



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- SENA 2020

**GRUPO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL**

**ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES RODOLFO MARTINEZ TONO DIRECCIÓN DE  
FORMACIÓN PROFESIONAL**

**DIRECCIÓN GENERAL**

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA**

**Bogotá D.C.**

**2020**



## Tabla de Contenido

1.	MARCO NORMATIVO .....	4
2.	DEFINICIONES.....	5
3.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA.....	8
<b>3.1.</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	8
<b>3.2.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	8
4.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	9
5.	ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS .....	10
<b>5.1</b>	<b>CONCEPTUALES</b> .....	11
<b>5.2</b>	<b>PEDAGÓGICOS</b> .....	13
<b>5.3</b>	<b>LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	14
6.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA .....	17
<b>6.1</b>	<b>INDUCCIÓN</b> .....	17
<b>6.2</b>	<b>REINDUCCIÓN.</b> .....	19
<b>6.3</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b> .....	20
<b>6.4</b>	<b>RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	22
7.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	23
<b>7.1.</b>	<b>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN</b> .....	23
<b>7.2.</b>	<b>GERENTES PÚBLICOS</b> .....	26
<b>7.3.</b>	<b>ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL</b> .....	27
<b>7.4.</b>	<b>TRABAJADORES OFICIALES</b> .....	27
<b>7.5.</b>	<b>INSTRUCTORES</b> .....	27
<b>7.6.</b>	<b>METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS (DIFERENTE A INSTRUCTORES)</b> .....	28
8.	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PIC 2020.....	37
<b>8.1.</b>	<b>GERENTES PÚBLICOS, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES</b> .....	37
<b>8.2.</b>	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES</b> .....	38
9.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC .....	69
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	69



<b>10.1</b>	<b>EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>70</b>
<b>10.2</b>	<b>DOCUMENTOS SOPORTES EN COMPROMISO .....</b>	<b>70</b>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

### 1. MARCO NORMATIVO

NORMA	TEMÁTICA
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1064 de Julio 26/2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 734 de Febrero 05/2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Decreto 1567 de Agosto 5/1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1227 de abril 21/2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
Decreto 4665 de Noviembre 29/2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1083 de mayo 26/2015	Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 894 de Mayo 28/2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 648 de Abril 19/2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 1499 de Septiembre 11/2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 0511 de enero 16/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Resolución 390 De Mayo 30/2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación



Acuerdo 005 de Mayo 30/2017	de	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.
-----------------------------	----	---

## 2. DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-1.<sup>1</sup>

### **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 pública 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.).

---

<sup>1</sup> Información tomada de Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16091256/Plan+Nacional+de+Formacio%C2%B4n+y+Capacitacio%C2%B4n+28-03-2017.pdf>. Marzo de 2017, Pág. 88-92



## **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).

## **3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA**

### **3.1. 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.

### **3.2. 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.
- 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.





- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- 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.
- Integrar a los nuevos servidores vinculado a la entidad en la cultura organizacional, plan estratégico institucional a través del curso virtual de inducción “ABC para funcionarios del SENA”.

#### 4. 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 activa 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

## 5. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS

La estrategia y lineamientos que el SENA utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, elaborado por el DAFP (marzo 2017); 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) el cual 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.

La principal estrategia en el 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.

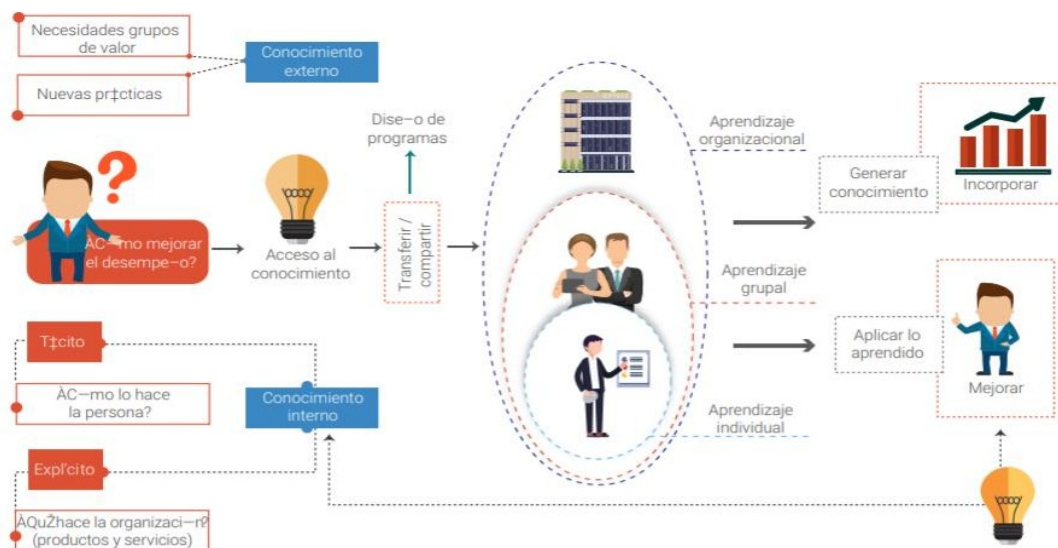


Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Nota. Fuente: elaboración propia

**Fuente:** Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Imagen tomada de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, FUNCIÓN PÚBLICA-ESAP. (diciembre 2017) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pág 11.



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 lo 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.



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos<sup>3</sup>

## 5.1 CONCEPTUALES

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, 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 tres ejes:

- Gobernanza para la paz: Atender los retos que presenta el contexto nacional actual, se debe orientar la gestión de los servidores públicos con un enfoque de derechos,

<sup>3</sup>Imagen tomada de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, FUNCIÓN PÚBLICA-ESAP. (diciembre 2017) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pág. 11.



ofreciéndoles un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

- **Gestión del conocimiento:** Desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante generación, sistematización y transferencia información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
- **Creación de valor público:** Fortalecer en los Gerentes Públicos y Funcionarios un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias la entidad. Es un foco central para el rol del gerente público en relación con la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.



Fuente: Función pública 2017

El Plan Nacional de Formación y Capacitación habla de metodologías pedagógicas diversificadas, argumentando que un modelo de capacitación, formación y entrenamiento enfocado en obtener la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, debe valerse de una gran variedad de herramientas metodológicas y de diferentes recursos para alcanzar los propósitos de la capacitación. La necesidad de capacitar y formar de manera múltiple y específica a un grupo de servidores con competencias profesionales en situaciones tan diversas, exige que la administración plantee una gran variedad de



programas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación de cada entidad.

- ✓ Metodologías pedagógicas diversificadas: herramientas metodológicas que propicien estructuras que den cabida a propuestas plurales y abiertas, que permitan una constante revisión y reformulación de pedagogías, didácticas y métodos de abordaje.
- ✓ Formación descentralizada: “La clave de la eficacia y la aceptación de un programa de capacitación y entrenamiento radica en su adecuación a las necesidades reales del individuo frente al cargo que desempeña, alineadas con las que presenta la entidad”
- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que la entidad debe seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

## 5.2 PEDAGÓGICOS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público se establecen enfoques pedagógicos utilizados en Función Pública para el aprendizaje organizacional. Estos enfoques son los siguientes:

- ✓ Conductismo: Por repetición de patrones.
- ✓ Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- ✓ Cognitivismo: Producir nuevos patrones de comportamiento.
- ✓ Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos<sup>4</sup>

### 5.3 LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

- En el Aplicativo compromiso, se encuentra la Caracterización del Proceso GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, el procedimiento Capacitación Servidores Públicos al Servicio del SENA, código GTH-P-004.
- De conformidad con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, 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”

<sup>4</sup> Imagen tomada de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, FUNCIÓN PÚBLICA-ESAP (diciembre 2017) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pág 21



- El PIC debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público y la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
- El PIC tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del servidor público, procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades.
- Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.
- La capacitación es un proceso continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponder con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma.
- Todos los servidores públicos de carrera administrativa gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.
- La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.
- Los Directivos, Jefes de Oficina, Subdirectores de Centros y Coordinadores deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas.
- 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, tendrá prelación los empleados de carrera. (Decreto 1567 de 1998).



\*El SENA implementará los programas de capacitación hasta por 160 horas a los empleados que se encuentren en provisionalidad. (Circular 100-010-2014, DAFP)

\*Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de capacitación o de educación no formal. Solo podrán asistir a actividades que imparta directamente la entidad, para la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. (Circular 100-010-2014, DAFP)

- ✓ El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:
  - a) Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
  - b) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del SENA.
  - c) Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
  - d) Firmar antes de iniciar la acción de capacitación un acta de compromiso, donde se comprometa a cumplir con los compromisos.
  - e) Tomar de manera obligatoria los programas de inducción o reinducción impartidos por el SENA, según corresponda.
  
- ✓ De acuerdo con la naturaleza de la formación y/o capacitación, y el perfil de los participantes, el SENA desarrollará el plan institucional de capacitación a través de cursos, diplomados, charlas, seminarios, talleres, conferencias, videoconferencias entre otras alternativas, en modalidades, presencial, virtual, o mixta.

MODALIDADES DE FORMACIÓN	CARACTERÍSTICAS
<b>PRESENCIAL</b>	Requiere desplazamiento y concentración en aulas.
<b>VIRTUAL</b>	Se lleva a cabo a través de una plataforma virtual, no requiere desplazamiento y se puede cursar desde cualquier lugar del país.
<b>SEMI PRESENCIAL</b>	Combina la concentración masiva (desplazamientos) y el uso de la plataforma virtual.





## 6. 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. Cubre los siguientes subprogramas:

### 6.1 INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia hacia el SENA.

En cumplimiento a la concertación laboral, suscrita entre Sindesena, Setrasena y Sinsindesena, se encuentra estipulado: *“En las actividades presenciales de inducción y reinducción que realicen las direcciones regionales, centros de formación profesional y la Dirección General se concederá una vez por semestre y en un espacio de dos (2) horas para que los sindicatos a través de sus subdirectivas regionales, presenten sus respectivas organizaciones. Para tal efecto las organizaciones sindicales acordarán previamente el tiempo que cada una de ellas utilizará dentro de este espacio de dos (2) horas.”*

La inducción tiene tres componentes principales a saber:

**Primero momento del ingreso:** son las actividades sobre las generalidades del SENA que cada Área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una vez es posesionado el Servidor Público.

**Segundo ubicación en el puesto de trabajo** le corresponde al Jefe Inmediato el acompañamiento y explicación de las funciones tanto del cargo como de la dependencia a la que se incorpora entre otros aspectos.

El acompañamiento por parte del Jefe Inmediato, donde va a desempeñarse el funcionario que ingresa, se responsabilizará de la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo a través de un cronograma de temas y actividades a desarrollar.

En la inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta entre otras de las siguientes actividades:

- ✓ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.



