esa capacidad, creando un entorno

ético donde su dignidad y su voz florezcan todos los días. Llévense una foto de este jardín como recordatorio de nuestro compromiso."

- **Descripción en video sobre LA DIGNIDAD HUMANA.**
  https://www.google.com/search?q=video+sobre+dignidad+humana+desde+la+educacion&oq=video+sobre+dignidad+humana+desde+la+educacion&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigATIHCAMQIRigATIHCAQQIRigAdIBCTI5NDc1ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:667c826b,vid:XNTGr-15yeo,st:0

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

Socialización: Compartir las respuestas en plenaria y escuchar las reflexiones de los compañeros.

Estrategias o técnicas didácticas activas: **juego de roles.** (reflexión)

Materiales de formación:

Hojas de papel y lápices.

Marcadores o colores.

Pizarrón o papel grande para notas.

Material de apoyo:

Video bean

Imágenes o carteles relacionados con el cuidado del medio ambiente y la cultura de paz.

Duración de la actividad: 6 horas.

1. **CONOCIMIENTOS DEL SABER**

DIAPOSITIVAS SOBRE : PROYECTO DE VIDA

ESTABLECER COMUNICACIÓN CONSTRUCTIVA, RESPETAR AL OTRO, FIJAR EL PROYECTO DE VIDA y RECLAMAR DERECHOS DE DIGNIDAD.

Fijar el proyecto de vida

¿Qué significa?

Tener metas claras a corto, mediano y largo plazo, tanto personales como profesionales, y trabajar con disciplina y valores para lograrlas.

La aplicación de un **Proyecto de Vida** en el ámbito educativo es un proceso progresivo y transversal que busca dotar a los estudiantes de las herramientas para **construir su identidad, definir sus metas y dirigir su camino de forma autónoma y consciente**. No es una asignatura, sino un **hilo conductor** de la formación integral.

Actividad sugerida:

Realizar una **línea de vida por medio del "viaje de mi vida"** donde cada aprendiz identifique sus metas, valores y acciones necesarias para cumplir su proyecto de vida.

Objetivo: Desarrollar autoconcepto positivo, autonomía y seguridad emocional.

- **Estrategias:**

Identidad: Actividades con espejos, álbumes de fotos personales y reconocimiento de emociones ("Hoy me siento...").

Autonomía: Rutinas predecibles y elecciones sencillas ("¿Prefieres pintar o moldear?").

Exploración: Juego simbólico (rincones temáticos) para descubrir intereses.

Una **meta personal o profesional**. (sueños, aspiraciones profesionales y personales y los pasos que crean necesarios para alcanzarlos).

Los **valores** que consideran necesarios para lograrla.

Las **acciones o decisiones** que deben tomar con ética y conciencia.

Planteando metas reales

Tu autobiografía (infografía)

(Anexe una foto suya o grafique su imagen, o una similar o con la que se identifique)

Escribe una narración sobre tu historia de vida hasta el momento presente. Puedes adornar, colorear, anexarle fotos. Las siguientes pautas te servirán de guía para su elaboración:

- Describo:¿quién soy, cómo fue mi niñez y cómo ha sido mi adolescencia o juventud y como me gustaría que ser a futuro en mi trabajo como docente.

  Luego, identifique y reflexione sobre su entorno familiar y realidad social. Reconozca sus necesidades en relación con las acciones que debe realizar en su futuro, en lo que tiene que ver con sus estudios profesionales y laborales; reconocer cuáles son sus valores y cuáles sus sentimientos en comparación. con esos valores que orientarán sus acciones con un proyecto a nivel individual, familiar, comunitario y ambiental.

  Aplicar el proyecto de vida en la educación es **dejar de formar solo estudiantes para empezar a formar personas**. Es un viaje que comienza reconociendo la propia dignidad en la primera infancia y culmina con un joven capaz de trazar su ruta con propósito, ética y responsabilidad social. El rol del educador es ser el **guía, el facilitador y el espejo** que ayuda a cada alumno a descubrir la mejor versión de sí mismo.

Ambiente requerido: Ambiente de formación asignado

Estrategias o técnicas didácticas activas: Narrativa creativa

Materiales de formación: Hojas de papel y colores, tablero, marcadores

Evidencias de aprendizaje: Entrega de proyecto de vida

Material de apoyo: Recursos audiovisuales (video proyecto de vida)

Duración de la actividad: 6 horas.

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

LECTURA : LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA SOCIAL

[5] John W. Newstron, "Comportamiento Humano en el Trabajo", Mc Graw-Hill, pag. 76

Una organización (como tu centro de formación o un jardín infantil) es un **sistema social**: un conjunto de personas (niños, agentes educativos, familias, directivos) que se relacionan con un objetivo común, donde el cambio en una parte afecta a todo el conjunto.

Actividad de aprendizaje - Reconocer los conceptos sobre la vida en comunidad teniendo como base las relaciones con el contexto social y el sector productivo de su programa.

La siguiente actividad le permitirá comprender la importancia de las relaciones sociales en el crecimiento personal y comunitario.

Esta evidencia consiste en realizar un análisis e interpretación de la relación del individuo con el entorno.

Actividad: " Entender que Todos Somos Piezas Conectadas"

- **Tu rol:** Eres un subsistema clave dentro del sistema mayor (el jardín infantil).

Propósito de la actividad

- Comprender la importancia de Alinear todas tus acciones con la **Atención Integral**. No solo cuidas, sino que promueves su desarrollo cognitivo, socioemocional, físico y cultural.
- Coordinas con nutricionistas, psicólogos y otros profesionales (si los hay) para asegurar una atención coherente y unificada. donde las acciones de un área impactan en las demás, y donde la ética y la cultura de paz son esenciales para su funcionamiento armónico.

Nombre de la actividad

"Diagrama de sistemas sociales de la Atencion a la primera infancia ético y conscien

Ética, cultura de paz y cuidado del medio ambiente en el entorno social y productivo**.**

Ejemplo Concreto en una Situación Cotidiana:

Situación: Un niño llega llorando y no quiere separarse de su acudiente.

1. **Sistema Social en Acción:**

   Tú (Subsistema 1): Lo recibes con calma, lo llevas a un lugar tranquilo y le ofreces un juguete de consuelo.

   Tu Compañera (Subsistema 2): Se acerca y le canta una canción suave, distrayéndolo.

   La Familia (Subsistema externo): Previamente te informó que el niño no durmió bien, información crucial que compartiste con tu compañera.

   El Objetivo Común: El niño se calma y se integra al grupo. El sistema (el aula) recupera su equilibrio.

Resultado esperado

El aprendiz debe entender a la organización como un sistema social que lo convierte en un **profesional estratégico y consciente**. Donde se da cuenta de que su trabajo va más allá de "cuidar niños"; eres un agente activo que, con sus acciones de comunicación, colaboración y adaptación, contribuye a la salud y eficacia de toda la organización en su misión de brindar una atención de calidad a la primera infancia..

Ambiente requerido: según ambiente asignado

Estrategias o técnicas didácticas activas: exposicion

Materiales de formación: Hojas de papel y lápices, marcadores o colores, tablero o papel grande para notas.

Material de apoyo: Imágenes la interacción humana y el cuidado del medio ambiente pantalla tv computador

Evidencias de aprendizaje: Diagrama Social

Duración de la actividad: 12 horas.

3.3 Actividades de apropiación:

LECTURA:

La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line MARÍA JOSÉ GARCÍA LÓPEZ Universidad Rey Juan Carlos

ACTIVIDAD DE APROPIACIÓN entendiendo mi mundo.

Título: " Guardianes del Mundo: Cuidamos Nuestro Hogar"

1. **PERSONAS:** Yo, mis compañeros y mi comunidad (bienestar social).
2. **PLANETA:** Nuestro entorno natural y sus recursos (sostenibilidad ambiental).
3. **BIENESTAR PARA TODOS:** Uso responsable de lo que compartimos (conciencia económica básica).

Propósito General:

Que el aprendiz Identifique acciones concretas para cuidar de sí mismo, de los demás y del entorno, comprendiendo que su bienestar está conectado con el bienestar colectivo y del planeta.

- **Esta actividad genera apropiación:** El aprendiz no solo "aprende" sobre ética, sino que **define y se compromete con la suya propia**, entendiendo que su mundo personal y profesional están indisolublemente unidos por sus principios.

Triple Bottom Line (TBL):

- **Económico:** emprendimiento justo y responsable
- **Social:** convivencia, equidad, bienestar colectivo
- **Ambiental:** reducción del impacto ecológico

- Cómo esta actividad integra los tres pilares de la sostenibilidad de manera concreta y accesible para los niños?
- ¿De qué manera el juego simbólico en cada estación facilita la comprensión de conceptos complejos como el bien común y la responsabilidad?

- ¿Cómo puede esta experiencia ser el punto de partida para proyectos ambientales y sociales más amplios en el centro de desarrollo infantil?
- **Valores clave:**

Respeto, dignidad humana, empatía, comunicación asertiva.

- **Observar:** ¿Los niños hacen conexiones entre las estaciones? (Ej: "Cuidar las plantas es cuidar el planeta").
- **Escuchar:** El lenguaje que usan para expresar cuidado y responsabilidad.
- **Documentar:** Fotografías del mural y anécdotas de las interacciones niños-niños durante el juego de roles.

Esta actividad transforma el **Triple Bottom Line** en una experiencia tangible donde los niños no solo "aprenden sobre" sostenibilidad, sino que **se reconocen como agentes activos** en la construcción de un mundo donde el cuidado personal, el ambiental y el social están profundamente interconectados.

Ambiente requerido: ambiente amplio

Estrategias o técnicas didácticas activas: juego de roles

Materiales de formación: Hojas de papel y lápices. Marcadores o colores. Pizarrón.

Material de apoyo: textos relacionados con la dignidad, la interacción humana y el cuidado del medio ambiente. Y TBL.

Evidencias de aprendizaje: Estudio de caso

Instrumentos de evaluación: RUBRICA

Duración de la actividad: 12 horas.

3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:

Descripción de la actividad:

LECTURA: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/basta-ya-colombia-memorias-de-guerra-y-dignidad-2016.pdf

Transferencia del Conocimiento: " Mi Compromiso como Agente de Cambio Sostenible

Internalizar los pilares del Gestor Sostenible y plasmarlos en un compromiso personal y tangible que los identifique como agentes de cambio en la primera infancia.

Objetivo: Concientizar a cada aprendiz que no son solo futuros técnicos; son **agentes de cambio**. Su labor no termina en cambiar un pañal o planificar una actividad. Su verdadera misión es **cambiar mentalidades, construir paz y sembrar sostenibilidad** desde los primeros años. Hoy vamos a formalizar ese compromiso".

Justificación

Colombia ha vivido más de cinco décadas de conflicto armado, desigualdad y exclusión social. A partir de los **procesos de paz**, como los acuerdos firmados con grupos armados (FARC-EP en 2016 y otros esfuerzos anteriores), se ha abierto un camino hacia una cultura de reconciliación y transformación social. En este contexto, los aprendices de Atencion a la Primera infancia pueden y deben formarse como **agentes de cambio ético**, promoviendo entornos basados en la dignidad, la sostenibilidad ambiental, el respeto y la convivencia pacífica desde su oficio.

Al finalizar, los aprendices no solo habrán entendido los pilares, sino que habrán dado el primer paso para **encarnarlos y mostrarse ante el mundo como los gestores de cambio que la primera infancia necesita.**

Valor de la Actividad:

- **Integración Holística:** Rompe el paradigma de que la sostenibilidad es un costo extra, mostrándola como un elemento que potencia la dignidad y la eficiencia.
- **Pensamiento Sistémico:** Obliga a los aprendices a evaluar el impacto multifacético de sus decisiones.
- **Empoderamiento Concreto:** Les provee de un marco (el triángulo) para analizar cualquier proceso administrativo futuro, transformándolos en verdaderos agentes de cambio con una visión integral.

Lo anterior representa los conceptos éticos fundamentales que deben guiar la Atencion ala Primera Infancia, asegurando que la eficiencia operativa nunca comprometa la dignidad y los derechos de las personas.

Ambiente requerido: amplio

Estrategias o técnicas didácticas activas: Exposicion

Estrategias o técnicas didácticas activas: pregunta

Materiales de formación: Recursos visuales (líneas de tiempo, imágenes del conflicto, testimonios, videos breves de paz)

Material de apoyo: Hojas de papel y lápices

Marcadores o colores.

Pizarrón o papel grande para notas.

Evidencias de aprendizaje: CODIGO ETICO CREATIVO.

