



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Diciembre 2023

Dirección de Formación Profesional Integral
Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono
Secretaría General – Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	5
CAPÍTULO 1. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC-	10
1.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA	10
1.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA.....	11
1.2.1. INDUCCIÓN	11
1.2.2. REINDUCCIÓN.....	14
1.2.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	16
CAPÍTULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	17
2.1. LINEAMIENTOS 2024 PARA CAPACITACIÓN DE ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	17
2.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	19
2.2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.	19
2.2.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	23
2.3. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) PARA ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES	49
2.4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES DEL -PIC- PARA ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	50
CAPÍTULO 3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES.....	53
INTRODUCCIÓN	53
3.1. FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA.....	54
3.2. CONSTRUCCIÓN:.....	54
3.3. SENSIBILIZACIÓN. FASE 1.....	54
3.4. DIAGNÓSTICO. FASE 2	55
INSUMOS.....	55
PROCESO.....	55
RESULTADOS.....	57
3.5. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. FASE 3.	57
ACTORES INVOLUCRADOS EN LA FORMULACIÓN DEL PIC.....	57

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS O TÉCNICAS	58
COMPETENCIAS DEL COMPONENTE PEDAGÓGICO Y BÁSICO (CLAVE Y TRANSVERSAL.).....	58
3.6. IMPLEMENTACIÓN. FASE 4.	59
ACCIONES DE FORMACIÓN	59
SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN.	60
SEGUIMIENTO ESPECÍFICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (PRIMER ORDEN)	60
SEGUIMIENTO AL PLAN OPERATIVO DEL PIC (SEGUNDO ORDEN)	60
ACTORES Y RESPONSABILIDADES	61
Directores, subdirectores, coordinadores académicos y jefes inmediatos.....	61
Equipos Pedagógicos de Centro (EPC).....	61
Instructores.....	61
Grupo Gestión de Instructores (Programa ENI).....	61
3.7. EVALUACIÓN. FASE 5.....	62
ANEXO 1: CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	64
ANEXO 2: COMPETENCIAS TÉCNICAS POR RED Y ÁREA DE CONOCIMIENTO 2024.....	73
TABLA 02. <i>COMPETENCIAS TÉCNICAS POR RED Y ÁREA DE CONOCIMIENTO 2024</i>	73
ANEXO 3: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y BÁSICAS	93
ANEXO 4: INDICADORES DE SEGUIMIENTO AL PIC.....	98
CAPÍTULO 4. CARACTERÍSTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	101
4.1. MARCO NORMATIVO.....	101
4.2. GLOSARIO	104
4.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	108
4.4. LINEAMIENTOS Y FUNDAMENTOS TÉCNICOS	109
4.4.1. FUNDAMENTO CONCEPTUAL.....	111
4.4.2. FUNDAMENTO PEDAGÓGICO.	113
4.4.3. FUNDAMENTO ADMINISTRATIVO.....	114
4.5. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	118
4.5. DOCUMENTOS SOPORTE COMPROMISO	118



Índice de tablas

Tabla 1. Distribución Regionales	20
Tabla 2 : Distribución nivel jerárquico	21
Tabla 3. Ejes temáticos PIC	24
Tabla 4: Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión	32
Tabla 5. Manual de Funciones y competencias laborales SENA.....	35
Tabla 6. Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2024	38
Tabla 7. <i>Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2024</i>	39
Tabla 8. Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2024.....	40
Tabla 9. Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación	51
Tabla 10: Número de Instructores por Red de Conocimiento y Área Temática	65
Tabla 11. Competencias Técnicas por Red y Área de Conocimiento 2024.....	73
Tabla 12 Competencias Componente Pedagógico	93
Tabla 13. Indicadores Guía Evaluación de las Capacitaciones (anual).....	98
Tabla 14. Marco normativo Plan Institucional de Capacitación	101
Tabla 15 Documentos asociados al procedimiento de capacitación	119

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico	22
Ilustración 2 Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2023	34
Ilustración 3 Seguimiento y evaluación al PIC	63
Ilustración 4 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas	110
Ilustración 5. Estructura Plan Nacional de Capacitación	110
Ilustración 6 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.....	112
Ilustración 7 Aspectos en la capacitación	112



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

El SENA, en concordancia con sus lineamientos estratégicos, ha desarrollado una cultura organizacional fundamentada en cinco pilares clave: Principios, Liderazgo, Relaciones, Innovación y Talento Humano. Estos pilares no solo son cruciales para los procesos de capacitación que preparan a los servidores públicos para el futuro, sino que también promueven una cultura basada en los valores y principios del sector público, formando servidores íntegros y productivos. Este enfoque se alinea con lo establecido en el Plan de Capacitación y Formación 2020-2030 de la función pública, que destaca la importancia de mejorar continuamente el desempeño de los servidores públicos para ofrecer un mejor servicio y aumentar la confianza ciudadana en el Estado.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se ha desarrollado siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030. A través de sus cuatro ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público y Transformación Digital, Probidad y Ética en lo Público), se han identificado y analizado las necesidades específicas de las Regionales, con el apoyo de la Dirección General y sus Oficinas, para determinar las temáticas de capacitación para el año 2024.

Para proporcionar capacitación efectiva a los funcionarios del SENA, se deben seguir los siguientes lineamientos y medidas:

- **Responsabilidad Regional:** Cada Regional se encargará de la reinducción, inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, respetando las disposiciones legales, el contexto geográfico y las costumbres locales, siempre priorizando la integridad, participación, salud y vida humana.
- **Participación:** Los Directores Regionales y Subdirectores de Centro de Formación deben asegurar la participación de las comisiones de personal en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.
- **Seguimiento Presupuestal:** Se debe realizar un seguimiento al presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitación, ejecutándolo según la normativa vigente en contratación pública y austeridad del gasto.
- **Inclusión en Contratación:** Los procesos contractuales deben incluir requisitos específicos para garantizar la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad en los servicios

contratados, así como la provisión de intérpretes de lengua de señas y tecnología adecuada para discapacidades auditivas y visuales.

En este sentido y en virtud de la austeridad en el gasto, las regionales deberán estimar las actividades o programas que requieran tales apoyos, señalarse desde la estructuración de los procesos, precotizaciones y adjudicación.

- **Organización Regional:** Cada Regional deberá organizar y desarrollar acciones de capacitación de acuerdo con las directrices de este documento.
- **Documentación y Participación:** Toda capacitación debe contar con acta de compromiso firmada y garantizar tiempos adecuados para la participación plena de los servidores públicos.
- **Cumplimiento de Resoluciones:** Todas las Regionales del SENA deben adherirse a la Resolución 01-00032 de 2022, que acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y organizaciones sindicales, vigente desde el 1º de enero de 2022, y los puntos relacionados con este Plan de Capacitación. A continuación, se transcriben los puntos del Acuerdo Colectivo vigente relacionados con este Plan de Capacitación:

Se unen 5.2., 5.4. y 5.10. El SENA, en los años 2022 y 2023, programará en cada vigencia dos capacitaciones para los servidores públicos de la entidad, de las cuales al menos una será presencial, y serán ejecutadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente:

Para el grupo ocupacional Instructor una (1) capacitación técnica específica y una (1) pedagógica o en competencias básicas (claves y transversales), de acuerdo con la naturaleza de la red de conocimiento. Para los Instructores que se desempeñan en el Área Temática de Coordinación Académica, se definirán acciones de capacitación en temáticas propias de sus funciones.

Para los grupos ocupacionales diferentes a instructor, el SENA programará capacitación orientada al mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias que contribuyan para que el empleado pueda aplicar a las convocatorias de ascenso en la carrera administrativa.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación del SENA se incluirá la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.



5.3. *En las actividades que se adelanten en las Regionales para la elaboración del Plan Institucional de capacitación, el SENA convocará a las comisiones regionales de personal para que participen activamente, para lo cual la Dirección General emitirá el lineamiento durante los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, en el que se reitera a los Directores regionales y Subdirectores de Centro de formación, la obligación de respetar esa participación de las comisiones de personal y propiciar los espacios necesarios para tal fin.*

A más tardar el 31 de enero de cada año, se informará a los presidentes de las organizaciones sindicales el Plan Institucional de Capacitación de instructores y de grupos ocupacionales diferentes a instructor. Para la capacitación que desarrolla el SENA o la que no requiera contratación, el cronograma de las actividades será remitido a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo de manera semestral, así: el del primer semestre, dentro de los 15 primeros días de febrero, y el del segundo semestre, dentro de los primeros 15 días de julio; el cronograma de la capacitación que requiere contratación será remitido a los sindicatos dentro de los 15 días hábiles siguientes a su firma. La Dirección General y las Regionales elaborará e iniciará el cronograma de la contratación de acuerdo con la normatividad vigente, y lo entregarán a las organizaciones sindicales dentro de los primeros quince días de marzo.

Adicionalmente, el SENA les remitirá informes trimestrales a los presidentes de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, la ejecución del Plan Institucional de capacitación y beneficiarios.

5.5. *En el Plan Institucional de Capacitación se incluirán temáticas dirigidas a Gerentes Públicos y Coordinadores de la entidad, que tengan relación con Gerencia, Administración del Talento Humano y las que se consideren pertinentes para el fortalecimiento de las habilidades para estos empleados.*

5.6. *El SENA, dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, implementará el programa de semilleros de instructores diseñado por la entidad y socializado con las organizaciones sindicales en virtud del punto 4.1.15 del Acuerdo colectivo de 2018, con personal de los grupos ocupacionales diferentes a instructor, que manifiesten su interés y cumplan requisitos en un área temática, a quienes les impartirá el programa de formación en pedagogía para la formación profesional.*

Dentro del mencionado programa de formación el Sena garantizará que los servidores públicos desarrollen actividades pedagógicas en los Centros de Formación del Sena, sin afectar la jornada laboral de trabajo; la experiencia docente adquirida en estas actividades pedagógicas será tenida



en cuenta por el Sena para el cumplimiento de requisitos en los empleos de conformidad con lo establecido por la entidad en el Manual de Funciones

5.11. *Dentro de los talleres o capacitaciones del SENA sobre derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva que sean programados dentro del plan institucional de capacitación, la entidad invitará como conferencistas a los directivos de las federaciones y confederaciones u otros expertos y organizaciones que sugieran los sindicatos firmantes del presente acuerdo, en concordancia del artículo 5° del Decreto 51 de 2018.*

5.13. *La Dirección General del SENA hará seguimiento al cumplimiento del punto 4.4.1 del acta de acuerdo firmada el 6 de diciembre del 2018, relacionado con la inducción y reinducción presencial a los trabajadores, y en los meses de junio y diciembre de cada año entregará a los sindicatos un reporte del cumplimiento de este por regional y centro. Mientras se mantengan las normas de emergencia sanitaria ocasionadas por la pandemia, las actividades podrán realizarse de manera virtual. Dentro de la agenda de inducción o reinducción se incluirá un espacio de dos horas y media para que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento.*

5.14... *Adicionalmente, el SENA incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, la temática de Derechos Humanos y Fundamentales en el Trabajo, ofreciendo 2.000 cupos a los que podrán optar los servidores públicos de la entidad interesados en el tema o quienes lo requieran.*

9.A, 9.B, 9.C y 9.D GARANTIAS SINDICALES PACTADAS CON LOS SINDICATOS ALTERNATIVOS: SIIDSENA, COSSENA, UNALTRASENA y SINSINDESENA

Capacitación sindical.

En las vigencias 2022 y 2023 el SENA programará y ejecutará durante dos días, capacitaciones a nivel nacional o regional, para los servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, Subdirectiva Regionales y Comités Seccionales de SIIDSENA, COSSENA, UNALTRASENA y SINSINDESENA en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, competencias socioemocionales, habilidades digitales y pedagogía; el SENA programará el desplazamiento desde el día anterior, del dirigente sindical que justifique la correspondiente necesidad. Esta capacitación se contabilizará para el cumplimiento de una de las capacitaciones pactadas en el numeral que unificó los puntos 5.2., 5.4. y 5.10 del presente acuerdo (subrayado fuera del texto)



9.F.8. En las vigencias 2022 y 2023 el SENA asignará los recursos presupuestales para financiar el encuentro sindical de SINDESENA, a través de las siguientes alternativas, a elección de SINDESENA:

4. Programando y ejecutando dos días de capacitaciones a nivel nacional en grupos de máximo 100 o 200 funcionarios, dependiendo de las medidas de salubridad, para los servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, las Subdirectivas Regionales y Comités Seccionales de SINDESENA, en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, y los demás que sean acordados con SINDESENA; dos de los conferencistas o capacitadores de este evento serán acordados por el SENA con SINDESENA; el SENA programará el desplazamiento desde el día anterior, del dirigente sindical que justifique la correspondiente necesidad. Esta capacitación se contabilizará para el cumplimiento de una de las capacitaciones pactadas en el numeral que unificó los puntos 5.2., 5.4. y 5.10 del presente acuerdo, respecto a los dirigentes sindicales de SINDESENA.

13.4. El SENA, dentro de las temáticas de su plan institucional de capacitación PIC, incluirá la formación en enfoque de género para los empleados de la entidad.

Finalmente, este plan fue presentado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No. 46 del 07 de diciembre del 2023.



CAPÍTULO 1. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC-

1.1. Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA

1.1.1. Objetivo General

Desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Estimular el mejoramiento continuo, la profesionalización y el nivel de compromiso de los servidores públicos al servicio del SENA brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano.
- Dirigir la capacitación y formación de los servidores públicos para posibilitar su desarrollo profesional, por ende, el mejoramiento de la prestación de sus servicios.
- Fortalecer las competencias técnicas, básicas, claves y transversales de los funcionarios con el fin de contribuir a su mejoramiento y nivel de compromiso con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Promover procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad de las culturas, costumbres y tradiciones ancestrales a nivel territorial para fortalecer las dinámicas productivas en las diferentes regiones.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del SENA.
- Elevar el nivel el compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.



- Promover la excelencia de los instructores, en el marco de la Formación Profesional Integral del SENA, mediante programas, proyectos y estrategias con altos estándares nacionales e internacionales, aportando a la política de mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional.

1.2. Estructura del Programa de Formación y Capacitación del SENA

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados del SENA, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, el cual cubre los siguientes subprogramas:

1.2.1. Inducción

Tiene por objeto brindar, al servidor que ingresa al SENA, la información necesaria para su integración en la cultura organizacional y el sistema de valores de la entidad; en familiarizarlo con el servicio público e instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión, objetivos institucionales y funciones, y en fomentar su sentido de pertenencia hacia el SENA. La inducción para servidores nuevos en la entidad se lleva a cabo en los primeros dos meses contados a partir de la posesión. La inducción tiene tres componentes principales a saber:

Primer momento – ingreso. Implica la divulgación de las actividades sobre generalidades del SENA que cada Área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una vez es posesionado el Servidor Público.

Segundo momento - ubicación en el puesto de trabajo. Este acompañamiento le corresponde al jefe Inmediato, en el cual brindará la explicación de las funciones tanto del cargo como de la dependencia a la que se incorpora el servidor, además de otros aspectos de importancia para su desempeño laboral.

El cronograma de temas y actividades a desarrollar, se encuentran estipuladas en el formato GTH-F-032 “Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo Servidores Públicos” el cual debe entregarse al funcionario, quien debe firmarlo al final del proceso junto con su jefe inmediato. Este formato una vez diligenciado, debe ser enviado por el Coordinador de Gestión del Talento Humano

o el Coordinador del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, según corresponda, a la hoja de vida del funcionario que ingresa a la Entidad.

La inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta de las siguientes actividades hacia el servidor:

- ✓ Acompañarlo y asesorarlo en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientarlo en temas afines con la Dependencia.
- ✓ Darle a conocer y suministrarle el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- ✓ Dar a conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutará (expectativas frente al desempeño del funcionario).
- ✓ Darle a conocer la planeación anual del área y los programas que se desarrollarán.
- ✓ Explicarle el uso de los equipos, aplicativos, herramientas de trabajo y de acceso a la información relacionadas con su cargo y la dependencia.
- ✓ Asignarle el puesto de trabajo y los equipos tecnológicos que se requieran para el desarrollo de las funciones del cargo.
- ✓ Verificar que cuente con correo institucional, para ello, la solicitud debe realizarse en el momento de vinculación.
- ✓ Indicarle el proceso al cual pertenece el área en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA del SENA.
- ✓ Indicarle sobre la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.
- ✓ Indicarle sobre la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.
- ✓ Realizarle un recorrido por el área de desempeño y las demás con las que tiene interacción su proceso.
- ✓ Informarle y presentarle a las personas con las cuales tendrá relación para el desarrollo de sus funciones.
- ✓ Brindarle otras orientaciones que se consideren relevantes y pertinentes para el desempeño laboral.
- ✓ En esta etapa de la inducción también se dará información sobre los aplicativos institucionales de uso en el SENA como: Sofia, Kactus, SIIF, On Base, Orion, haciendo énfasis en aquellos con los que tendrá interacción.

Tercer momento - el curso de inducción virtual. Este también se denomina “EL ABC PARA FUNCIONARIOS DEL SENA”. Este curso se realiza desde la plataforma virtual del SENA Sofia Plus y es

administrado, programado y ejecutado de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Formación Profesional. El curso es de obligatorio cumplimiento para los nuevos servidores públicos y los antiguos que nunca lo hayan realizado.

La responsabilidad del seguimiento de este curso virtual es de las Direcciones Regionales por intermedio de los Coordinadores de Gestión del Talento Humano y los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores.

Temáticamente el curso desarrolla los siguientes contenidos, entre otros:

- ✓ Identidad corporativa, que incluye los siguientes aspectos: Historia del SENA, misión, visión, valores, himno, objetivos, funciones y estructura organizacional.
- ✓ Sistema integrado de gestión y autocontrol SIGA, que describe las generalidades del sistema, los servicios del SENA, los subsistemas y los beneficios del SIGA.
- ✓ Aspectos administrativos y del servidor SENA; es decir, las generalidades de situaciones administrativas, formas de vinculación y provisión, régimen prestacional, derechos y deberes, asociaciones e instituciones de interés, y órganos de control interno y externo entre otros.
- ✓ El SENA en la WEB: información acerca de la información contenida en los diferentes medios de comunicación y servicios de la Entidad y de la aplicación de la formación profesional Sofía Plus.