- ✓ Orientar al servidor en temas afines con la Dependencia.
- ✓ Dar a conocer y suministrar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- ✓ Dar a conocer los objetivos del área y su coherencia con los objetivos de la Entidad y las expectativas frente al desempeño del empleado.
- ✓ Dar a conocer la planeación anual del área y los programas que se desarrollarán.
- ✓ Explicar al funcionario sobre el uso de los equipos, aplicativos, herramientas de trabajo y de acceso a la información relacionadas con su cargo y la dependencia.
- ✓ Suministrar el puesto de trabajo y los equipos tecnológicos que se requieran para el desarrollo de las funciones del cargo.
- ✓ Verificar que el servidor cuente con correo institucional (su solicitud debe realizarse en el momento de vinculación).
- ✓ Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA del SENA.
- ✓ Recorrido por el área de desempeño y con las que tiene interacción el proceso.
- ✓ Informar y presentar a las personas con las cuales tendrá relación para el desarrollo de sus funciones

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, en especial con los que tendrá interacción.

**Tercero es el curso de inducción virtual** denominado “EL ABC PARA FUNCIONARIOS DEL SENA”, desde la plataforma virtual del SENA Sofia Plus el cual 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 funcionarios nuevos y los antiguos que a la fecha no lo han realizado.

En relación con el curso virtual, es responsabilidad de las Direcciones Regionales por intermedio de los Coordinadores del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto el seguimiento para que los funcionarios nuevos lo realicen.

En la parte temática 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 funcionario SENA 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: Trata sobre 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 concertación laboral, firmada el 22 de septiembre de 2015, suscrita entre Sindesena, Setrasena y Sinsindesena, se encuentra estipulado: “...dentro de las actividades presenciales de inducción y Re-Inducción que realicen las Direcciones Regionales, Centros de Formación Profesional y la Dirección General, se concederá una vez por semestre y en un espacio de 2 horas para que los sindicatos a través de sus Subdirectivas Regionales, presenten sus respectivas organizaciones. Para tal efecto las organizaciones sindicales acordarán previamente el tiempo que cada una de ellas utilizarán dentro de éste espacio de dos horas”, en cada una de las jornadas de inducción se invitara a las organizaciones sindicales para presentar a sus respectivas organizaciones.

## 6.2 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 entidad.

En cumplimiento a la concertación laboral, suscrita entre Sindesena, Setrasena y Sinsindesena, se encuentra estipulado: *“En las actividades presenciales de inducción y reinducción que realicen las direcciones regionales, centros de formación profesional y la Dirección General se concederá una vez por semestre y en un espacio de dos (2) horas para que los sindicatos a través de sus subdirectivas regionales, presenten sus respectivas organizaciones. Para tal efecto las organizaciones sindicales acordarán previamente el tiempo que cada una de ellas utilizará dentro de este espacio de dos (2) horas.”*

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

Para la Reinducción cada Regional define: la agenda temática y el tipo de evento, los temas de obligatorio cumplimiento en la agenda 2020 son los siguientes:

- ✓ Código de Integridad y renovación cultural, con el apoyo de los funcionarios que en la Regional fueron intervenidos en la vigencia 2019 por la Secretaría General.
- ✓ Rendición de cuentas, de conformidad a la guía “Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano versión 2, pág. 28” <http://www.anticorruptcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/estrategias-construccion-plan-anticorruptcion-atencion-ciudadano.pdf>



- ✓ Cultura de servicio al interior de la entidad, de conformidad al Protocolo de Servicio al Cliente del SENA <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=2034>

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

### 6.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es probablemente el de mayor valía para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos. (Texto Tomado del: Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos de la FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP)

Para su formulación dentro del componente de Capacitación alineado al PNFC 2017 y a la dimensión de Talento Humano en MIPG, se desarrolla, es preciso tener en cuenta las siguientes etapas para la elaboración del PIC:

- **Previo a la planeación:** Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. Verificación de la planeación estratégica
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Determinar las líneas programáticas para enmarcar los temas de capacitación. Identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias alineadas a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público).
- **Consolidación del diagnóstico** Consolidar la información del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, de acuerdo con la Guía para el desarrollo del PNFC y MIPG se consolida la información con los siguientes componentes

EJE del PNFC	COMPETENCIAS	TEMAS GETH MIPG	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR
<b>Eje temático I: Gestión del</b>	SER	Cultura organizacional	Ruta del crecimiento
		Integración cultural	Ruta del crecimiento
	HACER	Contratación pública	Ruta del crecimiento



conocimiento en las entidades públicas		Gestión administrativa	Ruta del crecimiento
		Gestión de las tecnologías de la información	Ruta de la felicidad
		Gestión documental	Ruta del servicio
		Innovación	Ruta de la felicidad
	SABER	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Ruta del crecimiento
Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público	SER	Servicio al ciudadano	Ruta del servicio
	HACER	Gestión del talento humano	Ruta del crecimiento
		Gestión financiera	Ruta del crecimiento
	SABER	Derecho de acceso a la información	Ruta del crecimiento
		Gobierno en línea	Ruta del crecimiento
		Programa de bilingüismo en la entidad	Ruta del crecimiento
		Relevancia internacional	Ruta de la felicidad
Eje temático III: Gobernanza para la paz	SER	Buen Gobierno	Ruta del crecimiento
		Derechos humanos	Ruta del crecimiento
	SABER	Participación ciudadana	Ruta del crecimiento
		Sostenibilidad ambiental	Ruta de la felicidad

Con base en los resultados del DNAO, se consolidó la información y priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2020

- **Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** presentarlos a las Comisiones de Personal y Comités Convencionales
- **Divulgación y Sensibilización:** Una vez aprobado el PIC 2020, se publicará en la página web del Entidad.
- **Ejecución del PIC:** Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2020
- **Seguimiento y Evaluación:** El seguimiento se realizará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas a los participantes. La fase de evaluación se realizará trimestralmente a cada Regional.



#### **6.4 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



## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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:

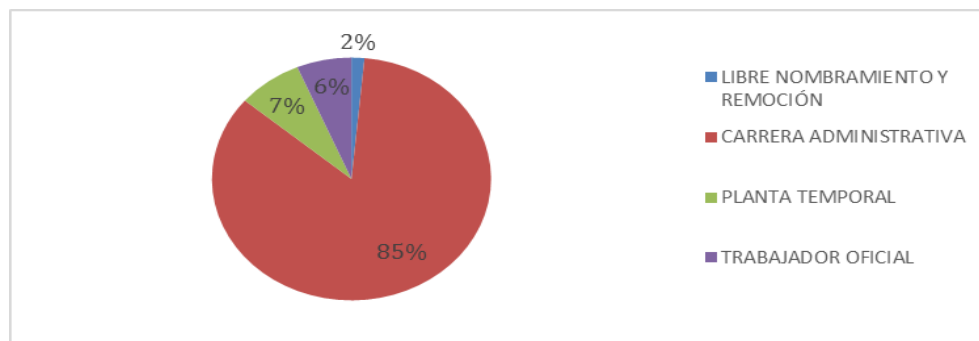
### 7.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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 10.705 cargos<sup>5</sup>, donde el 84.68% corresponden a 9.065 cargos de carrera administrativa, seguido por el 7.47% que corresponde a la planta temporal con 800 cargos, seguido por el 6,35% trabajadores oficiales correspondiente a 680 cargos y el 1.49% son cargos de Libre Nombramiento y Remoción corresponde a 160 cargos.

NIVEL JERÁRQUICO	# DE CARGOS	PART %
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	160	1.49%
CARRERA ADMINISTRATIVA	9.065	84,68%
PLANTA TEMPORAL	800	7,47%
TRABAJADOR OFICIAL	680	6.35%
<b>TOTAL</b>	<b>10.705</b>	<b>100%</b>

Tabla No. 1 - Distribución de la planta de personal



Gráfica No. 1 – Distribución de los funcionarios de planta según tipo de vinculación

<sup>5</sup> 5 Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para 2019.



En cuanto a la distribución de la planta de personal en las diferentes regionales se encuentra ubicado, así:

REGIONAL	# FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Distrito Capital	1.695	15,83%
Antioquia	1.290	12,05%
Valle	1.038	9,70%
Santander	610	5,70%
Cundinamarca	599	5,60%
Atlántico	534	4,99%
Bolívar	363	3,39%
Tolima	338	3,16%
Dirección General	334	3,12%
Caldas	327	3,05%
Boyacá	322	3,01%
Huila	312	2,91%
Cauca	270	2,52%
Risaralda	269	2,51%
Norte de Santander	251	2,34%
Cesar	237	2,21%
Nariño	231	2,16%
Meta	225	2,10%
Córdoba	207	1,93%
Quindío	204	1,91%
Guajira	186	1,74%
Magdalena	185	1,73%





Sucre	89	0,83%
Caquetá	70	0,65%
San Andres	70	0,65%
Choco	69	0,64%
Casanare	67	0,63%
Arauca	57	0,53%
Putumayo	52	0,49%
Guaviare	48	0,45%
Amazonas	47	0,44%
Guainía	38	0,35%
Vichada	36	0,34%
Vaupés	35	0,33%
<b>TOTAL</b>	<b>10.705</b>	<b>100,00%</b>

Tabla No. 2 - Distribución de los funcionarios de planta en las diferentes sedes

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla N° 2, 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.

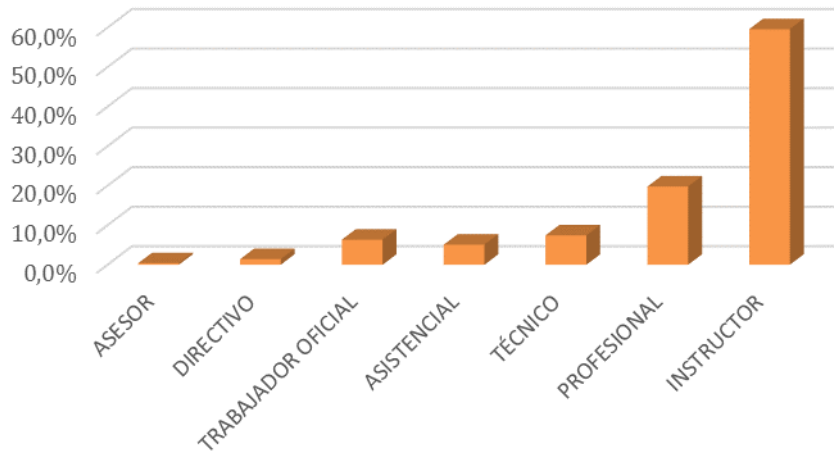
En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera.

NIVEL JERÁRQUICO	# DE FUNCIONARIOS	PART %
ASESOR	42	0,39%
DIRECTIVO	151	1,41%
TRABAJADOR OFICIAL	680	6,35%
ASISTENCIAL	543	5,07%
TÉCNICO	793	7,41%
PROFESIONAL	2.117	19,78%
INSTRUCTOR	6.379	59,59%
<b>TOTAL</b>	<b>10.705</b>	<b>100,00%</b>

Tabla No. 3 - Distribución de los funcionarios de Planta por Nivel Jerárquico



### Distribución por nivel jerárquico



Gráfica No. 3. – Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico

De acuerdo con los datos anteriores (tabla 3), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 59.59% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 40.4%. 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.

