



**GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR
GUÍA DE APRENDIZAJE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: TECNICO EN CONTABILIZACIÓN DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS
- Código del Programa de Formación: 133146. V2
- Nombre del Proyecto: Organización de la información contable y financiera de una MIPYME.
- Fase del Proyecto: Planeación
- Actividad de Proyecto: Definir las acciones que permitan corregir las oportunidades de mejora encontradas en una MIPYME.
- Competencia: Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos social y laboral
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar: Generar procesos autónomos y de trabajo colaborativo permanentes, fortaleciendo el equilibrio de los componentes racionales y emocionales orientados hacia el Desarrollo Humano Integral.
- Duración de la Guía: 15 Horas

2. PRESENTACION

En la fase anterior, análisis, se abordan los principios y valores universales fundamentales para la convivencia humana. Ponerlos en práctica, es indispensable para resolver conflictos y activar la capacidad de trabajar en equipo.

En la fase de planeación se trabajan aspectos relacionados con la convivencia ciudadana en el marco de la resolución de conflictos, el trabajo grupal, liderazgo y la comunicación asertiva.

¡Participe de las actividades propuestas con entusiasmo y conserve en su portafolio virtual y/o físico las evidencias de aprendizaje!.

“El mejor legado de una persona son sus buenas acciones”.
Gandhi



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión inicial.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Es importante comprender que el conflicto hace parte de la vida social y se convierten en una fuente de aprendizaje. La humanidad tiene a su disposición posibilidades alternas a la violencia para resolver conflictos. Sin embargo, pareciera que la violencia y/o agresión en sus diferentes manifestaciones gobernara en las relaciones sociales maximizando así los conflictos.

En esta parte de la guía, se le invita a explorar, analizar y proponer alternativas a las diferentes formas de violencia que se puedan presentar en tu entorno.

El conflicto interpersonal es ineludible en toda relación social y ha sido definido como “el choque entre dos o más intereses contrarios entre dos o más partes”. Ahora bien, teniendo en cuenta que cada aprendiz tiene una visión diferente respecto al conflicto, se realizará la siguiente actividad con base en los términos presentados a continuación.

Odio	Venganza	Guerra
Deterioro	Creatividad	Dialogo
Colaboración	Estrés	Acuerdo
Gritos	Enriquecimiento personal	Desacuerdo
Pelea	Solución	Pacto
Comunicación	Discusión	Creatividad
Tristeza	Información	Lucha

Entre la lista de términos subraye aquellos que según su opinión tienen relación con el término conflicto:

Luego, escriba las palabras que haya subrayado en la siguiente matriz. Si piensa que existen otros términos que tienen relación con el conflicto y no aparecen entre el listado anterior puede incorporarlos en la columna que considere correspondiente.

MATRIZ DEL CONCEPTO CONFLICTO

Palabras positivas	Palabras neutrales	Palabras negativas

Fuente: Gómez P, María., Negro M, Andrés y Torrego S, Juan. (2007)



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

Todas las palabras abordadas aportan a la construcción del concepto CONFLICTO, en plenaria los aprendices construirán la definición del mismo.

La mayoría de las personas tienen una concepción negativa del conflicto, entendiéndolo como algo destructivo que entorpece relaciones sociales generando odios y rencores. No obstante, como se visualiza en el ejercicio anterior los términos positivos y neutrales que aparecen en el listado también hacen parte del conflicto, lo cual, implica que lo entendamos de otra forma. “Los conflictos son **situaciones** en las que **dos o más personas** entran en **desacuerdo** porque sus **posiciones, intereses, sus valores, sus deseos, aspiraciones y objetivos** son **incompatibles o se perciben como incompatibles**”

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

BULLYING, MOBBING Y OTRAS VIOLENCIAS

El matoneo “bullying” o acoso escolar, así como el acoso laboral “mobbing”, son dos situaciones de violencia. El primero, se presenta en el contexto educativo y el segundo, en el contexto laboral. Es importante estar bien informados respecto a estos dos fenómenos de violencia de modo que se pueda encontrar alternativas de solución.

Para tener en cuenta: “En las instituciones educativas existen formas de resolver conflictos que pueden ser generalizadas, es importante que estas sean develadas, puestas a la luz, de modo que puedan proponerse alternativas de solución que generen bienestar y enriquezcan los vínculos sociales”.