Instrumentos de evaluación: rubrica

Duración de la actividad: 12 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
PLANEACION	fomentar prácticas eficaces del cuidado y la atención a la primera infancia desde la promoción de la actividad física, seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta	Narrativa Creativa Exposición Juego de Roles	Proyecto de vida Diagrama social Estudio de caso. Codigo ético creativo	Define su proyecto de vida de acuerdo a los criterios de dignidad, de respeto, creencias,ecología y cultura. - reconoce su valor y el valor del otro de acuerdo a los principios de dignidad yconstrucción	Rubrica

	el componente ético y de la p	Exposicion		cultural y autonomía - define su proyecto de vida con base en criterios axiológicos y culturales y hábitos deconvivencia - utiliza herramientas que permiten la comunicación asertiva en diferentes entornosteniendo en cuenta la pedagogía para la paz - construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción deuna cultura de paz - cambia actitudes frente a su comportamiento con base en la dignidad, aportando a lacultura de paz - reconoce hitos históricos de violencia y paz como aporte a la construcción de unacultura de paz - modifica actitudes comportamentales a partir de la resolución pacífica de conflictos - aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias	

				decomunicación asertiva - evidencia respeto por el bien común, la alteridad y el diálogo con el otro con base en principios axiológicos	

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

1. Acompañamiento Pedagógico:
Proceso de guía y apoyo continuo que brinda el agente educativo para potenciar el desarrollo y aprendizaje del niño, respetando sus intereses y ritmo individual.

2. Agente Educativo:
Profesional (técnico, tecnólogo o licenciado) responsable de atender, cuidar, educar y promover el desarrollo integral de los niños y niñas en entornos de primera infancia.

3. Aprendizaje Significativo:
Proceso mediante el cual un niño relaciona nueva información con conocimientos y experiencias previas, dando sentido y significado a lo aprendido.

4. Atención Integral:
Enfoque que comprende el cuidado, la educación, la salud, la nutrición y la protección de los niños, atendiendo todas las dimensiones de su desarrollo.

5. Autonomía:
Capacidad del niño para realizar por sí mismo actividades adecuadas a su edad, tomando decisiones simples y desarrollando independencia progresiva.

6. Competencias:
Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los niños desarrollan para interactuar efectivamente con su entorno.

7. Crianza Amorosa:
Estilo de crianza basado en el respeto, el diálogo y el establecimiento de límites claros, sin uso de castigos físicos o humillantes.

8. Desarrollo Infantil:
Proceso de cambio en el cual los niños adquieren habilidades cada vez más complejas en las dimensiones cognitiva, comunicativa, corporal, socioafectiva y artística.

9. Dignidad Humana:
Valor inherente de todo ser humano que en primera infancia se traduce en el reconocimiento del niño como sujeto de derechos, merecedor de respeto y trato amoroso.

10. Diseño de Ambientes de Aprendizaje:
Organización intencionada de espacios, materiales y tiempos para promover experiencias significativas que favorezcan el desarrollo infantil.

11. Educación Inicial:
Proceso educativo intencionado dirigido a niños desde los 0 hasta los 6 años, que se desarrolla en diversos contextos y mediante diferentes estrategias pedagógicas.

12. Estimulación Adecuada:
Práctica de proporcionar experiencias significativas acordes con la edad y desarrollo del niño, sin forzar procesos naturales.

13. Etapas del Desarrollo:
Periodos evolutivos por los que pasa el niño: prenatal, lactante (0-12 meses), primera infancia (1-5 años) e infancia (6-12 años).

14. Evaluación Formativa:
Proceso permanente de observación, documentación y análisis del desarrollo infantil, con fines de mejora continua de las prácticas pedagógicas.

15. Experiencia Pedagógica:
Situación intencionadamente diseñada para promover aprendizajes significativos en los niños.

16. Juego Libre:
Actividad lúdica donde el niño elige qué, cómo y con qué jugar, sin intervención directiva del adulto.

17. Juego Simbólico:
Tipo de juego donde los niños representan roles, situaciones reales o imaginarias, desarrollando creatividad y comprensión del mundo social.

18. Modalidad de Atención:
Forma de organización para prestar el servicio de atención integral (centros de desarrollo infantil, hogares comunitarios, entorno familiar, etc.).

19. Observación Directa:
Técnica de evaluación basada en registrar sistemáticamente los comportamientos y avances de los niños en situaciones naturales.

20. Planificación Pedagógica:
Proceso de organización y diseño de experiencias de aprendizaje basadas en las características, intereses y necesidades de los niños.

21. Primera Infancia:
Etapa del ciclo vital que comprende desde la gestación hasta los 6 años de edad.

22. Proyecto Pedagógico:
Estrategia de planificación que organiza actividades alrededor de un tema de interés, integrando diferentes dimensiones del desarrollo.

23. Resiliencia:
Capacidad del niño para sobreponerse a situaciones adversas y desarrollar habilidades a pesar de las circunstancias difíciles.

24. Ruta de Atención Integral:
Conjunto de acciones articuladas para garantizar los derechos de la primera infancia en los componentes de educación, salud, nutrición y protección.

25. Seguridad Alimentaria:
Acceso permanente a alimentos suficientes y nutritivos para satisfacer las necesidades nutricionales de los niños.

26. Situación Significativa:
Evento o experiencia relevante para los niños que se convierte en oportunidad para generar aprendizajes.

27. Trayectoria de Desarrollo:
Camino único e individual que sigue cada niño en su proceso de desarrollo, de acuerdo con sus características personales y contextos.

28. Vínculo Afectivo:
Lazo emocional perdurable que se establece entre el niño y sus cuidadores, fundamental para su desarrollo socioemocional.

29. Zona de Desarrollo Próximo:
Diferencia entre lo que un niño puede hacer solo y lo que puede lograr con la guía de un adulto o compañeros más capaces.

30. Neurodesarrollo:
Proceso de maduración del sistema nervioso que permite el crecimiento y complejización de las funciones cerebrales durante la primera infancia.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Construya o cite documentos de apoyo para el desarrollo de la guía, según lo establecido en la guía de desarrollo curricular. (**BIBLIOGRAFÍA / WEBGRAFÍA).**

file:///C:/Users/Nery%20Campo/Downloads/Dialnet-EticaEInfanciaElNinoComoSujetoMoral-2484054.pdf

https://www.google.com/search?q=video+sobre+dignidad+humana+desde+la+educacion&oq=video+sobre+dignidad+humana+desde+la+educacion&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigATIHCAMQIRigATIHCAQQIRigAdIBCTI5NDc1ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:667c826b,vid:XNTGr-15yeo,st:0

[3] John W. Newstron, "Comportamiento Humano en el Trabajo", Mc Graw-Hill, pag. 76

https://www.google.com/search?q=La+Cuenta+del+Triple+Resultado+o+Triple+Bottom+Line+MAR%C3%8DA+JOS%C3%89+GARC%C3%8DA+L%C3%93PEZ+Universidad+Rey+Juan+Carlos&oq=La+Cuenta+del+Triple+Resultado++o+Triple+Bottom+Line+MAR%C3%8DA+JOS%C3%89+GARC%C3%8DA+L%C3%93PEZ+Universidad+Rey+Juan+Carlos&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg70gEIMjQwM2owajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/basta-ya-colombia-memorias-de-guerra-y-dignidad-2016.pdf

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**NERY XIMENA CAMPO ESCOBAR**	**INSTRUCTURA**	**COORDINACIONNACADEMICA**	**6/04/2026- 10/04/2026.**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE 2026

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: SISTEMAS TELEINFORMATICOS
- Código del Programa de Formación: **233108**
- Nombre del Proyecto Formativo (si aplica): implementacion de los servicios teleinformaticos de equipos y redes en las MIPYMES de la Regional Cauca
- **Fase del Proyecto** (si aplica): PLANEACION
- **Actividad de Proyecto Formativo** (si aplica): Planificar procesos físicos y lógicos de soporte y mantenimiento de sistemas teleinformaticos.
- **Competencia:** : Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz
- **Resultados de Aprendizaje**:

685367 - Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

685368 - Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común comoaporte para el desarrollo social.

685366 - Promover el uso racional de los recursos naturales a partir de criterios de sostenibilidad y sustentabilidad ética y normativa.

685367 - Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz

- Duración de la Guía de Aprendizaje : 48 horas

INTRODUCCION

Actividades de aprendizaje de la competencia Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz (240201526).

Las actividades de aprendizaje para esta competencia permiten establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común y como aporte para el desarrollo social y sobre todo a la construcción de una cultura de paz, como reto necesario y muy importante para Colombia, en el momento actual. Las relaciones interpersonales constituyen, en el mundo de hoy, una habilidad necesaria para el desempeño profesional de los aprendices y un aporte a la construcción de una sociedad más pacífica y solidaria

Introducción sobre la competencia: Enrrique Low Murtra (diapositivas)

Promover la construcción de una cultura de paz desde el reconocimiento de la dignidad propia y ajena, fomentando la comunicación constructiva, el respeto, la autonomía y el uso ético de la ciencia y la tecnología.

Duración: 6 Horas (con un receso de 20 minutos)

Público Objetivo: Aprendices del programa de Sistemas tele informáticos.

Metodología: Taller teórico-práctico, colaborativo y basado en casos reales.

Objetivo General

Al finalizar la jornada, los participantes habrán reflexionado sobre su rol como futuros profesionales de las teleinformáticas en la construcción de una cultura de paz, desarrollando habilidades éticas, de comunicación y de análisis crítico para aplicar en su contexto productivo y social.

Estructura de la Jornada (12 Horas)

Objetivo Específico: Reconocer la dignidad inherente en uno mismo y en los demás como principio rector para las interacciones personales y profesionales en el ámbito tecnológico.

CONOCIMIENTOS DE PROCESO

En la fase de **CONOCIMIENTO** se estarán desarrollando actividades que giran en torno a los siguientes conceptos de conocimiento:

1. **:** Promover la construcción de una cultura de paz desde el reconocimiento de la dignidad propia y ajena, fomentando la comunicación constructiva, el respeto, la autonomía y el uso ético de la ciencia y la tecnología.
   Duración: 6 Horas (con un receso de 20 minutos)
   Público Objetivo: Aprendices del programa de Sistemas tele informáticos.
   Metodología: Taller teórico-práctico, colaborativo y basado en casos reales.
   Objetivo General
   Al finalizar la jornada, los participantes habrán reflexionado sobre su rol como futuros profesionales de las teleinformáticas en la construcción de una cultura de paz, desarrollando habilidades éticas, de comunicación y de análisis crítico para aplicar en su contexto productivo y social.
   Estructura de la Jornada (12 Horas)
2. **Bloque 1: Fundamentos: La Dignidad Humana como Base de la Paz (2 Horas)**
   Objetivo Específico: Reconocer la dignidad inherente en uno mismo y en los demás como principio rector para las interacciones personales y profesionales en el ámbito tecnológico.

- **Descripción:** Observar el video "Derecho a la dignidad" del Centro de Periodismo Investigativo (enlace: youtube/watch?v=ZPVB_fTBOCc)13.

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

Socialización: Compartir las respuestas en plenaria y escuchar las reflexiones de los compañeros.

actividad:
PROMOVER LA INCLUSION y EL TRABAJO EN EQUIPO POR MEDIO DE UNA ACTIVIDAD LUDICA
Incluir Y aprender a trabajar en equipo es importante porque crea un sentido de pertenencia para todos.

Ambiente requerido: Ambiente asignado

Estrategias o técnicas didácticas activas: Debate reflexivo (diagnostico de conocimiento)

Materiales de formación: PDF lectura sobre etica, cultura de paz y cuiadado del medio ambiente, video derecho a la dignidad.

Material de apoyo: televisor, computador cables cuadernos, marcadores, lapiceros

Duración de la actividad: 12 horas

1. **CONOCIMIENTOS DEL SABER**

DIAPOSITIVAS SOBRE : PROYECTO DE VIDA

ESTABLECER COMUNICACIÓN CONSTRUCTIVA, RESPETAR AL OTRO, FIJAR EL PROYECTO DE VIDA y RECLAMAR DERECHOS DE DIGNIDAD.

Formación en Ética y Paz para el Programa de Sistemas Teleinformaticos del SENA

Objetivo General: Fortalecer la formación ética de los agentes educativos y gestores del programa de Sistemas teleinformaticos, promoviendo la construcción de entornos protectores desde una perspectiva de paz.

Población Objetivo: Aprendices del programa Técnico de Sistemas teleinformaticos gestores de paz.

Actividad de aprendizaje. Diseñar su proyecto de vida, de acuerdo con el reconocimiento de principios y valores éticos.

