



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
- Código del Programa de Formación:
- Nombre del Proyecto:
- Actividad de Proyecto:
- Competencia: **Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.**
- Resultados de Aprendizaje **Asumir actitudes críticas, argumentativas y propositivas en función de la resolución de problemas de carácter productivo y social.**
- Duración de la Guía: **15 horas**

2. PRESENTACION

Los conflictos son parte de nuestra vida y una gran fuente de aprendizaje; a partir de éstos adquirimos habilidades sociales que nos permiten ser competentes en cualquier tarea de índole personal, social y productiva. Es importante que las personas aprendan a resolver las situaciones críticas o conflictivas que se presentan en cualquier contexto de su vida, pues de esta manera reflejan un comportamiento proactivo ante la solución de problemas, aportando a la convivencia social.

En esta guía se plantean una serie de actividades que le permiten adquirir conceptos, sortear situaciones y desarrollar destrezas participativas en el manejo y la resolución de problemas de carácter productivo y social.

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Actividad de Reflexión Inicial

Nombre de la Actividad: Analiza, crítica, argumenta y reflexiona las lecturas.

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad: Realizar la lectura de las siguientes reflexiones: 'Clavos en la puerta' 'Las tres rejas', 'la rana de pozo'; escoja la que más llama su atención y reflexione: ¿cómo la aplicaría a su contexto personal?

Duración: 2 horas



Actividad de Contextualización

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad: Consulte los diferentes conflictos que se pueden generar dentro de las empresas. Responda en su cuaderno.

1. Nombre los conflictos que encontró.
2. ¿Por qué se generan éstos conflictos?
3. Plantee posibles soluciones.
4. Teniendo en cuenta estos estudios de caso, que solución les daría usted.

Caso A: Aprendiz del técnico en logística empresarial. La aprendiz dice no conseguir sus prácticas en el municipio donde vive, en el SENA la ubica en una empresa de pinturas. Al poco tiempo dice tener problemas con las compañeras porque la discriminan por ser de otra región del país. Empieza a faltar a la empresa sin dar explicaciones ni justificar sus ausencias, un día dice estar amenazada y deja su trabajo sin dar ninguna explicación a su jefa inmediata, ni a nadie del SENA. La empresa llama, “dice no tener conocimiento de la aprendiz desde hace tres días”; desde el SENA se trata de comunicarse con ella o con su esposo el cual dice “que ella viajó para su municipio.” La aprendiz sigue sin contestar al celular. Después de mucho insistir la aprendiz llama al centro desde su casa dice “haber abandonado la empresa, porque varias compañeras le estaban haciendo un mal ambiente de trabajo”.

Caso B: Aprendiz del técnico en mecánico de maquinaria industrial. El aprendiz es contratado por una empresa de la región para realizar su etapa productiva. A los 20 días de estar contratado deja de asistir, la empresa le consigna su sueldo normal el 30 del mes, el aprendiz retira el total del pago, al ser requerido por la empresa para dar alguna explicación, dice estar trabajando en otra empresa, en algo que le gusta mucho, la música.

Caso C: Aprendiz del tecnólogo en labores mineras. El aprendiz es contratado por la empresa. Al poco tiempo decide llegar a su casa para pasar el fin de semana. El aprendiz se toma 6 días más, aduciendo no tener plata para cubrir los pasajes.

Duración: 3 horas



Actividad de Apropiación

ACTIVIDAD NO. 1: Analizar el material de consulta y su aplicabilidad.

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad: Consulten material de apoyo “Promotores de convivencia”.

1. La Convivencia Social
2. El conflicto
3. Métodos alternativos de solución de conflictos MASC
4. La negociación de conflictos- elementos a tener en cuenta en una negociación
5. La comunicación
6. La tolerancia

Con la información leída, debe realizar un mapa conceptual donde se encuentren todos los temas.

Duración: 5 horas

Actividad de Transferencia de conocimiento

ACTIVIDAD NO. 2

Nombre de la Actividad: Estrategia de participación para la convivencia social

Instrucciones para el desarrollo de esta actividad: En el cuaderno, con sus palabras responda cada uno de estos pilares, debe identificar la importancia que tiene a nivel personal, familiar, social y laboral. Seguidamente elaborar un folleto con estos temas.