Para el desarrollo de la temática se invita a los aprendices a organizarse en los grupos de trabajo, con el fin de que compartan sus experiencias y conocimientos sobre los anteriores conceptos y de esta manera, generen una dinámica de reflexión grupal en cuanto a los siguientes aspectos:

- A. El acoso escolar, cómo se presenta, causas, consecuencias sociales y posibles soluciones.
- B. Acoso laboral, cómo se presenta, causas, consecuencias sociales y posibles soluciones.
- C. Otros tipos de violencia

De esta actividad los aprendices deben generar evidencias como carteleras o videos sobre rutas de atención o mecanismos conocidos o contruidos colectivamente para la atención y solución de estas problemáticas.

3.3. Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).

Los seres humanos son seres sociales por naturaleza, el ser actores o sujetos activos dentro de la sociedad le conlleva el relacionamiento con otras personas, con pares, con superiores o subordinados, con la familia, con el entorno, en fin, dinamizar continuamente la forma de ejercer los derechos individuales, el respeto



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

de los derechos de los otros, la participación en la toma de decisiones, la promoción de una sana convivencia en general, contribuyendo a su vez a desarrollar mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Desde las diferentes etapas de la vida, niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez, nuestra sobrevivencia está regida por las relaciones personales, invitando a su vez, al ejercicio de ciudadanías activas, a aprender a aprender, a desarrollar capacidades donde exista un clima más cooperativo, manejo de las diferencias a través de una buena comunicación, comprensión, alteridad, entender que “ceder no significa perder”.

A continuación, analizar atentamente la siguiente información que recopila aspectos fundamentales del Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo – trabajo colaborativo

GRUPO DE TRABAJO	EQUIPO DE TRABAJO
TAREAS	
Conjunto de personas que realizan dentro de una organización una labor similar .	El trabajo en equipo implica que un grupo de personas trabajan de manera coordinada en la ejecución de un proyecto .
RESPONSABILIDADES	
En el grupo de trabajo cada persona responde individualmente .	El equipo de trabajo responde en su conjunto del trabajo realizado .
AUTONOMÍA	
Suelen estar próximas físicamente, tienen un mismo jefe, realizan el mismo tipo de trabajo pero son autónomos, no dependen del trabajo de sus compañeros : cada uno realiza su trabajo y responde individualmente del mismo.	No tienen por qué estar próximos físicamente, no son autónomos, unos dependen de otros; el trabajo realizado por cada uno interfiere en el del compañero y afecta al resultado final .
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios).	En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios).



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

MODELO DE ACTUACIÓN	
En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar.	En el equipo es necesaria la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.).
COHESIÓN	
Esto no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo.	En el equipo de trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros.
JERARQUÍAS	
El grupo de trabajo se estructura por niveles jerárquicos.	En el equipo de trabajo en cambio las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad aunque sus categorías laborales puedan ser muy diferentes.

Fuente: <http://www.wentels.com/es/course/trabajo-en-equipo/diferencias-entre-grupo-de-trabajo-y-equipo-de-trabajo>

El ser humano es por naturaleza un ser gregario, significa esto que permanentemente está buscando integrarse a grupos con los cuales relacionarse; sean familiares, religiosos, académicos, laborales o de cualquier otro tipo.

En estas relaciones se desarrolla el trabajo en equipo, no obstante, promoverlo implica desarrollar al interior de los grupos estrategias de motivación que involucren la participación de todos los integrantes, en el marco de que cada contribución es necesaria y requerida para el logro de los objetivos en beneficio de los miembros que lo conforman.