La siguiente actividad le permitirá reconocer la importancia que tienen las acciones humanas en la construcción de una cultura de paz a través del diseño de su propio proyecto de vida. Duración: 12 horas.

https://www.youtube.com/watch?v=xKgOT52aTt4&t=101s

Evidencias: **Presentación del proyecto de vida.**

Planteando metas reales

Tu autobiografía (infografía)

(Anexe una foto suya o grafique su imagen, o una similar o con la que se identifique)

Escribe una narración sobre tu historia de vida hasta el momento presente. Puedes adornar, colorear, anexarle fotos. Las siguientes pautas te servirán de guía para su elaboración:

- Describo:¿quién soy, cómo fue mi niñez y cómo ha sido mi adolescencia o juventud y como me gustaría que ser a futuro en mi trabajo como docente.

- ¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido en mi vida en forma decisiva en lo que soy ahora? ¿Cuáles han sido en mi vida los principales éxitos y fracasos? ¿Cuáles han sido mis decisiones más significativas?
- ¿En qué me he destacado como persona en cuanto a habilidades y talentos?
- Qué personas importantes hay en mi vida, fuera de mi familia?
- Describo Por qué? y Cómo decidí ingresar al SENA. Cómo ha sido mi proceso de socialización:, cómo conocí a mis amigos, cómo son ellos, cómo me he integrado al grupo al que pertenezco en el Centro de la Construcción, a qué personas considero mis amigos y por qué, con quiénes comparto mis dudas o preocupaciones, etc.
- ¿De qué cosas debo desprenderme?
- ¿Qué cosas bonitas tengo para darle a los demás?

Esto es útil para contextualizar lo que serán tus metas. Ahora te invitamos a que empieces a escribir la justificación, los objetivos, la visión y la misión de tu proyecto de vida. Metas a corto, mediano y largo plazo. Definir con claridad lo que desea lograr para progresar y crecer integralmente. Tener una meta clara concreta. Identificar los medios con los que se cuenta.

Antes de diseñar el Plan de Vida, es necesario dar un paso previo: reconocer el terreno. No es lo mismo edificar una casa sobre arena o tierra movediza que sobre piedra, o sobre un terreno plano que sobre un terreno quebrado. Lo primero que haz de hacer es reconocer tu propio terreno. Esto es, preguntarte:

- ¿Qué tengo, qué me hace falta y por qué me hace falta?
- ¿Cuáles son mis necesidades y problemas? y de qué recursos dispongo para superarlos? ¿A dónde quiero llegar o ir? ¿Qué quiero lograr?
- ¿Cuáles son las condiciones facilitadoras o impulsadoras que favorecen mi desarrollo humano en todas sus dimensiones?
- ¿Cuáles son las condiciones obstaculizadoras que dificultan mi desarrollo humano en todas sus dimensiones?

Una vez hayas reflexionado con base a los interrogantes propuestos escribe los resultados en orden de ideas, no al estilo de resolver cada pregunta como si se tratara de un taller, sino, a través de

párrafos que reflejen un autodiagnóstico muy bien desarrollado (Ten en cuenta tus aprendizajes construidos en las sesiones de aprendizaje del componente de Comunicación para la Comprensión que hace parte de la competencia de integralidad).

Establece tus metas

El establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo es fundamental para poder dirigir al éxito tu proyecto de vida.

Ahora, plantea metas personales en las diferentes áreas de su vida, recuerda que estas deben ser medibles, reales y ajustables, y puestas en términos de cantidad, calidad y tiempo

Protegiendo tu proyecto de vida

Cuidar tu proyecto de vida, es cuidar su propio bienestar. Entre los 12 y los 25 años se toman las decisiones más importantes de la vida, decisiones que nos marcan positiva o negativamente.

Por ejemplo, se decide si se terminará o no de estudiar, si me uno o no a una grupo conflictivo del barrio, si tengo o no relaciones sexuales, si tengo o no tengo novio, qué carrera estudiar, si consumo o no sustancias psicoactivas o drogas, si me vuelo o no de la casa. Cada una de estas y las demás decisiones que tomamos en esta edad marcará definitivamente el rumbo exitoso de nuestro proyecto de vida. Por ejemplo, decidiste tener relaciones sexuales y quedaste en embarazo. Aunque tener un hijo no es un mal o un castigo, ni una enfermedad; si es algo que te cambia tus planes definitivamente, ahora debes aplazar muchos de ellos y dedicarte a cuidarle y a trabajar para conseguir el sustento, y dejas tus estudios aplazados. También, puedes contraer una enfermedad de transmisión sexual.

Que tal que decidas fumarte ese cachito con tus amigos del barrio, poco a poco quedas en las redes del consumo hasta que finalmente terminas tirado en la calle aspirando una botella con solución. Y todo empezó por un pequeño “plon”. Por querer dinero rápido y fácil, tomas la decisión de robar, o de vender drogas, o de vincularte a alguna actividad ilegal. En dónde terminas, tirado en la calle con dos balas en la frente. Y tu familia? Sufriendo. Porque cuando uno no cuida su proyecto de vida, uno termina pagando las consecuencias y quienes te aman terminan sufriendo al verte fracasar.

Que nada dañe tu proyecto de vida

Durante sesión de aprendizaje, los participantes observarán un video motivador sobre la importancia de soñar, planear y tener aspiración en la vida. **Se recomienda la película** “**EN BUSCA DE LA FELICIDAD**” 2006, u otra relacionada con el tema de proyecto de vida.

Se le pedirá a cada uno que en tiras de papel escriba sus sueños, planes, metas, deseos y personas a quienes ama y valora. Posteriormente, cada participante recibirá una bomba (globo) que debe inflar y en el cual debe introducir cada una de las tiras de papel enrolladas. Deben ser muy cuidadosos de no romper el globo.

En plenaria, se discutirán las siguientes interrogantes, explicando que el globo significa la propia vida:

- ¿Qué tan importante es para usted el contenido de su globo?
- ¿Qué estaría dispuesto a hacer para proteger o preservar su globo?
- ¿Qué estaría dispuesto a hacer para proteger o preservar el globo de los demás?

A continuación, se les informará a los participantes que hay un premio representativo para aquella persona que logre romper la mayor cantidad de globos de los demás participantes, manteniendo el propio inflado. Tras la orden, los participantes deben proceder a romper los globos de los demás, sin permitir que el suyo sea roto por los demás.

Cuando el último globo sea explotado, el orientador guiará una discusión con base en las siguientes interrogantes:

- ¿Qué sintió cuando logró explotar los globos de los demás?
- ¿Qué sintió cuando su globo fue explotado?

- ¿Cómo puede relacionar esta actividad con los contenidos abordados hasta el momento?
- Relacionándolo con su propia vida, ¿Cómo se encuentran sus comportamientos, actitudes y acciones frente al autocuidado de su vida y la de los demás?
- Si ha encontrado que tiene poca actitud de autocuidado, ¿Qué estaría dispuesto a cambiar para comenzar a desarrollar conductas de autocuidado adecuadas, tanto laborales como hacia el medio ambiente?

Finalizo concluyendo sobre la importancia del autocuidado como factor de protección para nuestro proyecto de vida.

Que nada te detenga

Cumplir nuestras metas nos exige una actitud de resiliencia, perseverancia y sacrificio. Los obstáculos están en nuestra mente.

Luego, identifique y reflexione sobre su entorno familiar y realidad social. Reconozca sus necesidades en relación con las acciones que debe realizar en su futuro, en lo que tiene que ver con sus estudios profesionales y laborales; reconocer cuáles son sus valores y cuáles sus sentimientos en comparación. con esos valores que orientarán sus acciones con un proyecto a nivel individual, familiar, comunitario y ambiental.

Ambiente requerido: Ambiente de formación asignado

Estrategias o técnicas didácticas activas: Galeria de futuro(exposición de proyectos)

Materiales de formación: Hojas de papel y colores, tablero, marcadores

Evidencias de aprendizaje: Entrega de proyecto de vida

Material de apoyo: Recursos audiovisuales (videos)

Duración de la actividad: 6 horas.

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

. Actividad de aprendizaje - Reconocer los conceptos sobre la vida en comunidad teniendo como base las relaciones con el contexto social y el sector productivo de su programa.

La siguiente actividad le permitirá comprender la importancia de las relaciones sociales en el crecimiento personal y comunitario.

Reconocer los conceptos sobre la vida en comunidad teniendo como base las relaciones con el contexto social y el sector productivo.

Actividad Central: Comprender la importancia de las relaciones sociales en el crecimiento personal y comunitario desde el programa de Sistemas tele informáticos.

Duración: 4 Horas

Público Objetivo: Aprendices del programa de Sistemas tele informáticos.

Metodología: JUEGO DE ROLES, diagrama de sistemas.

Objetivo General

Al finalizar la sesión, los participantes identificarán cómo su rol como técnicos en Sistemas tele informáticos es un eslabón fundamental en la comunidad y el sector productivo, reconociendo que el crecimiento personal y el comunitario están interconectados a través de las redes, la comunicación y los servicios tecnológicos.

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

Evidencia **Diagrama de sistemas.**

Esta evidencia consiste en realizar un análisis e interpretación de la relación del individuo con el entorno.

El objetivo es establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

Producto a entregar: documento con el diagrama y la resolución de las preguntas propuestas

Ambiente requerido: ambiente de formación amplio

Estrategias o técnicas didácticas activas: Juego de roles

Materiales de formación:

Hojas de papel y marcadores tablero.

Recursos audiovisuales (videos cortos sobre la importancia del el código de Turismo).

Material de apoyo: el Codigo de ETICA , computador, video beam

Evidencias de aprendizaje: Diagrama de sistemas

Instrumentos de evaluación: rubrica

Duración de la actividad: 6 horas.

Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).

Evidencia:. **Estrategia para el uso racional de los recursos naturales**.

LECTURA: Revista de Contabilidad y Dirección Vol. 20, año 2015, pp. 65-77 **La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line** MARÍA JOSÉ GARCÍA LÓPEZ Universidad Rey Juan Carlos

Esta guía te ayudará a estructurar tu actividad de aprendizaje para investigar y presentar una marca que se alinee con el marco **Triple Bottom Line** (Línea Triple de Resultados), conectando los principios del componente "Entendiendo mi mundo" con tu programa de Sistemas tele informáticos.

Comprensión del Marco Conceptual

El enfoque **Triple Bottom Line (TBL)**, también conocido como **"Las 3 Ps"** (People, Planet, Profit), es un marco de sostenibilidad que sugiere que las empresas deben medir su éxito no solo por sus ganancias financieras, sino también por su impacto social y ambiental.

Conexión con "Entendiendo mi mundo": Este componente formativo establece que una empresa sostenible se basa en tres pilares principales, que se corresponden directamente con las 3 Ps:

1. **Social (Personas)**: Evalúa el impacto de la empresa en todas las personas con las que se relaciona: empleados, clientes, comunidades locales y la sociedad en general. Incluye prácticas laborales justas, equidad, diversidad, respeto a los derechos humanos y desarrollo comunitario.
2. **Ambiental (Planeta)**: Se refiere a las prácticas de la empresa para minimizar su huella ecológica. Esto abarca la reducción de emisiones de carbono, uso eficiente de recursos, gestión de residuos, conservación del agua y protección de la biodiversidad.
3. **Económico (Beneficios)**: Va más allá del simple lucro; se trata de crear valor económico de manera responsable y a largo plazo. Incluye la viabilidad financiera, las prácticas comerciales éticas, la transparencia y la contribución a una economía estable.

Selección de la Marca Sostenible

Tu primera tarea es buscar y elegir una marca que demuestre un compromiso genuino en las tres dimensiones. A continuación, se presentan algunas opciones documentadas para que consideres.

Recomendación para Sistemas tele informáticos: Dada la naturaleza de tu programa, podrías enfocarte en empresas del sector tecnológico, como **Apple**, ya que sus operaciones están directamente vinculadas a redes, infraestructura digital y cadenas de suministro globales, lo que te permitirá un análisis más técnico.

Análisis y Evaluación de la Marca

Una vez seleccionada la marca, realiza un análisis profundo. Puedes guiarte por estas preguntas:

1. **Análisis de Evidencia**: ¿La marca reporta públicamente sus métricas de sostenibilidad? Busca sus informes anuales de sostenibilidad, certificaciones (como Fairtrade o B Corp) y sus metas específicas y medibles.
2. **Profundidad del Compromiso**: ¿Las acciones de sostenibilidad son centrales en su modelo de negocio o son iniciativas superficiales? Evalúa si la sostenibilidad es un accesorio de marketing o un principio operativo central.