Así mismo, en cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”, se encuentra estipulado: *“5.13. La Dirección General del SENA hará seguimiento al cumplimiento del punto 4.4.1 del acta de acuerdo firmada el 6 de diciembre del 2018, relacionado con la inducción y reinducción presencial a los trabajadores, y en los meses de junio y diciembre de cada año entregará a los sindicatos un reporte del cumplimiento de este por regional y centro. Mientras se mantengan las normas de emergencia sanitaria ocasionadas por la pandemia, las actividades podrán realizarse de manera virtual. Dentro de la agenda de inducción o reinducción se incluirá un espacio de dos horas y media para que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento.”*

La Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” ENI se encargará de brindar los lineamientos para el momento de “Inmersión en el proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral”, que será gestionado por el subdirector de Centro de Formación o su delegado (se sugiere asignar al Formador de Instructores o Instructor de Pedagogía y Didáctica). Para los Centros de Formación, donde no exista este rol, podrá solicitar a la Coordinación de la ENI, la asignación de un Formador de Instructores que apoye el proceso sujeto a disponibilidad presupuestal en la vigencia.

Igualmente, la ENI pone a disposición de los Centros de Formación del SENA material con las orientaciones y actividades correspondientes al momento de “Inmersión en el proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral”.

Posterior a la inducción la ENI tiene a disposición el programa de formación denominado “Desarrollo de Habilidades para el desempeño del instructor SENA” de 96 horas (código 41311584), que hace parte de la ruta de capacitación de instructores de la ENI. Este programa de formación busca contextualizar al instructor en su quehacer y potenciar su rol pedagógico.

Las actividades descritas se deben de ejecutar por intermedio de los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores.

Una vez los servidores comiencen a ejercer sus funciones como instructores, se podrán incluir en el plan de Acompañamiento Técnico Pedagógico en el rol de “acompañados”, liderado desde el equipo Central de la Escuela Nacional de Instructores y ejecutado por los miembros de los Equipos Pedagógicos de Centro de formación y los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores de acuerdo con los lineamientos Institucionales, cuyo propósito es fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas, organizacionales y comportamentales del Instructor.

1.2.2. Reinducción.

De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución.



En cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”, se encuentra estipulado: *“5.13. La Dirección General del SENA hará seguimiento al cumplimiento del punto 4.4.1 del acta de acuerdo firmada el 6 de diciembre del 2018, relacionado con la inducción y reinducción presencial a los trabajadores, y en los meses de junio y diciembre de cada año entregará a los sindicatos un reporte del cumplimiento de este por regional y centro. Mientras se mantengan las normas de emergencia sanitaria ocasionadas por la pandemia, las actividades podrán realizarse de manera virtual. Dentro de la agenda de inducción o reinducción se incluirá un espacio de dos horas y media para que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento.”*

La reinducción se impartirá a todos los servidores dada la importancia de reforzar y actualizarles en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

Para la Reinducción cada Regional define la agenda temática y el tipo de actividad. En la agenda 2024 los temas de obligatorio cumplimiento son los siguientes:

- ✓ Evaluación de Desempeño Laboral, a cargo de los facilitadores del proceso de EDL en las Regionales y acompañamiento del Grupo Relaciones Laborales.
- ✓ Código de Integridad y renovación cultural.
- ✓ Gestión Documental y Archivística
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- ✓ Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.
- ✓ Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.
- ✓ Plan Estratégico Institucional
- ✓ Política Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales en el SENA, acuerdo SENA 0013 de 2019
- ✓ Espacio para las organizaciones Sindicales.
- ✓ Las demás que la Regional considere pertinentes



Para dar cumplimiento al plan de austeridad se deben propiciar espacios de SENA proveedor SENA.

La Escuela Nacional de Instructores se encargará de brindar los lineamientos para la Orientación del Instructor y contextualización con los cambios dentro de la naturaleza del Proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral, que será gestionado por el subdirector del Centro de Formación o su delegado (se sugiere asignar al Formador de Instructores o Instructor de Pedagogía y Didáctica). Para los Centros de Formación, donde no exista este rol se podrá solicitar a la Coordinación de la ENI, la asignación de un Formador de Instructores que apoye el proceso, sujeto a disponibilidad presupuestal en la vigencia.

Desde la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” se presenta material con las orientaciones y actividades correspondientes a la “Orientación del Instructor y Contextualización con los Cambios dentro de la Naturaleza del Proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral” lo cual facilitará el proceso de reinducción de los instructores del SENA.

1.2.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- del SENA, se divide en dos grupos: Administrativos e Instructores; el grupo de administrativo incluyen los grupos ocupacionales directivos, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales y trabajadores Oficiales.

El Consejo Directivo del SENA mediante acuerdo 0006 del 2014, autorizó la creación de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono - ENI, que tiene como objetivo promover la excelencia de la docencia de los instructores. La ENI lidera el desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción, e investigación para atraer, retener, o incentivar a los colombianos a ser instructores del SENA.

A su vez el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano se encargará de las acciones de capacitación de los administrativos y trabajadores oficiales.

CAPÍTULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES

2.1. Lineamientos 2024 para capacitación de administrativos y trabajadores oficiales

Diagnóstico

- ✓ **Realización del Diagnóstico:** La Dirección General será la encargada de realizar el diagnóstico. Las regionales deberán apoyar en la inscripción de los funcionarios y colaborar con la divulgación para consolidar una base de datos uniforme.
- ✓ **Análisis Regional:** Cada Regional debe evaluar estrategias para incrementar la participación de aquellos funcionarios que habitualmente no se involucran en las acciones de capacitación.
- ✓ **Información de Inscritos:** La Dirección General proporcionará a cada regional la lista de funcionarios inscritos, utilizando la matriz GTH-F-025.

Planeación

- ✓ **Organización y Desarrollo por Regional:** Cada Regional se encargará de organizar y desarrollar las acciones de capacitación para sus funcionarios administrativos, basándose en el informe proporcionado en la matriz GTH-F-025.
- ✓ **Metas de Participación y Presupuesto:** Cada Regional tendrá una meta de participación en las acciones de formación, que estará alineada con el número de funcionarios inscritos y el presupuesto disponible. Esto se hará conforme a la meta establecida en el proyecto BPIN “servidores públicos capacitados”.
- ✓ **Entrega de Información y Documentación:** Las Regionales deben cumplir con la entrega puntual de información y el adecuado diligenciamiento de documentos y/o formatos, incluyendo los datos de funcionarios capacitados, contratación, control presupuestal, actas de compromiso, seguimiento a las actas de compromiso, evaluaciones de satisfacción, impacto y actas de la comisión de personal.
- ✓ **Participación de las Comisiones de Personal Regional:** Las Comisiones de Personal Regional participarán en el Plan Institucional de Capacitación. Deberán realizar reuniones bimestrales con los encargados de las Regionales y enviar las actas de dichas reuniones a la Coordinación del GFDTH.

Ejecución

- ✓ **Compromiso de Participación:** Todo funcionario que desee participar en una capacitación debe firmar un acta de compromiso. Si no puede asistir, debe presentar una justificación válida por

caso fortuito o fuerza mayor. De no presentar esta justificación, el funcionario deberá reembolsar a la entidad los costos incurridos, utilizando los canales de pago vigentes en ese momento. Cada Regional es responsable de llevar a cabo el seguimiento correspondiente.

- ✓ **Observancia de Normativas:** Las capacitaciones deben ejecutarse respetando estrictamente las normativas de austeridad del gasto y de Contratación Estatal.
- ✓ **Responsabilidad Regional en Capacitación:** Cada Regional tiene la responsabilidad de impartir acciones de capacitación a los servidores públicos del SENA, excepto a los instructores, y de organizar la logística de estas actividades. Para esto, deben considerar la oferta de:
 - - SENA Centro de Formación Profesional Integral
 - - Dependencias del SENA
 - - Entidades de Educación Superior, públicas y privadas, solo para capacitaciones que no estén incluidas en el portafolio del SENA.
- ✓ **Ejecución de Acciones Planificadas:** Se ejecutarán únicamente las acciones incluidas en el diagnóstico de capacitación y según la inscripción realizada por los Servidores Públicos. Esto se hará en cumplimiento de los temas obligatorios establecidos por FURAG, SIGEP, MIPG, entre otros.
- ✓ **Inclusión de Temas Extemporáneos:** La inclusión de temas adicionales en el Plan Institucional de Capacitación debe ser autorizada por la Coordinación de GFDTH. Para ello, el coordinador de talento humano de la Regional deberá enviar una solicitud justificada por correo electrónico.
- ✓ **Información y Cronograma:** Los detalles de programación, cronogramas, fechas de ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para administrativos y trabajadores oficiales estarán disponibles en los siguientes enlaces, organizados por año:

[Página a informe Power Bi -PIC- 2024 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución, evaluación administrativos y trabajadores Oficiales](#)

[Página a informe Power Bi -PIC- 2023 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución, evaluación administrativos y trabajadores Oficiales](#)

Evaluación

- ✓ La Dirección General enviará el modelo de formato de evaluación de satisfacción e impacto, los cuales las Regionales deben enviar a cada uno de los Servidores Públicos y los resultados de estas relacionarlos en el formato en línea GTH-F-025.



Nota: El SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) programará en cada vigencia dos capacitaciones para los servidores públicos de la entidad, de las cuales al menos una será presencial, y serán ejecutadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente: Para los grupos ocupacionales diferentes a instructor, el SENA programará capacitación orientada al mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias que contribuyan para que el empleado pueda aplicar a las convocatorias de ascenso en la carrera administrativa.)

De acuerdo con los lineamientos suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se continuará haciendo uso de las tecnologías de la información, por lo que la Regional puede impartir por lo menos una acción de capacitación por persona con componente virtual o mixta.

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación -PIC- Administrativos y Trabajadores Oficiales

Teniendo en cuenta que el PIC debe incluir las necesidades de capacitación de todos los grupos ocupacionales a nivel nacional, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

2.2.1. Caracterización de la Población.

El fin último de las capacitaciones en el SENA es el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

El SENA cuenta con una planta de personal de 9.932 cargos¹, la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

¹ Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2022.

Tabla 1. Distribución Regionales

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	43
Antioquia	1178
Arauca	53
Atlántico	511
Bolívar	346
Boyacá	320
Caldas	311
Caquetá	68
Casanare	64
Cauca	247
Cesar	237
Chocó	59
Córdoba	200
Cundinamarca	534
Dirección General	278
Distrito Capital	1515
Guainía	33
Guajira	170
Guaviare	47
Huila	286
Magdalena	169
Meta	204
Norte de Santander	222
Nariño	234
Putumayo	49
Quindío	191
Risaralda	258
San Andrés	64
Santander	588
Sucre	93
Tolima	329
Valle	979
Vaupés	19

Regional	Número de funcionarios
Vichada	33
Total, General	9.932

Fuente: Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de planta asignada para octubre de 2023.

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla Numero 1, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de Colombia. Sin embargo, se reafirma la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a todos los funcionarios de planta ubicados en las diferentes Regionales del país.

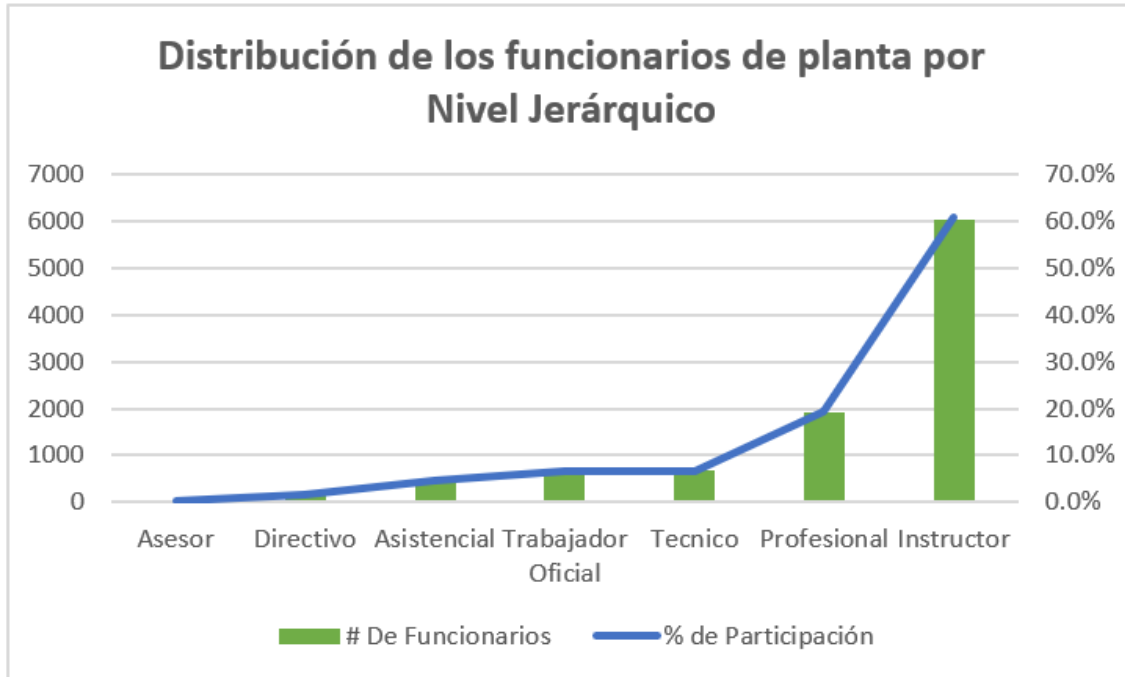
En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera.

Tabla 2 : Distribución nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Número de funcionarios	Porcentaje de participación
Asesor	37	0.4%
Directivo	467	1.5%
Asistencial	146	4.7%
Trabajador Oficial	6.040	6.6%
Técnico	1.913	6.7%
Profesional	669	19.3%
Instructor	660	60.8%
Total, general	9.932	100%

Fuente: Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2023.

Ilustración 1: Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico



Fuente: Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2023

De acuerdo con los datos anteriores (ilustración 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.8% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39.2%. La capacitación del nivel de los instructores está a cargo de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono de conformidad a lo establecido en el Acuerdo 0006 de mayo 15 de 2014 y la Capacitación de los niveles de: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales le corresponde desarrollarla al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General con apoyo de las Direcciones Regionales.

Gerentes Públicos. Este grupo representa el 1.5% de la población objetivo, y está conformado por 146 funcionarios de libre nombramiento y remoción, Directivos y Subdirectores de Centros de Formación Profesional Integral. El establecimiento de las necesidades de capacitación para este grupo poblacional es definido de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación que para tal efecto emite el Departamento Administrativo de la Función Pública, complementado con los requerimientos de capacitación que surgen del Plan Estratégico Institucional y los Planes de Gestión.

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Este grupo poblacional representa el 31,1% del total de la planta, con características como alto nivel de dispersión geográfico, cultural y nivel de educación; las necesidades de capacitación se establecen de acuerdo a la red de procesos SIGA que están directamente relacionadas con la funciones que desempeñan y dirigidos a fortalecer las competencias requeridas para apalancar el desarrollo de planes; programas y proyectos del área específica en la que se encuentre laborando; el plan de mejoramiento individual es el resultado del proceso de evaluación de la gestión y las acciones requeridas para implementar el plan estratégico institucional.

Con el fin de contar con la participación de todas las Regionales en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, por cada tema de capacitación requerido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG identificaron temáticas de formación que hacen parte del diagnóstico y formulación del PIC 2024.

Trabajadores Oficiales. Este grupo representa el 6.6% del total de la población, conformado por Aseadores, Auxiliares de cocina y Enfermería, Conductores, Trabajadores de Campo, Operarios de Almacén y Oficiales y Operarios de Mantenimiento, también se caracterizan por la gran dispersión geográfica, cultural. Las temáticas de capacitación son propuestas por los trabajadores por intermedio de los representantes de los trabajadores en el Comité Convencional Nacional.