## 7.2. GERENTES PÚBLICOS

Este grupo representa el 1.49% de la población objetivo, y está conformado por 160 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.

Las temáticas para este grupo de funcionarios, son definidos directamente por el Despacho de la Dirección General teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico y demás lineamientos para nivel jerárquico.



### **7.3. ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL**

Este grupo poblacional representa el 33% 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 2020.

### **7.4. TRABAJADORES OFICIALES**

Este grupo representa el 6.4% 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 y es sometida a revisión y análisis por la Dirección General con la participación del Comité en mención para su posterior programación.

### **7.5. INSTRUCTORES**

Este grupo poblacional representa el 59.6% del total de la población, se caracteriza por su gran dispersión geográfica, cultural y ocupacional. Para su formación técnica (saber hacer) se realiza un análisis de necesidades de formación de acuerdo con la red conocimiento y área temática en la que el instructor que imparte formación. Para la formación transversal del instructor, se diseña y ejecuta formación para el desarrollo de conocimientos pedagógicos, claves y transversales a partir de los requisitos del manual de funciones de cada uno de los 144 perfiles definidos en los Manuales de Funciones del cargo.



## 7.6. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS (DIFERENTE A INSTRUCTORES).

Dentro del diagnóstico para la formulación del PIC 2020 se desarrollaron por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, las siguientes actividades:

1. Se verificó el informe de ejecución del PIC 2019 el cual sirvió como insumo para el desarrollo del diagnóstico.
2. Se verificó las prioridades de capacitación establecidas en el plan nacional de formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, que obedecen a la apuesta estratégica del DAFP, cuyo fin es la profesionalización y desarrollo del servidor público como recurso dinamizador de la gestión pública colombiana. Los temas se encuentran organizados en ejes de temáticos así:

Eje temático	Dimensión de competencia	Contenidos temáticos
<b>Gobernanza para la Paz:</b>  Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades comunicativas y de relacionamiento</li><li>• Creatividad y adaptación</li><li>• Vocación de servicio</li><li>• Convivencia y reconocimiento de la diversidad</li><li>• Ética y transparencia en la gestión pública</li><li>• Inteligencia emocional</li></ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mecanismos de protección de DDHH</li><li>• Accountability</li><li>• Mecanismos de participación ciudadana</li><li>• Resolución de conflictos</li><li>• Optimización de recursos disponibles.</li></ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derechos Humanos</li><li>• Principios y fines del Estado</li><li>• Enfoque de derechos</li><li>• Dimensionamiento geográfico y espacial</li><li>• Planificación y gestión de los recursos naturales</li></ul>
<b>Gestión del Conocimiento:</b>  Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño	Ser	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orientación al servicio</li><li>• Innovación y experimentación</li><li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li><li>• Trabajo en equipo</li></ul>



<p>institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión por resultados</li> <li>• Formas de interacción</li> </ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de datos</li> <li>• Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>• Gestión contractual</li> <li>• Planificación y organización</li> <li>• Gestión de la información</li> <li>• Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> </ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura orientada al conocimiento</li> <li>• Cambio cultural</li> <li>• Modelos basados en el trabajo en equipo</li> <li>• Generación y promoción del conocimiento</li> <li>• Estrategias de desarrollo</li> <li>• Diversidad de canales de comunicación</li> <li>• Incremento del capital intelectual</li> <li>• Procesamiento de datos e información</li> <li>• Orientación a la calidad</li> <li>• Innovación</li> <li>• Razonamiento matemático</li> <li>• Manejo de sistemas de información geográfica</li> </ul>
<p><b>Valor Público:</b></p> <p>Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.</p>	Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Calidad del servicio</li> <li>• Desarrollo humano</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Proactividad</li> </ul>
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia estratégica</li> <li>• Gerencia financiera</li> <li>• Gestión y desarrollo del talento humano</li> <li>• Promoción del liderazgo</li> <li>• Flujo de la información de manera pública</li> <li>• Fortalecer la legitimidad</li> </ul>
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecución de recursos</li> <li>• Gestión presupuestal</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> <li>• Logro de metas y propósitos organizacionales</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Fortalecimiento de las capacidades d los servidores públicos</li> </ul>



3. Se verificó las prioridades de capacitación establecidas autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, del Modelo Integrado Planeación y Gestión MIPG. MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano. Así:

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
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
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad		Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores
Desarrollar el curso lenguaje claro		Curso virtual de dominio del DNP

4. Se verificaron las prioridades asociadas al Plan Estratégico Institucional y al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, así:

COMPONENTE	EJES DE DESARROLLO
Cumplimiento Plan Estratégico Institucional	1. Contribuir a la vinculación laboral mejorando las condiciones de empleabilidad de las personas y su impacto en la productividad de las empresas



<p>SENA 2015-2018</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Desarrollar formación profesional integral con calidad, pertinencia y cobertura</li> <li>3. Conectar a las personas certificadas por competencias laborales con el trabajo</li> <li>4. Fortalecer el proceso de emprendimiento y empresarismo.</li> <li>5. Fortalecer la gestión del contrato de aprendizaje</li> <li>6. Contribuir en la ubicación laboral de personas mediante el proceso de intermediación laboral</li> <li>7. Consolidar y fortalecer el sistema de gestión que garantice la excelencia en el cumplimiento de la misión y los servicios de alta calidad de la Entidad.</li> </ol>
<p>Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia pacto por la Equidad</p>	<p>Legalidad + Emprendimiento =Equidad</p> <p>Pacto por la sostenibilidad Pacto por la Ciencia tecnología y la innovación Pacto Transformación Digital Pacto Economía Naranja Pacto Construcción de Paz Pacto Equidad de oportunidades para grupo étnicos Pacto Igualdad de la Mujer Pacto inclusión de las personas con discapacidad</p>

5. Se tiene en cuenta el Manual de Funciones y competencias laborales SENA, en cumplimiento del artículo 35 del Decreto 1785, así:

CONTENIDO DEL MANUAL	CONCEPTO
<p>Identificación del Empleo</p>	<p>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.</p>
<p>Área funcional</p>	<p>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.</p>
<p>Contenido funcional</p>	<p>El contenido funcional de cada uno de los empleos comprende el Propósito principal y la Descripción de funciones esenciales.</p>
<p>Competencias Laborales</p>	<p>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.</p>

Tomado de “Estudio para la Modificación del Manual de Funciones, Grupo de Relaciones Laborales 2015”.



6. Se tienen en cuenta las necesidades de capacitación de acuerdo a la red de procesos del SIGA así:
- a) Gestión de Comunicaciones
  - b) Gestión Contractual
  - c) Gestión de Tecnologías de la Información
  - d) Direccionamiento Estratégico
  - e) Gestión de Formación Profesional Integral
  - f) Gestión del Talento Humano
  - g) Gestión de Infraestructura y Logística
  - h) Gestión de Recursos Financieros
  - i) Gestión Documental
  - j) Gestión Jurídica
  - k) Gestión de Evaluación y el Control
  - l) Gestión de Certificación de Competencias Laborales
  - m) Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional Y Empleabilidad
  - n) Gestión de Emprendimiento y Empresarismo
  - o) Gestión de La Innovación y la Competitividad
  - p) Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente
  - q) Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales.

En cada una de las temáticas y para los trabajadores oficiales, se describen las acciones de formación en el documento “Consolidación Plan Institucional de Capacitación PIC 2020”

7. Se tiene en cuenta la Circular No. 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se establecen lineamientos sobre la jornada laboral, el principio de igualdad en las relaciones laborales y la protección a la mujer. 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”
8. Se solicitó el Diagnostico a las Regionales en colaboración con los Servidores Públicos del SENA a través del aplicativo plan de acción 2020





9. Se solicitó al Grupo de Relaciones Laborales las necesidades de capacitación detectadas en la evaluación de desempeño, para ser analizadas dentro del contexto de Plan Institucional de Capacitación.
10. Se identificaron las necesidades de capacitación enviadas por los Servidores Públicos del SENA a través de la evaluación de “percepción de capacitación” realizada en 2019.
11. Se consideraron las necesidades institucionales de capacitación planteadas en los planes de mejoramiento de la CGR.
12. De conformidad con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se hizo partícipe a las Comisiones de Personal de la entidad en la elaboración y seguimiento del plan capacitación. Lo anterior, se encuentra registrado en las Actas de reunión de las Comisiones de Personal Regional y Nacional, así como en la reunión realizada con la Comisión de personal Nacional el día 10 de diciembre de 2019, en el que mostraron los resultados del PIC 2019 y se presentó el Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organización 2020, como las estrategias de trabajo 2020.
13. Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación 2020, así:
  - a) La participación de las Regionales en el desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación para administrativos, fue el siguiente:

Regional	Número de participaciones de las Regionales hacia los programas de Formación
Regional Amazonas	23
Regional Antioquia	52
Regional Arauca	17
Regional Atlántico	37
Regional Bolívar	63
Regional Boyacá	17
Regional Caldas	71
Regional Caquetá	13
Regional Casanare	22
Regional Cauca	25
Regional Cesar	20



Regional Chocó	6
Regional Córdoba	24
Regional Cundinamarca	17
Regional Distrito Capital	16
Regional Guainía	19
Regional Guajira	31
Regional Guaviare	19
Regional Huila	21
Regional Magdalena	37
Regional Meta	12
Regional Nariño	8
Regional Norte De Santander	20
Regional Putumayo	14
Regional Quindío	43
Regional Risaralda	25
Regional San Andrés	4
Regional Santander	20
Regional Sucre	15
Regional Tolima	7
Regional Valle	25
Regional Vaupés	17
Regional Vichada	10
<b>Total general</b>	<b>770</b>

En total fueron 770 aportes a los programas de formación efectuados por las regionales que contribuye en la construcción de acciones de capacitación diseñados a la medida de las necesidades del SENA.

