



## **PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE**

### **1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE**

- Denominación del Programa de Formación:
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto Formativo:
- Fase del Proyecto:
- Actividad de Proyecto Formativo:
- Competencia:
- Resultados de Aprendizaje:
- Duración de la Guía de Aprendizaje: 30 horas

### **2. PRESENTACIÓN**

El subproceso de inducción es un derecho del aprendiz considerado dentro del Numeral 1 del Artículo 5º Capítulo II - Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz SENA, el cual reza: “Es derecho del aprendiz recibir una inducción que le permita conocer el reglamento del aprendiz, el plan nacional integral de bienestar al aprendiz, la organización de la entidad, así como los requisitos y procedimientos necesarios para culminar su proceso de formación y obtener la certificación o título respectivo”.

Dentro de las acciones definidas por el Centro de Teleinformática y Producción Industrial para la gestión del subproceso de inducción, se definen actividades que permitan fundamentar, contextualizar y conceptualizar al aprendiz sobre el entorno de la entidad y en específico de su programa formativo, entre los componentes a abordar se define lo siguiente:

#### **1. Desarrollo de habilidades socioemocionales y blandas.**

A través de talleres lúdico - pedagógicos, dinámicas grupales y actividades culturales, se promueven habilidades como el proceso de comunicación efectiva y asertiva, el trabajo en equipo, el liderazgo y el autoconocimiento y manejo emocional.

Estas competencias son esenciales para la gestión del proceso de formación profesional integral y la inserción en el mundo laboral



## **2. Apropiación del proyecto de vida.**

La inducción fortalece y afianza la relación del aprendiz con su programa formativo, ubicando el proceso dentro de las dimensiones de su proyecto de vida desde la proyección personal y laboral, logrando identificar su rol, los aprendizajes esperados y las oportunidades del SENA, el aprendiz asume un compromiso activo con su formación.

## **3. Conocimiento del entorno institucional y normativo.**

Las acciones del subproceso de inducción permiten al aprendiz comprender: La estructura organizacional del SENA, El reglamento del aprendiz, sus derechos y deberes, las normas de convivencia y seguridad, facilitando la adaptación al entorno formativo, previniendo la omisión para el cometimiento de acciones que generen conflictos, favoreciendo la permanencia y la convivencia fraterna.

## **4. Identificación de recursos y servicios de apoyo.**

El aprendiz conoce las estrategias de Bienestar al Aprendiz (PNIBA), incluyendo: apoyos económicos, actividades deportivas, culturales, y programas de salud, rutas de atención psicosocial, salud mental, prevención de riesgos, etc.

Esto garantiza el acceso a una red de soporte integral para la participación de su proceso formativo.

## **5. Familiarización con el entorno físico y tecnológico.**

El recorrido por los espacios de la entidad, el reconocimiento de los ambientes de formación, la presentación de plataformas tecnológicas como SOFIA Plus, LMS, biblioteca virtual y el contexto externo, dan al aprendiz autonomía para ubicarse dentro del centro de formación, usar las herramientas tecnológicas y servicios de apoyo y participar activamente en su proceso formativo.

## **6. Motivación y sentido de pertenencia.**

El desarrollo del Manual de Acogida presenta la bienvenida protocolaria, los testimonios de egresados y las actividades de integración que buscan fortalecer la motivación inicial, impactando directamente en la conexión del aprendiz con la institución y su proceso.

## **7. Reconocimiento de expectativas y saberes previos.**

La inducción incluye actividades de diagnóstico que permiten identificar los conocimientos previos del aprendiz, adaptar la formación a sus necesidades y contexto, permitiendo fortalecer la personalización del aprendizaje



El subproceso de inducción no es el cumplimiento de una acción obligatoria, es una estrategia pedagógica esencial preparatoria para la participación activa y motivada en la gestión del proceso de formación profesional integral, reconociéndolo como un trasagar parte del proyecto de vida. Su diseño y ejecución deberán estar alineados con los principios institucionales para la gestión de la Formación Profesional Integral, respondiendo a los principios de inclusión y calidad educativa.