2.2.2. Metodología para la Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Administrativos y Trabajadores Oficiales.

En el proceso de diagnóstico para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SENA llevó a cabo una serie de actividades detalladas:

- 1. Revisión de Prioridades de Capacitación.** Se realizó un análisis exhaustivo de las prioridades de capacitación definidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esto incluyó temáticas específicas del SENA, alineadas con la estrategia del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP),

enfocadas en mejorar el desempeño institucional y asegurar la calidad de los bienes y servicios públicos. Los temas identificados se organizaron en distintos ejes temáticos. Así

Tabla 3. Ejes temáticos PIC

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Herramientas para estructurar el conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Cultura organizacional orientada al conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Diversidad de canales de comunicación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Capital intelectual
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Procesamiento de datos e información
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Innovación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Analítica de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Construcción sostenible
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Ciencias de comportamiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Administración de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Administración del conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Gestión de aprendizaje institucional
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Planificación y organización del conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Gestión de la información

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Técnicas y métodos de investigación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Instrumentos estadísticos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Big Data
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Competitividad e innovación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Economía naranja
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Pensamiento de diseño
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Diseño de servicios
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Orientación al servicio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Cambio cultural para la experimentación e innovación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Trabajo en equipo
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Gestión por resultados
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Formas de interacción
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Comunicación asertiva

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Diseño centrado en el usuario
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Gestión del cambio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Ética en la explotación de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Gerencia de proyectos públicos
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Competitividad territorial
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Crecimiento económico y productividad
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Catastro multipropósito
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Seguridad ciudadana
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Biodiversidad y servicios ecosistémicos
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Construcción de indicadores
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Evaluación de políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Esquemas asociativos territoriales
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Análisis de impacto normativo
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Focalización del gasto social

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Lenguaje claro
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Servicio al ciudadano
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Solución de problemas con tecnologías
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Tecnología y sociedad
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Big Data
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Economía naranja
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Automatización de procesos.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Minimización de costos.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Ruptura de fronteras geográficas.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Maximización de la eficiencia.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Incrementos sustanciales en la productividad
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Análisis de datos para territorios
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Seguridad digital
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Interoperabilidad
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Creatividad
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Ética en el contexto digital y de manejo de datos

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Manejo del tiempo
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Pensamiento sistémico
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Trabajo en equipo
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Conocimiento crítico de los medios.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Ver las injusticias que enfrentan otros y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Código de integridad
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Comunicación asertiva.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Lenguaje no verbal.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicación Y Educación	Programación neurolingüística asociada al entorno público

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
EJE MIPG	Saber	Contratación Publica
EJE MIPG	Saber	Gestión Financiera (Cadena presupuestal, actualización tributaria)
EJE MIPG	Saber	Gobierno en línea
EJE MIPG	Saber	Bilingüismo
EJE MIPG	Saber	Derechos humanos
EJE MIPG	Saber	Sostenibilidad ambiental

Eje	Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
EJE MIPG	Saber	Gestión Documental
EJE MIPG	Saber	Negociación colectiva
EJE SENA	Saber	Administración educativa (SOFIA PLUS, Procesos administrativos de la FPI)
EJE SENA	Saber	Auditoría y Control Interno
EJE SENA	Saber	Comprensión de lectura y redacción
EJE SENA	Saber	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
EJE SENA	Saber	Gestión del Talento Humano
EJE SENA	Saber	Herramientas para prospectiva

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. Se examinaron las prioridades de capacitación identificadas a través del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano en el MIPG. Este proceso subrayó la importancia de considerar al talento humano como el activo más valioso de las entidades y de centrar la capacitación en el desarrollo de competencias laborales para fortalecer saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. Así:

Tabla 4: *Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión*

Número	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación
37K	Gestión del talento humano	Incluido
37L	Integración cultural	Incluido
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido
37N	Relevancia internacional	Incluido
37O	Buen Gobierno	Incluido

Número	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación
37P	Contratación Pública	Incluido
37Q	Cultura organizacional	Incluido
37R	Derechos humanos	Incluido
37S	Gestión administrativa	Incluido
37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido
37U	Gestión documental	Incluido
37V	Gestión Financiera	Incluido
37W	Gobierno en Línea	Incluido
37X	Innovación	Incluido
37Y	Participación ciudadana	Incluido
37Z	Servicio al ciudadano	Incluido
37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido
37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido
38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, autodiagnóstico -FURAG- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

3. Evaluación del Nivel de Madurez Institucional: Se revisó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, que arrojó una calificación de 98,5 ubicando a la institución en un nivel de madurez "Consolidación".

Ilustración 2: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2023

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99.8	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97.0	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	99
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99.3	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	99
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98.6	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98.1	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2023

Para asegurar la persistencia de estos buenos resultados, es esencial que las acciones de capacitación continúen enfocándose en estrategias que integren las rutas de creación de valor. Estas rutas son fundamentales para mantener y mejorar la efectividad:

Ruta de la Felicidad. Seguir fomentando un ambiente donde las ideas se expresen libremente y la innovación florezca constantemente.

Ruta del Crecimiento. Continuar con la capacitación a los Servidores Públicos para garantizar la competencia y habilidad en sus tareas. La formación de líderes se enfocará en asegurar que el conocimiento se transmita de manera clara y asertiva, manteniendo siempre la calidad en la prestación del servicio.

Ruta del Servicio. Mantener y fortalecer una cultura orientada al servicio, buscando siempre el logro y la generación de bienestar.

Ruta de la Calidad. Continuar impulsando elementos que se alineen con los ejes de creación de valor público, la gestión del conocimiento, la innovación, y la probidad y ética en lo público, para asegurar que las acciones siempre se realicen correctamente.

Ruta de Análisis de Datos. Perseverar en el fortalecimiento de la formación en análisis de datos para seguir mejorando en este campo vital.

4. Manual de Funciones y Competencias Laborales del SENA. Se tomaron en cuenta las disposiciones del Manual de Funciones y Competencias Laborales del SENA, conforme a lo estipulado en el artículo 35 del Decreto 1785. Así:

Tabla 5. Manual de Funciones y competencias laborales SENA.

Contenido del Manual	Concepto
Identificación del Empleo	Define el nivel jerárquico al cual pertenece, la denominación del empleo, código asignado en la nomenclatura especial del SENA, y el grado salarial, así como el número total de empleos, la dependencia a la cual pertenece el empleo y el cargo del jefe inmediato.
Área funcional	Para su definición se tienen en cuenta sus dos componentes principales; de la estructura administrativa que describe las funciones de cada una de las dependencias y el alcance del objeto de cada uno de los procesos identificados por el SENA en la construcción de su sistema integrado de gestión.
Contenido funcional	El contenido funcional de cada uno de los empleos comprende el Propósito principal y la Descripción de funciones esenciales.
Competencias Laborales	Este componente de manual desarrolla el contenido de los Arts. 5º del Decreto 2539 de 2005, las cuales son las Funcionales, las Comportamentales y las Comunes.

Fuente: Estudio para la Modificación del Manual de Funciones, Grupo de Relaciones Laborales 2015.

5. Necesidades de Capacitación Según SIGA. Se identificaron las necesidades de capacitación de acuerdo con la red de procesos del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA):

- a) Gestión de Comunicaciones
- b) Gestión Contractual
- c) Gestión de Tecnologías de la Información
- d) Direccionamiento Estratégico
- e) Desarrollo Organizacional
- f) Gestión del riesgo institucional
- g) Gestión de Formación Profesional Integral
- h) Gestión del Talento Humano
- i) Gestión de Infraestructura y Logística
- j) Gestión de Recursos Financieros
- k) Gestión Documental
- l) Gestión Jurídica
- m) Gestión de Evaluación y el Control
- n) Gestión de asuntos disciplinarios
- o) Gestión de evaluación y certificación de competencias laborales
- p) Gestión de cualificaciones
- q) Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional Y Empleabilidad
- r) Gestión de Emprendimiento y Empresarismo
- s) Gestión de Innovación y Competitividad
- t) Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente
- u) Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales.

6. Circular No. 12 de 2017 del DAFP. Se incorporaron los lineamientos sobre jornada laboral, igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, establecidos en esta circular. En el numeral 5 de la precitada resolución se indica: *“Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008”*

7. Solicitud de Diagnóstico a las Regionales. Las Regionales, en colaboración con los Servidores Públicos del SENA, fueron convocadas a contribuir al diagnóstico a través del aplicativo plan de acción 2024.

8. Necesidades de Capacitación desde la Evaluación de Desempeño. Se solicitó al Grupo de Relaciones Laborales del SENA las necesidades de capacitación detectadas en las

evaluaciones de desempeño, con el propósito de integrarlas al contexto del Plan Institucional de Capacitación, en el cual no se observa solicitudes directas para temas de capacitación. [Página al informe Power BI con los resultados del impacto de capacitación desde la evaluación de desempeño laboral](#)

9. Análisis de la Encuesta de Percepción de Capacitación 2023. Se analizaron los resultados de esta encuesta realizada a los Servidores Públicos del SENA en 2023. El informe concluye que el 99% de los funcionarios calificaron la capacitación como satisfactoria o muy satisfactoria. Los Trabajadores Oficiales en general tuvieron una alta satisfacción del proceso de capacitación. Los funcionarios administrativos informaron la dificultad de asistir a las capacitaciones debido al alto volumen de trabajo, la época del año en que se programaron las capacitaciones y la interrupción constante por temas laborales en los días de la capacitación y sugirieron posibles temáticas para 2024, incluyendo Contratación pública, SECOP II, Power BI, Calidad, Derechos humanos, Comunicación asertiva. [Página al informe Power BI con los resultados de satisfacción de capacitación 2023](#)

10. Evaluación del Impacto de Capacitación Fase II 2022-2023 y Fase I 2023. Se evaluaron los resultados de la fase II de Evaluación de desempeño laboral 2022-2023 y la fase I de la autoevaluación del impacto 2023 realizada por los Servidores Públicos del SENA. El análisis reveló que el 97% de los funcionarios indicó que la capacitación aportó al desarrollo y cumplimiento y consideran que es pertinente para su vida. A continuación, el informe:

Fase II de Evaluación de desempeño laboral 2021-2023, donde se concluye el 99% de los funcionarios indica que aportó en el desarrollo y cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales suscritos durante el período objeto de seguimiento. De la siguiente forma, el 37% de los funcionarios indica que "Generó nuevo conocimiento", el 31% "Afianzó conocimientos", el 14% "Aclaró conocimientos", el 11% considera que "Generó una nueva forma de hacer las cosas", y el 5% "contribuyó al cumplimiento de metas laborales" y el 0.90% considera que "No aportó en el cumplimiento de sus compromisos laborales" [Página al informe Power Bi con los resultados del impacto de la Evaluación de desempeño laboral 2022-2023](#)

Fase I correspondiente a la autoevaluación del impacto 2023, donde se concluye que a la fecha de este documento el 97% de los funcionarios están totalmente de acuerdo en que la capacitación genera un impacto en su desempeño laboral permitiéndoles afianzar sus conocimientos sobre las diferentes temáticas, solicitando mantener las acciones de

capacitación de manera presencial. [Página al informe Power Bi con los resultados de la autoevaluación del impacto 2023](#)

11. Plan de Cierre de Brechas para Implementación de MIPG. Se consideraron las necesidades institucionales de capacitación planteadas en este plan, incluyendo formación en transparencia y acceso a la información pública.

12. Participación de las Comisiones de Personal. Conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se involucró a las Comisiones de Personal en la elaboración y seguimiento del plan de capacitación. Esto se documentó en las mesas de trabajo y actas de reunión de las Comisiones de Personal Regional y Nacional.

13. Consolidación de Necesidades de Capacitación 2024. Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación para el año 2024, tanto para administrativos como para trabajadores oficiales, con aportes significativos de las regionales.

a) La participación de las Regionales en el desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación para administrativos fue el siguiente:

Tabla 6. *Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2024*

REGIONAL	No. Aportes por Reg. hacia los temas de capacitación
Amazonas	15
Arauca	15
Atlántico	15
Bolívar	15
Boyacá	15
Caldas	15
Casanare	15
Cauca	15
Cesar	15
Choco	15
Córdoba	15
Cundinamarca	15
Distrito Capital	15
Guainía	15

REGIONAL	No. Aportes por Reg. hacia los temas de capacitación
Guajira	15
Guaviare	15
Magdalena	15
Meta	15
Nariño	15
N.de Santander	15
Putumayo	15
Quindío	15
Risaralda	15
San Andrés	15
Santander	15
Sucre	15
Valle	15
Vaupés	15
Vichada	15
Total General	435

Fuente: Elaboración propia.

En total fueron cuatrocientos treinta y cinco (435) aportes a los temas de capacitación efectuados por las regionales lo cual contribuye en la construcción de acciones de capacitación diseñados a la medida de las necesidades del SENA. En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de cien (100) y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Tabla 7. *Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2024*

Regional	Temas propuestos por la regional
Amazonas	2
Atlántico	5
Bolívar	5
Boyacá	4
Caldas	6
Casanare	3
Cauca	9
Cesar	5

Regional	Temas propuestos por la regional
Choco	1
Córdoba	5
Cundinamarca	9
Magdalena	6
Nariño	5
N. De Santander	3
Quindío	5
San Andrés	2
Santander	7
Sucre	4
Tolima	5
Valle	9

Fuente: Elaboración propia.

14. Temáticas Priorizadas para Administrativos. Después de analizar los insumos del Plan institucional de Capacitación, se consolidaron y priorizaron las necesidades de capacitación en colaboración con las dependencias de la Dirección General, obteniendo las siguientes temáticas para cada uno de los ejes de capacitación:

Tabla 8. *Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2024*

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o-Temático
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber	Herramientas planeación - Marco Lógico	Bases Conceptuales MML Monitoreo y evaluación Pauta metodológica

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o- Temático
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber	Procesamiento de datos e información, Solución de problemas con tecnologías - inteligencia artificial y uso de las tecnologías de información de forma práctica)	Que es la Inteligencia artificial Historia y Tipos de Inteligencia Artificial Elementos de la Inteligencia Artificial Inteligencia Artificial para crear contenido y trabajo con texto Crear imágenes con IA Crear Audio y Video con Inteligencia Artificial Herramientas de la Inteligencia Artificial para el trabajo
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales, argumentación jurídica	Proceso de producción de un texto especializado Coherencia y claridad. Cohesión e ilación Estructura Básica del Texto Jurídico, Problema Jurídico, Modelo de Argumentación y Mecanismos de Cohesión (Conectores y Puntuación). Principales Errores en la Construcción del Texto Jurídico, Ortografía y Ortotipografía. Consejos Prácticos para Redactar textos institucionales s en Lenguaje Claro
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber	Actualización en SST (enfocado a riesgos físicos y psicosocial)	Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional Implicaciones de la Salud Mental en el ámbito Laboral. ¿Cómo abordar este tema en las organizaciones? Riesgos físicos, definición y clasificación Riesgo Psicosocial, alcance y

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o-Temático
			prevención Agresión y Violencia en el Trabajo
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber	Bilingüismo	Inglés - Francés
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber	Teletrabajo y su implementación en el sector Público	Concepto, normatividad legal aplicable y aplicación de teletrabajo en el SENA
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber	Tendencias globales de la formación profesional integral	Tendencias globales/normativas y metodologías de formación profesional integral revisando aspectos tales como: Inteligencia artificial con convergencia intersectorial, Cuarta y quinta revolución industrial: Industrias 4.0 y 5.0 e Internet de las cosas Gestionar e implementar estrategias que articulen los desarrollos y/o resultados de los procesos de los proyectos,
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber Hacer	Aspectos novedosos del cobro coactivo en entidades no tributarias	Marco normativo, Proceso persuasivo, excepciones mandamiento de pago, medidas cautelares, prescripción

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o-Temático
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber Hacer	Gestión Financiera sector público	Elementos clave en la gestión financiera pública
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber Hacer	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	<p>El nuevo rol de la Auditoría Interna en las organizaciones</p> <p>Cómo ha evolucionado la aplicación de las tecnologías para la realización de la auditoría?</p> <p>¿Qué es la transformación digital aplicada a la auditoría?</p> <p>¿Cómo ha evolucionado la auditoría de las tecnologías de la información?</p> <p>Beneficios de realizar auditorías mediante el uso de herramientas tecnológicas</p> <p>TIC's más utilizadas para auditar Sistemas de Gestión</p> <p>Auditorías remotas</p> <p>Retos del auditor en la aplicación de auditorías mediante herramientas tecnológicas</p>
Eje 2: Creación de Valor Público	Saber Ser	Servicio al ciudadano-Lenguaje Claro	<p>Cultura de servicio al ciudadano.</p> <p>Dignidad humana, Principio de igualdad y no discriminación.</p> <p>Perspectivas acerca del servicio: ¿Clientes? ¿Usuarios? ¿Ciudadanos?</p> <p>Marco normativo: obligaciones</p> <p>Políticas: lineamientos.</p> <p>El lenguaje claro en el servicio al ciudadano</p> <p>Innovación en el servicio al ciudadano</p> <p>Apropiar la estrategia de lenguaje</p>

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o-Temático
			claro en el SENA Normatividad Tipos de peticiones y su tratamiento.
Eje 3: Transformación Digital	Saber Hacer	Seguridad Digital	Introducción a la Ciberseguridad Fundamentos de la Ciberseguridad Desmitificando la seguridad digital Identificando amenazas comunes: la violencia de género en línea contra mujeres y niñas Prácticas básicas de seguridad y autocuidado digital ¿Qué hacer en caso de ser víctima de violencia de género en línea?
Eje 3: Transformación Digital	Saber Ser	Pensamiento sistémico - Trabajo en equipo con enfoque en gestión del conocimiento e innovación	Historia de los sistemas Introducción al pensamiento sistémico Conceptos clave del pensamiento sistémico Tipos de pensamiento Aplicaciones que tiene el pensamiento sistémico en diversas áreas del conocimiento El liderazgo y los retos del siglo 21 Las innovaciones de los próximos 50 años El sistema de estrategia personal-organizacional-social ¿Cómo cambiar al mundo en una generación?

