**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Transversal – Inducción programas técnicos |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | 240201530. Resultado de aprendizaje de la inducción. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 240201530-01. Identificar la dinámica organizacional del SENA y el de la formación profesional integral de acuerdo con su proyecto de vida y desarrollo profesional. |

|  |  |
| --- | --- |
| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 03 |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Formación titulada virtual |
| BREVE DESCRIPCIÓN | La formación titulada virtual es una modalidad de la formación profesional integral que imparte el SENA, comprende las actividades de formación, entrenamiento, evaluación y reentrenamiento en temas específicos y se caracteriza por que las acciones de formación conducen al otorgamiento de un título de formación profesional, cumpliendo además con varios procesos y trámites administrativos. |
| PALABRAS CLAVE | evaluación, plan de mejoramiento, etapa productiva, deserciones |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | N/A |
| IDIOMA | Español |

1. **Tabla de contenidos**

**Introducción**

1. **Procesos de evaluación SENA**
2. **Plan de mejoramiento**
3. **Trámites de gestión administrativa**
4. **Deserciones**
5. **Alternativas de selección etapa productiva**
6. **Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva**

1. **Desarrollo de contenidos**

**Introducción**

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

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

1. **Procesos de evaluación SENA**

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

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

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

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

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

* **Los criterios de evaluación:** constituyen dominios, logros u objetivos que se propone alcancen los aprendices en las diferentes etapas del proceso. Estos criterios surgen de la estructura curricular del programa.
* **Las técnicas de evaluación:** integran las formas o maneras sistematizadas que emplea el instructor para recoger la información pertinente que debe dar claridad sobre los avances logrados por sus aprendices.

Entre los ejemplos de técnicas de evaluación utilizadas en el SENA están: la observación, los talleres teóricos y las pruebas prácticas.

* **Los instrumentos de evaluación** componen las herramientas y medios donde se plasman los saberes, haceres y actitudes demostrados por los estudiantes en el proceso formativo. Así como las técnicas de evaluación están en íntima relación con los criterios, los instrumentos están a su vez en relación directa con las técnicas.

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

**Evidencias de aprendizaje**

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



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

1. **Plan de mejoramiento**

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

Se contemplan dos tipos de planes de mejoramiento:

* **Académico**

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

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

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

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

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

* **Disciplinario**

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

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

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

1. **Trámites de gestión administrativa**

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

|  |
| --- |
| Pestañas  DI\_CF3\_3\_Trámites de gestión administrativa. |

1. **Deserciones**

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

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

1. Cuando el aprendiz injustificadamente no se presenta por tres (3) días consecutivos al centro o empresa en su proceso formativo (aplica para aprendices de formación presencial).
2. Cuando, al terminar el periodo de aplazamiento aprobado por el SENA, el aprendiz no reingresa al programa de formación.
3. Cuando transcurridos dos (2) años contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva.

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

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

Si el aprendiz no da respuesta dentro del término establecido o no aporta las evidencias que justifiquen plenamente el incumplimiento, el subdirector de centro suscribirá el acto académico que declara la deserción en el proceso y ordena la respectiva cancelación de matrícula, acto administrativo debidamente notificado al aprendiz, para que dentro de los términos de ley presente el recurso de reposición ante el subdirector de centro.

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

1. **Alternativas de selección etapa productiva**

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

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

|  |
| --- |
| Pestañas  DI\_CF3\_5\_ Alternativas etapa productiva |

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

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

1. **Seguimiento al desarrollo de la etapa productiva**

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

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

**Documentación del desarrollo de la etapa productiva**.

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

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

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

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

**Registro de los formatos de seguimiento**

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

**Conferencias *web***

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

1. **Actividades didácticas (opcionales si son sugeridas)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Descripción de actividad didáctica** | |
| Nombre de la actividad | N/A |
| Objetivo de la actividad | N/A |
| Tipo de actividad sugerida |  |
| **Archivo de la actividad** | N/A |

1. **Material complementario**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tema** | **Referencia APA del material** | **Tipo de material** | **Enlace del recurso o**  **archivo del documento o material** |
| Etapa productiva | SENA (s.f.) *Etapa productiva. Aspectos generales*. | PDF | Anexos |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Glosario**

|  |  |
| --- | --- |
| **Término** | **Significado** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Aprendiz:** | es una persona en continuo proceso de aprendizaje, en interacción permanente consigo mismo, con los demás y con la naturaleza, en los entornos sociales y productivos; en capacidad de construir sus propios conocimientos, que busca trascender la interpretación de la realidad para contribuir propositivamente en la transformación de esta, con un proyecto de vida centrado en el mejoramiento continuo personal, familiar, social y productivo. |
| **Competencia laboral:** | la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo. |
| **Estilo de aprendizaje:** | es el conjunto de características psicológicas, rasgos afectivos, cognitivos y fisiológicos que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje. |
| **Estrategia didáctica activa:** | es una propuesta de carácter metodológico que crea las condiciones propicias para que el aprendiz asuma su rol activo; el instructor, su rol de mediador; en medio de unos ambientes de aprendizaje tecnológicamente dotados para el proceso de aprender y de enseñar. |
| **Plan de mejoramiento:** | un plan de mejoramiento académico es un conjunto de medidas de cambio que se toman para optimizar el rendimiento académico y el desempeño actitudinal del estudiante. |
| **Pedagogía:** | es una ciencia aplicada, con características psicosociales, que tiene a la educación como principal interés de estudio. |
| **Resultados de aprendizaje:** | se definen como los logros (productos, respuestas, desempeños) de tipo motriz, valorativo, cognitivo y actitudinal, que debe alcanzar el aprendiz durante el proceso de aprendizaje. |
| **Transversales:** | una parte muy importante de la estructura curricular SENA es el aporte de las cinco (5) competencias transversales, las cuales se integran articuladamente dentro del diseño y el proyecto formativo. Estas son: emprendimiento, inglés, cultura física, salud ocupacional, ética. Cada aprendiz, dentro de su programa, se forma en la puesta en práctica e integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, que son útiles, sean cuales sean sus campos de acción. |

1. **Referencias bibliográficas**

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

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

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

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

Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Formación virtual*. <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-261460.html>.

1. **Control del documento**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** | **Fecha** |
| **Autor (es)** | Diana Patricia Carmona Milian | E-pedagogo | Regional Valle - Centro de Tecnologías Agroindustriales. | Marzo de 2021 |
| María Cecilia Aroca Díaz | E-pedagogo | Regional Bolívar - Centro Agroempresarial y Minero. | Marzo de 2021 |
| Marisol Báez Solano | E-pedagogo | Regional Tolima - Centro de Industria y de la Construcción. | Marzo de 2021 |
| Frankli Gómez Cardona | E- pedagogo | Regional Tolima - Centro de Industria y de la Construcción. | Marzo de 2021 |
| Humberto Amaya Alvear | E-pedagogo | Regional Bolívar - Centro Agroempresarial y Minero. | Marzo de 2021 |
| Vilma Lucía Perilla Méndez | Diseñadora y evaluadora instruccional | Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Industrial | Junio de 2021 |
| Rafael Neftalí Lizcano Reyes | Asesor pedagógico | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura – Santander | Junio de 2021 |
| Uriel Darío González Montoya | Corrección de estilo | Regional Tolima – Centro Agropecuario La Granja | Junio 2021 |

1. **Control de cambios**

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