- b) En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de 289 y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Regional	Temas propuestos por la Regional
Regional Amazonas	1
Regional Antioquia	23
Regional Atlántico	24
Regional Bolívar	8
Regional Boyacá	8
Regional Caldas	6
Regional Caquetá	3



Regional Casanare	4
Regional Cauca	7
Regional Cesar	8
Regional Chocó	1
Regional Córdoba	19
Regional Cundinamarca	19
Regional Distrito Capital	20
Regional Guajira	15
Regional Huila	12
Regional Magdalena	6
Regional Meta	8
Regional Nariño	8
Regional Norte De Santander	7
Regional Quindío	19
Regional Risaralda	15
Regional Santander	20
Regional Sucre	5
Regional Tolima	7
Regional Valle	15
Regional Vaupés	1
<b>Total General</b>	<b>289</b>

14. Una vez analizados los insumos del Plan institucional de Capacitación de administrativos, se consolidaron y se priorizaron las necesidades de capacitación en colaboración con las dependencias de la Dirección General, obteniendo 112 temáticas para los 19 programas de capacitación, de los cuales se destacan:

Nombre Tema MIPG	Temas que solicitan las Regionales y/o Dirección General
<b>Buen Gobierno</b>	Indicadores de gestión
<b>Contratación pública</b>	Supervisión contractual
	Contratación
<b>Cultura organizacional</b>	Trabajo en equipo
<b>Derecho de acceso a la información.</b>	Seguridad de la información
	Auditoria informática: conceptualización
<b>Derechos humanos</b>	Derechos fundamentales en el trabajo código 42110153
	Ejercicio derechos fundamentales en el trabajo
<b>Gestión administrativa</b>	Manejo de herramientas Microsoft office 2016: Excel
	Aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales



	Planificación de un sistema de gestión de la calidad - NTC ISO 9001
	Técnica de gestión balanced scorecard (nivel i).
<b>Gestión de las tecnologías de la información</b>	Vigilancia tecnológica
<b>Gestión del talento humano</b>	Gestión del talento humano
	Generalidades en nómina
	Derecho inmobiliario
<b>Gestión documental</b>	Conceptos y principios archivísticos
<b>Gestión financiera</b>	Análisis de datos empleando estadística descriptiva
	Cadena presupuestal
	Planeación tributaria
<b>Gobierno en línea</b>	Implementación de la política del gobierno digital
<b>Innovación</b>	Innovación y creatividad
<b>Integración cultural</b>	Abordaje de personas con discapacidad
	Aplicación del enfoque diferencial en la gestión de los procesos misionales, estratégicos y de soporte del sena. código 41740033
<b>Participación ciudadana</b>	Mecanismos de participación ciudadana
<b>Planificación, desarrollo territorial y nacional</b>	Aplicación de la metodología de marco lógico para la formulación de proyectos en el sena
	Marco lógico de proyectos: identificación y análisis
	Herramientas para la planeación estratégica
<b>Programa de bilingüismo en la entidad</b>	Ingles básico - nivel 1 , 2 , 3
	English dot works 1, 2 (ingles)
<b>Relevancia internacional</b>	Cuarta revolución
<b>Servicio al ciudadano</b>	PQRS, clasificación y tiempos de respuesta
	Servicio al cliente
	Lenguaje claro
<b>Sostenibilidad ambiental</b>	Implementación de la responsabilidad ambiental como un modelo de vida
	Inducción a los sistemas de gestión ambiental

15. Para los trabajadores oficiales, los temas fueron analizados con el Comité Convencional Nacional, obteniendo como resultado 20 temáticas de capacitación.

16. Con el propósito de hacer partícipe e incluir a los funcionarios en las acciones de capacitación 2020, como también verificar la población objeto de las mismas, se invitará a los funcionarios (diferente a instructores) y trabajadores oficiales a realizar la preinscripción a las acciones de capacitación al inicio de la vigencia 2020.

17. Para la correcta ejecución del plan de capacitación, se tiene una estrategia para el desarrollo temas presenciales y virtuales, en el que se contará con expertos internos: instructores de Centros de Formación profesional Integral SENA y funcionarios SENA. Además, expertos de entidades de educación externos



## Capacitación (virtual o presencial)

SENA  
Centro de  
formación

SENA  
Dependencia

Entidad externa

SENA y Entidad  
externa

### 8. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PIC 2020

Los criterios que se aplican para priorizar las acciones de capacitación, se realizan en tres aspectos: mayor pertinencia técnica, si se adquieren las competencias en las dimensiones del SER, SABER Y HACER y las que apalanquen el desarrollo de la estrategia institucional.

Una vez concertado el PIC, se publica en la página web y en la Nube SENA y se informa a los Coordinadores de Grupo Apoyo Administrativo Mixto (nacional) el inicio de su ejecución, no obstante, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, puede continuar la ejecución de las acciones de capacitación que se encuentren pendientes para atender el PIC de la vigencia anterior y/o desarrollar temáticas prioritarias que requieren atención durante este periodo.

#### 8.1. GERENTES PÚBLICOS, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES

- **Gerentes Públicos**

Para este grupo de funcionarios, el Director Regional indicará las temáticas de capacitación, y en cooperación con las Regionales y Dirección General se realizará la programación, invitación, liquidación de gastos de viaje, trámite de tiquetes y autorizaciones a los funcionarios que participan en los diferentes eventos de capacitación.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el Grupo de contratación de la Dirección Jurídica que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

- **Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial**

Para este grupo de funcionarios, las Regionales y Dirección General participarán en la programación, invitación, liquidación de gastos de viaje, trámite de tiquetes y autorizaciones a los funcionarios que participan en los diferentes eventos de capacitación.



La capacitación que se imparta para atender este grupo poblacional debe ser diseñada a la medida de las necesidades de capacitación del SENA y solo en caso excepcional se podrá financiar la participación en seminarios, congresos o ferias académicas que el Director Regional autorice.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el Grupo de contratación de la Dirección Jurídica que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

- **Trabajadores Oficiales**

Los temas de capacitación son definidos de acuerdo con la propuesta concertada con los representantes de los trabajadores en el Comité Convencional Nacional, de las necesidades reportadas por la Direcciones Regionales en diagnóstico reportado de acuerdo con los lineamientos. Las Regionales y Dirección General participarán en la identificación y análisis de las necesidades de capacitación, así como en la programación, invitación, liquidación de gastos de viaje, trámite de tiquetes y autorizaciones a los Trabajadores Oficiales que participan en los diferentes eventos de capacitación.

## **8.2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES**

Conscientes de que la calidad y pertinencia de la Formación Profesional están directamente relacionadas con las competencias de los instructores que acompañan el desarrollo de los procesos formativos de los aprendices, se hace necesario fortalecer su formación y capacitación con miras a actualizar y desarrollar sus competencias técnicas, pedagógicas, claves de empleabilidad y transversales, buscando su profesionalización.

La formación para el trabajo requiere desarrollar en los instructores un conocimiento y capacidad de contextualización con el mundo del trabajo y del aprendizaje permanente que hace necesario diseñar y desarrollar una pedagogía específica para impartir formación para el trabajo que incluya la naturaleza y organización del trabajo, la innovación y el desarrollo tecnológico, y las empresas.

A nivel internacional varios organismos multilaterales como la oficina Internacional del Trabajo (OIT Cinterfor) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico



(OCDE) reiteran la incidencia que, en el fortalecimiento del capital humano y el crecimiento económico de las naciones, tiene la calidad de la educación y su pertinencia.

Atendiendo estos requerimientos, 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 eje y ejecutor principal la política de mejoramiento de la calidad de la formación del SENA, garantizando principios de accesibilidad, calidad y pertinencia que caracterizan la formación del SENA, y su principal objetivo será el de promover la excelencia de los instructores del SENA.

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.

Desde esta perspectiva, la ENI se propone reformular los lineamientos para identificar las necesidades de formación y capacitación que permitan desarrollar en los instructores las competencias técnicas, claves de empleabilidad, transversales y pedagógicas; planteando los mecanismos y estrategias de acompañamiento y profesionalización de su perfil, aplicando referentes nacionales e internacionales y así contribuir a mejorar la empleabilidad de sus aprendices.

El diagnóstico de necesidades de capacitación de instructores para el 2018, se realizó a partir de análisis de habilidades y conocimientos registrados en el manual de funciones vigente. La ENI, con este insumo diseñó las rutas de aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias básicas, transversales, clave, técnicas y pedagógicas. El documento generado (RUTAS DE FORMACIÓN PARA INSTRUCTORES.PDF) registra camino a seguir para la cualificación de instructores en el corto y mediano plazo y puede ser consultado en la página de la ENI (<https://nube.sena.edu.co/Instructores/Escuela-Nacional-de-instructores.html>).

Con la ruta de formación, se diseñan y ejecutan las acciones de formación para los instructores. Estas acciones o estrategias incluyen la programación de cursos SENA, convenios de cooperación, actualización con Universidades e instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, talleres con expertos del mercado, pasantías empresariales y académicas, certificaciones internacionales y de industria, entre otras.



La gestión de la ruta de formación se sistematiza a través de una herramienta TIC para facilitar la interacción con los diferentes actores institucionales que ejecutan un rol específico en el proceso de capacitación de instructores:

ACTOR	ROL
Subdirector de Centro	Asigna a los instructores a una red y área temática (RUTA DE FORMACIÓN).
Gestión curricular	Identifica competencias técnicas requeridas por los instructores de acuerdo con los perfiles definidos en los diseños curriculares de los programas que oferta el SENA a los colombianos
Gestión curricular	Prioriza los programas que hacen parte de la ruta de formación para cada vigencia.
Instructor	Prioriza los programas que hacen parte de la ruta de formación para cada vigencia.
Director Regional – Comisión Regional de Personal – Equipo Pedagógico del Centro	Verifica, prioriza y acuerda el PRC (Plan Regional de Capacitación).
ENI – Comisión Nacional de Personal	Construye, acuerda y publica el PIC (Plan Institucional de Capacitación de Instructores), a partir de los planes regionales.
ENI	Diseña e implementa estrategias para la ejecución de las acciones de formación, convocando a la participación de instructores y asignando los cupos disponibles.
Instructor	Confirma la participación en la capacitación y suscribe el acta de compromiso.
Subdirector de Centro	Aprueba la participación de los instructores convocados.
Director Regional	Autoriza la participación del instructor y trámites correspondientes.

Además de la conformación y ejecución del PIC, el cual se desarrolla siguiendo los lineamientos institucionales, la ENI cuenta con otras estrategias para aportar a la cualificación permanente de los instructores:

- Investigación pedagógica para identificar, documentar y visibilizar las buenas prácticas pedagógicas de la FPI.
- REVISTA RUTAS DE FORMACIÓN para difundir buenas prácticas pedagógicas, conocimientos y experiencias de los instructores SENA.
- Gestión del SBS (Sistema de Bibliotecas SENA) para el reconocimiento, uso y aprovechamiento de los recursos del SBS para el mejoramiento permanente del perfil del instructor.
- Proceso de acompañamiento pedagógico a instructores como una estrategia de coaching al que-hacer del instructor.