Ventajas del trabajo en equipo

- Permite que sea más fácil la consecución de objetivos
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los miembros
- Agrega valor a los procesos
- Cada integrante puede poner al servicio del equipo sus competencias
- Permite compartir las metas y objetivos del trabajo



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

Dificultades del trabajo en equipo

Según Mabel Jaramillo Restrepo, en su obra “Administración Gerencial” Las dificultades que más se presentan al trabajar en equipo tienen que ver con los siguientes aspectos:

Implementación de ideas

Identificación y comprensión de los objetivos

Adaptación al cambio

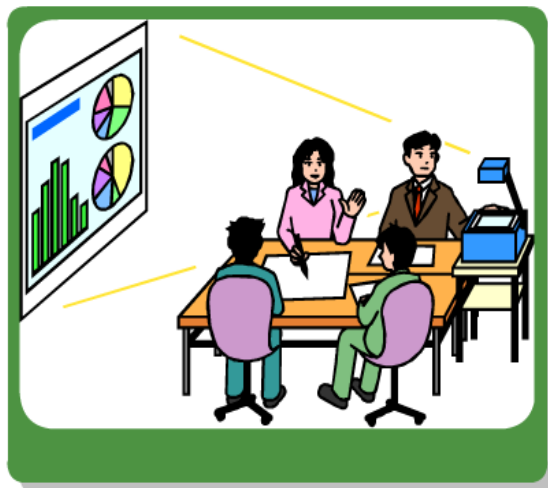
Relaciones interpersonales

Comunicación

Toma de decisiones

Ejercicio de roles

Coordinación



Sensibilización para el trabajo en equipo

El equipo de fútbol: <https://youtu.be/TrACt8kfVDY>

Este ejercicio lo invita a reflexionar y sensibilizarse en cuanto a la necesidad de trabajar en equipo en el marco de la comunicación asertiva y valorando la participación de cada integrante del mismo. Para ello, un aprendiz leerá cuidadosamente el relato “Asamblea en la Carpintería”.

La siguiente actividad pretende desarrollar y fortalecer la capacidad de trabajar en equipo. ¡Disfrútenla!



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

ASAMBLEA EN LA CARPINTERÍA



Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. **El martillo** ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacia mucho ruido! Y además, se pasaba todo el tiempo golpeando. **El martillo** aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado **el tornillo**: “había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo”. Ante el ataque, **el tornillo** aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de **la lija**. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con las demás herramientas. **La lija** estuvo de acuerdo con la condición de que fuera expulsado **el metro**, porque siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto. En eso entró **el carpintero**, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó **el martillo, la lija, el metro, el tornillo**.

Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un lindo juego de ajedrez. Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó su deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra **el serrucho** y dijo: “Señoras y señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos pero **el carpintero** trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos”.

La asamblea encontró entonces que **el martillo** era fuerte, que **el tornillo** unía y daba fuerza, **la lija** era especial para afinar y limar asperezas y observaron que **el metro** era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir y hacer las cosas con calidad, muy orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos.

Fuente: Internet (Autor Desconocido)

Teniendo en cuenta el relato anterior, los aprendices de cada grupo SENA, representarán una de las cinco situaciones que se proponen a continuación.

Reglas para desarrollar la actividad:

- ✓ Cada equipo conformado aborda un caso de las cinco “Prácticas de Aprendizaje” que se presentan a continuación, la analizan e ingenian una alternativa de solución.
- ✓ Posteriormente, el equipo presenta a sus compañeros la situación y la alternativa de solución mediante una representación escénica.
- ✓ Todos los integrantes del equipo deben participar con un rol en la representación escénica.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

- ✓ Con la actividad se clarifica qué les aporta para optimizar el trabajo en equipo, a manera de plenaria.
- ✓ Terminada la representación o en el desarrollo de la misma, los integrantes del equipo expresan su posición frente a la elección de la alternativa de solución, teniendo las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se eligió la estrategia?
 - ¿Cómo se ejerció el liderazgo y la cooperación entre el equipo de trabajo?
 - ¿Cómo tomaron las decisiones?
 - ¿Qué factores o elementos influyen en la toma de decisiones?
 - ¿Qué dificultades hubo en el proceso de toma de decisiones?
 - ¿Lo que planearon corresponde a lo realizado?
 - ¿Cuáles son las habilidades que se necesitan para trabajar en equipo?
 - ¿Por qué se requiere comunicarse más y mejor, y practicar la escucha activa?
 - ¿Para qué sirve una idea, un plan, un líder, un equipo y una estrategia?
 - ¿Cómo intervienen los sentimientos en el éxito o fracaso de un equipo de trabajo?