Aprender a no agredir al otro

Aprender a comunicarse

Aprender a interactuar

Aprender a decidir en grupo

Aprender a cuidarse

Aprender a cuidar el entorno

Duración: 5 horas



4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento :	Analiza de manera crítica las situaciones pertinentes que contribuyen a la resolución de problemas según los requerimientos de los contextos productivo y sociales.	Lista de chequeo
Evidencias de Desempeño:	Propone alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibilitan la resolución de problemas.	
Evidencias de Producto:	Estrategia de participación para la convivencia social.	

5. GLOSARIO DE TERMINOS

Relaciones humanas: Se puede determinar como el conjunto de *contactos y vínculos* que tienen los seres humanos entre sí. Es una interacción recíproca entre 2 o más personas que tiene como ingrediente principal la comunicación, con el objetivo de compartir vivencias sociales e individuales, así como de llegar a crecer, ayudarse, formarse y desarrollarse como seres integrales y felices, donde debe predominar el respeto de aceptar a los demás tal cual son.

Inteligencia emocional: Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás para manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Pero la inteligencia emocional no significa sólo "ser amable", porque hay momentos estratégicos en los que no se requiere precisamente la amabilidad sino, por el contrario, afrontar abiertamente una realidad incómoda que no puede eludirse por más tiempo. En segundo lugar, la inteligencia emocional tampoco quiere decir que debamos dar rienda suelta a nuestros sentimientos y "dejar al descubierto todas nuestras intimidades" sino que se refiere a la capacidad de expresar nuestros propios sentimientos del modo más adecuado.

Conflicto: Oposición o desacuerdo entre personas o cosas, se define al conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes: esto quiere decir que no pueden darse en forma simultánea. Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un enfrentamiento, una pelea, una lucha o una discusión, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra.

Divergente: Se conoce como divergente el irse apartando sucesivamente unas de otras, dos o más líneas o superficies. La expresión divergente es de origen latín "divergens" o "divergentis" que expresa "separación" o "diferencia". El término divergente puede ser usado en diferentes contextos



y, de ahí su importancia de poseer el conocimiento de su significado. Divergencia es sinónimo de discrepancia, disconformidad, diferencia, desacuerdo, por lo tanto, en sentido figurado es ostentar diferentes puntos de vista.

Argumentación: es la exposición de razones que justifican algo, por ejemplo, una idea, un hecho, una conducta, etcétera. La argumentación para ser válida y creíble debe realizarse en base a pruebas y razonamientos fundados, siempre supone una persona que defiende una postura frente a otro al que se pretende convencer, por lo cual la exposición oral o escrita, debe presentar todas las características de credibilidad. Debe hacerse, si es oral, en forma seria y no en tono jocoso, sin expresiones dubitativas, con voz firme y pausada, mostrando convencimiento de los que se expone. Si el orador no está convencido no podrá convencer a nadie

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS.

Barón Resol, Edmundo (2006) manejo de conflicto, Ciclo de Capacitación sobre Gestión, Centros de Salud. Puerto Esperanza. Provincia de Misiones. Fundación Compromiso. Argentina. Recuperado de biblioteca@compromiso.org

Ovejero Bernal, Anastasio (2007) Las Relaciones Humanas, Psicología Social teórica y aplicada. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid, España.

Goleman, Daniel (1998). La Práctica de la inteligencia emocional. Barcelona, España. Editorial Kairós. S.A.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Maricela Mantilla Sánchez Oscar Alberto López Grajales Karen Julieth Quintero Ramírez Claudia Bibiana Martínez Ducuará Margarita Hurtado Escobar Carmen Eugenia Marulanda	Instructores	Centro de Comercio y Turismo	Julio de 2017



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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Carmen Eugenia Marulanda Ríos	Instructores	Centro de Comercio y Turismo	Abril 2022	Actualización de guías.
	Claudia Viviana Bejarano Garcia				
	Maricela Mantilla Sanchez				
	Oscar Alberto Lopez Grajales			Enero 2024	Actualización de guías.
	Angela Maria Vanegas Salazar				
	Angela Maria Vanegas Salazar			Abril 2025	Guía reestructurada para utilizar en la formación mediadas por las TICS.