### **3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

- **Descripción de las actividades**

#### **3.1 Actividades de reflexión inicial:**

##### **Actividad rompe hielo de presentación.**

**Duración de la actividad:** 3 horas. **Primer día.**

**Descripción de la actividad:** Para el desarrollo de esta actividad el instructor teniendo en cuenta el número de aprendices, recursos y espacios podrá escoger dentro de las diferentes opciones de actividades rompehielos, la opción que considere más práctica y funcional.

##### **Actividad para el Aprendizaje No 1. “El SENA, invitado al barco de mi proyecto de vida”.**

**Objetivo.** Promover en los aprendices del programa, la reflexión personal sobre el ingreso al SENA, sus expectativas, motivaciones y compromisos, fortaleciendo la identidad institucional y el sentido de pertenencia desde el inicio del proceso formativo.

**Descripción de la actividad:** El instructor comparte desde la dimensión profesional un poco de su experiencia de vida como testimonio motivador para sus aprendices y los invita a reflexionar a través de un ensayo enmarcado sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué esperas lograr con esta formación en el SENA?
- ¿Cómo llegaste hasta aquí?
- ¿Qué compromiso estás dispuesto a asumir contigo mismo y con los demás?
- ¿Para qué realizas esta formación?
- ¿Cómo ves tu vida en 5 años?
- ¿Te gusta la formación que elegiste?

**Duración de la actividad:** 3 horas. **Primer día.**

El escrito realizado por cada uno de los aprendices **NO** tendrá valoración evaluativa, ni será socializado de manera obligatoria o presionada, pues se considera una manifestación íntima de la percepción del ser que tiene valor para quien lo realiza.



**Actividad para el Aprendizaje No 2. Construyendo el Timón de mi Barca.** Cada aprendiz dibuja en un octavo de papel o cartulina “un timón” que tenga 5 cabillas, las cuales representarán los siguientes compromisos:

**Compromisos:**

- **Consigo mismo.**
- **Con los compañeros.**
- **Con el instructor.**
- **Con la familia.**
- **Con la sociedad.**

Luego sobre cada una de las cabillas que representan los compromisos, deberán escribir a que se comprometen desde la tarea de formarse en el programa que han optado por cursar con el SENA.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:**

**1. Aprendizaje basado en la experiencia (Experiential Learning).** Los aprendices reflexionan sobre sus vivencias personales y proyectan sus metas dentro del proceso formativo incluyéndolas para la construcción de su proyecto de vida, generando un vínculo entre la vida del aprendiz y el aprendizaje en el SENA.

**2. Técnica de la Metáfora Visual.** Usar el timón como dirección del barco que navega la vida, permite desarrollar el pensamiento simbólico, creativo y reflexivo, favoreciendo la expresión emocional y la introspección.

**3. Aprendizaje colaborativo.** Al compartir el ejercicio en plenaria o en grupos pequeños, se promueve la empatía, la escucha activa, la construcción de sentido colectivo y refuerza la cohesión del grupo y el sentido de comunidad desde el primer día.

**4. Aprendizaje emocional y afectivo.** Esta técnica activa vínculos afectivos con el proceso formativo y con la institución, permitiendo reconocer emociones relacionadas con el ingreso al SENA: miedo, motivación, esperanza, expectativas, resignificación del ser.

**5. Visual Thinking o pensamiento visual.** Se promueve el uso de imágenes, símbolos, colores y diseño gráfico simple para plasmar ideas, permitiendo mayor retención y expresión de pensamientos complejos.

**Materiales de formación:** Papel bond o pliegos de cartulina, lápiz, colores.

**Material de apoyo:** No aplica.

**Duración de la actividad:** 3 horas. **Segundo día.**



### **Actividad para el Aprendizaje No 3. “Me comprometo con las normas”.**

**Objetivo.** Reconocer los lineamientos administrativos, académicos y convivenciales consagrados dentro del marco normativo institucional contenido en el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz SENA y demás normas según contexto de la actividad productiva del programa de formación.

**Descripción de la actividad:** En equipos de trabajo conformados por el instructor, revisar la estructura del Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz SENA y realizar un mapa conceptual con las generalidades del documento, debiendo reconocer la importancia de cada capítulo, de igual manera realizar el ejercicio con el marco normativo de seguridad industrial según el contexto del programa de formación.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** Trabajo colaborativo con intención de aula invertida.