El resumen de la capacitación técnica se presenta a continuación por Red de Conocimiento:





RED	ÁREA	PROGRAMA
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	ACTIVIDAD FÍSICA	FORTALECIMIENTO DE LA SALUD MENTAL POR MEDIO DE LA PRÁCTICA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	ACTIVIDAD FÍSICA	NUEVAS TENDENCIAS EN LA ACTIVIDAD FÍSICA
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	DEPORTE	MANEJO DE CARGAS SEGÚN TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	DEPORTE	PERFIL PSICOLÓGICO DEPORTIVO
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEPORTIVA	GESTIÓN DE LA CALIDAD EN SERVICIOS DEPORTIVOS
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEPORTIVA	MARCO NORMATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN Y LA ACTIVIDAD FÍSICA EN COLOMBIA
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	RECREACIÓN	RECREACIÓN COMO PROCESO DE INCLUSIÓN EN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	RECREACIÓN	RECREACIÓN FÍSICO DEPORTIVA CON EL CUERPO COMO INSTRUMENTO SOCIAL
ACUÍCOLA Y DE PESCA	ACUICULTURA	APLICACIÓN DE TÉCNICAS PARA LA REPRODUCCIÓN INDUCIDA EN PECES
ACUÍCOLA Y DE PESCA	ACUICULTURA	ACTUALIZACIÓN EN REPRODUCCIÓN DE CAMARONES MARINOS
ACUÍCOLA Y DE PESCA	PESCA	OMI 6.10 FORMAR AL INSTRUCTOR Y AL EVALUADOR EN EL ÁMBITO DE LOS SIMULADORES
ACUÍCOLA Y DE PESCA	PESCA	PESCA CON PALANGRE DE SUPERFICIE (LONG LINE)
AEROSPACIAL	MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES (TLA)	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO METROLÓGICO



<b>AEROESPACIAL</b>	MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS E INSTRUMENTOS DE AERONAVES (TEEI)	SISTEMAS DE MOTORES: RECÍPROCOS Y REACCIÓN
<b>AEROESPACIAL</b>	MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS E INSTRUMENTOS DE AERONAVES (TEEI)	TÉCNICAS DE DIAGNOSTICO DE MOTORES, INSTRUMENTOS MECÁNICOS Y GIROSCÓPICOS DE AERONAVES.
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA	MANEJO NUTRICIONAL A PARTIR DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA	MONITOREO EN EL MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS, ENFERMEDADES Y ARVENSES DE CULTIVOS
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA	GESTIÓN AMBIENTAL EN PROCESOS AGRÍCOLAS
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA DE PRECISIÓN	AGRICULTURA 4.0 EN PROCESO AGRÍCOLAS
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA DE PRECISIÓN	HERRAMIENTAS SIG PARA LA PREPARACIÓN DE SUELOS
<b>AGRÍCOLA</b>	AGRICULTURA DE PRECISIÓN	USO DE HERRAMIENTAS DE LOS SIG EN LA AGRICULTURA
<b>AGRÍCOLA</b>	AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS HACCP-ISO 22000-INOCUIDAD ALIMENTARIA
<b>AGRÍCOLA</b>	AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	TENDENCIAS DE LOS ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	ELABORACIÓN DE CERVEZA ARTESANAL
<b>AGRÍCOLA</b>	MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	HERRAMIENTAS SIG PARA LA PREPARACIÓN DE SUELOS



<b>AGRÍCOLA</b>	MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	MECANIZACIÓN AGRÍCOLA CON INSTRUMENTOS DE AGRICULTURA DE PRECISIÓN PARA PREPARACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CÁRNICOS Y DERIVADOS	TECNOLOGÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE DERIVADOS CÁRNICOS
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CÁRNICOS Y DERIVADOS	TENDENCIAS DE ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	PROCESOS EN CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	TENDENCIAS DE ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - FRUTAS Y VERDURAS	PROCESO BENEFICIO DE CAFÉ
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - FRUTAS Y VERDURAS	TENDENCIAS ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - LÁCTEOS Y DERIVADOS	PROCESOS TECNOLÓGICOS EN LA INDUSTRIA DE LOS LÁCTEOS
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - LÁCTEOS Y DERIVADOS	TENDENCIAS ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PANADERÍA Y REPOSTERÍA	AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS HACCP-ISO 22000-INOCUIDAD ALIMENTARIA
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PANADERÍA Y REPOSTERÍA	GESTIÓN PARA EL PROCESAMIENTO PANADERA Y REPOSTERÍA



<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PANADERÍA Y REPOSTERÍA	NORMATIVIDAD EN LA AGROINDUSTRIA PANADERÍA Y REPOSTERÍA (HACCP, ISO, ENVASES EMPAQUES Y EMBALAJES).
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PESCADOS Y MARISCOS	GESTIÓN DE PROCESAMIENTO DE PESCADOS Y MARISCOS
<b>AGRÍCOLA</b>	PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PESCADOS Y MARISCOS	TENDENCIAS ALIMENTOS FUNCIONALES
<b>AGRÍCOLA</b>	RIEGO Y DRENAJES AGRÍCOLAS	IMPLEMENTACIÓN DE COMPONENTES HIDRÁULICOS EN DISEÑO DE SISTEMAS DE RIEGO Y DRENAJE
<b>AGRÍCOLA</b>	RIEGO Y DRENAJES AGRÍCOLAS	PROCESOS DE FERTIRRIGACIÓN
<b>AMBIENTAL</b>	AGROECOLOGÍA	MANEJO Y CONSERVACIÓN DE SUELOS
<b>AMBIENTAL</b>	AGROECOLOGÍA	BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS Y PRODUCCIÓN LIMPIA
<b>AMBIENTAL</b>	AGROECOLOGÍA	PRODUCCIÓN DE BIOFERTILIZANTES, COMPOST Y AGRO INSUMOS ECOLÓGICOS
<b>AMBIENTAL</b>	BIODIVERSIDAD	INVENTARIO DE FAUNA Y FLORA
<b>AMBIENTAL</b>	BIODIVERSIDAD	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
<b>AMBIENTAL</b>	BIODIVERSIDAD	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN HSEQ
<b>AMBIENTAL</b>	FORESTAL	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
<b>AMBIENTAL</b>	FORESTAL	VIVEROS, PLANTACIONES, PLAGAS Y ENFERMEDADES FORESTALES
<b>AMBIENTAL</b>	FORESTAL	APROVECHAMIENTO FORESTAL CON CABLES AÉREOS, CON MAQUINARIA



<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, TELEDETECCIÓN Y DRONES (ARC GIS 10.7.1)
<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	USO Y APLICACIÓN DE ENERGÍAS ALTERNATIVAS O RENOVABLES
<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL Y DE SERVICIOS ECO SISTÉMICOS
<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	SISTEMAS INSTRUMENTADOS PARA PLANTAS DE TRATAMIENTOS DE AGUAS
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	DISEÑO GRÁFICO	TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN DEL DISEÑO GRÁFICO
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	DISEÑO GRÁFICO	TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN DEL DISEÑO GRÁFICO - IMPRESIÓN 3D
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	DISEÑO GRÁFICO	CURSO APLICADO DE INTRODUCCIÓN A PRÁCTICAS Y CONCEPTOS DE LA ECONOMÍA NARANJA
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	DISEÑO GRÁFICO	ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN; GESTIÓN DE PROYECTOS Y DESIGN THINKING
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	PREPrensa	HERRAMIENTAS, FUNDAMENTOS Y NORMATIVIDAD PARA DIAGRAMACIÓN
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	PREPrensa	TÉCNICAS DE COLOR Y CONTROL DE CALIDAD EN DIAGRAMACIÓN
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	PRODUCCIÓN GRÁFICA	TÉCNICAS DE MANEJO DE EQUIPOS E INSUMOS EN ARTES GRÁFICAS
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	PRODUCCIÓN GRÁFICA	MEDICIONES CONTROL DE CALIDAD EN PRODUCTOS GRÁFICOS IMPRESOS
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	PRODUCCIÓN GRÁFICA	CURSO APLICADO DE INTRODUCCIÓN A PRÁCTICAS Y CONCEPTOS DE LA ECONOMÍA NARANJA



<b>ARTESANÍAS</b>	JOYERÍA	BURILADO Y GRABADO A MANO PARA JOYERÍA
<b>ARTESANÍAS</b>	JOYERÍA	PROYECCIÓN DE LA ARTESANÍA Y JOYERÍA COMO INDUSTRIA CULTURAL
<b>ARTESANÍAS</b>	JOYERÍA	MODELADO 3D PARA JOYERÍA
<b>ARTESANÍAS</b>	MADERABLES Y NO MADERABLES	TÉCNICAS DE DISEÑO PARA ARTESANAS MADERABLES Y NO MADERABLES
<b>ARTESANÍAS</b>	MADERABLES Y NO MADERABLES	APROVECHAMIENTO DE MÁQUINAS ELECTRO MANUALES PARA EL TRABAJO ARTESANAL EN MADERA CON AYUDA DE DISPOSITIVOS
<b>ARTESANÍAS</b>	MADERABLES Y NO MADERABLES	PROYECCIÓN DE LA ARTESANÍA Y JOYERÍA COMO INDUSTRIA CULTURAL
<b>ARTESANÍAS</b>	TEXTIL ARTESANAL	TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN ARTESANAL APLICADOS A LOS PRODUCTOS TEXTILES
<b>ARTESANÍAS</b>	TEXTIL ARTESANAL	PATRONAJE APLICADO A TEXTILES ARTESANALES
<b>ARTESANÍAS</b>	TEXTIL ARTESANAL	TÉCNICAS Y ACABADOS ARTESANALES EN PRODUCTOS TEXTILES
<b>AUTOMOTOR</b>	MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	DIAGNOSTICO DEL MANTENIMIENTO EN EQUIPO PESADO
<b>AUTOMOTOR</b>	MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS PESADOS Y PLATAFORMAS
<b>AUTOMOTOR</b>	MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN DE "TRAIN THE TRAINERS" TECNOLOGÍA AUTOMOTRICES NIVEL 1- EN COLOMBIA
<b>AUTOMOTOR</b>	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	VEHÍCULOS ELÉCTRICOS
<b>AUTOMOTOR</b>	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	ELECTRÓNICA AUTOMOTRIZ



<b>AUTOMOTOR</b>	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	FORMACION VEHÍCULOS DE PROPULSIÓN HIBRIDA
<b>AUTOMOTOR</b>	MOTOCICLETAS	DIAGNOSTICAR Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETA
<b>AUTOMOTOR</b>	MOTOCICLETAS	GESTIÓN Y LOGÍSTICA EN UN TALLER DE MOTOCICLETAS
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>	BIOTECNOLOGÍA INDUSTRIAL	BIOPROCESOS INDUSTRIALES Y ESCALADO DE PROCESOS
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>	BIOTECNOLOGÍA INDUSTRIAL	QUÍMICA ANALÍTICA, QUÍMICA INSTRUMENTAL - EQUIPOS ESPECIALIZADOS
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>	BIOTECNOLOGÍA INDUSTRIAL	BIORREMEDIACIÓN - FERMENTACIÓN
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>	BIOTECNOLOGÍA VEGETAL	CONTROL DE CALIDAD DE PLANTAS IN VITRO, IDENTIFICACIÓN DE MICROORGANISMOS FITO PATÓGENOS POR TÉCNICAS MOLECULARES
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>	BIOTECNOLOGÍA VEGETAL	METABOLITOS SECUNDARIOS
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	CONTACT CENTER Y B.P.O	MÉTRICAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ASESOR
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	CONTACT CENTER Y B.P.O	PROTOCOLOS DE SERVICIO AL CLIENTE
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	GESTIÓN DE MERCADOS	NEUROMARKETING
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	GESTIÓN DE MERCADOS	BIG DATA APLICADO A GESTIÓN DE MERCADOS
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	GESTIÓN DE MERCADOS	PERFECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO BAJO METODOLOGÍAS DESING THINKING Y VISUAL THINKING.
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	E-COMMERCE
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	MARKETING 4.0
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	MANEJO Y ANÁLISIS BASES DE DATOS