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o- Temático
Eje 3: Transformación Digital	Saber Ser	Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	Conceptualización de información Pública Ley 1712 de 2014 Medidas de transparencia y anticorrupción Derecho de Petición y actuaciones administrativas Buenas prácticas contractuales Supervisión e Interventoría
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Aplicación De Estrategias Para La Atención De Personas Con Discapacidad	Tipos de discapacidad, mejores estrategias y métodos de atención Normatividad, Buenas prácticas, caracterización en el sector publico
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Código de integridad	Que es el Código de Integridad La Cultura de la Legalidad y la Integridad para Colombia Código de Integridad SENA y sus valores: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, solidaridad y Lealtad
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Derechos Humanos en el trabajo	Elementos básicos de los derechos humanos: Concepto, clasificación y características Sistemas internacionales de protección de los derechos humanos. Principales instrumentos internacionales de los derechos humanos Obligaciones del Estado y de los particulares frente a los derechos humanos. Los derechos humanos en el ordenamiento jurídico colombiano

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o Temático
			Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Marco de Proteger, Respetar y Remediar Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Formación en Enfoque de Género	Desigualdades Violencia basada en género, violencia contra las mujeres, marco normativo Discriminación racial Violencia de género en el ambiente laboral: acoso, violencia psicológica, violencia sexual, violencia física Discriminación racial en el ambiente laboral y como contrarrestarla
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Fortalecimiento de la Integralidad en los Procesos Institucionales	Qué es y cómo se constituye el conflicto. Declaración del conflicto. Ley 2013 de 2019. Trámite de los impedimentos y recusaciones (artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 o los que sustituyan o modifiquen)
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Negociación Colectiva	Teoría del conflicto y técnicas de negociación La negociación colectiva de trabajo Etapas y elementos de la negociación Colectiva Tendencias de la negociación colectiva y factores claves más incidentes hoy en este proceso. Situación legal de la negociación colectiva en el sector público

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o- Temático
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Programación Neuro Lingüística asociado al entorno público basado en comunicación asertiva	<p>Conocer los componentes y el significado general de la Programación Neurolingüística.</p> <p>Aprender la técnica del modelado para conseguir mejores habilidades y capacidades. Adquirir las habilidades necesarias, dentro de la PNL, para el diseño de estrategias. Identificar los objetivos y valores de la dirección de personas para un directivo-coach.</p> <p>Reconocer la importancia de la PNL en el ámbito comercial</p> <p>Elementos de la comunicación asertiva</p>
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Trabajo Decente, Trabajo Digno, Respeto a la Dignidad Humana	<p>Ejercer los derechos fundamentales del trabajo en el marco de la Constitución Política de Colombia y los convenios internacionales</p>
Eje MIPG	Saber	Actualización en Contratación Pública- incluye manejo SECOP	<p>Contrato de Servicios- Nuevas reglas Decreto 0142 de 2023</p> <p>Elementos jurídicos, técnicos y administrativos que se deben tener en cuenta para fortalecer la ejecución de los contratos estatales</p> <p>Perfeccionamiento del contrato requisitos de ejecución, y ejecución sin contrato.</p> <p>La importancia de la gestión eficiente en la supervisión de los contratos como herramienta de seguimiento y control en la ejecución de los contratos.</p> <p>Tips SECOP II</p>

Eje	Competencia	Tema General	Posible Contenido Académico y/o-Temático
Eje MIPG	Saber	Gestión Documental (normas - On base)	Ley General de Archivos promulgada en el 2000 y su respectiva política Manejo sistema On Base - SENA
Eje MIPG	Saber	Sostenibilidad Ambiental	Sostenibilidad Ambiental Importancia y principios Cómo hacer un ambiente sostenible 5) Cambio climático 6) Responsabilidad social y empresarial con el medio ambiente
Eje MIPG	Saber	Tips Liquidación contratos	La liquidación del contrato estatal y sus efectos. Tipos de liquidación del contrato estatal Informe final y recibo del producto contractual Criterios de aceptación. Garantías posteriores al cierre del contrato Manejo y liquidación de entregas parciales. Cierre administrativo, financiero y jurídico Caso aplicable

Fuente: Elaboración propia.

15. Temáticas para Trabajadores Oficiales. Se analizarán los temas con el Comité Convencional Nacional, basándose en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2024.

16. Preinscripción y Participación en Capacitaciones 2024. Se invitó a los funcionarios (excepto instructores) y trabajadores oficiales a preinscribirse en las acciones de capacitación en noviembre de 2023 para definir los temas a ejecutar y facilitar la gestión administrativa de las capacitaciones.

17. Estrategia para el Desarrollo de Temas. Se contará con la participación de expertos internos, incluyendo instructores de Centros de Formación Profesional Integral del SENA y funcionarios, así como expertos externos de entidades educativas.

2.3. Metodología para la Formulación y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para Administrativos y Trabajadores Oficiales

La metodología aplicada para priorizar las acciones de capacitación se basa en tres aspectos fundamentales: la pertinencia técnica, la adquisición de competencias en las dimensiones del SER, SABER y HACER, y su capacidad para impulsar el desarrollo de la estrategia institucional.

Una vez que el PIC es acordado, se publicará en la página web y en la Nube SENA. Los Coordinadores de Gestión del Talento Humano serán informados sobre el inicio de su ejecución. Sin embargo, es importante mencionar que se pueden continuar ejecutando acciones de capacitación pendientes del PIC del año anterior y/o desarrollar temáticas prioritarias que requieran atención durante el periodo actual. Los detalles sobre estos lineamientos se explican detalladamente en el Capítulo 2, numeral 2.1, del presente documento.

✓ **Gerentes Públicos**

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en colaboración con la Subdirección de Alto Gobierno y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), llevará a cabo capacitaciones anuales dirigidas a la alta gerencia de la administración pública tanto a nivel nacional como territorial. La estrategia para los Directivos Públicos se centra en los siguientes ejes de acción:²

- Desarrollar la capacidad de influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Fortalecer la capacidad para garantizar la ejecución efectiva de estrategias y obtener resultados.
- Fomentar la capacidad de adaptar la lógica institucional a los cambios constantes del entorno y macro-contexto.

✓ **Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial**

Cada Regional y la Dirección General se encargarán de la programación, invitación, trámites administrativos y autorizaciones para que los funcionarios de sus respectivas regionales participen en las actividades de capacitación. La capacitación diseñada para este grupo debe responder

² Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. www.funcionpublica.gov.co > documents > Guía. Diciembre de 2017, Pág. 71

específicamente a las necesidades del SENA. Solo en casos excepcionales se financiará la participación en seminarios, congresos o ferias académicas, previa autorización de la Coordinación de GFDTH. Para esto, el coordinador de talento humano de la Regional deberá enviar una solicitud justificada por correo electrónico.

En proyectos que requieran facilitadores externos, la solicitud de contratación debe ser presentada ante el Grupo de Contratación de la Dirección Jurídica, quien aprobará el proceso de selección. Los lineamientos detallados para este grupo se encuentran en el Capítulo 2, numeral 2.1, del documento.

✓ **Trabajadores Oficiales**

Los temas de capacitación para los trabajadores oficiales se definen de acuerdo con la propuesta concertada con los representantes de los trabajadores en el Comité Convencional Nacional y las necesidades reportadas por las Direcciones Regionales. Las Regionales y la Dirección General participarán activamente en la identificación y análisis de las necesidades de capacitación, así como en la programación, invitación, trámites administrativos y autorizaciones para las actividades de capacitación de los Trabajadores Oficiales.

2.4. Seguimiento, evaluación e indicadores del -PIC- para Administrativos y Trabajadores Oficiales

a) **Seguimiento:** La Dirección General lleva a cabo un seguimiento continuo del PIC en las Regionales. Este seguimiento implica evaluar varias actividades clave, como:

- Actividad 1: Mantener actualizada la matriz GTH-F-025 para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.
- Actividad 2: Realizar el Diagnóstico del PIC 2025.
- Actividad 3: Implementar procesos de reinducción.
- Actividad 4: Llevar a cabo procesos de inducción.
-

Estas actividades son fundamentales para medir los resultados finales en la organización, derivados de la participación de los funcionarios en las diversas acciones del PIC.

b) **Evaluación e Indicadores:** La evaluación del PIC comienza desde la fase de planeación de los cursos de capacitación. En esta etapa, se verifica el cumplimiento de varios

requisitos necesarios para la formación, como el perfil del docente, los aspectos logísticos y los procesos administrativos para la participación de los funcionarios.

Durante la capacitación, se realizan evaluaciones de entrada y salida. Además, se envía a los participantes una encuesta de satisfacción. Posteriormente, se evalúa el impacto de la capacitación en dos fases: una autoevaluación realizada por el funcionario y un seguimiento a la evaluación de desempeño laboral, en el que participan tanto el evaluado como el evaluador.

Los informes generados a partir de los resultados de satisfacción e impacto de la capacitación son esenciales para analizar y ajustar las estrategias del Plan Institucional de Capacitación. Los indicadores utilizados para evaluar el PIC incluyen:

Tabla 9. Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación	Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación	Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia	Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación / Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia
Cupos de capacitación Suministrados a los funcionarios del SENA de todo el país.	Número de cupos de capacitación otorgados	Total, planta de Servidores Públicos	Número de cupos de capacitación otorgados / Total, planta de Servidores Públicos
Calidad de las acciones de Capacitación	Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación	Beneficiarios de acciones de capacitación que diligenciaron la encuesta.	Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación / Beneficiarios de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.
Impacto de las	Número de beneficiarios que están totalmente de	Beneficiarios de acciones de capacitación que	Número de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
acciones de Capacitación	acuerdo y de acuerdo en que la capacitación genera un desempeño laboral	diligenciaron la encuesta.	capacitación genera un desempeño laboral / Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.
Ejecución del Recurso Presupuestal	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)	Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones)	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)/ Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES

Introducción

El talento humano es el activo más valioso de cualquier organización. Su desarrollo continuo es un factor estratégico para el cumplimiento efectivo de la misión institucional. En el caso del SENA, el rol de los instructores es aún más determinante pues son ellos quienes orientan la FPI de los aprendices que recibe el país.

Por ello, la actualización permanente de las competencias de los instructores SENA es un objetivo prioritario. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) surge como el mecanismo para gestionar de manera integral este proceso de desarrollo de los instructores. En efecto, por medio de él se identifican necesidades, trazan rutas de crecimiento, ejecutan acciones de capacitación y evalúan resultados; en concordancia con el trabajo institucional y los cambios del entorno.

Este capítulo describe el proceso realizado para elaborar el PIC 2024 dirigido a los instructores SENA. Para ello, se inicia con la presentación de las normas y, luego, se sigue la metodología de cinco (5) fases, establecida por la función pública.

De esta manera, este apartado se estructura en las siguientes secciones:

1. Fundamentación normativa
2. Construcción
3. Sensibilización
4. Diagnóstico de necesidades
5. Formulación del plan
6. Implementación
7. Evaluación.

Debido a su extensión y para facilitar la lectura del documento se presentan anexos con la información de caracterización de instructores y los listados de competencias por formar.

Es así, como el grupo Gestión de Instructores (GGI) de la Dirección de Formación Profesional, a través del programa Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” (ENI) y de la formulación de este PIC pretende contribuir a proporcionar a los instructores SENA las capacidades requeridas para responder de forma pertinente y oportuna a las demandas cambiantes

provenientes del sector productivo, el mercado laboral y la dinámica social del país. La convicción de fondo es que el fortalecimiento de los instructores del SENA se convierte en mayor impacto y valor de la FPI entregada a los colombianos.

3.1. Fundamentación normativa

De la normatividad mencionada en este documento se destaca la siguiente:

Decreto 249 de 2004. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Numeral 5 del artículo 11. Establece: “Diagnosticar y proponer estrategias para la capacitación y actualización del talento humano dedicado a la actividad de formación en coordinación con la Secretaría General”.

Acuerdo 2 de 2016. Por el cual se modifica el artículo 4 y 8 del acuerdo No. 00006 de 14 mediante el cual se crea La Escuela Nacional de Instructores –Rodolfo Martínez Tono. Artículo 4. Establece: “La Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono, liderará el desarrollo de estrategias en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y el sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA”.

3.2. Construcción:

El PIC 2024 para instructores se formuló considerando los lineamientos conceptuales de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, además del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía para la Formulación – PIC, Página 25).

Este marco de la función pública establece cinco (5) fases metodológicas para formular el PIC y las cuales conforman las secciones de este capítulo: 1) sensibilización, 2) diagnóstico de necesidades, 3) formulación del plan, 4) implementación y 5) evaluación.

3.3. Sensibilización. FASE 1.

La ENI, a través de un equipo técnico conformado por profesionales e instructores, elaboró el PIC en la vigencia inmediatamente anterior. En este proceso, identificó aspectos relevantes y

necesidades institucionales, sectoriales, sociales y de los instructores, con el fin de desarrollar estrategias colaborativas que le permitieran sensibilizar a todos los actores involucrados.

Para lograr un mayor grado de respuesta durante la formulación del PIC 2024, se realizó una caracterización de la población de instructores (ver Anexo 1) y se emplearon estrategias de comunicación dirigidas a dicha población; el objetivo de dichas estrategias era informarles sobre el derecho que tienen a la capacitación definida mediante el PIC, así como sobre la normatividad, el proceso de construcción, ejecución y evaluación del plan. También se buscó que los instructores conocieran la relevancia e importancia de su participación en este proceso, el cual es deber y obligación funcional.

Para ello, se hizo uso de herramientas y metodologías de disertación social e interacción humana que permitieran la construcción colectiva y útil de conocimiento. Estas herramientas y metodologías permitieron que los actores involucrados participaran de forma activa en el proceso de formulación del PIC, lo que contribuyó a que el plan fuera pertinente y respondiera a las necesidades reales de los instructores y de la institución.

3.4. Diagnóstico. FASE 2

El diagnóstico es la segunda fase del proceso de elaboración del PIC para instructores del SENA. En esta fase, se identificaron las necesidades de formación de los instructores, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, el mercado laboral y las tendencias ocupacionales.

Insumos

Los insumos para el diagnóstico fueron los siguientes:

- Resolución 1458 del 30 de agosto de 2017: Manual de funciones del instructor SENA
- Resolución 928 de 2022, que define las competencias funcionales y comportamentales del instructor SENA
- Resolución 1-02086 de 2022, que actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del SENA.

Proceso

Apoyados de instructores expertos de las diferentes redes, tanto sectoriales como institucionales, se definieron las competencias en las que el instructor SENA requiere actualización o formación según las necesidades institucionales. Se identificaron las competencias funcionales, comportamentales y laborales. Las competencias funcionales son las relacionadas con el

desempeño del cargo de instructor, las competencias comportamentales con el desarrollo personal y profesional, y las competencias laborales con el desempeño de las funciones productivas.

1. Análisis de resultados de la evaluación del PIC: Se analizaron los resultados de la ejecución de las capacitaciones de la vigencia anterior y actual, con el fin de establecer cuáles competencias se ofertaron con la suficiente cobertura.
2. Identificación de programas de formación vigentes y plan anual de diseño curricular: Se identificaron los programas de formación vigentes y el plan anual de diseño curricular, con el fin de determinar las competencias que requerirán los instructores para orientar la formación en los programas futuros.
3. Revisión del catálogo de normalización y del Plan anual de normalización: Se revisó el catálogo de normalización y el Plan anual de normalización, con el fin de identificar las normas de competencia laboral que deben ser del dominio de los instructores.
4. Consulta del catálogo de cualificaciones: Se consultó el catálogo de cualificaciones de diferentes sectores productivos, con el fin de identificar los marcos de referencia para la construcción de competencias requeridas por los instructores de diferentes redes, disponibles a partir de la construcción realizada por la articulación del Ministerio de trabajo, Ministerio de Educación y en SENA; entre otros
5. Consulta de otras fuentes de información: Se consultaron otras fuentes de información según las particularidades de cada red de conocimiento, como el Plan Estratégico institucional, el Plan estratégico de red, las políticas institucionales, el Plan Nacional de Desarrollo, los estudios de prospectiva y vigilancia tecnológica, la Estructura Funcional de la Ocupación, los resultados de proyectos de investigación, el manual de funciones, la tecnología medular y ambientes de aprendizaje de los centros de formación, los equipos pedagógicos de centro, la normatividad vigente de organismos reguladores para ejecutar procesos de formación, y otras adicionales para las rutas de formación en los componentes de competencias pedagógicas y básicas. Sin embargo, se asume que estas han sido objeto de análisis por diversos grupos de trabajo de la Entidad y el resultado de ese análisis se considera incorporado en las fuentes anteriormente citadas.

Resultados

Al finalizar la fase de diagnóstico, se obtuvo la siguiente información:

- Una lista de competencias que deben tener los instructores SENA (por su extensión, se presentan en los anexos 2 y 3)
- Una matriz que relaciona las competencias con los resultados de aprendizaje (por su extensión se presenta en un link a powerbi). <https://acortar.link/T0tqBE>

3.5. Formulación del Plan Institucional de Capacitación. FASE 3.

A partir de las fuentes de información mencionadas en la fase anterior, se conformaron mesas técnicas de trabajo para determinar en términos de competencias y resultados de aprendizaje, las necesidades de capacitación para los instructores del SENA.

Actores involucrados en la formulación del PIC

Esta formulación contó con el trabajo de un equipo multidisciplinar del SENA, conformado por:

- **Instructor:** con la responsabilidad de analizar las fuentes de información, revisar el PIC previo y vigente, construir competencias y resultados de aprendizaje.
- **Equipo ENI responsable del PIC:** conformado por profesionales ENI, designados para la gestión y consolidación de la información relacionada con la construcción del PIC
- **Equipo Gestor del PIC por Red:** conformado por profesionales ENI de la dirección general y de regionales y centros quienes convocaron a los equipos técnicos para formulación del PIC
- **Equipos técnicos:** conformado por instructores expertos de cada red y área quienes definieron y consolidaron las competencias y resultados de aprendizaje.
- **Equipo Pedagógico de Centro:** reportó las necesidades formativas de los instructores de los 118 centros de formación.
- **Comisiones de personal:** Teniendo en cuenta, lo establecido en el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, donde se define que es función de las Comisiones de Personal de la entidad: “h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación... y en su seguimiento”, desde la Coordinación del Grupo de Gestión de Instructores, en articulación con la secretaría General del SENA, se debe mantener contacto permanente con las Comisiones Regionales de Personal, para lo cual mediante el Equipo PIC de Dirección General se gestionó, entre otros aspectos, los siguientes: a) Enviar comunicaciones sobre los avances de las fases de la metodología con el fin de facilitar la retroalimentación en el

57

proceso y avanzar en la consolidación final. Adicionalmente, atender solicitudes de aclaración que surjan en este proceso, b) Coordinar con los Profesionales ENI el desarrollo de la reunión con la Comisión de Personal de cada regional a fin de presentar la consolidación del PIC para instructores, c) Coordinar con los Profesionales ENI y las Comisiones regionales de personal, el registro y cargue de las actas de reunión e información obtenida, en el sitio electrónico dispuesto por la Secretaría General del SENA para tal fin, d) Articular con Secretaría General la presentación del PIC ante la Comisión Nacional de Personal.