Conexión con Sistemas tele informáticos: Reflexiona sobre cómo la infraestructura teleinformática (redes, centros de datos, cloud computing) de la marca contribuye o mitiga su impacto. Por ejemplo, Apple y Amazon destacan por usar energía renovable para alimentar sus centros de datos, un

aspecto crucial de su dimensión "Planeta

Estructura de la Exposición

Organiza tu presentación de la siguiente manera para asegurar claridad y coherencia:

1. **Introducción**: Presenta brevemente el marco Triple Bottom Line y su relevancia para "Entendiendo mi mundo".
2. **Presentación de la Marca**: Explica por qué la seleccionaste y describe su giro principal de negocio.
3. **Análisis de las 3 Ps**:

   Personas: Detalla sus prácticas laborales, impacto comunitario y políticas de equidad.
   Planeta: Enumera sus iniciativas ambientales clave, uso de energías renovables, gestión de residuos, etc.
   Beneficios: Explica cómo la empresa es financieramente viable y cómo integra la sostenibilidad en su estrategia económica.
4. **Evidencias y Conclusiones**: Muestra las fuentes que respaldan tu análisis (usando citas como) y ofrece una conclusión personal sobre la autenticidad y efectividad del enfoque de la marca.
5. **Reflexión Personal**: ¿Qué aprendizajes puedes extraer de este caso para tu futuro rol como profesional en Sistemas tele informáticos?

Ambiente requerido: ambiente asignado.
Estrategias o técnicas didácticas activas: mesa redonda
Materiales de formación: tablero, marcadores, papel bond.
Material de apoyo: audiovisuales, computador, internet.
Evidencias de aprendizaje: Codigo de etica de los sistemas teleinformaticos **ESTUDIO DE CASO TBL.**

Instrumentos de evaluación: rubrica

Duración de la actividad: 12 horas.

2. **Actividades de transferencia del conocimiento.**

Actividad de aprendizaje:- **Reflexionar alrededor de acuerdos de paz,**

teniendo en cuenta el contexto social y la dignidad humana.

La siguiente actividad le permitirá fortalecer el pensamiento y la promoción de una cultura de paz a través del reconocimiento de los hitos históricos de su contexto social.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación a consultar: para desarrollar esta actividad adecuadamente se recomienda revisar este material formativo

LECTURA: ¡BASTA YA! Colombia: Memorias de guerra y dignidad Informe General Grupo de Memoria Histórica GRUPO DE MEMORIA HISTÓRICA

Analiza las causas del conflicto: desigualdad, exclusión política, económica o cultural, violaciones de derechos humanos.

Identifica los actores**:** víctimas, victimarios, sociedad civil, Estado, actores internacionales. **Reconoce** hitos históricos locales: fechas simbólicas, momentos de diálogo o ruptura, movimientos sociales por la paz.

Reparación integral: no solo material, sino simbólica y psicosocial.

Garantías de no repetición**:** cambios estructurales para que la violencia no se repita.

Participación real: inclusión de voces tradicionalmente marginadas (mujeres, indígenas, jóvenes).

Verdad y justicia: reconocimiento del daño y responsabilidade

Colombia no es el único país que ha vivido y vive en conflicto armado interno. Existen sociedades que han logrado superar sus conflictos y han llevado a cabo procesos de transición exitosos, como la mayoría de las dictaduras de América Latina, especialmente, Argentina y Chile, o países con conflictos internos muy fuertes como Sudáfrica o Alemania, de quienes se pueden adquirir las buenas experiencias de los procesos transicionales y evitar al máximo los errores cometidos en ellas.

¿El acuerdo aborda las causas profundas del conflicto o solo sus manifestaciones?

• ¿Cómo se incluye a las víctimas en el proceso?

• ¿El acuerdo promueve equidad social o mantiene privilegios?

• ¿Qué mecanismos se plantean para la reconciliación sin impunidad?

• ¿Cómo se garantiza la dignidad humana en la implementación

Análisis de hitos: Seleccionar 3-5 hitos y debatir:

¿Qué se buscaba en ese momento?

¿Qué logros y limitaciones tuvo?

¿Qué voces fueron silenciadas?

3. **Conexión con dignidad humana:** Relacionar cada hito con aspectos de dignidad (ej.: acceso a justicia, participación, reconocimiento).

4. **Construcción de un relato colectivo:** Elaborar una línea de tiempo visual que incluya no solo fechas, sino sentidos y aprendizajes.

5. **Proyección:** ¿Qué hitos necesitamos construir para una paz duradera

Finalmente, responde las siguientes preguntas como conclusiones del proceso de análisis anterior:

¿Cómo construimos paz?

¿Cuál es nuestra responsabilidad frente a esto?

¿Nos corresponde a nosotros hacerlo?

¿Quiénes son los agentes involucrados para hacerlo? Explique su respuesta.

¿Cuál es su compromiso frente a la realidad de Colombia?

La paz no es solo la firma de un acuerdo, sino un proceso continuo de construcción social donde la dignidad humana sea el centro. Los sistemas tele informáticos, usados con sentido ético, pueden amplificar voces, documentar verdades y conectar esfuerzos colectivos. La invitación es a pensar críticamente, recordar históricamente y actuar tecnológicamente con responsabilidad social.

Ambiente requerido: ambiente asignado

Estrategias o técnicas didácticas activas: Linea de tiempo

Materiales de formación: Tablero acrílico y marcadores, papel bond y lápices

Material de apoyo: Computadoras, video beam

Evidencias de aprendizaje: Cuadro comparativo

Instrumentos de evaluación: rubrica

Duración de la actividad: horas. 12

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO.

Evidencia
Actividades de evaluación.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación		
HACER	PLANIFICAR PROCESOS FÍSICOS Y LÓGICOS DE SOPORTE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS TELEINFORMATICOS.	**TALLER TEORICO - PRACTICO** **GALERIA DE FUTURO** **JUEGO DE ROLES** **EXPOSICION** **LINEA DE TIEMPO**	**Evidencia de conocimiento:Autoconocimiento: REFLEXION saberes previos.** **PROYECTO DE VIDA.** **Evidencias de desempeño:** **DIAGRAMA DE SISTEMAS.** **Evidencias de producto:** **REALIZAR UN DOCUMENTO CON LA ESTRATEGIA DE UNA MARCA SOSTENIBLE Y LA JUSTIFICACIÓN POR LA QUE CUMPLE CON EL TRIPLE BOTTOM LINE. ESTUDIO DE CASO** **CUADRO COMPARATIVO**	**DEFINE SU PROYECTO DE VIDA DE ACUERDO A LOS CRITERIOS DE ETICA, DIGNIDAD, RESPETO, CREENCIAS, ECOLOGÍA Y CULTURA.** **RECONOCE SU VALOR Y EL VALOR DEL OTRO DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE DIGNIDAD Y CONSTRUCCIÓN CULTURAL Y AUTONOMÍA** **DEFINE SU PROYECTO DE VIDA CON BASE EN CRITERIOS AXIOLÓGICOS Y CULTURALES Y HÁBITOS DE CONVIVENCIA** **UTILIZA HERRAMIENTAS QUE PERMITEN LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN DIFERENTES ENTORNOS TENIENDO EN CUENTA LA PEDAGOGÍA PARA LA PAZ** **CONSTRUYE RELACIONES INTERPERSONALES A PARTIR DEL ENFOQUE DIFERENCIAL Y LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ** **CAMBIA ACTITUDES FRENTE A SU COMPORTAMIENTO CON BASE EN LA DIGNIDAD, APORTANDO A LA CULTURA DE PAZ** **RECONOCE HITOS HISTÓRICOS DE VIOLENCIA Y PAZ COMO APORTE A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ** **MODIFICA ACTITUDES COMPORTAMENTALES A**	RUBRICA	

				PARTIR DE LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS **APLICA ACCIONES DE PREVENCIÓN DE ACCIONES VIOLENTAS CON BASE EN ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA** **EVIDENCIA RESPETO POR EL BIEN COMÚN, LA ALTERIDAD Y EL DIÁLOGO CON EL OTRO CON BASE EN PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS**		

GLOSARIO DE TERMINOS

Proyecto de vida: Del latín *proiectus*, el concepto de proyecto nombra el conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas que buscan cumplir con un objetivo específico. En este sentido, podría decirse que un proyecto de vida es la dirección que una persona marca para su propia existencia. En base a sus valores, una persona planea las acciones que tomará en su existencia con el objetivo de cumplir con sus deseos y metas. De esta forma, su proyecto de vida será como un programa a seguir para lograr sus anhelos.

Resiliencia: Capacidad de los seres humanos de sobreponerse a las adversidades.

La **Ética** proporciona el **marco de valores** (justicia, no maleficencia, responsabilidad).

Los **Sistemas Teleinformáticos** son las **herramientas** que, según su diseño y uso, pueden potenciar o violar dichos valores.

La **Cultura de Paz** es el **objetivo social** que se logra cuando la tecnología se guía por una ética robusta, promoviendo el diálogo, la equidad y la resolución no violenta de conflictos.

Ejemplo práctico: Un principio ético como la **"Minimización del Daño"** debe traducirse en un sistema teleinformático mediante **"Seguridad por Diseño"** y auditorías de **"Sesgo Algorítmico"**. Esto, a su vez, contribuye a una **"Cultura de Paz Digital"** al proteger a los usuarios de ciberagresiones y discriminación automatizada.

Ética Teleinformática: Principios morales aplicados al diseño, desarrollo y uso de sistemas de información y redes.

Cultura de Paz Digital Aplicación de los principios de paz (diálogo, respeto, justicia) al entorno digital.

Seguridad Informática Ética Protección de sistemas y datos que respeta la privacidad, la proporcionalidad y los derechos humanos.

Privacidad por Diseño Integración de la protección de datos desde la concepción inicial de cualquier sistema o proceso.

Sesgo Algorítmico Resultados injustos y sistemáticos en sistemas automatizados que perjudican a ciertos grupos.

Brecha Digital Desigualdad en el acceso, uso o impacto de las tecnologías digitales entre diferentes grupos.

Discurso de Odio en Línea Comunicación digital que promueve el odio o la violencia contra personas o grupos por sus características.

PARA ENVIAR EVIDENCIAS REMÍTASE AL CORREO: nxcampo@sena.edu.co

3. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

El concepto de dignidad humana 1
RAMÓN VALLS ** Ramón Valls. Catedrático de Filosofía de la Universidad de Barcelona. Síndic de Greuges de la Universidad de Barcelona. Socio Refundador de la Societat Catalana de Filosofía (Institut d'Estudis Catalans). Socio de la Internationale Hegel-Vereinigung y de la Sociedad System der Philosophie de la Universidad de Viena. Socio Fundador de la Sociedad Española de Estudios Hegelianos. Miembro
del Observatorio de Bioética y Derecho. 1 Este artículo fue publicado en: Revista de Bioética y Derecho UB, no. 5, 2005.

ISSN: 1886-5887 SER SOCIAL Y SOCIEDAD Guía

Revista de Contabilidad y Dirección
Vol. 20, año 2015, pp. 65-77 **La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line** MARÍA JOSÉ GARCÍA LÓPEZ Universidad Rey Juan Carlos

¡BASTA YA! Colombia: Memorias de guerra y dignidad Informe General Grupo de Memoria Histórica GRUPO DE MEMORIA HISTÓRICA

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Nery Ximena Campo Escobar.	instructora	CCyS COORDINACION ACADEMICA.	13-04 /2026-16-04-2026

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. Identificación de la guía de aprendizaje

- **Denominación del programa de formación:** análisis y desarrollo de *software*.
- **Código del programa de formación:** 228118
- **Nombre del proyecto:** construcción de *software* integrador de tecnologías orientadas a servicios.
- **Fase del proyecto:** ejecución.
- **Actividad de proyecto:** Codificar los módulos del *software*
- **Competencias:**
  Técnicas:
  220501096 - Desarrollar la solución de *software* de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo.
  Transversal:
  240201526 - Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- **Resultados de aprendizaje a alcanzar:**
  Técnicos:
  220501096-05 - Realizar pruebas al *software* para verificar su funcionalidad.

  Transversal:
  240201526-01 - Promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.
  240201526-02 - Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.
  240201526-03 - Promover el uso racional de los recursos naturales a partir de criterios de sostenibilidad y sustentabilidad ética y normativa vigente.
  240201526-04 - Contribuir con el fortalecimiento de la cultura de paz a partir de la dignidad humana y las estrategias para la transformación de conflictos.