Práctica de Aprendizaje: Situación 1

Un equipo fue formado recientemente con personas que no habían trabajado juntas anteriormente. Se les ha asignado una tarea y dos miembros se ven muy dispuestos a realizarla, pero los cuatro restantes no muestran demasiado compromiso. ¿Cuál es la mejor medida que podrían tomar?

Práctica de Aprendizaje: Situación 2

Cierto equipo fue formado hace poco, ya han cumplido con varias tareas en forma satisfactoria, pero dependen demasiado del líder. Si el líder no les dice que deben hacer cada uno, ninguno sabe cómo proceder. ¿Cuál es la mejor medida que podrían tomar?

Práctica de Aprendizaje: Situación 3

Un equipo se integró recientemente con personas que son, cada una, muy responsable y creativa. Cada uno ha tratado de imponer su punto de vista, y como consecuencia, no han podido cumplir con su tarea porque no han sido capaces de decidir de qué manera la realizarán. ¿Cuál es la mejor medida que podrían tomar?

Práctica de Aprendizaje: Situación 4

Cierto equipo está encargado de dar solución a tareas urgentes, por lo que constantemente trabajan bajo presión. El contacto entre sus miembros siempre ocurre en situaciones de irritación, enojo, tensión y de señalar a otros miembros, inculpándolos por no haber cumplido sus tareas o bien a tiempo. Como resultado se han formado dos bandos dentro del mismo equipo. Hay mucha desconfianza y rivalidad entre ellos. ¿Qué es lo mejor que pueden hacer?



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

Práctica de Aprendizaje: Situación 5

Un equipo trabaja de forma muy coordinada, tienen muy claros sus objetivos y propósitos, así como sus roles y responsabilidades individuales. Hasta ahora han cumplido con sus tareas de manera sobresaliente. Sus integrantes están muy unidos y han conseguido desarrollar una gran sinergia. Sin embargo, esta cohesión los ha hecho sentir que como equipo siempre tienen la razón y frecuentemente se han confrontado con otros grupos de trabajo de su organización. ¿Qué es lo mejor que podrían hacer?

Tomado de: Cómo trabajar en equipo, autor: Jesús Contreras López

Trabajo en equipo, Motivación y resultados efectivos

Reflexione sobre las siguientes frases:

"Solos podemos hacer muy poco; unidos podemos hacer mucho" Hellen Keller.

"Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado" Proverbio africano.

Observe el siguiente material:

- El árbol: <https://youtu.be/LcYjQfckn50>
- El virus de la actitud realizado por estudiantes: <https://youtu.be/BSbZTzC2DtA>
- <https://youtu.be/zo33XYvCI9U>
- Actitud: <https://youtu.be/4EWoa16EW7c>
- Actitud en el entorno laboral: <https://youtu.be/2bMAilwGfmo>
- Como administrar tu tiempo: <https://youtu.be/J4VoK2F2hyw>
- Disciplina, Yokoi Kenji: <https://youtu.be/BQX8vePwxyA>
- Comunicación, el arte de crear momentos: <https://youtu.be/M-j1oOBCBYs>
- Para mover al mundo primero muévete tu: <https://youtu.be/bKoeUswqwm>

A partir de lo observado, se orientará la reflexión frente a los aspectos individuales que le permitan una sana convivencia y optimización de resultados en los contextos sociales y productivos

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento.

Apreciado aprendiz recuerde que la actividad de transferencia debe ser conservada en el portafolio virtual del aprendiz en google drive.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

Según el material abordado en los ejercicios anteriores, el grupo ha de construir las reglas de convivencia y mejores prácticas para optimizar el trabajo en equipo; pensadas desde el contexto de su programa de formación con estrategias y actividades que generen compromisos para mejorar la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el logro de los objetivos propuestos. Deben tener en cuenta a su vez, la situación esperada desde la regla y la decisión en caso que la situación no se presente.

Éste reglamento debe quedar registrado en un documento físico y digital.