Competencias Específicas o Técnicas

Las competencias específicas o técnicas necesarias en los instructores para desempeñarse en cada red o área de conocimiento tienen particularidades, dependiendo, entre otras, de los objetivos, los retos propios del área de conocimiento y su contexto de aplicación. Por ello, se propusieron rutas de formación que permitan al instructor la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes, de manera progresiva para su cualificación. En consecuencia, dichas rutas de formación contemplan los tiempos requeridos para así, identificar en cada vigencia cuales de ellas se ofertarán.

Es importante mencionar que con el fin de que los instructores priorizaran las competencias y resultados de aprendizaje se aplicó un instrumento de diagnóstico con formato escala tipo Likert con valores de 1 a 5, donde uno (1) era la necesidad más alta y cinco (5) la menor.

Los resultados de este trabajo se pueden consultar según se describe a continuación:

- En el anexo 2 se presentan las competencias técnicas formuladas para el PIC.
Los resultados de aprendizaje que conforman las competencias y rutas, se pueden visualizar a través del siguiente vínculo de Power-bi: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNzBhZWQ5ZGUtMmZkYS00ODViLWFiNWUtNDIKYTM1OWQ5OTBmIiwidCI6ImNiYzJmZgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIINyIsImMiOjR9>
- La información se puede consultar por red y área de conocimiento.

Competencias del componente Pedagógico y Básico (Clave y Transversal.)

Esta formulación se realizó con los formadores de instructores en 2020. Es revisada y ajustada en cada vigencia de acuerdo con las necesidades identificadas.



Esto contribuye a:

- Mantener la unidad técnica en la Formación Profesional Integral
- Conservar la memoria pedagógica institucional, a partir de la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de la investigación pedagógica del instructor SENA.
- Mejorar continuamente la calidad de la formación profesional integral
- Desarrollar procesos de innovación pedagógica y didáctica.
- Favorecer la integralidad en los procesos formativos.

En el anexo 3 se presentan las **competencias** del componente pedagógico y básico (clave y transversal)

3.6. Implementación. FASE 4.

Acciones de formación

La implementación del PIC se desarrolla durante la vigencia y da continuidad a las fases descritas anteriormente. Su ejecución se realiza mediante la priorización de acciones de formación y diversas metodologías de implementación.

Para ello, frente a la ruta formativa definida, el instructor identifica su avance y prioriza la acción de formación por desarrollar. La consolidación de esta información para todas las redes y áreas permite una planeación efectiva en términos de tiempos, presupuesto, materiales, ambientes, formadores, necesarios para la ejecución del PIC.

Así, el PIC se desarrolla a partir de acciones de formación que se implementan de la siguiente manera:

Formación SENA-SENA:

- Cursos complementarios del catalogo
- Creación de nuevos diseños

Oferentes externos

- Programas a la medida con oferentes especializados, Empresas con idoneidad demostrada para ofertar procesos de capacitación.

Convenios y alianzas:

- Cursos que se derivan de convenios y alianzas que suscribe la entidad con entidades especializadas

Además de las anteriores opciones propuestas para el cumplimiento de las rutas, de ser necesario, se desarrollan otras acciones pedagógicas disruptivas definidas desde la estrategia del grupo gestión de instructores ENI.

Seguimiento a la implementación.

El seguimiento se define según lo expone la DAFP en la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” como “revisar periódicamente los avances en plan de acción propuesto para evidenciar su cumplimiento.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, [DAFP], 2023, p. 35)

Para el seguimiento del PIC de instructores se tendrán dos estrategias de seguimiento: uno dirigido de manera directa hacia los programas específicos de capacitación, el cual se denomina “seguimiento de primer orden”, y el otro sobre el plan operativo del PIC, denominado “seguimiento de segundo orden”. (DAFP, 2023, p. 23)

Seguimiento específico de la acción de capacitación (Primer Orden)

Este seguimiento hace referencia al desarrollo de los programas de capacitación, teniendo en cuenta las etapas de planeación, desarrollo y evaluación. Para esto se diseñaron instrumentos con los cuales se identifican los componentes a controlar, así como los rangos de aceptación de los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con los siguientes criterios:

Contenidos del curso: Pertinencia de la capacitación, la cual deberá tener concordancia con las competencias o resultados de aprendizaje formulados en el PIC.

Formadores o capacitadores: Didáctica, pedagogía y conocimientos del formador sobre la temática tratada.

Organización Logística: Cumplimiento de cronogramas, intensidad horaria, recursos tecnológicos y espacios físicos dispuestos para la jornada.

Impacto de la capacitación: Aplicabilidad de los conocimientos en el quehacer funcional del instructor, mejoramiento continuo de la FPI.

Seguimiento al Plan Operativo del PIC (Segundo Orden)

Este seguimiento se ejecuta a las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia, para comprobar el avance y establecer oportunidades de mejora para el cumplimiento de lo planeado. Para ello, se consideran las siguientes variables:

- Número de instructores capacitados.

- Número de instructores capacitados por área y red.
- Acciones de capacitación ejecutadas sobre programadas.
- Cobertura de competencias programadas sobre las ejecutadas.
- Cumplimiento del cronograma de actividades.
- Ejecución presupuestal.

Actores y responsabilidades

Estas acciones de implementación y seguimiento al PIC serán realizadas por diferentes actores de la entidad. A continuación, se presentan dichos actores y las acciones esperadas por parte de estos.

Directores, subdirectores, coordinadores académicos y jefes inmediatos

Asegurar la participación efectiva de los instructores en las capacitaciones que les son pertinentes

Realizar seguimiento a la participación en las acciones de capacitación de instructores desarrolladas de acuerdo con procedimientos definidos por el Grupo Gestión de Instructores – ENI.

Gestionar la aplicación del aprendizaje derivado de las capacitaciones, en el puesto de trabajo. (Plan de multiplicación)

Equipos Pedagógicos de Centro (EPC)

Fomentar estrategias para la capacitación y actualización de los instructores, teniendo en cuenta el Plan Anual De Capacitación y las políticas institucionales.

Implementar estrategias orientadas a la gestión del conocimiento.

Realizar el seguimiento y evaluación del proceso de aprendizaje individual y de equipo.

Gestionar el Plan De Multiplicación producto de los procesos de formación de los instructores (GTH-029 guía plan de multiplicación).

Instructores

Aplicar los aprendizajes adquiridos en las formaciones que orienta.

Dar cumplimiento al plan de multiplicación

Evaluar las acciones de capacitación recibidas, a través de los instrumentos definidos.

Grupo Gestión de Instructores (Programa ENI)

Realizar informes periódicos presentando el cumplimiento del PIC, los resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones de capacitación realizadas por los instructores.

Formular e implementar acciones de mejora producto del seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación y ejecución del PIC.

Incorporar las recomendaciones generadas por diferentes instancias de control.

3.7. Evaluación. FASE 5.

Consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta actividad se debe realizar al finalizar cada año y para ello se plantean tres (3) niveles de evaluación: 1) Impacto del PIC (individual, relacionales, institucional y sociedad), 2) Gestión del PIC y Resultados de Capacitación (Incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y 3) Mejora desempeño organizacional) . (DAFP, 2023, p. 23)

Al finalizar cada vigencia, el grupo Gestión de Instructores, realizará la evaluación del PIC a través de la aplicación de instrumentos estandarizados, e informes de gestión; interpretando y proponiendo acciones de mejora frente a resultados obtenidos de diferentes variables, tales como:

- Evaluación cualitativa, realizada por los Instructores de las acciones de formación tomadas.
- Impacto causado en la gestión del conocimiento y en la generación de productos técnico-pedagógicos.
- Evaluación de los resultados de la implementación del plan operativo del PIC.
- Análisis de actividades realizadas frente a las programadas; análisis de metas planteadas frente a obtenidas; presupuesto asignado frente a ejecutado; entre otros.
-

Análisis cualitativo de indicadores de eficacia. Para esto, el grupo Gestión de Instructores cuenta con instrumentos tales como los formatos GTH-F-297, GTH-F-298 y la guía de evaluación y criterios de medición GHT-GO-001, los cuales se alinean con el modelo clásico de Donald Kirkpatrick (Ilustración 02) y los indicadores de seguimiento.

Ilustración 3 Seguimiento y evaluación al PIC

Seguimiento y Medición

Evaluación de la Capacitación

Modelo clásico de Donald Kirkpatrick



Fuente: Específicamente, para la evaluación del PIC, se consideran diferentes indicadores que se presentan en el anexo 4.



ANEXO 1: Caracterización de la población

La población objeto de capacitación, se encuentra conformada por 6040 instructores distribuidos en 34 redes de conocimiento, 31 redes sectoriales y 3 institucionales, estas están subdivididas a su vez en 144 áreas temáticas. Debido a la distribución geográfica de la entidad, los instructores se caracterizan por la diversidad cultural y la dispersión geográfica.

Con el fin de definir la formación requerida, para el desarrollo de competencias técnicas (específicas) de los instructores, se realizó un análisis de necesidades de acuerdo con la red conocimiento y área temática en la que el instructor imparte formación.

En cuanto a los componentes pedagógicos y básicos para todos los instructores se realiza una revisión permanente de las rutas, competencias y programas de formación que las integran, para realizar las actualizaciones requeridas que deriven en su cualificación.

Tabla 10: Número de Instructores por Red de Conocimiento y Área Temática

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	66
Actividad Física	27
Deporte	23
Gestión Deportiva	5
Recreación	11
ACUÍCOLA Y DE PESCA	55
Acuicultura	46
Pesca	9
AEROESPACIAL	10
Mantenimiento En Línea De Aviones (Tla)	7
Mantenimiento En Línea De Helicópteros (Tlh)	2
Mantenimiento Especializado En Sistemas Eléctricos, Electrónicos E Instrumentos De Aeronaves (Teei)	1
AGRÍCOLA	583
Agricultura	240
Agricultura De Precisión	32
Agroindustrial - Control De Calidad E Inocuidad	123
Mecanización Agrícola	21
Procesamiento De Alimentos - Cárnicos Y Derivados	36
Procesamiento De Alimentos - Chocolatería Y Confitería	24
Procesamiento De Alimentos - Frutas Y Verduras	24
Procesamiento De Alimentos - Lácteos Y Derivados	38
Procesamiento De Alimentos - Panadería Y Repostería	25
Procesamiento De Alimentos - Pescados Y Mariscos	7

65

Dirección General
 Dirección Calle 57 No. 8-69 Ciudad Bogotá. - PBX 57 601 5461500

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
Riego Y Drenajes Agrícolas	13
AMBIENTAL	225
Agroecología	16
Biodiversidad	26
Forestal	24
Gestión Ambiental Sectorial Y Urbana	130
Gestión Del Recurso Hídrico	29
ARTES GRÁFICAS	35
Diseño Gráfico	12
Encuadernación De Documentos Impresos Y Acabados Especiales	3
Preprensa	4
Producción Gráfica	16
ARTESANÍAS	23
Joyería	15
Maderables Y No Maderables	3
Textil Artesanal	5
AUTOMOTOR	122
Mantenimiento Electromecánico De Equipo Pesado	21
Mecatrónica Automotriz	95
Motocicletas	6
BIOTECNOLOGÍA	42
Biotecnología Industrial	22
Biotecnología Vegetal	20

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
COMERCIO Y VENTAS	252
Contact Center Y B.P.O	8
Gestión De Mercados	141
Negociación Internacional	17
Ventas	86
CONSTRUCCIÓN	224
Arquitectura Y Decoración	52
Construcción	159
Gas	7
Hidráulica	6
CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA	36
Cuero	1
Diseño	9
Fabricación De Calzado	13
Fabricación De Marroquinería	8
Gestión De La Fabricación En Calzado Y Marroquinería	4
Modelaje De Calzado	1
CULTURA	19
Artes Escénicas - Danza	1
Artes Escénicas - Teatro	1
Música	5
Producción Audiovisual	12
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	225



RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
Automatización Industrial	48
Electrónica	66
Instrumentación Y Control De Procesos	30
Mantenimiento De Equipo Biomédico	6
Mecatrónica	47
Refrigeración, Ventilación Y Climatización (Rvc)	28
ENERGÍA ELÉCTRICA	143
Distribución De La Energía Eléctrica	19
Generación De La Energía Eléctrica	12
Uso Final De La Energía Eléctrica	112
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	700
Bibliotecas	3
Contabilidad	153
Finanzas	33
Gestión Administrativa	312
Gestión Documental	80
Servicios Financieros	23
Talento Humano	96
HIDROCARBUROS	4
Perforación	3
Producción Superficie	1
HOTELERÍA Y TURISMO	209
Barismo	6
Cocina	87
Eventos	6

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
Guianza Turística	10
Mesa Y Bar	28
Servicios De Agencias De Viajes	2
Servicios De Alojamiento	25
Turismo	45
INFORMATICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE	420
Contenidos Digitales	75
Infraestructura	90
Software	255
INFRAESTRUCTURA	69
Obras Civiles	34
Operación De Maquinaria Pesada Para Excavación Y Movimiento De Tierra.	11
Topografía	24
INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	375
Derechos Humanos Y Fundamentales En El Trabajo	143
Enfoque Diferencial	8
Interacción Consigo Mismo, Con Los Demás, Con La Naturaleza Y Con La Trascendencia	224
INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS	149
Idiomas	149
INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA	632

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
Ciencias Naturales	1
Comunicación	11
Coordinación Académica	415
Cultura Física	8
Edumática En La Formación Profesional	27
Emprendimiento	13
Extensión Y Desarrollo Rural Y Comunitario	6
Matemáticas	6
Pedagogía Y Didáctica Para La Formación Profesional	139
Protección Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo	6
LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	294
Gestión Logística	96
Producción Industrial	47
Seguridad Y Salud En El Trabajo	127
Sistema Integrado De Gestión	24
MATERIALES PARA LA INDUSTRIA	67
Diseño De Productos	27
Madera	19
Materiales Compuestos Poliméricos	14
Plásticos	7
MECÁNICA INDUSTRIAL	230
Diseño Mecánico	14
Mantenimiento Mecánico Industrial	92
Mecanizado	50
Metrología	9
Soldadura	65



RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
MINERÍA	33
Minería	33
NO ASIGNADA	79
No Asignada	79
PECUARIA	250
Producción Especies Mayores	127
Producción Especies Menores	123
QUÍMICA APLICADA	42
Análisis Químico	23
Procesos Químicos Industriales	19
SALUD	178
Apoyo Al Diagnostico	11
Apoyo Terapéutico Y Rehabilitación	82
Dispositivos Médicos - Biomédicos	2
Salud Pública	75
Servicios Farmacéuticos	8
SERVICIOS PERSONALES	33
Belleza	33
TELECOMUNICACIONES	63
Administración De Proyectos	3

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
Convergencia De Redes Y Servicios	7
Electricidad Y Electrónica	4
Redes Cableadas Para Telecomunicaciones	28
Sistema De Telecomunicaciones	21
TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA	129
Confección Industrial	47
Diseño	34
Gestión De La Producción Textil	7
Hilandería	2
Mantenimiento Maquinaria De Confección	5
Patronaje	23
Tejido De Punto	2
Tejido Plano	1
Tintorería Y Acabados	2
Trazo Y Corte En Confección Industrial	6
TRANSPORTE	24
Transporte Fluvial	1
Transporte Marítimo	6
Transporte Terrestre Por Carretera	17
TOTAL, GENERAL	6040

Fuente: Equipo Escuela Nacional de Instructores

ANEXO 2: Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2024
Tabla 11. Competencias Técnicas por Red y Área de Conocimiento 2024

Red	Área	Competencia
Actividad física, recreación y deporte	Actividad física	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de los nuevos métodos de análisis y recolección de datos en la actividad física según batería de pruebas aplicadas.
Actividad física, recreación y deporte	Deporte	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de conocimientos técnico-tácticos de acuerdo con nuevos métodos de entrenamiento en el deporte.
Actividad física, recreación y deporte	Gestión deportiva	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación de los procesos administrativos de las organizaciones deportivas de acuerdo con las nuevas tendencias.
Actividad física, recreación y deporte	Recreación	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación e implementación de proyectos recreativos experienciales de acuerdo con requerimientos y grupos poblacionales e institucionales.
Acuícola y de pesca	Acuicultura	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de prácticas sanitarias en el cultivo de especies acuícolas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa.
Acuícola y de pesca	Acuicultura	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de medidas de control de calidad en los procesos de producción y comercialización de especies acuícolas de acuerdo parámetros técnicos y normativa.
Acuícola y de pesca	Pesca	<ul style="list-style-type: none"> • Navegación costera según coordenadas, rumbo y protocolos de seguridad.
Aeroespacial	Mantenimiento en línea de aviones (tla)	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento en el sistema de gestión de seguridad operacional en tareas de mantenimiento de aeronaves teniendo en cuenta documentación técnica.
Aeroespacial	Mantenimiento en línea de helicópteros (tlh)	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento en infraestructura y ayudas visuales para el funcionamiento de

Red	Área	Competencia
		aeródromos teniendo en cuenta condiciones de seguridad.
Aeroespacial	Mantenimiento especializado en sistemas eléctricos, electrónicos e instrumentos de aeronaves (teei)	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento en infraestructura, ayudas visuales para el funcionamiento de aeródromos teniendo en cuenta Condiciones de seguridad.
Agrícola	Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de tecnologías en la construcción de programas y planes de fertilización de acuerdo con los análisis de suelo y requerimientos nutricionales de los cultivos.
Agrícola	Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de tecnologías asociadas al manejo integrado de plagas, enfermedades y arvenses.
Agrícola	Agricultura de precisión	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de la agro trónica en la agricultura de precisión para la innovación agrícola.
Agrícola	Agricultura de precisión	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de dosis variable en la agricultura de precisión para la gestión agrícola.
Agrícola	Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de información para el análisis estadístico en el control de calidad de la producción de alimentos empleando plataformas tecnológicas.
Agrícola	Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento en la aplicación de normas internacionales de calidad e inocuidad en la producción de alimentos.
Agrícola	Mecanización agrícola	<ul style="list-style-type: none"> Gestión mecanizada de suelos agrícolas con el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la agricultura de precisión.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - cárnicos y derivados	<ul style="list-style-type: none"> Obtención de productos cárnicos empleando nuevas tecnologías de transformación.