- **Duración de la guía:** 126 horas
  Técnico: 78 horas.
  Transversal: 48 horas

2. Presentación

Estimado aprendiz, el SENA le extiende una cordial bienvenida a la novena guía de aprendizaje, que comprende la competencia técnica de: desarrollar la solución de *software* de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo. Avison y Fitzgerald (1995) afirman que una metodología es una serie de procedimientos y herramientas que ayudan a los desarrolladores a implementar nuevos sistemas de información, y están formados por fases que guían a los desarrolladores a elegir las técnicas más apropiadas en cada momento del proyecto.

Por otra parte, establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común y como aporte para el desarrollo social y, sobre todo, para la construcción de una cultura de paz, es un reto necesario y muy importante para Colombia en el momento actual. Las relaciones interpersonales constituyen en el mundo de hoy una habilidad necesaria para el desempeño profesional de los aprendices y un aporte a la construcción de una sociedad más pacífica y solidaria.

Las actividades de aprendizaje están basadas en la estrategia didáctica de aprendizaje a través de estudio de casos, la cual permite representar circunstancias de la vida real para hallar posibles soluciones que se puedan presentar en el contexto laboral o personal.

Para el desarrollo de las actividades planteadas en esta guía, contará con el acompañamiento de los instructores asignados al programa, los cuales de forma continua y permanente lo orientarán con las pautas necesarias para el logro de las actividades de aprendizaje, brindando herramientas básicas de tipo conceptual y metodológico. Los instructores programarán encuentros de asesoría virtual para brindar orientaciones específicas relacionadas con las temáticas a desarrollar en las actividades. Es importante que organice su tiempo, dada la exigencia que demanda la realización de esta guía de aprendizaje. No olvide revisar y explorar los materiales de estudio del programa.

Por consiguiente, se presentan cada una de las acciones de aprendizaje que le permitirán desarrollar lo anteriormente mencionado.

3. Formulación de las actividades de aprendizaje

En este apartado, se describirán las actividades de aprendizaje para cada una de las competencias que plantea la fase de ejecución del proyecto formativo: construcción de *software* integrador de tecnologías orientadas a servicios.

3.1. Actividades de aprendizaje de la competencia 220501096 - Desarrollar la solución de *software* de acuerdo con el diseño y metodologías de desarrollo.

Las pruebas de *software* representan una parte fundamental en el desarrollo de los sistemas de información, ya que son el conjunto de procesos encaminados a encontrar posibles fallos de funcionamiento, usabilidad o configuración de un programa o aplicación; conocidas como "*software testing*", son la actividad de control de calidad más realizada en los proyectos de desarrollo de *software*.

3.1.1 Actividad de aprendizaje GA9-220501096-AA1- Realizar plan de pruebas.

Esta actividad se centra en la realización de una de las fases claves de todo desarrollo de *software*: el proceso de pruebas en el que se verifica la funcionalidad del *software* desarrollado.

Duración: 16 horas.

Materiales de formación: para el desarrollo de esta actividad, es importante la lectura y el análisis del material de formación: "**Las pruebas de *software*".**

Evidencias:

A continuación, se describen las acciones y las correspondientes evidencias que conforman la actividad de aprendizaje:

- **Evidencia de conocimiento: GA9-220501096-AA1-EV01 taller sobre codificación de módulos del *software*.**

Una solución de *software* es un conjunto de elementos enfocados al tratamiento y administración de datos e información, estos deben estar organizados y listos para cumplir sus objetivos. Teniendo en cuenta el componente formativo “las pruebas de *software*” y profundizando con otras fuentes, realice el siguiente taller con base en las preguntas orientadoras:

Elementos a tener en cuenta en el taller:

- ¿Qué tipos de pruebas de *software* existen? Explique sus características y beneficios.
- Según la consulta que realizó, ¿qué tipos de pruebas se adaptan mejor al proyecto de *software* que está desarrollando?
- Investigue e instale unas herramientas de pruebas de *software* en su computador, “una de su gusto”.
- Con la herramienta instalada, realice unas pruebas básicas de su solución de *software*, tome capturas de pantalla del proceso y anéxelas al trabajo.
- Elabore un resumen de las pruebas que realizó.
- Se deben seguir las normas básicas de presentación de un documento escrito, es decir, el documento debe tener como mínimo una portada, introducción y conclusiones.

Lineamientos para la entrega del producto:

- **Producto para entregar:** Taller pruebas de *software* (documento con la respuesta a las preguntas orientadoras)
- **Formato:** PDF
- **Extensión:** 3 hojas mínimo de contenido
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **taller sobre codificación de módulos del *software* GA9-220501096-AA1EV01.**

- **Evidencia de desempeño: GA9-220501096-AA1-EV02 realiza plan pruebas de *software***

Las pruebas de *software* son el proceso por cual se evalúa la funcionalidad de un programa o aplicación, esto con el fin de identificar posibles errores y asegurar que la aplicación cumple los objetivos esperados. Antes de iniciar el proceso de pruebas, es importante realizar un plan o cronograma de pruebas, en el cual se definen los objetivos de las mismas, se establecen y coordinan estrategias de trabajo y se dicta un lineamiento adecuado para elaborar una planificación paso a paso de las actividades de prueba.

Para realizar la presente guía, hay que revisar el componente formativo “Las pruebas de *software*” y profundizar con material complementario.

Elementos a tener en cuenta:

Realizar el plan de pruebas de *software* teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Analizar los requerimientos de *software.*
- Identificar las funcionalidades existentes.
- Identificar las funcionalidades nuevas a probar.
- Definir una estrategia y criterios para realizar las pruebas.
- Identificar los entornos de trabajo requeridos “*software* y *hardware*”.

- Establecer metodologías, procedimientos, cronograma y planificación de las pruebas.
- Entregar el diseño de los artefactos o instrumentos para llevar el registro de las pruebas.
- Seleccionar las posibles utilidades o herramientas para implementar las pruebas.
- Identificar riesgos y contingencias.
- Se deben seguir las normas básicas de presentación de un documento escrito, es decir, el documento debe tener como mínimo una portada, introducción y conclusiones.

Lineamientos para la entrega del producto:

- **Producto para entregar:** Plan de pruebas de *software*
- **Formato:** PDF
- **Extensión:** mínimo 4 hojas de contenido
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **realiza plan pruebas de *software* GA9-220501096-AA1-EV02.**

3.1.2 Actividad de aprendizaje GA9-220501096-AA2- Definir casos y ambiente de prueba

Un caso de prueba es una condición o variable previamente establecida para determinar si una solución de *software* cumple con una función de manera adecuada; mientras que los ambientes de prueba describen el espacio donde se ejecutará el *software*, por ejemplo, sistemas operativos, bases de datos y tipos de *hardware*.

Duración: 30 horas

Materiales de formación a consultar: para el desarrollo de esta actividad, es importante la lectura y el análisis del material de formación: **" Las pruebas de *software*"**

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

- **Evidencia de desempeño: GA9-220501096-AA2-EV01 diseña casos y define el ambiente de pruebas de *software* según proyecto.**

En esta etapa, se deben diseñar los casos de prueba de la solución de *software* y se debe definir el entorno en el que se van a ejecutar; claro está que se pueden diseñar los casos de prueba y probarlos en varios entornos, para obtener unas pruebas más completas; el objetivo es encontrar el mayor número de errores con la mínima cantidad de esfuerzo y tiempo posible.

Revisar el componente formativo: “Las pruebas de *software*” y material complementario.

Diseñe los formatos o artefactos de los casos de prueba de la solución de *software* teniendo en cuenta la siguiente estructura:

- Nombre del proyecto: Nombre de la solución de *software*.
- Nombre del caso de prueba:
- Fecha de revisión: Fecha en la que se realizaron las pruebas.

- Descripción del caso de prueba: Tipo de prueba que se ejecutará, cómo se hará y con qué fin se realiza la prueba.
- Ambiente o entorno de prueba: Versión web o de escritorio, sistemas operativos, navegadores, servidores, etc.
- Herramienta utilizada: Por ejemplo, WebLoad, Jmeter, LoadRuner, Selenium, Testim
- Autor del caso de prueba: Nombre del encargado de realizar el caso de prueba.
- Número de caso: Este debe ser consecutivo 001, 002, etc.
- Salida esperada: Resultado esperado según los requerimientos iniciales.
- Salida obtenida: Resultados obtenidos.
- Resultado: Aprobado/En seguimiento/Rechazado.
- Seguimiento: Código de la acción donde el resultado no fue el esperado, si se encontró.
- Severidad: El grado de la falla: alto/medio/bajo, si se encontró.
- Evidencia: Soporte de que los resultados son correctos.
- Firma de aprobación: Nombre y firma del analista que realizó la prueba.

Lineamientos para la entrega del producto:

- **Producto para entregar:** Formato de casos de pruebas
- **Formato:** Excel XLS
- **Extensión:** Libre
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **diseña casos y define el ambiente de pruebas de *software* según proyecto GA9-220501096-AA2-EV01.**

3.1.3 Actividad de aprendizaje GA9-220501096-AA3- Documentar y realizar pruebas.

En esta actividad, se ejecutarán las pruebas de la solución de *software* y se llevará un registro detallado del proceso con los instrumentos anteriormente diseñados.

Duración: 32 horas.

Materiales de formación: Para el desarrollo de esta actividad, es importante la lectura y el análisis del componente formativo: "**Las pruebas de *software***".

Evidencias:

A continuación, se describen las acciones y las correspondientes evidencias que conforman la actividad de aprendizaje:

- **Evidencias de desempeño: GA9-220501096-AA3-EV01 documenta pruebas de *software* de acuerdo con la planificación.**

En esta evidencia, se deben ejecutar y documentar todas las pruebas que se realizan a la solución de *software* con los formatos previamente establecidos.

Para realizar esta actividad, se debe consultar el componente formativo “Las pruebas de *software*” y material complementario.

Elementos a tener en cuenta en el documento de requisitos:

- Realizar una grabación de la pantalla de la ejecución de las pruebas de *software* ejecutadas.
- Diligenciar los formatos de seguimiento de las pruebas realizadas.
- Se deben seguir las normas básicas de presentación de un documento escrito, es decir, el documento debe tener como mínimo una portada, introducción y conclusiones.

Lineamientos para la entrega del producto:

- **Producto para entregar:** Video de las pruebas realizadas y formatos de pruebas diligenciados
- **Formato:** video formato libre, trabajo con formatos de seguimiento en PDF
- **Extensión:** Libre
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **documenta pruebas de *software* de acuerdo con la planificación GA9-220501096-AA3-EV01.**

- **Evidencias de producto: GA9-220501096-AA3-EV02 reporte de plan de pruebas ejecutadas.**

En este reporte, se presenta la evidencia o consolidado de los resultados de las pruebas aplicadas a la solución de *software*, con el fin de llevar una trazabilidad del comportamiento del *software* y proceder a realizar las respectivas acciones correctivas.

Para realizar esta actividad, se debe consultar el componente formativo “Las pruebas de *software*” y material complementario.

Elementos para tener en cuenta en la actividad:

- Presentar el reporte del plan de pruebas realizadas para mantener la trazabilidad en el comportamiento del *software*.
- Se deben seguir las normas básicas de presentación de un documento escrito, es decir, el documento debe tener como mínimo una portada, introducción y conclusiones.

Lineamientos para la entrega del producto:

- **Producto para entregar:** Reporte del plan de pruebas ejecutadas
- **Formato:** PDF
- **Extensión:** Libre
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **reporte de plan de pruebas ejecutados- GA9-220501096-AA3-EV02.**

3.2. Actividades de aprendizaje de la competencia: 240201526- Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.

Establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común y como aporte para el desarrollo social y, sobre todo, para la construcción de una cultura de paz es un reto necesario y muy importante para Colombia en el momento actual. Las relaciones interpersonales constituyen en el mundo de hoy una habilidad necesaria para el desempeño profesional de los aprendices y un aporte a la construcción de una sociedad más pacífica y solidaria.

Esta construcción de la cultura de paz comienza entonces desde el reconocimiento de su propia dignidad y de la dignidad de los otros, como seres humanos, y así avanzar en el respeto a la diferencia, la construcción colectiva de acuerdos, la convivencia, la equidad, el aprendizaje para la resolución pacífica de conflictos, entre otras habilidades importantes en el contexto productivo y social del siglo XXI. Se deben reconocer dos aspectos claves en el fortalecimiento de una cultura de paz: por una parte, asumir el conflicto como parte de las dinámicas de las relaciones personales, y por otra, el aprendizaje y aplicación de estrategias de transformación de los conflictos.

3.2.1 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA1- Reconocer el impacto de las acciones humanas sobre sí mismo y el entorno, dándoles un criterio de valor.

Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente formativo: **Ser individuo**. Esta actividad consiste en realizar una reflexión personal sobre la lectura de un texto que describe la historia de una joven que lucha por los derechos de la educación en el país de ella. El objetivo es promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

Duración: 8 horas.

Materiales de formación a consultar: Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Ser individuo**".

Evidencias:

A continuación, se describe la secuencia de acciones y las correspondientes evidencias que conforman la actividad de aprendizaje:

- **Evidencia de conocimiento: GA9-240201526-AA1-EV01 taller de reflexión escrita. Caso Malala**

A continuación, se describen la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo "Caso_Malala-240201526-AA1-EV01".

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** documento con taller de reflexión elaborado. Recuerde incluir portada, conservar un adecuado manejo del lenguaje, uso de los términos, organización de ideas y bibliografía. Para mayor información, revise la rúbrica de evaluación de la evidencia.
- **Formato**: PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **taller de reflexión escrita. Caso Malala GA9-240201526-AA1-EV01.**

3.2.2 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA2 - Diseñar y definir su proyecto de vida, aplicando técnicas de PNL.

Esta actividad consiste en identificar y reflexionar sobre su entorno familiar y su realidad social, reconocer sus necesidades en relación con las acciones que debe realizar en su futuro, en lo que tiene que ver con sus estudios profesionales y laborales; reconocer cuáles son sus valores y cuáles sus sentimientos en comparación con esos valores que orientarán sus acciones con un proyecto a nivel individual, familiar, comunitario y ambiental. El objetivo es promover mi dignidad y la del otro a partir de los principios y valores éticos como aporte en la instauración de una cultura de paz.

Duración: 8 horas.

Materiales de formación a consultar: Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Ser individuo**".

Evidencias:

- **Evidencia de producto: GA9-240201526-AA2-EV01 video presentación. Proyecto de vida.**

A continuación, se describe la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo "Video_proy_vida-240201526-AA2-EV01".

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** documento con proyecto de vida elaborado de acuerdo con el anexo
- **Formato**: PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **video presentación. Proyecto de vida GA9-240201526-AA2-EV01.**

3.2.3 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA3 - Reconocer los conceptos sobre la vida en comunidad teniendo como base las relaciones con el contexto social.

Esta actividad consiste en realizar un análisis e interpretación de la relación del individuo con el entorno. El objetivo es establecer relaciones de crecimiento personal y comunitario a partir del bien común como aporte para el desarrollo social.

Duración: 8 horas.

Materiales de formación a consultar:

Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Soy un ser social**".

Evidencias:

- **Evidencia de desempeño: GA9-240201526-AA3-EV01 diagrama de sistemas. Relación del individuo con el entorno.**

A continuación, se describe la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo "**Diagrama-240201526-AA3-EV01**", que presenta una guía para la elaboración del diagrama de sistemas Relación del individuo con el entorno.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** documento con el diagrama elaborado y las preguntas respondidas.
- **Formato**: Documento en PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **diagrama de sistemas. Relación del individuo con el entorno GA9240201526-AA3-EV01.**

3.2.4 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA4- Proponer estrategias para promover el uso racional de los recursos teniendo como base los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta actividad consiste en realizar una reflexión, la cual establece un marco para crear empresas sostenibles, basándose en tres elementos principales: el elemento social, el ambiental y el económico. El objetivo es promover el uso racional de los recursos naturales a partir de criterios de sostenibilidad y sustentabilidad ética y normativa vigente.

Duración: 12 horas.

Materiales de formación a consultar

Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Entendiendo mi mundo**".

Evidencias:

- **Evidencia de producto: GA9-240201526-AA4-EV01 ejemplo de una marca sostenible que cumpla con Triple *Bottom Line*.**

A continuación, se describe la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo "**Triple_botton_line-240201526-AA4-EV0**1", que presenta el ejemplo de una marca sostenible que cumple con TRIPLE *BOTTOM LINE*.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** documento con el ejemplo de una marca sostenible que cumple con el Triple *Bottom Line*.
- **Formato**: Documento en PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **ejemplo de una marca sostenible que cumple con Triple *Bottom Line* GA9-240201526-AA4-EV01.**

3.2.5 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA5 -Reconocer los hechos históricos más representativos en la historia de Colombia que están marcados por la violencia y los acuerdos de paz

Esta actividad consiste en un mapa mental reflexivo sobre los principales hitos del conflicto armado en Colombia. El objetivo es reconocer los hechos históricos más representativos en la historia de Colombia que están marcados por la violencia y los acuerdos de paz.

Duración: 6 horas.

Materiales de formación a consultar

Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Ser agente de cambio**".

Evidencias:

- **Evidencia de desempeño: GA9-240201526-AA5-EV01 mapa mental. Hitos del conflicto armado en Colombia en los últimos 50 años.**

A continuación, se describe la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo "Mapa_mental-240201526-AA5-EV01"**.**

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** Mapa mental elaborado
- **Formato**: PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **mapa mental. Hitos del conflicto armado en Colombia en los últimos 50 años GA9-240201526-AA5-EV01.**

3.2.6 Actividad de aprendizaje GA9-240201526-AA6- Utilizar las estrategias de negociación frente al conflicto colombiano teniendo en cuenta las relaciones interpersonales y las experiencias de otros acuerdos exitosos

Esta actividad consiste en una reflexión y elaboración de un documento colaborativo. El objetivo es utilizar las estrategias de negociación frente al conflicto colombiano teniendo en cuenta las relaciones interpersonales y las experiencias de otros acuerdos exitosos.

Duración: 6 horas.

Materiales de formación a consultar:

Para desarrollar esta actividad adecuadamente, se recomienda revisar los contenidos presentados en el componente: "**Ser agente de cambio**".

- **Evidencia de producto: GA9-240201526-AA6-EV01 documento colaborativo. Solución del caso.**

A continuación, se describen la secuencia de acciones y la correspondiente evidencia que conforman la actividad de aprendizaje a partir de la lectura del anexo “Solucion_caso-240201526-AA6-EV01”.

Lineamientos para la entrega de la evidencia:

- **Producto para entregar:** documento con la solución del caso
- **Formato**: PDF.
- Para hacer el envío del producto, remítase al área de la actividad correspondiente y acceda al espacio para el envío de la evidencia: **documento colaborativo. Solución del caso GA9-240201526-AA6-EV01.**

4. Actividades de evaluación

Evidencias de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación
Evidencia de conocimiento: Taller sobre codificación de módulos del *software* **GA9-220501096-AA1-EV01** Evidencia de desempeño: Realiza plan pruebas de *software* **GA9-220501096-AA1-EV02** Evidencia de desempeño: Diseña casos y define el ambiente de pruebas de *software* según proyecto. **GA9-220501096-AA2-EV01** Evidencia de desempeño: Documenta pruebas de *software* de acuerdo con la planificación. **GA9-220501096-AA3-EV01** Evidencia de producto: Reporte de plan de pruebas ejecutadas. **GA9-220501096-AA3-EV02**	Diseña casos de prueba para comprobar la funcionalidad del *software* especificada en los casos de uso. Define el ambiente de pruebas de acuerdo con las condiciones del entorno de producción. Realiza pruebas al *software* de acuerdo con el plan de pruebas. Documenta las pruebas realizadas para mantener la trazabilidad en el comportamiento del *software*.	**IE-GA9-220501096-AA1-EV01** Lista de chequeo **IE-GA9-220501096-AA1-EV02** Lista de chequeo **IE-GA9-220501096-AA2-EV01** Lista de chequeo **IE-GA9-220501096-AA3-EV01** Lista de chequeo **IE-GA9-220501096-AA3-EV02** Lista de chequeo

Evidencia de conocimiento: Taller de reflexión escrita. Caso Malala. **GA9-240201526-AA1-EV01** Evidencia de producto: Video presentación. Proyecto de vida. **GA9-240201526-AA2-EV01**	Reconoce su valor y el valor del otro de acuerdo con los principios de dignidad y construcción cultural y autonomía. Define su proyecto de vida con base en criterios axiológicos y culturales y hábitos de convivencia. Define su proyecto de vida de acuerdo con los criterios de dignidad, de respeto, creencias, ecología y cultura.	**IE-GA9-240201526-AA1-EV01** Rúbrica de evaluación **IE-GA9-240201526-AA2-EV01** Rúbrica de evaluación
Evidencia de desempeño: Diagrama de sistemas. Relación del individuo con el entorno. **GA9-240201526-AA3-EV01**	Aplica acciones de prevención de acciones violentas con base en estrategias de comunicación asertiva. Evidencia respeto por el bien común, la alteridad y el diálogo con el otro con base en principios axiológicos.	**IE-GA9-240201526-AA3-EV01** Rúbrica de evaluación
Evidencia de producto: Ejemplo de una marca sostenible que cumpla con Triple *Bottom Line*. **GA9-240201526-AA4-EV01**	Cambia actitudes frente a su comportamiento con base en la dignidad, aportando a la cultura de paz. Utiliza herramientas que permiten la comunicación asertiva en diferentes entornos teniendo en cuenta la pedagogía para la paz.	**IE-GA9-240201526-AA4-EV01** Rúbrica de evaluación
Evidencia de desempeño: Mapa mental. Hitos del conflicto armado en Colombia en los últimos 50 años. **GA9-240201526-AA5-EV01** Evidencia de producto: Documento colaborativo. Solución del caso. **GA9-240201526-AA6-EV01**	Reconoce hitos históricos de violencia y paz como aporte a la construcción de una cultura de paz. Modifica actitudes comportamentales a partir de la resolución pacífica de conflictos. Construye relaciones interpersonales a partir del enfoque diferencial y la promoción de una cultura de paz.	**IE-GA9-240201526-AA5-EV01** Rúbrica de evaluación **IE-GA9-240201526-AA6-EV01** Rúbrica de evaluación

5. Glosario de términos

***Bottom*-up:** pruebas de *software* de manera ascendente

Conflicto armado: el concepto de conflicto armado es muy complejo, ya que hace referencia a todos aquellos enfrentamientos en los que están involucradas las armas y su uso. Los conflictos armados son un fenómeno histórico que existe desde el comienzo de la historia y pueden darse entre distintos pueblos, así como también entre el mismo pueblo, es decir, a nivel interno. De cualquier manera, el conflicto armado es muy doloroso, ya que

produce muertes y mutilaciones de todo tipo, abusos, asesinatos y violencia sin fin que muchas son difíciles de controlar, revertir o superar.

Cultura de paz: según la definición de las Naciones Unidas (1998, Resolución A/52/13), la cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas, para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones.

Diagrama de flujo: es un esquema de los pasos separados de un proceso en orden secuencial, que se puede adaptar para una amplia variedad de propósitos y se puede utilizar para describir varios procesos, como un proceso de fabricación, un proceso administrativo o de servicio, o un plan de proyecto. Es una herramienta común de análisis de procesos.

Dignidad humana: la dignidad, o «cualidad de digno» (del latín, «grandeza»),1. Hace referencia al valor inherente del ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad. 2. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano. 3. No depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.

Derechos Humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (UN-OHCHR, 1996-2015).

Eficiencia de ejecución: El rendimiento del funcionamiento de un programa.

Entorno social: el entorno social, también denominado contexto social o ambiente social, es el lugar donde los individuos se desarrollan en determinadas condiciones de vida, trabajo, economía, nivel de ingresos, nivel educativo, y está relacionado con los grupos a los que pertenece.1 El entorno social de un individuo es la cultura en la que el individuo fue educado y cómo vive, y abarca a las personas e instituciones con las que el individuo interactúa en forma regular.

Estandarización de datos: El empleo de estructuras y tipos de datos estándares a lo largo del programa.

Exactitud: la exactitud de los cálculos y del control.

***Hardware*:** corresponde a todas las partes físicas y tangibles de una computadora: sus componentes eléctricos, electrónicos, electromecánicos y mecánicos, sus cables, gabinetes o cajas, periféricos de todo tipo y cualquier otro elemento físico involucrado.

Marca ética: una marca que representa una empresa, organización o persona cuyos productos, servicios y actividades son: 1) moralmente correctos, 2) no dañan a las personas, los animales o el medio ambiente, 3) contribuyen a la sociedad y al bien público de manera responsable y positiva y de manera sostenible.

Metodología: ciencia que consta de métodos y técnicas que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación o para solucionar una problemática.

Proyecto de vida: el proyecto de vida es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que, como dueña de su destino, decide cómo quiere vivir.

QA (*Quality Assurance*): Especialistas en pruebas de *software* verifican que un *software* no contenga fallos

Resolución de conflictos: es el conjunto de conocimientos y habilidades puestos en práctica para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los enfrentamientos entre dos o más personas.