<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	PERFECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO BAJO METODOLOGÍAS DESING THINKING Y VISUAL THINKING.
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	VENTAS	OMNICANALIDAD
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	VENTAS	MANEJO Y ANÁLISIS BASES DE DATOS
<b>COMERCIO Y VENTAS</b>	VENTAS	PROTOCOLOS DE SERVICIO AL CLIENTE
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y GESTIÓN DEL SUELO EN ESPACIOS CON DECLARATORIAS PATRIMONIALES Y VOCACIÓN TURÍSTICA
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	TRABAJO COLABORATIVO PARA EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	FORMACIÓN METODOLOGÍA BIM (BUILDING INFORMATION MODELING)
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	CONSTRUCCIÓN	LINEAMIENTOS DE CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE PARA EDIFICACIONES
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	CONSTRUCCIÓN	FORMACIÓN METODOLOGÍA BIM (BUILDING INFORMATION MODELING)
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	CONSTRUCCIÓN	SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE OBRAS CIVILES
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	GAS	MANEJO DE REDES DE GASES COMBUSTIBLES Y NO COMBUSTIBLES
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	GAS	MANEJO Y PREVENCIÓN, CONTINGENCIAS EN CASOS DE INCENDIOS, PRIMEROS AUXILIOS
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	HIDRÁULICA	NTC 1500 (TERCERA ACTUALIZACIÓN). CÓDIGO COLOMBIANO DE INSTALACIONES HIDRÁULICAS Y SANITARIAS
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	HIDRÁULICA	TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN EN REDES HIDRÁULICAS





<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	DISEÑO	TEORÍA Y ACTUALIZACIÓN DE DISEÑO
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	DISEÑO	ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN; GESTIÓN DE PROYECTOS Y DESIGN THINKING
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE CALZADO	CAPACITACIÓN TÉCNICA SENA 4.0
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE CALZADO	METODOLOGÍA DE FUNCIONALIDAD Y CONFORT PARA CALZADO
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE CALZADO	METODOLOGÍA DE MERCADEO DE MODA
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE MARROQUINERÍA	DE MARKETING DIGITAL
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE MARROQUINERÍA	DE METODOLOGÍA DE MERCADEO DE MODA
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	FABRICACIÓN DE MARROQUINERÍA	DE CAPACITACIÓN TÉCNICA SENA 4.0
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	MODELAJE DE CALZADO	METODOLOGÍA DE FUNCIONALIDAD Y CONFORT PARA CALZADO
<b>CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA</b>	MODELAJE DE CALZADO	MODELAJE DE CALZADO ASISTIDO POR COMPUTADOR
<b>CULTURA</b>	MÚSICA	ETNOGRAFÍA MUSICAL
<b>CULTURA</b>	MÚSICA	LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE ENSAYO EN EL MONTAJE DE OBRAS MUSICALES.
<b>CULTURA</b>	PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS Y DERECHOS DE AUTOR
<b>CULTURA</b>	PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	PRODUCCIONES WEB
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTOS Y PROCESOS CON LA INDUSTRIA 4.0
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	MODELACIÓN Y SIMULACIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS CON SISTEMAS DE EVENTOS DISCRETOS



<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	PLANEAR Y GESTIONAR PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	ELECTRÓNICA	DISEÑO Y ENSAMBLE DE PRODUCTOS ELECTRÓNICOS
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	ELECTRÓNICA	SOFTWARE ESPECIALIZADO DE DISEÑO Y CONTROL ELECTRÓNICO
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	ELECTRÓNICA	MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA DISEÑO DE TARJETAS DE CIRCUITO IMPRESO
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	OPTIMIZACIÓN Y CONTROL AVANZADO DE PROCESOS
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	DIAGNOSTICO DE FALLAS EN SISTEMAS DE INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	INSTRUMENTACIÓN INDUSTRIAL A TRAVÉS DEL INTERNET DE LAS COSAS - IIOT
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO	GESTIÓN DE MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EQUIPOS BIOMÉDICOS
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO	CAPACITACIÓN TÉCNICA SENA 4.0
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MECATRÓNICA	DISEÑO Y PROTOTIPADO DE DISPOSITIVOS MECÁNICOS
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MECATRÓNICA	MANEJO DE TECNOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DEL AUTOMATISMO MECATRONICO
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	MECATRÓNICA	MANEJO DE SOFTWARE ESPECIALIZADO EN CONTROL DE PROCESOS AUTOMATION STUDIO
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN (RVC)	MONTAJE DE CÁMARAS Y CENTRALES FRIGORÍFICA



<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN (RVC)	REPARACIÓN DE TARJETAS ELECTRÓNICAS UTILIZANDO HERRAMIENTAS ESPECIALIZADAS PARA LOCALIZACIÓN Y DIAGNOSTICO DE AVERÍAS
<b>ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN</b>	REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN (RVC)	TALLER CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DEL SECTOR REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	TÉCNICAS PARA LA INSTALACIÓN, PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO ELÉCTRICA EN BAJA Y ALTA TENSIÓN
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	DIMENSIONAMIENTO DE MEDIDORES BIDIRECCIONALES DE ENERGÍA ELÉCTRICA
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	CURSO DIDÁCTICO PARA INSTRUCTORES TÉCNICOS EN EL CAMPO DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES.
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	COORDINAR LA INSTALACIÓN Y PUESTA EN SERVICIO DE SISTEMAS DE GENERACIÓN DE ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	INSTALACIÓN DE SISTEMAS FOTOVOLTAICOS EN RESIDENCIA, COMERCIO E INDUSTRIA Y EN DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN EL AULA
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	FORMACIÓN DE AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS DE GESTIÓN ENERGÉTICA ISO 50001.
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	INSTALACIÓN DE SISTEMAS FOTOVOLTAICOS EN RESIDENCIA, COMERCIO E INDUSTRIA Y EN DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN EL AULA



<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	DISEÑAR INSTALACIONES DOMÓTICAS E INMÓTICAS
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	TÉCNICAS DE PUESTA A TIERRA
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	CONTABILIDAD	ACTUALIZACIÓN EN COSTOS Y PRESUPUESTO
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	CONTABILIDAD	CONCILIACIÓN FISCAL E IMPUESTO DIFERIDO
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	CONTABILIDAD	ESTADOS FINANCIEROS BAJO NIIF
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	FINANZAS	PRESUPUESTO Y ANÁLISIS FINANCIEROS PARA EVALUAR GESTIÓN
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	FINANZAS	ANÁLISIS DE PROCESOS FINANCIEROS EN EXCEL
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	FINANZAS	ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA PMI EN PROYECTOS
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BIG DATA
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN DOCUMENTAL	HERRAMIENTAS TICS APLICADA A LA GESTIÓN DOCUMENTAL



<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN DOCUMENTAL	SISTEMAS DE GESTIÓN PARA DOCUMENTOS ISO 30300/30301
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	GESTIÓN DOCUMENTAL	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	SERVICIOS FINANCIEROS	GESTIÓN DEL RIESGO CON ÉNFASIS EN SARLAF
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	SERVICIOS FINANCIEROS	SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO CREDITICIO (SARC)
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	TALENTO HUMANO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	TALENTO HUMANO	COACHING
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	TALENTO HUMANO	GESTIÓN DE CONOCIMIENTO
<b>HIDROCARBUROS</b>	PERFORACIÓN	GESTIÓN INTEGRAL DE LOS HIDROCARBUROS
<b>HIDROCARBUROS</b>	PERFORACIÓN	GESTIÓN LOGÍSTICA ESPECIALIZADA EN LA PERFORACIÓN DE POZOS
<b>HIDROCARBUROS</b>	PRODUCCIÓN SUPERFICIE	FISCALIZACIÓN DE HIDROCARBUROS
<b>HIDROCARBUROS</b>	PRODUCCIÓN SUPERFICIE	TÉCNICAS DE LABORATORIOS EN HIDROCARBUROS
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	COCINA	COCINA CREATIVA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	COCINA	TÉCNICAS Y MÉTODOS DE CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	COCINA	COCINA REGIONAL



<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	EVENTOS	LOGÍSTICA Y SEGURIDAD DE EVENTOS
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	EVENTOS	MARKETING DIGITAL
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	GUIANZA TURÍSTICA	GESTIÓN DEL RIESGO EN GUIANZA TURÍSTICA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	GUIANZA TURÍSTICA	PLANIFICACIÓN DE LA GUIANZA ESPECIALIZADA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	GUIANZA TURÍSTICA	MARKETING DIGITAL
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	MESA Y BAR	DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE BARES Y CAFETERÍAS
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	MESA Y BAR	ELABORACIÓN DE EXTRACTOS O SYROPS
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	MESA Y BAR	MARKETING DIGITAL
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	FOOD & BEVERAGES
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	TENDENCIAS DE GESTIÓN PARA EL SERVICIO DE ALOJAMIENTO
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	CURSO APLICADO DE INTRODUCCIÓN A PRÁCTICAS Y CONCEPTOS DE LA ECONOMÍA NARANJA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	TURISMO	PLANIFICACIÓN DE LA GUIANZA TURÍSTICA ESPECIALIZADA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	TURISMO	SERVUCCION TURÍSTICA
<b>HOTELERÍA Y TURISMO.</b>	TURISMO	MANEJO DE SOFTWARE EN EL SERVICIO DE RECEPCIÓN Y RESERVAS HOTELERAS
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	CONTENIDOS DIGITALES	DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIMEDIA CON UNITY 3D
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	CONTENIDOS DIGITALES	CREACIÓN DE APLICACIONES CON REALIDAD AUMENTADA
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	CONTENIDOS DIGITALES	DISEÑO DE SONIDO DE UN PROYECTO AUDIOVISUAL TRANSMEDIA