Red	Área	Competencia
Agrícola	Procesamiento de alimentos - cárnicos y derivados	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas de marinado y exhibición de carnes acorde con las exigencias del mercado.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - chocolatería y confitería	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento de coberturas de chocolate de acuerdo a parámetros técnicos.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - frutas y verduras	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de tecnologías emergentes de producción y conservación de frutas y verduras según parámetros de calidad e inocuidad.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - lácteos y derivados	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de productos intermedios a partir de subproductos de la industria alimentaria y tendencias de sostenibilidad.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - lácteos y derivados	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de quesos frescos y madurados artesanales acorde con técnicas y tendencias de consumo.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - panadería y repostería	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento de cobertura de chocolate de acuerdo con parámetros técnicos y tendencias de mercado.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - pescados y mariscos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de medidas de control de calidad en procesamiento de pescado y mariscos según parámetros técnicos y normativa.
Agrícola	Riego y drenajes agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de riego y fertirriego automatizado basado en el monitoreo de las variables ambientales y de cultivo.
Ambiental	Agroecología	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de bioinsumos para el control biológico de plagas y enfermedades a partir de la caracterización microbiológica del suelo.
Ambiental	Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de zonas de importancia ambiental a partir de la información

Red	Área	Competencia
Ambiental	Forestal	<p>obtenida con tecnologías de la información y la comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de técnicas de propagación y mantenimiento de especies forestales en viveros acorde con requerimientos de la especie y plantación.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la medición de huella de carbono a lo largo del ciclo de vida del proceso productivo.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de los tecnologías y procedimientos para el aprovechamiento de las diferentes fuentes de energías renovables.
Ambiental	Gestión del recurso hídrico	<ul style="list-style-type: none"> • Automatización de procesos de tratamiento de agua empleando tecnologías.
Artes gráficas	Diseño gráfico	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en procesos de diseño y manejo del software especializado, de acuerdo con las tendencias y necesidades del mercado.
Artes gráficas	Encuadernación de documentos impresos y acabados especiales	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas de restauración y conservación de libros y documentos impresos de acuerdo con especificaciones técnicas de fabricación.
Artes gráficas	Preprensa	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de materiales y piezas gráficas para la impresión de materiales flexibles en condiciones de calidad de acuerdo con los requerimientos del cliente.
Artes gráficas	Producción gráfica	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del proceso de producción gráfica mediante la utilización de software especializado.
Artesanías	Joyería	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de estrategias de sostenibilidad según proceso artesanal.

Red	Área	Competencia
Artesanías	Textil artesanal	<ul style="list-style-type: none"> • Revestimiento de superficies en vidrio según técnica de vitrofusión.
Artesanías	Maderables y no maderables	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de producto artesanal según técnica de trenzado
Automotor	Mantenimiento electromecánico de equipo pesado	<ul style="list-style-type: none"> • Reparación los sistemas de transmisión de fuerza en maquinaria pesada, utilizando tecnología de punta.
Automotor	Mecatrónica automotriz	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en reparar sistema de seguridad activa de acuerdo con parámetros técnicos del fabricante.
Automotor	Mecatrónica automotriz	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en reparar los sistemas de transmisión de datos en redes de comunicación en el automóvil de acuerdo a parámetros del fabricante y avances tecnológicos.
Automotor	Motocicletas	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico en motocicletas de propulsión eléctrica.
Bioteología	Bioteología industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de nuevos métodos analíticos de caracterización de materias primas, según normatividad vigente en el laboratorio.
Bioteología	Bioteología vegetal	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de los métodos de adaptación y propagación de plantas de procedencia in vitro, de acuerdo con las condiciones requeridas y las recomendaciones técnicas para la especie.
Comercio y ventas	Contact center y b.p.o.	<ul style="list-style-type: none"> • Comercialización de bienes y servicios a través de medios de comunicación para economías digitales.
Comercio y ventas	Gestión de mercados	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el protocolo de la experiencia omnicanal de servicio cliente aplicado a sistemas de mensajería usando herramientas de chatbots e inteligencia artificial conversacional.

Red	Área	Competencia
Comercio y ventas	Gestión de mercados	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce software especializado para la gestión de mercados y la relación con los clientes para tomar decisiones en las organizaciones.
Comercio y ventas	Negociación internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de logística en el e-commerce según normativa y condiciones de negociación. • Gestiona el protocolo de la experiencia omnicanal de servicio cliente aplicado a sistemas de mensajería usando herramientas de chatbots e inteligencia artificial conversacional.
Comercio y ventas	Ventas	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecta la demanda con modelos predictivos de mercado a través de software especializados.
Comercio y ventas	Ventas	<ul style="list-style-type: none"> • Estimación de materiales de obra basados en metodología bim.
Construcción	Arquitectura y decoración	<ul style="list-style-type: none"> • Validación de planos basados en metodología bim.
Construcción	Arquitectura y decoración	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción industrializada sostenible para el sector de edificaciones. • Construcción sostenible que incorpora componentes y materiales con bajos niveles de energía.
Construcción	Construcción	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de artefactos a gas.
Construcción	Gas	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de redes hidráulicas y sanitarias en edificaciones residenciales y comerciales.
Construcción	Hidráulica	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de nuevas tecnologías para el control de calidad en el cuero teniendo en cuenta la normativa del sector de calzado y marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Cuero	

Red	Área	Competencia
Cuero calzado y marroquinería	Diseño	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de nuevos materiales de acuerdo con requerimientos técnicos de los procesos de calzado y marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Fabricación de calzado	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de adhesivos no contaminantes conforme con ficha técnica y producto a desarrollar.
Cuero calzado y marroquinería	Fabricación marroquinería	<ul style="list-style-type: none"> Empleo de recubrimientos y técnicas para el acabado de productos de calzado y marroquinería cumpliendo normatividad vigente.
Cuero calzado y marroquinería	Modelaje de calzado	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de software especializado para patronaje de calzado y marroquinería según requerimientos del producto.
Cuero calzado y marroquinería	Gestión de la fabricación en calzado y marroquinería	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de líneas de producción y balanceo de acuerdo con los sistemas de producción.
Cultura	Artes escénicas - danza	<ul style="list-style-type: none"> Gerenciar actividades de acuerdo con estrategias de gestión cultural y proceso administrativos artísticos.
Cultura	Artes escénicas - teatro	<ul style="list-style-type: none"> Implementar la creación colectiva como método de escritura en proyectos artísticos y audiovisuales.
Cultura	Música	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar estrategias de contenido transmédica en redes sociales de acuerdo con el proyecto artístico y/o audiovisual.
Cultura	Producción audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> Implementar la creación colectiva como método de escritura en proyectos artísticos y audiovisuales.
Electrónica y automatización	Automatización industrial	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de procesos industriales utilizando técnicas de aprendizaje automático.
Electrónica y automatización	Automatización industrial	<ul style="list-style-type: none"> Integración vertical, bajo normas estandarizadas. Integración vertical de una cadena de suministro utilizando

Red	Área	Competencia
		tecnologías emergentes y normas estandarizadas.
Electrónica y automatización	Electrónica	<ul style="list-style-type: none"> Reparación de tarjetas electrónicas aplicando procedimientos, ficha técnica y normativa.
Electrónica y automatización	Electrónica	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación del internet de las cosas iot, en el desarrollo de soluciones para el monitoreo y optimización de procesos industriales.
Electrónica y automatización	Instrumentación y control de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de procesos de metrología física en la medición de magnitudes según sistema internacional de unidades. Diseño de estrategias de control para procesos industriales continuos o por lotes, atendiendo a las condiciones de operación y requerimientos técnicos.
Electrónica y automatización	Instrumentación y control de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Comisionamiento de sistemas instrumentados de seguridad y control de procesos conforme a normativas y estándares aplicables.
Electrónica y automatización	Mantenimiento de equipo biomédico	<ul style="list-style-type: none"> Reparar equipos biomédicos de acuerdo con especificaciones del fabricante y normativa.
Electrónica y automatización	Mecatrónica	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de procesos industriales utilizando técnicas de aprendizaje automático.
Electrónica y automatización	Mecatrónica	<ul style="list-style-type: none"> integración vertical, bajo normas estandarizadas. Integración vertical de una cadena de suministro utilizando tecnologías emergentes y normas estandarizadas.
Electrónica y automatización	Refrigeración, ventilación y climatización (rvc)	<ul style="list-style-type: none"> Verificación del funcionamiento de tarjetas electrónicas de sistemas de refrigeración y

Red	Área	Competencia
Electrónica y automatización	Refrigeración, ventilación y climatización (rvc)	<p>climatización de acuerdo con tecnología, manuales del fabricante y normativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de procesos de instalación y mantenimiento de equipos de aire acondicionado de flujo de refrigerante variable - vrf/vrv - msplit con tecnología inverter de acuerdo con procedimientos técnicos, manuales del fabricante y normativa.
Energía eléctrica	Distribución de la energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación de aislamiento en redes de distribución de energía eléctrica media y baja tensión, uso final y sistemas fotovoltaicos aplicando protecciones eléctricas de sobretensiones y normativa.
Energía eléctrica	Generación de la energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de sistemas eléctricos mini eólicos, a partir de necesidades energéticas y normativa aplicada.
Energía eléctrica	Uso final de la energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del sistema integral de protección contra rayos y sobretensiones sipra, aplicando normatividad vigente.
Energía eléctrica	Uso final de la energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> Recolección de datos con drones de acuerdo con normatividad y manuales del fabricante.
Gestión administrativa y financiera	Bibliotecas	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de bibliotecas y repositorios digitales mediante la aplicación de software libre.
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Preparación y análisis de los estados financieros de la organización de acuerdo a la normativa.
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración, reconocimiento y presentación los elementos del costo de la organización.

Red	Área	Competencia
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar las declaraciones tributarias ordinarias de acuerdo a la normatividad vigente.
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la normatividad contable y financiera de acuerdo al grupo que pertenece el ente económico.
Gestión administrativa y financiera	Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Caracterización de las microfinanzas en Colombia.
Gestión administrativa y financiera	Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> Aproximación a la economía popular en el sector financiero.
Gestión administrativa y financiera	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de simuladores y/o softwares de gestión administrativa.
Gestión administrativa y financiera	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de estrategias para el aprendizaje organizacional mediante el uso de herramientas como network mapping, yellow pages.
Gestión administrativa y financiera	Gestión documental	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de procesos archivísticos con incorporación de inteligencia artificial.
Gestión administrativa y financiera	Gestión documental	<ul style="list-style-type: none"> Sedes electrónicas y gestión de documentos digitales.
Gestión administrativa y financiera	Servicios financieros	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas financieros haciendo uso de la inteligencia artificial.
Gestión administrativa y financiera	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de programas que beneficien el talento humano de la organización, teniendo en cuenta las modalidades de trabajo híbrido, teletrabajo, ley de primer empleo, diversidad e inclusión.

Red	Área	Competencia
Gestión administrativa y financiera	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Actualización en legislación laboral para los procesos de vinculación y desvinculación de trabajadores.
Hidrocarburos	Perforación	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de pozos para el aprovechamiento de la energía geotérmica.
Hidrocarburos	Producción superficie	<ul style="list-style-type: none"> Medición de cantidad y calidad de hidrocarburos de acuerdo con normativa.
Hotelería y turismo.	Agencia de viajes	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de mercados para la creación nuevos productos turísticos de acuerdo a las tendencias.
Hotelería y turismo.	Barismo	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar procesos de certificación internacional q grader, sca, para el apoyo en los procedimientos de competencias en barismo.
Hotelería y turismo.	Cocina	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de conocimientos de las ciencias naturales (química) fermentados en la cocina sostenible (fermentados).
Hotelería y turismo.	Cocina	<ul style="list-style-type: none"> Implementar hábitos saludables a partir de la alimentación (nutrición).
Hotelería y turismo.	Eventos	<ul style="list-style-type: none"> Orientar el uso de la inteligencia artificial en los eventos.
Hotelería y turismo.	Guianza turística	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar actividades de campismo, travesías y equipos como una metodología de implementación de técnicas de conducción de la guianza, trabajo en equipo y resolución de problemas.
Hotelería y turismo.	Mesa y bar	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar procesos de certificación internacional q grader, sca, para el apoyo en los procedimientos de competencias en barismo.
Hotelería y turismo.	Servicios de alojamiento	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos hoteleros de acuerdo con las tendencias de la industria.

Red	Área	Competencia
Hotelería y turismo.	Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Planeación de servicios turísticos de bienestar de acuerdo con tendencias del mercado y criterios técnicos.
Hotelería y turismo.	Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Definición de oportunidades de turismo sostenible y regenerativo de acuerdo con tendencias de consumo y potencialidades del destino.
Informática diseño y desarrollo de software	Contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Animar los elementos y personajes 3d de la escena.
Informática diseño y desarrollo de software	Contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Produce visualizaciones en tiempo real utilizando técnicas y herramientas de producción virtual integrando el desarrollo de modelos y entornos listos para producción.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de data center de acuerdo con los estándares internacionales.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de servicios en sistemas operativos de redes Linux y Windows según requerimientos del cliente y estándares internacionales.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de la arquitectura de software requerida para cumplir con los requerimientos de la solución tecnológica.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de aplicaciones de software a la medida de acuerdo con las necesidades de la industria.
Infraestructura	Obras civiles	<ul style="list-style-type: none"> Instalación de tuberías sin zanja (infraestructura).

Red	Área	Competencia
Infraestructura	Obras civiles	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución y control de la construcción de vías ferroviarias.
Infraestructura	Operación de maquinaria pesada para excavación y movimiento de tierra.	<ul style="list-style-type: none"> Operación de excavadora hidráulica.
Infraestructura	Topografía	<ul style="list-style-type: none"> Generación de información topográfica con inteligencia artificial.
Institucional de integralidad de la formación	Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los desafíos para el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo hoy: el sindicalismo y el movimiento social frente a las agendas económicas y sociales.
Institucional de integralidad de la formación	Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los derechos fundamentales en el trabajo en el contexto de los procesos de globalización económica.
Institucional de integralidad de la formación	Enfoque diferencial	<ul style="list-style-type: none"> Apropiar referentes metodológicos, éticos, sociales, psicológicos para la atención de aprendices con discapacidades de orden de la salud mental y emocional, en los procesos de formación para el trabajo.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de valores democráticos y cívicos atendiendo a la construcción de ciudadanía política y la cultura de paz.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	<ul style="list-style-type: none"> Autogestión del desarrollo del ser en función de la realización personal y el uso de técnicas e instrumentos de introspección.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	<ul style="list-style-type: none"> Contribución en la resolución de conflictos, la interacción y convivencia social a partir de estrategias colaborativas y técnicas dialógicas.
Institucional de la enseñanza de idiomas	Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de tendencias de enseñanza de idiomas con articulación al mnc, a la fpi y experiencias internacionales.

Red	Área	Competencia
Institucional de la enseñanza de idiomas	Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de la competencia de inglés como lengua extranjera de acuerdo con los estándares del marco común europeo de referencia para las lenguas (mcerl).
Institucional de pedagogía	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de procesos de comunicación asertiva en el marco de su acción pedagógica y el contexto de la fpi.
Institucional de pedagogía	Ciencias naturales	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de principios de las ciencias naturales física, química y biología en la resolución de problemas en el contexto productivo.
Institucional de pedagogía	Coordinación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación de procesos formativos en el contexto de la formación profesional integral.
Institucional de pedagogía	Coordinación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo de los procesos formativos a partir de herramientas y técnicas de comunicación.
Institucional de pedagogía	Coordinación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de procesos de enseñanza-aprendizaje en el contexto Sena. • Realizar actividades de planeación, ejecución y calidad de la formación profesional integral propias de la coordinación académica en función del acompañamiento ofrecido a los instructores en términos de calidad, pertinencia y oportunidad.
Institucional de pedagogía	Cultura física	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de procesos formativos de la cultura física en el contexto de la fpi.
Institucional de pedagogía	Edumática en la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de herramientas tic para la gestión de la información en el contexto de la fpi.
Institucional de pedagogía	Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de metodologías para el desarrollo del comportamiento emprendedor.

Red	Área	Competencia
Institucional de pedagogía	Extensión y desarrollo rural y comunitario	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de estrategias de extensionismo rural en el marco del desarrollo a escala humana y sostenible.
Institucional de pedagogía	Matemáticas	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de procedimientos matemáticos en la resolución de problemas de los contextos productivo y social.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Diseño curricular en el contexto de la formación profesional integral.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de estrategias de acompañamiento técnico-pedagógico según lineamientos institucionales.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del aprendizaje en la formación profesional integral.
Institucional de pedagogía	Protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de las actividades productivas y sociales dentro del principio del desarrollo a escala humana y sostenible.
Logística y gestión de la producción	Gestión logística	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de sistema de logística inversa conforme a protocolos de recuperación y reciclaje.
Logística y gestión de la producción	Gestión logística	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del plan de operación de transporte según metodologías y modelos de gestión logística.
Logística y gestión de la producción	Producción industrial	<ul style="list-style-type: none"> Programación de la producción según producto a fabricar y prioridades establecidas.
Logística y gestión de la producción	Producción industrial	<ul style="list-style-type: none"> Definición de las herramientas para automatización y control de procesos, cumpliendo con especificaciones técnicas del producto.
Logística y gestión de la producción	Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de programas del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con normativa y naturaleza de la organización.