Resolución de Conflictos: proceso por el cual un conflicto de carácter interpersonal, intergrupal, interorganizacional o internacional de raíces profundas es resuelto por medios no violentos y de forma relativamente estable, a través, primero, del análisis e identificación de las causas subyacentes al conflicto, y, consiguientemente, del establecimiento de las condiciones estructurales en las que las necesidades e intereses de todas las partes enfrentadas puedan ser satisfechas simultáneamente.

Requerimientos: es una descripción completa del comportamiento del sistema que se va a desarrollar. Incluye un conjunto de casos de uso que describe todas las interacciones que tendrán los usuarios con el *software*.

Requisitos de usuarios: Necesidades que los usuarios expresan verbalmente.

Requisitos del sistema: Son los componentes que el sistema debe tener para realizar determinadas tareas.

Requisitos funcionales: Servicios que el sistema debe proporcionar al finalizar el sistema.

Stakeholders: interesados o participantes en un proyecto.

***Software*:** Soporte lógico, programas, parte no mecánica de un sistema. Serie de instrucciones necesarias para ejecutar diversas aplicaciones y tareas.

Tolerancia al error: el deterioro causado cuando un programa descubre un error. ***Top-down*:**
pruebas de *software* de manera descendente.

Triple *Bottom Line*: busca definir la sostenibilidad de una empresa basándose en tres elementos principales: económico, ambiental y social.

6. Referentes bibliográficos

Álvarez-Rodríguez, A. (2017). Acuerdos y construcción de paz en Colombia: retos a la gobernabilidad y la cultura de paz. *Prospectiva, 24*, 13-45.

Avison, D. y G. Fitzgerald, (1995). *Information Systems Development: Methodologies, Techniques, and Tools*. McGraw-Hill.

Banz, C. (2008). *Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma: un objetivo educativo fundamental*. Educarchile. https://www.educarchile.cl/recursos-para-el-aula/aprender-resolver-conflictosde-forma-colaborativa-y-autonoma-un-objetivo

Carrillo, F. y Gómez, D. (2020). *Mecanismos alternativos de solución en Colombia MASC. Tomo II Colección fortalecimiento institucional y ética*. Procuraduría General de la Nación.

Dirección de Formación Profesional Integral. (2013). *Proyecto Educativo Institucional SENA*. SENA. https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/3253/pei_sena.pdf

ExpokNews. (2021). *¿Qué es un proyecto Triple Bottom Line y cómo lograrlo?* Expok Comunicación de sustentabilidad y RSE. https://www.expoknews.com/que-es-un-proyecto-triple-*Bottom*-line-y-comolograrlo/#:~:text=Una%20empresa%20que%20se%20interesa,elementos%20en%20un%20solo%20proy ecto.

Fernández, L. (2005). Un sondeo sobre la práctica actual de pruebas de *software* en España. *REICIS Revista Española de Innovación, Calidad e Ingeniería del Software, 1*(2), p. 43-54. https://www.redalyc.org/pdf/922/92210205.pdf

Fernández, O. (2006). Una aproximación a la cultura de paz en la escuela. *Educere, 10*(33), p. 251-256. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2101074

García, M. (2015). La Cuenta del Triple Resultado o Triple *Bottom Line*. *Revista de Contabilidad y Dirección, 20*, p. 65-77. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/LA_CUENTA_DEL_TRIPLE_RESULTADO.pdf

González, N. (2018). *Guía para crear marcas éticas*. Magenta. https://magentaig.com/guia-para-crear-marcaseticas/

IBM Corporation. (s. f.-a). *Pruebas de rendimiento*. Documentación de IBM. https://www.ibm.com/docs/es/rtw/9.0.0?topic=phases-performance-testing IBM Corporation. (s. f.-b). *Pruebas Funcionales*. Documentación de IBM. https://www.ibm.com/docs/es/rtw/9.1.0?topic=SSBLQQ_9.1.0/com.ibm.rational.test.ft.doc/topics/Getting_Started_With_Ivory.html

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2003). *Educación en valores éticos Guía metodológica para docentes*. Ministerio de Asuntos Exteriores.

International Organization for Standardization [ISO]. (2014). *ISO/IEC 25000:2014 Systems and software engineering — Systems and software Quality Requirements and Evaluation (SQuaRE) — Guide to SQuaRE*. https://www.iso.org/standard/64764.html

Lozano, F., Pastor, J. y Monterde, R. (s.f.). *Impacto de los valores éticos en la toma de decisiones*. Departamento de Proyectos de Ingeniería ETSII – UPV. https://www.aeipro.com/files/congresos/2002barcelona/ciip02_0050_0057.1885.pdf

Magallón, C. (2016). La paz en Colombia: decepción, controversia y esperanza. *Cultura de Paz, 22*(70), p. 4-10.

Martínez, Y. (2014). *Habilidad para la toma de decisiones*. Escuela de Organización Industrial. https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/habilidad-para-la-toma-de-decisiones/

Mera, J. (2016). Análisis del proceso de pruebas de calidad de *software*. *Ingeniería solidaria*, *12*(20). https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/962/1/Pruebas.pdf

Mercado, R. (2013). La responsabilidad ética en la toma de decisiones dentro de las organizaciones. *Sincronía*, (64), p. 1-12.

Nacer con PNL. (2016). *Cómo diseñar un proyecto de vida con PNL*. https://nacerconpnl.wordpress.com/2016/12/28/como-disenar-proyecto-de-vida/ Naciones Unidas [ONU]. (s. f.) *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Naciones Unidas [ONU]. (s. f). *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/

Rojas, L., Díaz, B., Arapé, E., Romero, S., Rojas, A. y Rojas, R. (2006). Comunicación, conflictos y cultura de paz: percepción en grupos de estudiantes universitarios. *Reflexión Política, 8*(15), p. 52-63. https://www.redalyc.org/pdf/110/11001505.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2014). *Manual para el Desarrollo de Habilidades Socioemocionales en Planteles de Educación Media Superior*. Estados Unidos Mexicanos. http://prepajocotepec.sems.udg.mx/sites/default/files/yna_manual_11.pdf

Villarraga, A. (2015). *Biblioteca de la paz. Los procesos de paz en Colombia, 1982-2014 (Documento resumen)*. Fundación Cultura Democrática. https://repository.iom.int/bitstream/handle/20.500.11788/769/COL-OIM%200298%20D.Resumen.pdf

7. Control del documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Alejandra María Dávila Muñoz	Experta temática	Centro de Formación en diseño, confección y moda – Regional Antioquia.	Noviembre 2020
	Leidy Carolina Arias Aguirre	Evaluadora Instruccional	Centro de diseño y metrología – Regional Distrito Capital	Noviembre 2020
	Mario Fernando Meneses Calvache	Experto temático	Centro de Teleinformática y Producción Industrial – Regional Cauca	Diciembre 2021
	Deivis Eduard Ramírez Martínez	Diseñador Instruccional	Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica - Regional Distrito Capital	Diciembre 2021
	Silvia Milena Sequeda Cárdenas	Metodóloga	Centro de diseño y metrología - Regional Distrito Capital	Febrero de 2022
	Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Responsable equipo de desarrollo curricular	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander	Febrero de 2022
	Darío González	Corrección de estilo	Regional Distrito Capital – Centro de Diseño y Metrología	Febrero 2022

8. Control de cambios (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del cambio
Autor(es)					



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.

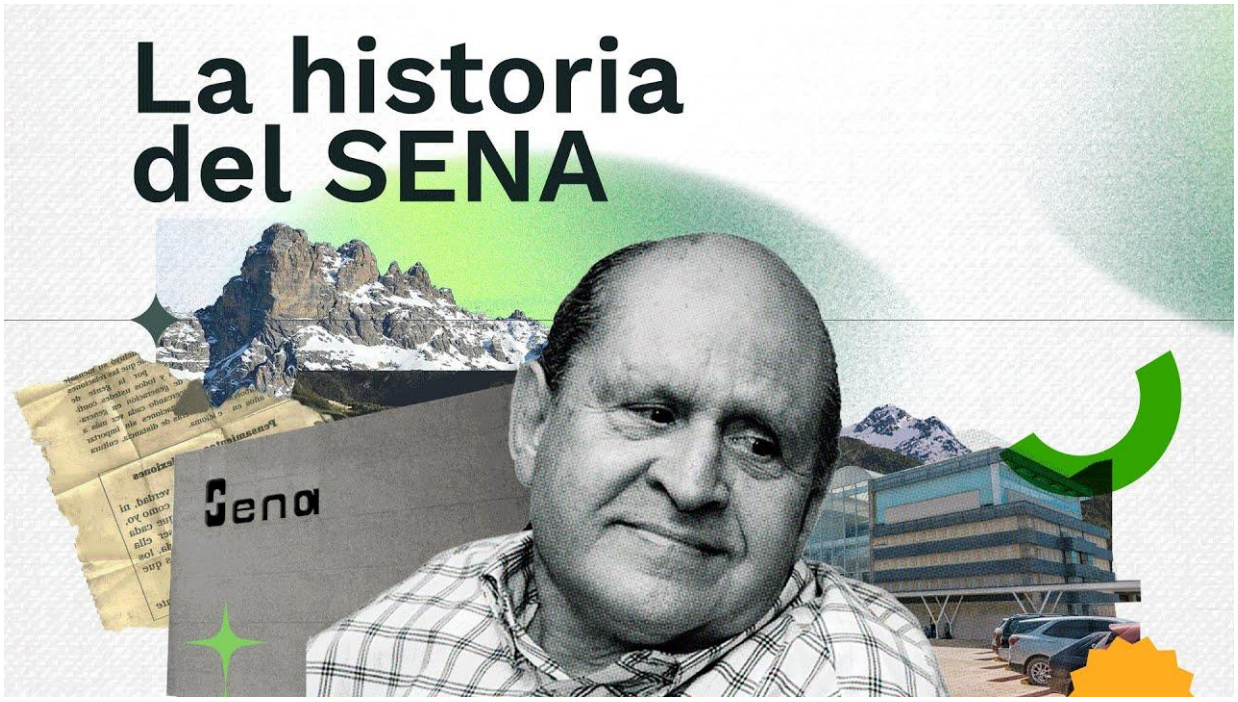
La entidad más querida por los colombianos funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme

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

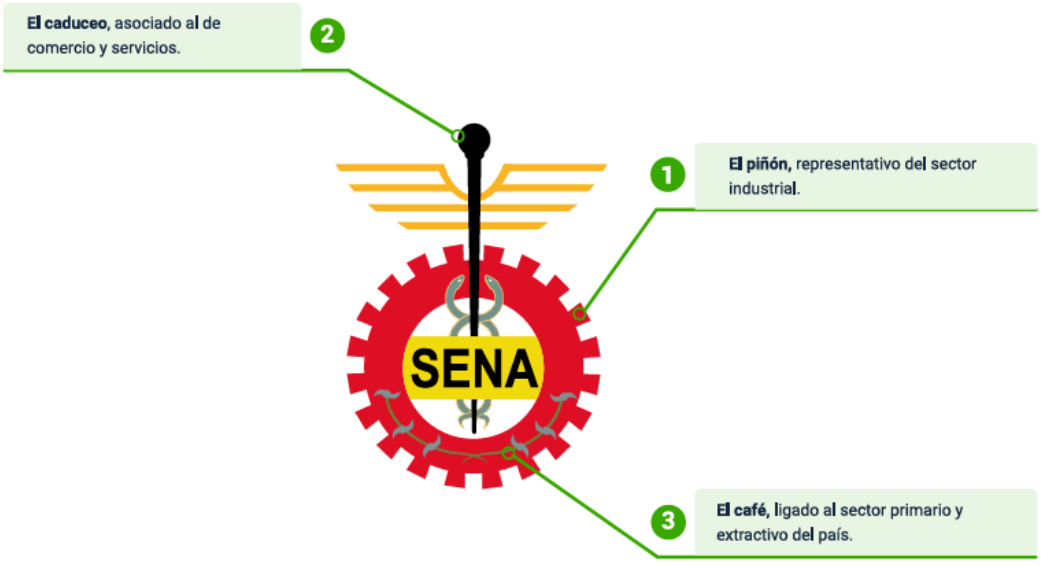
Para el año 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. 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.