<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	INFRAESTRUCTURA	APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS EN LA IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DE REDES INALÁMBRICAS
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	INFRAESTRUCTURA	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE CLOUD
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	INFRAESTRUCTURA	IMPLEMENTACIÓN DE UN DATACENTER
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	SOFTWARE	BASES DE DATOS NOSQL
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	SOFTWARE	CURSO DE BIGDATA
<b>INFORMÁTICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE</b>	SOFTWARE	DESARROLLO DE APLICACIONES WEB CON ARQUITECTURA REST
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OBRAS CIVILES	PROTECCIÓN HIDRÁULICA DE LA CARRETERA
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OBRAS CIVILES	BIM PARA OBRAS DE INFRAESTRUCTURA
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OBRAS CIVILES	ESTABILIDAD DE TALUDES EN MATERIALES SUELTOS
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA.	INSPECCIÓN, MANEJO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS PARA PAVIMENTACIÓN
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA.	MANEJO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE PERFORACIÓN (JUMBODRILL)
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA.	VERIFICACIÓN DE OPERACIONES DE MAQUINARIA PESADA EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	TOPOGRAFÍA	LEVANTAMIENTOS TOPOGRÁFICOS EN GENERAL CON DRONES



<b>INFRAESTRUCTURA</b>	TOPOGRAFÍA	SISTEMAS DE GEORREFERENCIACIÓN
<b>INFRAESTRUCTURA</b>	TOPOGRAFÍA	TÉCNICAS MODERNAS PARA LEVANTAMIENTO TOPOGRÁFICO
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	HERRAMIENTAS PARA EL DIALOGO SOCIAL
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES PARA EL TRABAJO OIT
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	APLICACIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL EN LOS PROCESOS MISIONALES, ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE DEL SENA
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	ENFOQUE DIFERENCIAL	HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INTEGRALIDAD CULTURAL
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	ENFOQUE DIFERENCIAL	PEDAGOGÍA PARA EL ENFOQUE DIFERENCIAL
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	ENFOQUE DIFERENCIAL	APLICACIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL EN LOS PROCESOS MISIONALES, ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE DEL SENA
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS PARA LA INTEGRALIDAD
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRALIDAD EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS
<b>INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	IMPLEMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL COMO UN MODELO DE VIDA





<b>INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS</b>	IDIOMAS	DIDÁCTICA DE LA ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS PARA EL ÁMBITO LABORAL
<b>INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS</b>	IDIOMAS	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE IDIOMAS EXTRANJEROS EN LA FORMACIÓN VIRTUAL
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	CIENCIAS NATURALES	DISEÑO DE HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	CIENCIAS NATURALES	INTERRELACIÓN DE LOS PROCESOS NATURALES LAS PERSONAS Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	COMUNICACIÓN	DESARROLLO DE HABILIDADES LECTO-ESCRITURALES PARA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	COMUNICACIÓN	LECTURA COMPRENSIVA PARA CUALIFICACIÓN DE INSTRUCTORES
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	COORDINACIÓN ACADÉMICA	DIPLOMADO COMPETENCIAS TIC PARA LA EDUCACIÓN
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	COORDINACIÓN ACADÉMICA	EVOLUCIÓN Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	COORDINACIÓN ACADÉMICA	ACTUALIZACIÓN COORDINADORES ACADÉMICOS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	CULTURA FÍSICA	VALORACIÓN DE MOVIMIENTOS FÍSICOS DE LOS USUARIOS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	CULTURA FÍSICA	COMPONENTES DE LA LÚDICA Y EL JUEGO COMO EJES ARTICULADORES DE PROCESOS DE ENSEÑANZAS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	CULTURA FÍSICA	ACTIVIDAD FÍSICA
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	INTEGRACIÓN DE LAS TIC A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL



<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	INCORPORACIÓN DE DISPOSITIVOS MULTIMEDIA COMO APOYO A LOS PROCESOS FORMATIVOS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	COMUNIDADES SOCIALES INFORMÁTICAS DE TRABAJO Y COOPERACIÓN CON EL MUNDO LABORAL
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EMPRENDIMIENTO	APLICACIÓN DE LAS TIC EN EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EMPRENDIMIENTO	INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EQUIPOS DE TRABAJO COLABORATIVOS
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EXTENSIÓN Y DESARROLLO RURAL Y COMUNITARIO	GESTIÓN DE NEGOCIOS RESPONSABLES
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	EXTENSIÓN Y DESARROLLO RURAL Y COMUNITARIO	SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN CONTEXTOS MULTICULTURALES.
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	MATEMÁTICAS	DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN MATEMÁTICAS PARA LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	MATEMÁTICAS	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS APLICADOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS EN INVESTIGACIÓN: PROCESOS DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	DESARROLLO DE HABILIDADES Y HERRAMIENTAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS



<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRACTICAS AMBIENTALES EN EL ÁREA TRABAJO
<b>INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA</b>	PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD SALUD Y AMBIENTE
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	GESTIÓN LOGÍSTICA	DISEÑO DE REDES LOGÍSTICAS
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	GESTIÓN LOGÍSTICA	HERRAMIENTAS DE SIMULACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	GESTIÓN LOGÍSTICA	ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN LA GESTIÓN DE ALMACENES Y CENTROS DE DISTRIBUCIÓN.
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	SISTEMAS DE PRODUCCIÓN
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	LEAN MANUFACTURY
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	TECNOLOGÍAS INDUSTRIA 4.0 PARA LA PRODUCCIÓN
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	APLICACIÓN DE SISTEMAS INSTRUMENTADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	INDICADORES DEL SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD SALUD EN TRABAJO
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	UTILIZAR HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y DE SUS ACTIVIDADES, PROCESOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS.



<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	AUDITORIAS INTERNAS INTEGRALES EN SISTEMAS DE GESTIÓN PARA LAS NORMA EN ISO 9001:2008 OHSAS 18001:2007 Y 14001:2004
<b>LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN</b>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CAPACITACIÓN TÉCNICA SENA 4.0
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	DISEÑO DE PRODUCTOS	MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA EL DISEÑO DE LOS PROTOTIPOS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	DISEÑO DE PRODUCTOS	ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN; GESTIÓN DE PROYECTOS Y DESIGN THINKING
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	DISEÑO DE PRODUCTOS	DISEÑO DE PRODUCTOS EN AMBIENTES COLABORATIVOS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	MADERA	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	MADERA	TENDENCIAS EN NUEVOS PRODUCTOS DE MADERA
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	MATERIALES COMPUESTOS POLIMÉRICOS	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS CON MATERIALES COMPUESTOS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	MATERIALES COMPUESTOS POLIMÉRICOS	TÉCNICAS DE MOLDEO Y DESMOLDÉ PARA MATERIALES COMPUESTOS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	MATERIALES COMPUESTOS POLIMÉRICOS	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO METROLÓGICO
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	PLÁSTICOS	BUENAS PRACTICAS DE OPERACIÓN Y MANEJO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTALES EN PLÁSTICOS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	PLÁSTICOS	MANEJO DE VARIABLES DE PRODUCCIÓN DE POLÍMEROS
<b>MATERIALES PARA LA INDUSTRIA</b>	PLÁSTICOS	TECNOLOGÍA EN OBTENCIÓN DE COMPUESTOS BASADOS EN BIOPOLÍMEROS, BIOPOLÍMEROS/FIBRAS NATURALES , BIOPOLÍMEROS/ FIBRAS



		NATURALES; POLÍMEROS CON NANO COMPUESTOS.
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	DISEÑO MECÁNICO	TÉCNICAS DE DISEÑO ASISTIDO POR COMPUTADOR
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	DISEÑO MECÁNICO	TÉCNICAS DE DISEÑO MECÁNICO
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	DISEÑO MECÁNICO	ENTRENAMIENTO PARA INSTRUCTORES EN MANTENIMIENTO PREVENTIVO
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	MANEJO DE HERRAMIENTAS DE DISEÑO HIDRÁULICO BOSCH
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	ENTRENAMIENTO PARA INSTRUCTORES EN MANTENIMIENTO PREVENTIVO
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	MANTENIMIENTO FÍSICO Y DIGITAL BIG DATA
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MECANIZADO	OPERACIÓN DE MAQUINAS CNC
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MECANIZADO	MODELADO DE PARTES MECÁNICAS ASISTIDO POR COMPUTADOR
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	MECANIZADO	MANTENIMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS CNC
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	METROLOGÍA	ASEGURAMIENTO METROLÓGICO INDUSTRIAL
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	METROLOGÍA	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EN SISTEMAS DE METROLOGÍA
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	METROLOGÍA	METROLOGÍA
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	METROLOGÍA	METROLOGÍA DIMENSIONAL NIVEL I
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	SOLDADURA	ENSAYO DE MATERIALES DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	SOLDADURA	MAESTRO EN SOLDADURA MIG MAG
<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	SOLDADURA	CERTIFICACIÓN NCCER



<b>MECÁNICA INDUSTRIAL</b>	SOLDADURA		MANEJO TÉCNICO DE INSTRUMENTOS DE MEDIDA DE LONGITUD
<b>MINERÍA</b>	MINERÍA		BENEFICIO DE MATERIALES AURÍFEROS
<b>MINERÍA</b>	MINERÍA		TÉCNICAS DE MANEJO DE PROCESOS DE PERFORACIÓN Y VOLADURAS
<b>MINERÍA</b>	MINERÍA		SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MAYORES	ESPECIES	USO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA EN LA PLANIFICACIÓN OFERTA FORRAJERA
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MAYORES	ESPECIES	MANEJO DE INDICADORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DE LA EXPLOTACIÓN PECUARIA
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MAYORES	ESPECIES	IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS GANADERAS EN CENTROS DEL SENA
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MENORES	ESPECIES	MANEJO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN EN LA PRODUCCIÓN PECUARIA
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MENORES	ESPECIES	ESPECIES MENORES CON ÉNFASIS EN AVICULTURA
<b>PECUARIA</b>	PRODUCCIÓN MENORES	ESPECIES	IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PECUARIAS EN CENTROS DEL SENA (OVINOS Y CAPRINOS)
<b>QUÍMICA APLICADA</b>	ANÁLISIS QUÍMICO		METROLOGÍA QUÍMICA Y ASEGURAMIENTO METROLÓGICO
<b>QUÍMICA APLICADA</b>	ANÁLISIS QUÍMICO		TRATAMIENTO DE DATOS ESTADÍSTICOS DEL LABORATORIO
<b>QUÍMICA APLICADA</b>	ANÁLISIS QUÍMICO		CONTROL DE PROCESOS QUÍMICOS INDUSTRIALES O EN LABORATORIO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
<b>QUÍMICA APLICADA</b>	PROCESOS INDUSTRIALES	QUÍMICOS	METROLOGÍA INDUSTRIAL Y CALIBRACIÓN