Se esperan que sus aprendizajes acerca de la resolución de conflictos y el trabajo equipo hayan enriquecido su formación personal, social y técnica.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencia de Desempeño: Socio-drama y respuestas a “situaciones problema” en los equipos de trabajo de la actividad 3.3.	<ul style="list-style-type: none">• Armoniza los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo.• Establece relaciones interpersonales de acuerdo con los criterios del trabajo en equipo.	Técnica de Evaluación: Juego de Roles Instrumento de Evaluación: Lista de chequeo
Evidencia de Producto: Construcción colectiva de Reglas de convivencia y mejores prácticas para optimizar el trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">• Aborda procesos de trabajo colaborativo orientados hacia la construcción colectiva en contextos sociales y productivos.• Presenta las evidencias de manera oportuna y de acuerdo con lo concertado.	Técnica de Evaluación: Valoración de producto Instrumento de Evaluación: Lista de chequeo



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

	<ul style="list-style-type: none">• Aporta elementos en la construcción colectiva del conocimiento.• Participa presencial y activamente en las sesiones de aprendizaje.	
--	--	--

4. GLOSARIO DE TERMINOS

Conflicto: El conflicto humano es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. Por su condición a menudo extrema o por lo menos con la relación a objetivos considerados de importancia o incluso urgencia ([valores](#), [estatus](#), [poder](#), [recursos escasos](#)) el conflicto genera problemas, tanto a los directamente envueltos, como a otras personas.

No violencia: La **no violencia** es mucho más que una práctica, táctica, estrategia, forma de actuar. La **no violencia** es una ideología política que consiste en no recurrir a la [violencia](#), ya sea como método de [protesta](#) o como respuesta a la misma violencia. Se trata de una opción alternativa que pretende “humanizar” a la humanidad, esto es, una apuesta por el poder de la vida. Hay personas que no usan la violencia, ya sea porque les resulta física o psíquicamente difícil o imposible, o porque sus creencias religiosas, morales o éticas se lo impiden; sin embargo, la **no violencia** es mucho más que no ser violentos, es buscar alternativas para reducir el sufrimiento y el daño entre los seres vivos.

Trabajo en equipo: Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del [equipo](#). Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

Sinergia: En el lenguaje corriente, el término tiene una connotación positiva, y es utilizado para señalar un resultado más favorable, cuando varios elementos de un sistema o de una organización actúan concertadamente. Se entiende que hay sinergia positiva cuando *el resultado es superior a la suma de los resultados de cada elemento o de cada parte actuando aisladamente*; esto se resume de manera muy simple con el aforismo: *uno y uno hacen tres*.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

FUNQUEN, María E. Los conflictos y las formas alternas de resolución. Revista Tabula Rasa. Colombia. No. 1. 2006.

Gobierno de Chile. Conceptos clave para resolución pacífica de conflictos en el ámbito escolar. Chile. 2006.

KREIDLER, William. La resolución creativa de los conflictos. Surgir.

VIVEROS, José A. Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos. OIT. 2003.

GÓMEZ P, María., NEGRO M, Andrés y TORREGO S, Juan. Los Conflictos en el ámbito educativo: aportaciones para una cultura de paz. (2007).

Ley 1620 del 15 de marzo del 2015, sobre el Sistema de Convivencia Escolar y Formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

Decreto 1965 del 11 de septiembre del 2013, Por el cual se reglamenta la ley 1620 del 2013. Sobre Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

Ley 1010 del 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Adolfo León Cordero	Instructor	CEAI	
	Hilda Adriana Chamorro	Instructora	CDTI	
	Roberto Niño	Instructor	CAB	
	Samuel David Vivas M	Instructor	CGTS	



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Procedimiento de Desarrollo Curricular
GUÍA DE APRENDIZAJE

	Sonia Mosquera Córdoba	Instructora	ASTIN	
	Víctor Hugo Padilla	Instructor	CLEM	
	Víctor Manuel Mena	Instructor	Centro de la Construcción	

8. CONTROL DE CAMBIOS

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Karen Gisell Pacheco – Isabel Cristina Pérez L	Instructoras ética	C.G.T.S	02.2015 03.2016	Recorte y ajuste de actividades para optimizar la articulación con el currículo de las I.E.
	Isabel Cristina Pérez L	Instructora ética	C.G.T.S	02.2017	Ajuste de actividades y actualización de material de apoyo
	Revisado por: Liliana Vargas Castaño 	Formadora de instructores	CGTS	27/02/2017	Cambio de formato en calidad.