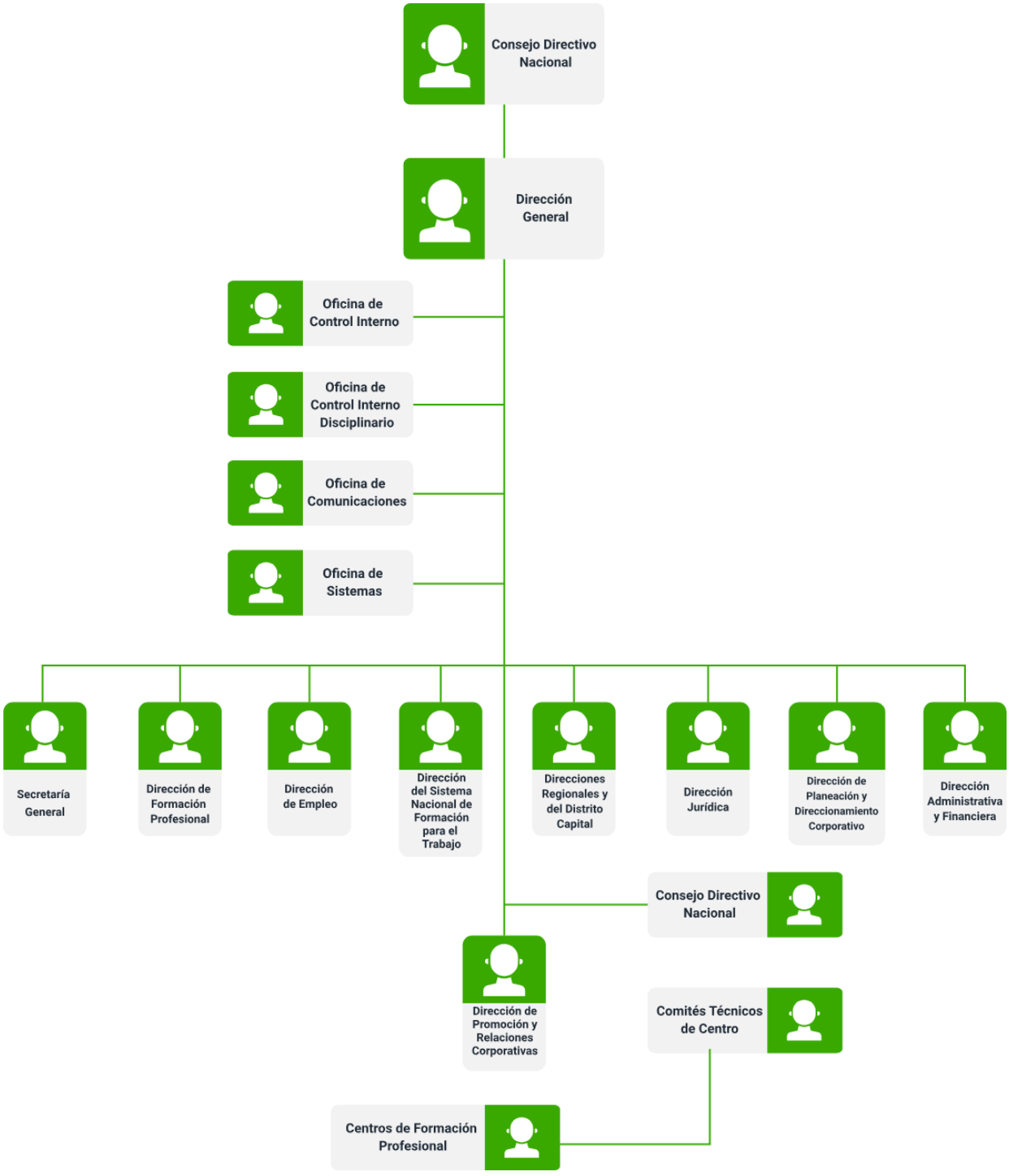
Estudiantes del SENA adelante
Por Colombia luchad con amor
Con el ánimo noble y radiante
Transformémosla en mundo mejor.

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

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.

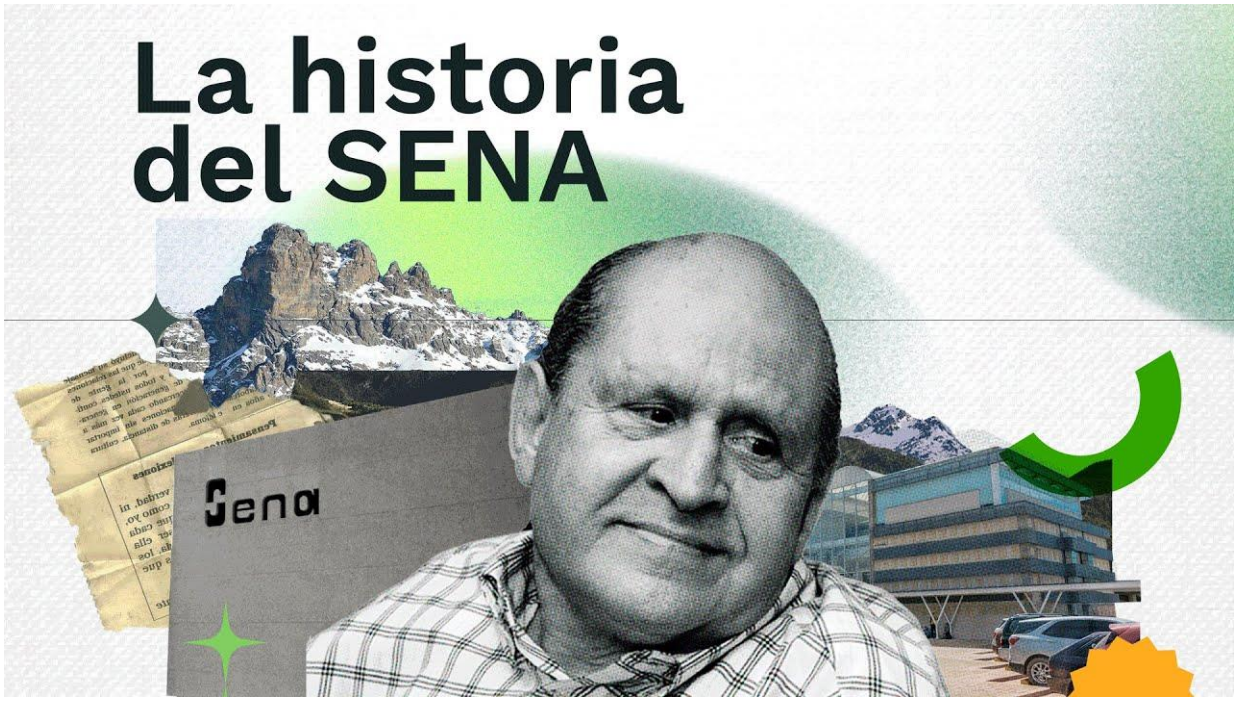
La entidad más querida por los colombianos funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme

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

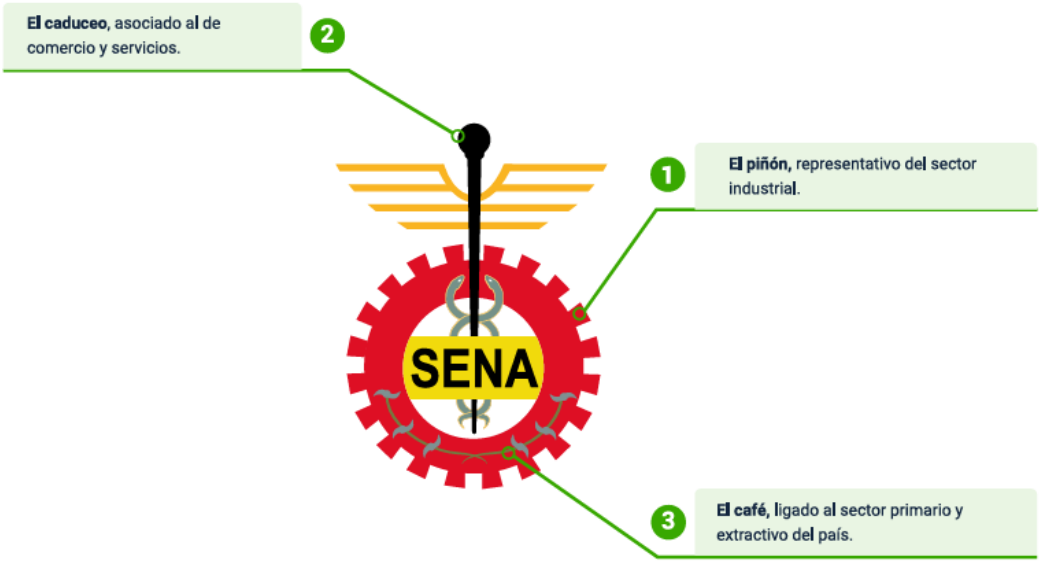
Para el año 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. 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.

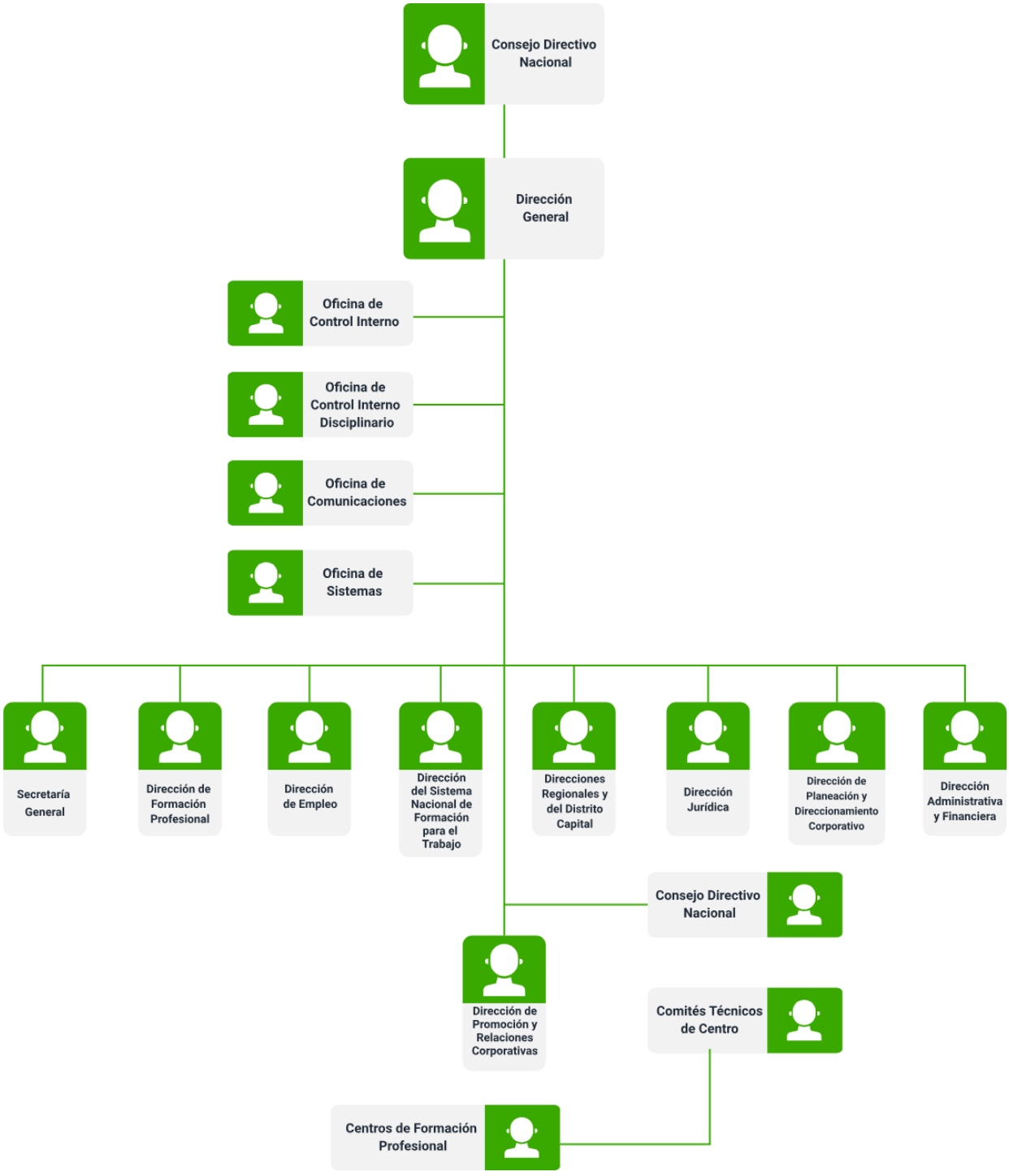
Estudiantes del SENA adelante
Por Colombia luchad con amor
Con el ánimo noble y radiante
Transformémosla en mundo mejor.

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