Red	Área	Competencia
Logística y gestión de la producción	Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Administración de acciones del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Logística y gestión de la producción	Sistema integrado de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de programa y plan de auditoría cumpliendo con requisitos del sistema integral de gestión.
Materiales para la industria	Diseño de productos	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de productos sostenibles según características técnicas, producto, entorno, usuario y servicio.
Materiales para la industria	Madera	<ul style="list-style-type: none"> Mecanizado de piezas industriales de acuerdo con sistema de control numérico computarizado.
Materiales para la industria	Materiales compuestos poliméricos	<ul style="list-style-type: none"> Preparación de materiales poliméricos de acuerdo con procedimientos técnicos.
Materiales para la industria	Plásticos	<ul style="list-style-type: none"> Obtención de productos poliméricos teniendo en cuenta la aplicación de metodología de eco diseño.
Mecánica industrial	Diseño mecánico	<ul style="list-style-type: none"> Producción de piezas mecánicas obtenidas mediante impresión 3d, teniendo en cuenta las técnicas de filamento - nylon inyección – sinterizado.
Mecánica industrial	Mantenimiento mecánico industrial	<ul style="list-style-type: none"> Reparación de los sistemas neumáticos, electroneumáticos, hidráulicos, oleo hidráulicos, electrohidráulicos teniendo en cuenta el diagnóstico de fallas y manual de operación del equipo.
Mecánica industrial	Mantenimiento mecánico industrial	<ul style="list-style-type: none"> Interpretación de los procesos en la tecnología eléctrica, y control eléctrico para la intervención, instalación y reparación de equipos industriales según los procedimientos y manuales técnicos.
Mecánica industrial	Mecanizado	<ul style="list-style-type: none"> Generación de postprocesador para máquina herramienta cnc teniendo en

Red	Área	Competencia
Mecánica industrial	Mecanizado	<p>cuenta características de la máquina y condiciones de mecanizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programación de estrategias de mecanizado de piezas mecánicas en software cam teniendo en cuenta especificaciones técnicas.
Mecánica industrial	Metrología	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tendencias en el proceso de recolección y análisis de datos metrológicos.
Mecánica industrial	Soldadura	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de soldaduras mediadas por equipos semiautomáticos, automáticos y robotizados.
Mecánica industrial	Soldadura	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de corte por plasma.
Minería	Minería	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención de la transición energética en la actividad minera.
Pecuaria	Producción especies mayores	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo reproductivo mediante ecosonografía.
Pecuaria	Producción especies mayores	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas de conservación y regeneración del suelo de acuerdo con los principios de ganadería regenerativa.
Pecuaria	Producción especies menores	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de programas de reproducción en especies menores acorde con tecnologías y objetivos productivos.
Pecuaria	Producción especies menores	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de microorganismos benéficos a partir de residuos orgánicos de la finca.
Química aplicada	Análisis químico	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados de ensayos fisicoquímicos.
Química aplicada	Procesos químicos industriales	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación de las nuevas tecnologías de generación de hidrógeno desde el área química como fuente de energía.
Salud	Apoyo al diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de imágenes diagnósticas de acuerdo con normativa de salud.

Red	Área	Competencia
Salud	Apoyo terapéutico y rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar los recursos educativos de acuerdo con el currículo y el requerimiento formativo.
Salud	Apoyo terapéutico y rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir actividades de la vida diaria según protocolos de salud y política de humanización.
Salud	Salud pública	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar situación de salud según metodología de análisis y normativa.
Salud	Salud pública	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear eventos de salud pública según ámbito comunitario y normativa de salud.
Salud	Dispositivos médicos - biomédicos	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de dispositivos médicos de acuerdo con manual técnico y especificaciones del fabricante.
Salud	Servicios farmacéuticos	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los productos farmacéuticos de uso en la medicina alternativa según normatividad vigente. • Configuración de maquillajes de caracterización teniendo en cuenta protocolos de bioseguridad, normativa sectorial, necesidades del usuario, tendencias y escenografía.
Servicios personales	Belleza	
Telecomunicaciones	Administración de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de mecanismos para el gobierno de ti y digital en una organización.
Telecomunicaciones	Convergencia de redes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las tic.
Telecomunicaciones	Electricidad y electrónica	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación los avances tecnológicos que permitan la aplicación de los servicios de internet de las cosas y de la industria 4.0.
Telecomunicaciones	Redes cableadas para telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación infraestructura para la prestación de servicios en redes gpon, epon y xpon.

Red	Área	Competencia
Telecomunicaciones	Sistema de telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de infraestructura para la prestación de servicios en redes móviles.
Textil, confección diseño y moda	Confección industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de accesorios y aditamentos para maquinaria de confección, según especificaciones de ficha técnica.
Textil, confección diseño y moda	Confección industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Operación de maquinaria de tecnología de bordado industrial según especificaciones técnicas del manual de operación.
Textil, confección diseño y moda	Gestión de la producción	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de tecnologías power bi para el análisis e integración de datos de acuerdo al proceso de producción.
Textil, confección diseño y moda	Trazo corte	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de procesos de extendido y corte de materiales textiles de alto desempeño según características técnicas de estabilidad dimensional.
Textil, confección, diseño y moda	Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de productos y estrategias de comunicación para el sistema moda aplicando tecnologías de realidad aumentada (ra) y virtual (rv).
Textil, confección, diseño y moda	Hilandería	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la producción en los procesos textiles según la reutilización de las materias primas.
Textil, confección, diseño y moda	Mantenimiento maquinaria de confección	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de actividades de mantenimiento correctivo y preventivo en máquinas de ciclo o autómatas de confección según procedimientos establecidos.
Textil, confección, diseño y moda	Patronaje	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la técnica de patronaje zero waste, teniendo en cuenta estándares de sostenibilidad en el sistema moda.
Textil, confección, diseño y moda	Tejido de punto	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de tejidos de punto teniendo en cuenta las nuevas tecnologías del sector.

Red	Área	Competencia
Textil, confección, diseño y moda	Tejido plano	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de nuevas tecnologías en telares no convencionales y en tejidos planos especiales de acuerdo con las tendencias actuales.
Textil, confección, diseño y moda	Tintorería y acabados	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de productos químicos y residuos del laboratorio químico según normatividad del sistema globalmente armonizado.
Transporte	Transporte por carretera	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar accidentes de tránsito de acuerdo con normativa de tránsito y transporte.
Transporte	Transporte marítimo	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del empleo del ecdis (sivce) cartas electrónicas de acuerdo con determinados requisitos operativos y técnicos, establecidos en el convenio solas.
Transporte	Transporte fluvial	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de las nuevas tecnologías aplicadas en los sistemas navegables y puertos fluviales de Colombia.

ANEXO 3: Competencias pedagógicas y básicas
Tabla 12 Competencias Componente Pedagógico

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
APROPIACIÓN DEL CONTEXTO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL DEL SENA	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretar el contexto SENA en el marco de la Formación Profesional Integral teniendo en cuenta políticas institucionales. • Asociar los componentes pedagógicos y didácticos con la Formación Profesional Integral según lineamientos institucionales y contexto formativo. • Proyectar actividades de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los resultados de aprendizaje, el contexto formativo y características de enfoque diferencial. • Preparar recursos educativos y didácticos teniendo en cuenta requerimientos del proceso formativo y metodologías innovadoras. • Planificar las sesiones formativas teniendo en cuenta el ciclo de aprendizaje, elementos de innovación educativa y contexto formativo.
PLANEACIÓN DE PROCESOS FORMATIVOS EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Alistar ambientes de aprendizaje teniendo en cuenta requerimientos de la formación y herramientas tecnológicas institucionales, normativa de salud y seguridad en el trabajo. • Alistar ambientes de aprendizaje virtual teniendo en cuenta requerimientos de la formación y herramientas tecnológicas institucionales y normativa de manejo de la información y de salud y seguridad en el trabajo. • Gestionar la ruta de formación de los aprendices según procedimiento de ejecución de la Formación Profesional Integral. • Diseñar guías de aprendizaje teniendo en cuenta elementos pedagógicos, didácticos y características de la Formación Profesional Integral.
ORIENTACIÓN DE	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar estrategias y técnicas didácticas activas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el contexto de la FPI.

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO SENA	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar Tecnologías de la Información y la comunicación vigentes y emergentes teniendo en cuenta elementos de la innovación educativa y el contexto de la formación. • Fomentar experiencias de aprendizaje significativo de acuerdo con los resultados de aprendizaje, elementos de innovación educativa y el contexto productivo y social. • Mediar procesos formativos a partir de la comunicación, el liderazgo, el trabajo colaborativo y la interacción idónea con los demás. • Manejar el sistema institucional de gestión del aprendizaje (Learning Management System -LMS), acorde con procedimientos técnicos
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiar el proceso de evaluación del aprendizaje teniendo en cuenta el contexto de la FPI. • Diseñar instrumentos de evaluación de acuerdo con los tipos, finalidad y característica de la evaluación formativa. • Aplicar técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con la guía de aprendizaje y el contexto formativo. • Implementar acciones de mejora continua en los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir de la evaluación formativa. • Utilizar mecanismos de evaluación innovadores teniendo en cuenta el contexto de la Formación Profesional Integral.
PROFUNDIZACIÓN- COMPONENTE PEDAGÓGICO PARA DISEÑO CURRICULAR	

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SENA PARA DISEÑO CURRICULAR ELABORACION DEL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar perfiles de egreso e ingreso de acuerdo con lineamientos institucionales. • Estructurar las competencias del programa aplicando lineamientos institucionales. • Formular proyectos formativos según lineamientos institucionales y contexto formativo.

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
<p>CURRICULAR PARA PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL SENA</p> <p>IMPLEMENTACIÓN ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO SEGÚN LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar planeación pedagógica de acuerdo con proyecto formativo y lineamientos institucionales. • Construir guías de aprendizaje teniendo en cuenta elementos pedagógicos, didácticos y características de la Formación Profesional Integral. • Gestionar emociones de acuerdo con teorías de inteligencia emocional y estrategias de comunicación en el contexto del acompañamiento Técnico-Pedagógico. • Proyectar las acciones de acompañamiento Técnico-Pedagógico según lineamientos institucionales y requerimientos de la formación. • Proponer estrategias de mejoramiento pedagógico y didáctico de acuerdo con los resultados del acompañamiento Técnico-Pedagógico. •
<p>INVESTIGACIÓN</p> <p>COMPETENCIA</p>	<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)</p>
<p>APLICACIÓN DE PROCESOS DE INVESTIGACIÓN DE ACUERDO CON COMPONENTES DE INNOVACIÓN Y LAS NECESIDADES DE LOS SECTORES PRODUCTIVO Y SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA FPI</p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO TÉCNICO Y PEDAGÓGICO DE LOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular proyectos de investigación según metodologías, componentes de innovación y referentes teóricos en el contexto de la FPI. • Administrar la información teniendo en cuenta herramientas de búsqueda y técnicas de análisis e interpretación de datos. • Ejecutar proyectos de investigación de acuerdo con la metodología establecida y requerimientos técnicos. • Sistematizar experiencias pedagógicas teniendo en cuenta el contexto formativo y la preservación de la memoria institucional. • Divulgar el conocimiento técnico pedagógico según metodologías comunicativas e investigativas en el contexto de la FPI.

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Generar procesos de lectura y escritura científica y creativa a partir de los requerimientos de los procesos formativos en el contexto de la FPI.
ETICA E INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	
COMPETENCIA	RESULTADOS
APROPIACIÓN DE LA ÉTICA COMO CIUDADANO Y SERVIDOR PÚBLICO EN ENTORNOS SOCIALES Y LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el actuar ético en los contextos personal, social y laboral de acuerdo con los fundamentos de desarrollo Humano integral. • Asumir actitudes éticas en su rol como ciudadano y servidor público acorde con normativa, principios y valores universales e institucionales. • Aplicar la responsabilidad social en los contextos de la vida, el trabajo y la naturaleza teniendo en cuenta las características y principios de la Formación Profesional Integral.
INTERCULTURALIDAD (DEFINIR CON QUIENES SE FOCALIZA LA PREGUNTA)	
APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS TENIENDO EN CUENTA EL TERRITORIO, LA INTERCULTURALIDAD Y LAS NECESIDADES SITUADAS.	
ENFOQUE DIFERENCIAL	
COMPETENCIA	RESULTADOS
PROMOVER AMBIENTES DE PROFESIONAL INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar a los sujetos en formación según la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género. • Planear los procesos formativos teniendo en cuenta la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género. • Implementar estrategias de Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación con base en la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género.
APLICAR ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARTICIPATIVAS TENIENDO EN CUENTA LA POLÍTICA DE PAZ, RECONCILIACIÓN, CONVIVENCIA Y NO ESTIGMATIZACIÓN	
COMUNICACIÓN	

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASOCIADOS A LA COMPETENCIA (NO SON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN)
GESTIÓN DE PROCESOS DE COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA EN EL CONTEXTO DE LA FPI	<ul style="list-style-type: none">• Estructurar textos cumpliendo con reglas gramaticales, ortográficas y técnicas de escritura.• Establecer procesos de interacción teniendo en cuenta las características de la comunicación asertiva, estilos de liderazgo y el contexto de la FPI.

Fuente: Elaboración Propia SENA

ANEXO 4: Indicadores de seguimiento al PIC
Tabla 13. Indicadores Guía Evaluación de las Capacitaciones (anual)

	NOMBRE DEL INDICADOR	CÁLCULO DE INDICADOR
1. Instructores beneficiados	1.1 Porcentaje de instructores capacitados.	1.1 Número de instructores capacitados / Meta instructores capacitados para la vigencia.
con Capacitación, Redes y Áreas Temáticas Impactadas	1.2 Número de cupos otorgados en la vigencia para la cualificación del instructor	1.2 Número de cupos otorgados en la vigencia para la cualificación del instructor en todas las redes de conocimiento.
	1.3 Porcentaje de redes de conocimiento impactadas	1.3 Número de redes de conocimiento impactadas / Total de redes de conocimiento
	1.4 Número de cupos otorgados por red de conocimiento para la cualificación del instructor	1.4 Número de cupos otorgados por red de conocimiento para la cualificación del instructor
	1.5 Porcentaje de instructores capacitados por red de conocimiento	1.5 Instructores capacitados por red de conocimiento / Total de instructores por red de conocimiento
	1.6 Porcentaje de instructores certificados por red de conocimiento	1.6 Número Instructores certificados por red de conocimiento / Instructores registrados por red de conocimiento
2. Ejecución del PIC	2.1 Porcentaje de ejecución del PIC	2.1 Número de competencias ejecutadas / Total de competencias planeadas en el

NOMBRE DEL INDICADOR		CÁLCULO DE INDICADOR
		PIC de la vigencia
3. Calidad de las acciones de Capacitación - Satisfacción del Instructor	3.1 Porcentaje de beneficiarios que califican la capacitación en 5, siendo 1 la menor calificación y 5 la mayor.	3.1 Número de beneficiarios que califican en 5 la capacitación/ Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.
4. Impacto de las acciones de Capacitación.	4.1 Porcentaje de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación les permitió obtener mejores resultados en su desempeño.	4.1 Número de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación les permitió obtener mejores resultados en el desempeño/ Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.
	4.2 Porcentaje de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que los contenidos de la capacitación fueron puestos en práctica desde el enfoque técnico y/o pedagógico.	4.2 Número de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que los contenidos de la capacitación fueron puestos en práctica desde el enfoque técnico y/o pedagógico/ Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.
	4.3 Porcentaje de Centros de Formación que están totalmente de acuerdo y de acuerdo con la identificación de mejoras en los indicadores de gestión	4.3 Número de Centros de Formación que están totalmente de acuerdo y de acuerdo con la identificación de mejoras en los indicadores de gestión y metas, producto de las capacitaciones en las

	NOMBRE DEL INDICADOR	CÁLCULO DE INDICADOR
	y metas, producto de las capacitaciones en las que participaron los instructores.	que han participado los instructores/ Centros de Formación que contestaron la encuesta.
	4.4 Porcentaje de Centros de Formación impactados con los productos derivados de la participación de los instructores en las capacitaciones	4.4 Número de Centros de Formación impactados con los productos derivados de la participación de los instructores en las capacitaciones/ Centros de Formación que contestaron la encuesta.
	4.5 Porcentaje de planes de multiplicación o transferencias de conocimientos que han favorecido la actualización en temas innovadores para ser aplicados en el proceso de formación de los aprendices.	4.5 Número de planes de multiplicación o transferencias de conocimientos que han favorecido la actualización en temas innovadores para ser aplicados en el proceso de formación de los aprendices/ Número de encuestas realizadas para la valoración de la gestión del conocimiento.
5. Ejecución de los Recursos	5.1 Monto ejecutado en la realización de capacitaciones.	5.1 Monto ejecutado en la realización de acciones de capacitación.
	5.2 Promedio del costo real de cada capacitación que requirió erogación por parte del SENA.	5.2 Promedio del costo real de cada capacitación que requirió erogación por parte del SENA.

NOMBRE DEL INDICADOR	CÁLCULO DE INDICADOR
5.3 Porcentaje de capacitaciones desarrolladas con recursos internos.	5.3 Número de capacitaciones desarrolladas con recursos internos / número de capacitaciones realizadas.
5.4 Porcentaje de ejecución presupuestal según programación.	5.4 Recursos ejecutados / recursos asignados para la ejecución del PIC según programación.

Fuente: Elaboración Propia SENA

CAPÍTULO 4. CARACTERÍSTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Marco normativo

Tabla 14. *Marco normativo Plan Institucional de Capacitación*

NORMA	TEMA
Ley 909 de septiembre 23/2004	<ul style="list-style-type: none"> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones.
Ley 1952 de enero 28/2019	<ul style="list-style-type: none"> Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019	<ul style="list-style-type: none"> Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de agosto 5/1998	<ul style="list-style-type: none"> Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de mayo 26/2015	<ul style="list-style-type: none"> Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 249 de enero 28/2004	<ul style="list-style-type: none"> Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
Resolución 369 de marzo 04/2015	<ul style="list-style-type: none"> Por el cual se delegan unas funciones a la Secretaría General.