<b>QUÍMICA APLICADA</b>	PROCESOS INDUSTRIALES	QUÍMICOS	TRATAMIENTO DE DATOS ESTADÍSTICOS DEL LABORATORIO
<b>QUÍMICA APLICADA</b>	PROCESOS INDUSTRIALES	QUÍMICOS	IMPLEMENTACIÓN ISO NTC 17025
<b>SALUD.</b>	APOYO AL DIAGNOSTICO		TELEMEDICINA
<b>SALUD.</b>	APOYO AL DIAGNOSTICO		CURSO SOPORTE VITAL BÁSICO PARA PROFESIONALES DE LA SALUD (BLS) CON CERTIFICACIÓN AHÍ
<b>SALUD.</b>	APOYO AL DIAGNOSTICO		PROTECCIÓN RADIOLÓGICA Y EVENTOS ADVERSOS
<b>SALUD.</b>	APOYO TERAPÉUTICO REHABILITACIÓN	Y	CURSO SOPORTE VITAL BÁSICO PARA PROFESIONALES DE LA SALUD (BLS) CON CERTIFICACIÓN AHÍ
<b>SALUD.</b>	APOYO TERAPÉUTICO REHABILITACIÓN	Y	CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN LOS ENTORNOS DE VIDA
<b>SALUD.</b>	APOYO TERAPÉUTICO REHABILITACIÓN	Y	CUIDADOS PALIATIVOS
<b>SALUD.</b>	DISPOSITIVOS BIOMÉDICOS	MÉDICOS -	BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURAS DE DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS
<b>SALUD.</b>	DISPOSITIVOS BIOMÉDICOS	MÉDICOS -	TÉCNICAS BIOMECÁNICAS EN EL DIAGNOSTICO DE LA SIMULACIÓN
<b>SALUD.</b>	SALUD PÚBLICA		GESTIÓN DEL RIESGO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
<b>SALUD.</b>	SALUD PÚBLICA		ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD CON ENFOQUE PSICOSOCIAL A VICTIMAS DE CONFLICTO ARMADO
<b>SALUD.</b>	SALUD PÚBLICA		SALUD DIGITAL
<b>SALUD.</b>	SERVICIOS FARMACÉUTICOS		TECNO VIGILANCIA Y FARMACOVIGILANCIA
<b>SALUD.</b>	SERVICIOS FARMACÉUTICOS		PRIMEROS AUXILIOS



<b>SALUD.</b>	SERVICIOS FARMACÉUTICOS	CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN LOS ENTORNOS DE VIDA
<b>SERVICIOS PERSONALES.</b>	BELLEZA	MARKETING DIGITAL
<b>SERVICIOS PERSONALES.</b>	BELLEZA	TÉCNICAS MANUALES DE RELAJACIÓN Y SPA
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y TRABAJO SEGURO EN ALTURAS EN PROYECTOS DE TELECOMUNICACIONES
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SCRUM PARA PROYECTOS DE DESARROLLO DE SOFTWARE
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN TELECOMUNICACIONES
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	INSTALACIÓN Y OPERACIÓN DE REDES MÓVILES 5G
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	CREACIÓN DE APLICACIONES CON REALIDAD AUMENTADA
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	DISEÑO DE UNA RED CONVERGENTE
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	DISEÑO DE UNA RED CONVERGENTE
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	GESTIÓN DE ACTIVOS EN SEGURIDAD DIGITAL
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	INSTALACIONES ELÉCTRICAS PARA SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	SISTEMA DE TELECOMUNICACIONES	REDES INALÁMBRICAS PARA IOT
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	SISTEMA DE TELECOMUNICACIONES	DISEÑO DE UNA RED CONVERGENTE
<b>TELECOMUNICACIONES</b>	SISTEMA DE TELECOMUNICACIONES	IMPLEMENTACIÓN DE UNA RED CONVERGENTE





<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	CONFECCIÓN INDUSTRIAL	TÉCNICAS DE OPERACIÓN DE MAQUINARIA DE CONFECCIÓN
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	CONFECCIÓN INDUSTRIAL	NANO TECNOLOGÍA TEXTIL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	CONFECCIÓN INDUSTRIAL	MARKETING DIGITAL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	DISEÑO	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO CREATIVO EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN DE LA MODA
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	DISEÑO	ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN; GESTIÓN DE PROYECTOS Y DESIGN THINKING
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	DISEÑO	MARKETING DIGITAL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL	GESTIÓN LOGÍSTICA APLICADA A LA CONFECCIÓN
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL	TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN EN LA CONFECCIÓN
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	HILANDERÍA	MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO DEL SISTEMA DE CLIMATACIÓN, LIMPIEZA Y RECOLECCIÓN DE DESPERDICIOS DE LAS SALAS DE HILANDERÍA
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	HILANDERÍA	NANO TECNOLOGÍA TEXTIL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	PATRONAJE	NANO TECNOLOGÍA TEXTIL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	PATRONAJE	MÉTODOS DE CORTE Y COLOCACIÓN DEL PATRÓN
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	PATRONAJE	CREATIVIDAD Y COMUNICACIÓN VISUAL
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	TEJIDO DE PUNTO	INDUSTRIA TEXTIL 4.0 I



<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	TEJIDO DE PUNTO	TECNOLOGÍAS, MÁQUINAS, TÉCNICAS DE FABRICACIÓN Y PRODUCTOS DE TEJIDO DE PUNTO
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	TRAZO Y CORTE EN CONFECCIÓN INDUSTRIAL	TEJIDOS INTELIGENTES
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA</b>	TRAZO Y CORTE EN CONFECCIÓN INDUSTRIAL	TEJIDOS TÉCNICOS
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE MARÍTIMO	OMI 6.10
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE MARÍTIMO	CURSO MODELO OMI 1.07 NAVEGACIÓN CON RADAR, PUNTEO RADAR Y EMPLEO DE LAS APRA.
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE MARÍTIMO	GESTIÓN EN TERMINALES PORTUARIAS
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE TERRESTRE POR CARRETERA	LOGÍSTICA DEL TRANSPORTE DE CARGA Y DISTRIBUCIÓN DE MERCANCÍAS
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE TERRESTRE POR CARRETERA	MANEJO DE TECNOLOGÍAS PARA LA PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO
<b>TRANSPORTE.</b>	TRANSPORTE TERRESTRE POR CARRETERA	AUDITOR INTERNO ISO 39001

El resumen de las acciones de capacitación transversal para instructores que surgió del análisis de las necesidades de formación identificadas en el proceso de acompañamiento pedagógico realizado a los instructores de cada uno de los centros de formación y priorizado por las Comisiones de Personal con la asesoría de los equipos pedagógicos de centro:

PROGRAMA
ORIENTACIÓN DE LA FORMACION PROFESIONAL
ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO
BIENVENIDA A INSTRUCTORES SENA
INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
PEDAGOGÍA HUMANA.



CIUDADANO PROMOTOR DE PAZ
GESTOR DE PAZ
INTERACCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD
ORIENTACIÓN A USUARIOS CON DISCAPACIDAD
ACOMPañAMIENTO AL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL INSTRUCTOR SENA
DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL
GESTIÓN DE PROYECTOS DE FORMACION DESDE LA INGENIERÍA PEDAGÓGICA
PLANEACIÓN PEDAGÓGICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
FORMADORES EN CULTURA DE PAZ
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DIDÁCTICAS DOCENTES PARA LA FORMACION POR PROYECTOS
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
INCORPORACIÓN DE TÉCNICAS DE GAMIFICACIÓN EN LA FORMACION PROFESIONAL
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y DESARROLLADOR
ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
DESARROLLO DE HABILIDADES Y HERRAMIENTAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS
COMUNICACIÓN ESCRITA PARA CUALIFICACIÓN DE INSTRUCTORES
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA EN CONTEXTOS SOCIALES Y EDUCATIVOS
FORMACION EN DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
APLICACIÓN DE METODOLOGÍA SENA PARA DISEÑO CURRICULAR
AUTOGESTIÓN DEL SER HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL



ELABORACIÓN DEL DESARROLLO CURRICULAR PARA PROGRAMAS DE FORMACION DEL SENA
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL.
IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL
INCORPORACIÓN DE ACTIVIDADES STEAM COMO APOYO A LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL.
LECTURA COMPRESIVA PARA CUALIFICACIÓN DE INSTRUCTORES
INCORPORACIÓN DE HERRAMIENTAS TIC COMO APOYO A LA FORMACION
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO COMO ESTRATEGIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL.
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE PENSAMIENTO CREATIVO EN LA FORMACION POR PROYECTOS
ESTRATEGIAS Y MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE DE LA TECNOLOGÍA
APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA PMI EN PROYECTOS
ORIENTACIÓN DE PROCESOS FORMATIVOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN MATEMÁTICAS PARA LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL
APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS EN EL SENA
EJECUCIÓN DE PROYECTOS PARTICIPATIVOS EN CONTEXTOS MULTICULTURALES
APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN EN EL CAMPO SOCIAL
ESTRUCTURACIÓN DE LA ESTRATEGIA CREATIVA
CARACTERIZACIÓN Y AUTODIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO CON POBLACIONES MULTICULTURALES
HABILIDADES PEDAGÓGICAS PARA EL INSTRUCTOR DE INSTRUCTORES.
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E INDICADORES COMO PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO
INCORPORACIÓN DE DISPOSITIVOS MULTIMEDIA COMO APOYO A LOS PROCESOS FORMATIVOS
GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA DE COMPETICIONES EN LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL
PLANEACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS DEL PROYECTO FORMATIVO



## 9. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se usaran para la evaluación del PIC son:

Nombre del Indicador	Calculo del indicador		
	variable 1	variable 2	Formula
<b>Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación</b>	Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación	Total planta de Servidores Públicos	$\frac{\text{Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación}}{\text{Total planta de Servidores Públicos}}$
<b>Cupos de capacitación Suministrados a los funcionarios del SENA de todo el país.</b>	Número de cupos de capacitación otorgados	Total planta de Servidores Públicos	$\frac{\text{Número de cupos de capacitación otorgados}}{\text{Total planta de Servidores Públicos}}$
<b>Calidad de las acciones de Capacitación</b>	Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación	Beneficiados de acciones de capacitación que diligenciaron la encuesta.	$\frac{\text{Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación}}{\text{Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.}}$
<b>Ejecución del Recurso Presupuestal</b>	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)	Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones)	$\frac{\text{Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)}}{\text{Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).}}$

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.



### 10.1 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a las diversas acciones de capacitación. Esta evaluación se realiza como mínimo pasados tres meses desde que el funcionario asiste a la capacitación.

### 10.2 DOCUMENTOS SOPORTES EN COMPROMISO

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

DOCUMENTOS ASOCIADOS
GTH-F-132 Formato Inducción Servidores Públicos
GTH-F-023 Formato Acta Compromiso Participantes
GTH-F-139 Formato Proyecto Aprendizaje en Equipo PAE Instructores
GTH-F-138 Formato Plan Institucional de Capacitación PIC Instructores
GTH-F-055 Formato Evaluación Percepción Capacitación
GTH-F-136 Formato Acta de Compromiso Capacitación Instructores.
GTH-F-140 Formato Registro de Necesidad de Capacitación Individual Instructores
GTH-F-025 Formato Matriz Reporte Desarrollo Plan Institucional Capacitación
GTH-F-027 Formato Registro de Necesidad de Capacitación Individual Administrativos
GTH-F-133 Formato Evaluación Impacto Capacitación Administrativos