**Materiales de formación:** El definido por el equipo ejecutor.

**Material de apoyo:** Acuerdo 009 de 2024 y normas concordantes con el contexto del programa.

**Duración de la actividad:** 3 horas.

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

**Objetivo.** Facilitar al aprendiz el reconocimiento del contexto institucional, formativo y ocupacional del programa que inicia, así como diagnosticar sus conocimientos, habilidades y expectativas, para orientar adecuadamente su ruta de aprendizaje.

### **Actividad para el Aprendizaje No 04. “Arquitectura de mi programa formativo”**

**Descripción de la actividad:** El instructor presenta el programa, competencias, proyecto formativo y de competencias, sectores productivos y roles asociados. Se pueden usar videos institucionales o testimonios de egresados, caso WorldSkills, Emprendimiento SENA, entre otros.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** En equipos de trabajo.



**1. Técnica de Mapa Mental o Conceptual.** Los equipos construyen un mapa visual que relaciona:

"Programa" → "Competencias" → "RAP'S" → "Mi rol en el Sector productivo" →

"Mi proyecto de vida" → "Emprendimiento o empleo"

**Materiales de formación:** El definido por el equipo ejecutor.

**Material de apoyo:** El definido por el equipo ejecutor.

**Duración de la actividad:** 6 horas.

### **3.3 Actividades de apropiación:**

#### **Actividad para el Aprendizaje No 05. "Mi nueva cultura"**

**Descripción de la actividad:** El instructor orienta al equipo de aprendices para que a través de la consulta, la indagación y el diálogo, reconozcan aspectos que hacen parte del direccionamiento y la cultura organizacional.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** En equipos de trabajo los aprendices elaboran un periódico virtual, una revista digital, un mural, una infografía, una cartelera, que contengan contenido referente a la cultura organizacional del SENA.

**Materiales de formación:** El definido por el equipo ejecutor.

**Material de apoyo:** El definido por el equipo ejecutor.

**Duración de la actividad:** 6 horas.

#### **Actividad para el Aprendizaje No 06. "Descubriendo mi forma de aprender"**

**Descripción de la actividad:** Orientados por el instructor y con el material de apoyo dispuesto para el ejercicio, el aprendiz de manera individual realizará a través de las plataformas digitales, los test para identificar la predominancia de su estilo de aprendizaje según la teoría de David Kolb, la inteligencia múltiple propuesta por Howard Gardner y reconocimiento de saberes previos a partir de los resultados de aprendizaje definidos en el programa de formación.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** De manera individual cada aprendiz deberá ingresar a la aplicación para elaborar el test de Kolb y el test de las inteligencias múltiples para identificar la predominancia en su proceso de aprendizaje, de igual manera deberá diligenciar el formato para el reconocimiento de saberes previos a partir de los resultados de aprendizaje definidos en el programa de formación, con el fin de identificar estrategias para el aprovechamiento del talento.



**Materiales de formación:** El definido por el equipo ejecutor.

**Material de apoyo:** El definido por el equipo ejecutor.

**Duración de la actividad:** 1 hora.

### **3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:**

#### **Actividad para el Aprendizaje No 07. “Demuestro lo aprendido”**

**Objetivo.** Demostrar los conocimientos adquiridos a través de las actividades desarrolladas durante la semana de inducción al aprendiz.

**Descripción de la actividad:** El instructor conformará 6 equipos de trabajo y a cada equipo le asignará un día en el que se desarrollaron las actividades de inducción, por cuanto cada equipo deberán preparar el recurso audio visual para socializar con los compañeros lo que a ese día corresponda. Ejemplo el día lunes se trabajó la actividad de socialización y reflexión, por cuanto el equipo deberá presentar a manera de informe lo realizado durante ese día.

**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** Socialización con apoyo audio visual.

**Materiales de formación:** El definido por el equipo de trabajo.

**Material de apoyo:** Notas de las actividades desarrolladas en la inducción.

**Evidencias de aprendizaje:** Informe del día correspondiente y recurso audio visual.

**Instrumentos de evaluación:** Rúbrica.

**Duración de la actividad:** 2 horas.

#### **Actividad para el Aprendizaje No 08. “Reglamento del Aprendiz: Ética y Moral”**

**Objetivo.** Comprender los lineamientos enmarcados dentro del Acuerdo 009 de 2024 que definen normas institucionales para la regulación de procesos administrativos, académicos y convivenciales.