NORMA	TEMA
Resolución 351 de febrero 27/2007	<ul style="list-style-type: none"> • Por la cual se crea un Grupo Interno de Trabajo Permanente en la Secretaría General del SENA, denominado Formación y Desarrollo del Talento Humano.
Acuerdo 005 de mayo 30/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Por la cual se derogan el Acuerdo 017 de 2000 y Acuerdo 08 de 2007, se dictan disposiciones en materia de capacitación, formación y desarrollo del talento humano del SENA.
Convención colectiva de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Colectiva De Trabajo Entre el Servicio Nacional de Aprendizaje, <SENA> y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA <SINTRASENA>
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.
Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Guía para la formulación del Plan Institucional De Capacitación – PIC	<ul style="list-style-type: none"> • La guía metodológica orienta a las entidades sobre este nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas. • Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas

NORMA	TEMA
Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Acuerdo de negociación	en un diagnóstico previo. <ul style="list-style-type: none">• El SENA, en los años 2022 y 2023, programará en cada vigencia dos capacitaciones para los servidores públicos de la entidad, de las cuales al menos una será presencial, y serán ejecutadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente:• Para el grupo ocupacional Instructor una (1) capacitación técnica específica y una (1) pedagógica o en competencias básicas (claves y transversales), de acuerdo con la naturaleza de la red de conocimiento. Para los Instructores que se desempeñan en el Área Temática de Coordinación Académica, se definirán acciones de capacitación en temáticas propias de sus funciones.• Para los grupos ocupacionales diferentes a instructor, el SENA programará capacitación orientada al mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias que contribuyan para que el empleado pueda aplicar a las convocatorias de ascenso en la carrera administrativa.• Dentro del Plan Institucional de Capacitación del SENA se incluirá la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva

4.2. Glosario

Se transcriben las establecidas en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)³ y la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC)⁴

Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4)

Planes de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo 36)

Norma de competencia laboral para el sector público: documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales indicadores de proceso de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencia laborales, propuesta desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).

Aprendizaje organizacional se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la

³ Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. www.funcionpublica.gov.co > documents > Guía. Diciembre de 2017, Pág. 53-56

⁴ Información tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp21jUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 4-5

integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

Educación informal: según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esa oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaria de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: -según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de educación formal.

Administración pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015)

Autoridad pública: Se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normatividad para decidir en nombre de este. Entonces, se identifica como autoridad a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión. T-501/92, 1992).

Brechas estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con

la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).

Causas objetivas: Estas hacen referencia a los distintos elementos que impactan el equilibrio de una sociedad de forma negativa. Factores como la pobreza, la desigualdad, diferencias políticas, entre otras pueden llegar a ser un precipitante de conflicto que afectará al territorio y sus habitantes (Masullo y Sánchez, s.f.).

Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (concepto del Decreto 1567 de 1998, artículo. 4).

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Para tal término, se contempla el encuadre de los empleos en distintos niveles o categorías, que tomando en cuenta la duración y el desempeño en el cargo, hacen que los empleados sean susceptibles de ascender a los diferentes niveles de cargos en un recorrido de escala. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, actitudes, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos, realizan pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

Empleo público: Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Grupos de interés: Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE 2002:36). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores, incluye necesariamente la identificación de grupos de interés.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

Políticas públicas: Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y

responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).

Servidor público: Ciudadano que sirve al Estado como trabajador de corporaciones públicas, instituciones descentralizadas y entidades de servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normativas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2004).

4.3. Principios Rectores de la Capacitación.

Los principios rectores de la capacitación que imparte el SENA a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado,

utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del SENA.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones

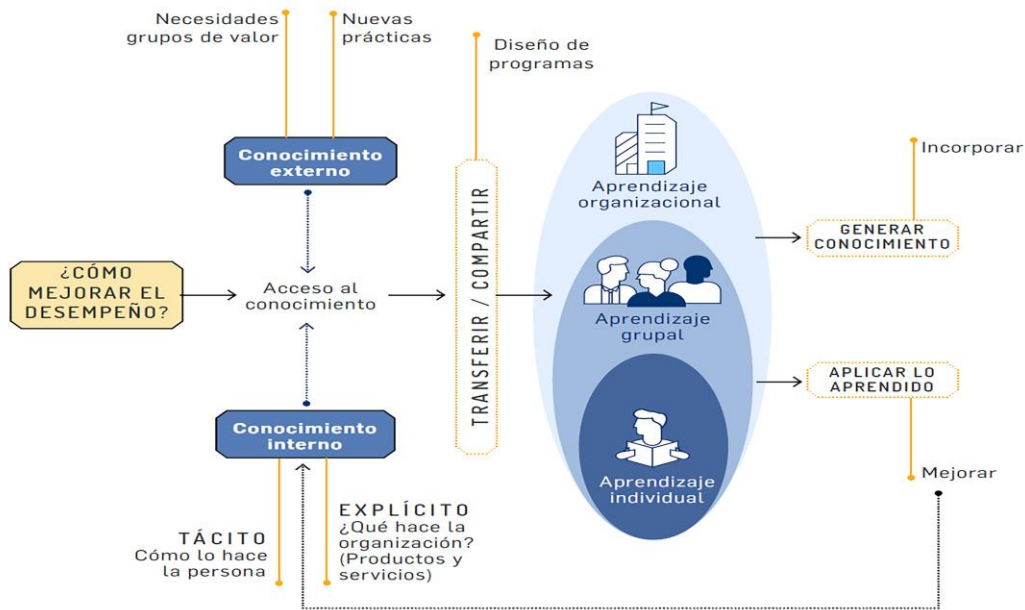
4.4. Lineamientos y fundamentos técnicos

Los lineamientos y fundamentos técnicos que el SENA utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, elaborado por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), Dirección de Empleo Público (marzo 2020); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017); Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 elaborado por la ESAP (abril 2021) los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

El principal lineamiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca

continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

Ilustración 4 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 ⁵

En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

Ilustración 5. Estructura Plan Nacional de Capacitación

⁵Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 33.



Fuente. Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC)⁶

4.4.1. Fundamento Conceptual.

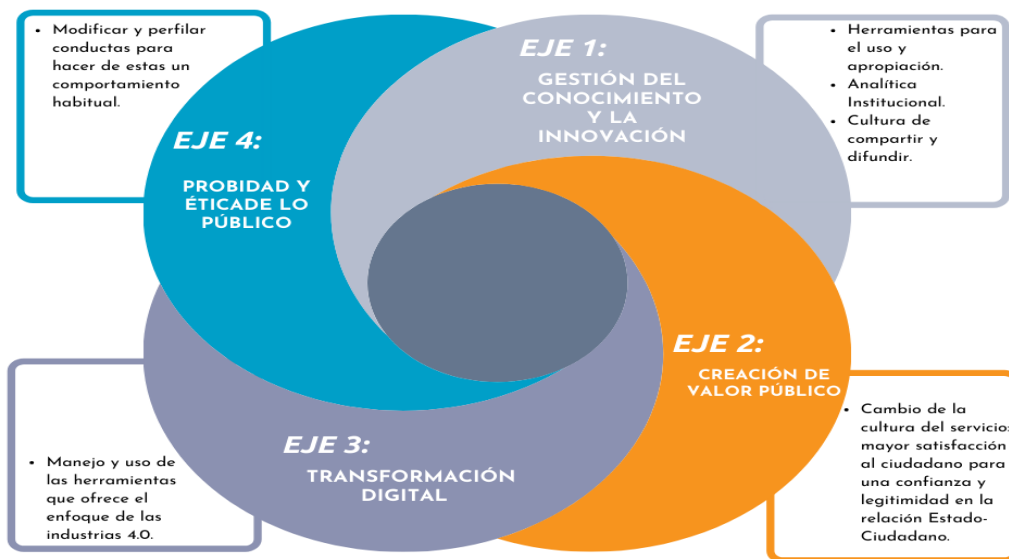
En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se establece como uno de los componentes de la capacitación los ejes temáticos priorizados. En los EJES TEMÁTICOS se aborda la orientación y priorización de las temáticas para desarrollar el plan de capacitación se esquematiza en cuatro ejes:

- Gestión del conocimiento y la innovación: busca fortalecer las competencias de los Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica institucional y la Cultura de compartir y difundir.
- Creación de valor público: Se orienta principalmente a formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente
- Transformación digital: La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

⁶Imagen tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, ESAP (abril 2021), https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp21jUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 7.

- Probidad y ética de lo público: es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Ilustración 6 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

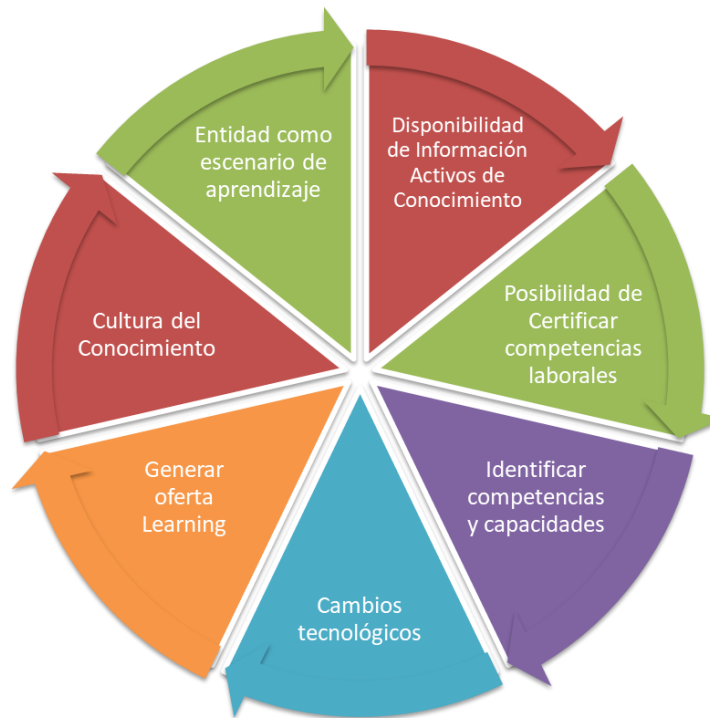


Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 7

De acuerdo con los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

Ilustración 7 Aspectos en la capacitación

⁷Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 42.



Fuente: Elaboración propia.

4.4.2. *Fundamento Pedagógico.*

El Plan Nacional de Formación y Capacitación habla del diseño de la oferta de capacitación y formación que debe contar con los siguientes aspectos como los más relevantes:

En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se ofrece cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.

Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.

La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.

La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

Adicionalmente, se debe articular la oferta de capacitación para los servidores públicos y el sistema nacional de cualificaciones, de manera tal que los procesos de sean mediante la evaluación y certificación de competencias y, para ello, se deberán aunar esfuerzos.

4.4.3. Fundamento Administrativo.

- a) El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los Servidores Públicos al servicio del SENA se rige por una serie de procedimientos y directrices clave, detalladas en el Aplicativo Compromiso. Dentro de este aplicativo, se encuentra la Caracterización del Proceso de Gestión de Talento Humano, así como el procedimiento específico de Capacitación para Servidores Públicos, identificado con el código GTH-P-004.
- b) De acuerdo con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, una función crucial de las Comisiones de Personal de la entidad es participar activamente en la elaboración y el seguimiento del plan anual de formación y capacitación. Este enfoque colaborativo es esencial para garantizar que el plan de capacitación se alinee con las necesidades y objetivos de la organización.
- c) Las entidades públicas, incluido el SENA, están obligadas a formular sus planes institucionales de capacitación con una periodicidad mínima de un año. Esto asegura que la capacitación se organice de manera interna y se mantenga actualizada y relevante. El PIC debe estar en consonancia con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales, y debe alinearse con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y su Guía Metodológica correspondiente. Esto implica que el PIC debe integrar la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos como un eje central.
- d) La visión y misión de la Entidad son el eje central del PIC, enfocándose en el desarrollo integral del servidor público. El objetivo es fomentar un crecimiento armónico y el desarrollo de competencias y capacidades que beneficien tanto al individuo como a la organización. Los programas de capacitación, por lo tanto, están diseñados para reforzar el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, así como aquellas competencias específicas que la Entidad defina como necesarias. Además, estos programas

apoyan la consolidación de una cultura organizacional basada en valores claramente definidos.

- e) La capacitación es un proceso continuo que debe estar alineado con las funciones que ejerce el beneficiario. Esto implica que todos los servidores públicos de carrera administrativa deben tener igualdad de oportunidades para participar en los programas de capacitación, respetando los criterios de población objetivo y beneficiaria establecidos en la normativa vigente.
- f) Además, la capacitación es una obligación de la Administración y un derecho y deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad. Este enfoque se sustenta en una serie de marcos normativos que incluyen:
- La Constitución Política, que en su artículo 54 establece la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
 - El Decreto Ley 1567 de 1998, que en su artículo 5to establece los objetivos de la capacitación, incluyendo el mejoramiento institucional, el desarrollo integral del recurso humano, el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva de los empleados, y la preparación pertinente para elevar la satisfacción personal y laboral.
 - La Ley 734 de 2002, que reconoce el derecho de todo servidor público a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y establece la capacitación como un deber del servidor público.
 - El Decreto 1083 de 2015, que señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
 - El Decreto Ley 1567 de 1998 establece en su artículo 5to "Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:
 - a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos
 - b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público
 - c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades
 - d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales

e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”

Artículo 6to: “Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...)

f. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

g. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

h. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.”

- Artículo 11: “Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: (...) i. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; (...)
- Artículo 12 “Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: (...) a. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; (...) “
- La Ley 734 de 2002 establece:
- Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:
- (...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
- 40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”
- El Decreto 1083 de 2015 dispone: “ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.
- El Acuerdo No. 00006 de 2014 establece que: “La Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono, liderará el desarrollo de estrategias en materia de formación,

evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción, e investigación que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del Sena”

- La Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono del SENA es responsable del desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción e investigación para atraer, retener e incentivar a los mejores instructores. Este rol se articula con el desarrollo y ejecución del PIC.
- Es imperativo que los Directivos, Jefes de Oficina, Subdirectores de Centros y Coordinadores permitan y fomenten la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas. La formulación y ejecución del PIC se basa en las directrices metodológicas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la normativa relevante y las particularidades de cada una de las redes y áreas de conocimiento institucional. Este enfoque integral permite identificar las necesidades institucionales y las brechas de conocimiento, así como disponer de los recursos necesarios para una ejecución eficiente y efectiva que cumpla con los objetivos y metas propuestos.
- En este contexto, es esencial que los jefes inmediatos en cada dependencia implementen las acciones administrativas y operativas necesarias para garantizar la asistencia de los Servidores Públicos a las capacitaciones, excepto en casos de fuerza mayor demostrada.

Prelación de los Empleados de Carrera:

a) En situaciones donde la capacitación busca desarrollar capacidades a largo plazo, los empleados de carrera tendrán prelación, conforme al Decreto 1567 de 1998. La Ley 1960 de 2019 modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar de la Entidad, dando prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa en caso de presupuesto insuficiente.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, consideradas colaboradores de la administración, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación específica de la entidad. Sin embargo, pueden participar en programas de inducción y reinducción, así como en ofertas públicas generadas por entidades como la ESAP y el SENA.⁸

⁸ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020)
<http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 21

Obligaciones del Servidor Público en Relación con la Capacitación

Los servidores públicos tienen diversas obligaciones en relación con la capacitación, incluyendo asistir y participar en las actividades para las cuales hayan sido seleccionados, aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar el servicio del SENA, y actuar como agentes multiplicadores de estos conocimientos y habilidades. Además, deben firmar un acta de compromiso antes de iniciar la capacitación y tomar los programas de inducción o reinducción impartidos por el SENA.

El SENA desarrollará el plan institucional de capacitación a través de diversos formatos, como cursos, diplomados, charlas, seminarios, talleres, conferencias y videoconferencias. Es importante destacar que la educación formal, incluyendo la educación superior, no se contempla en ningún proceso de capacitación del PIC, especialmente en lo que respecta a la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

4.5. Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por la entidad y otras instituciones, en el marco de sus programas como:

- Red de Centros de Formación Profesional del SENA
- Aliados nacionales e internacionales
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Archivo General de la Nación – AGN
- Administradora de Riesgos laborales

4.5. Documentos soporte CompromISO

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en las actividades que soportan el proceso de capacitación que imparte la entidad, estos se encuentran en el aplicativo CompromISO.

Tabla 15 Documentos asociados al procedimiento de capacitación

Documentos Asociados
GTH-F-328 FORMATO EVALUACIÓN SATISFACCIÓN REINDUCCIÓN
GTH-F-023 FORMATO ACTA COMPROMISO CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVOS
GTH-F-025 MATRIZ REPORTE DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
GTH-F-027 REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUAL ADMINISTRATIVOS
GTH-F-055 FORMATO PERCEPCION CAPACITACIÓN
GTH-F-132 FORMATO INDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS
GTH-F-133 EVALUACION IMPACTO CAPACITACION ADMINISTRATIVOS
GTH-F-136 ACTA COMPROMISO CAPACITACIÓN INSTRUCTORES
GTH-F-139 PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE
GTH-F-140 FORMATO REGISTRO DE NECESIDAD DE CAPACITACION INDIVIDUAL DE INSTRUCTORES
GTH-F-297 FORMATO INSTRUMENTO VALORACIÓN PERCEPCIÓN EQUIPO PEDAGÓGICO CENTRO O COORDINADOR ACADÉMICO
GTH-F-298 FORMATO INSTRUMENTO VALORACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO TRANSFERENCIA INSTRUCTORES
GTH-F-299 FORMATO INSTRUMENTO APRENDIZAJE Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS INSTRUCTOR
GTH-F-300 INSTRUMENTO REACCIÓN SATISFACCIÓN INSTRUCTOR
GTH-GO-001 GUIA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES ENI
GTH-F-318 FORMATO MATRIZ REPORTE DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INSTRUCTORES
GFPI-G-041 GUIA CONVOCATORIA PARA INSTRUCTORES_ENI
GFPI-F-167 FORMATO CONVOCATORIA ENI INSTRUCTORES

Fuente: elaboración propia.