**Descripción de la actividad:** Teniendo en cuenta el número de equipos conformados para el desarrollo de la actividad para el aprendizaje No 3. **“Me comprometo con las normas”** y el número de capítulos del Acuerdo 009 de 2024, el instructor asignará a cada equipo, un contenido del acuerdo para que sea estudiado, discutido y sintetizado, con el fin de ser socializado con sus compañeros de grupo. Para ello deberán apoyarse de estrategias didácticas como sociodramas, exposición, telemagazines en vivo, mapas conceptuales, etc.



**Ambiente requerido:** El definido para el desarrollo del programa formativo.

**Estrategias o técnicas didácticas activas:** Socialización con apoyo audio visual.

**Materiales de formación:** El definido por el equipo de trabajo.

**Material de apoyo:** Acuerdo 009 de 2024.

**Evidencias de aprendizaje:** Informe de socialización.

**Instrumentos de evaluación:** Rúbrica.

**Duración de la actividad:** 3 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
Análisis	XX	XX	XX	XX	XX

#### 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

**1. Aprendiz.** Persona en proceso de formación en el SENA, quien asume un rol activo, participativo y responsable en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales.

**2. Aprendizaje colaborativo.** Técnica donde los aprendices trabajan en conjunto para lograr metas comunes, desarrollando habilidades sociales, comunicativas y cognitivas.

**3. Competencia.** Capacidad para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en contextos específicos, demostrando desempeño integral en situaciones reales o simuladas.

**4. Diagnóstico de saberes previos.** Proceso mediante el cual se identifican los conocimientos, habilidades y experiencias previas del aprendiz, para personalizar su ruta de aprendizaje.

**5. Formación Profesional Integral (FPI).** Modelo pedagógico del SENA que promueve el desarrollo de competencias técnicas, sociales y personales, integradas con valores, para la vida y el trabajo.

**6. Inducción.** Proceso inicial de orientación al aprendiz sobre la institución, su programa, derechos, deberes, servicios de apoyo, entorno físico y tecnológico, entre otros aspectos clave para su integración efectiva.

**7. Manual de Acogida.** Recurso institucional que da la bienvenida al aprendiz y presenta información clave sobre el SENA, promoviendo el sentido de pertenencia.





**8. Metáfora visual.** Técnica didáctica que utiliza imágenes simbólicas (como el timón de un barco) para representar ideas, conceptos o compromisos, facilitando la reflexión y el aprendizaje.

**9. Pensamiento visual (Visual Thinking).** Método que utiliza esquemas, dibujos y colores para representar ideas, facilitando la comprensión y retención del conocimiento.

**10. PNIBA (Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz).** Estrategia del SENA para brindar apoyos económicos, actividades culturales, deportivas y servicios psicosociales que favorecen el bienestar y permanencia del aprendiz.

**11. Proyecto de vida.** Plan personal y profesional que traza metas y propósitos de un individuo, articulado con su formación en el SENA.

**12. RAP (Resultados de Aprendizaje).** Enunciados que describen lo que el aprendiz debe ser capaz de hacer al finalizar una unidad o etapa formativa.

**13. Reglamento del Aprendiz SENA (Acuerdo 009 de 2024).** Normativa institucional que define los derechos, deberes, procedimientos y normas de convivencia para los aprendices.

**14. Técnicas didácticas activas.** Conjunto de métodos que buscan la participación directa del aprendiz en el proceso de formación, promoviendo el aprendizaje significativo a través de la experiencia, la reflexión y la colaboración.

## 6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.

SENA (2024). *Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz*. Disponible en: <https://www.sena.edu.co>  
Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.  
Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.  
SENA. (2023). *Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz – PNIBA*. Dirección de Formación Profesional.  
SENA. (2025). *Lineamientos para la inducción y orientación de aprendices*. Guía de desarrollo curricular.

Acceso a plataformas institucionales:

- SOFIA Plus: <https://oferta.senasofiaplus.edu.co>
- LMS SENA: <https://lms.senavirtual.edu.co>
- Biblioteca Virtual SENA: <https://biblioteca.sena.edu.co>

## 7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	César Augusto Rivera Cardona	Formador de Instructores	CTPI Cauca	22/07/2025

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					