



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- SENA 2021

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.

2021



Tabla de Contenido

1.	Marco Normativo	5
2.	Definiciones.....	6
3.	Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA.....	10
3.1.	Objetivo General.....	10
3.2.	Objetivos Específicos	10
4.	Principios Rectores de la Capacitación.....	11
5.	Estrategia y Lineamientos	12
5.1	Conceptuales	14
5.2	Pedagógicos	17
5.3	Lineamientos Administrativos	18
6.	Estructura del Programa de Formación y Capacitación del SENA.....	22
6.1	Inducción.....	22
6.2	Reinducción.	27
6.3	Plan Institucional de Capacitación – PIC.....	28
6.4	Red Institucional de Capacitación.....	29
7.	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	31
7.1.	Caracterización de la Población	31
7.2.	Gerentes Públicos	33
7.3.	Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial	34
7.4.	Trabajadores Oficiales.....	34
7.5.	Instructores.....	35
7.6.	Metodología para la Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Servidores Públicos (Diferente a Instructores).....	35
8.	Formulación y Ejecución del PIC 2021	52
8.1.	Gerentes Públicos, Administrativos y Trabajadores Oficiales	52
8.2.	Formación y Capacitación de Instructores.....	54
9.	Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	81
10.	Evaluación y Seguimiento	82
10.1	Documentos Soporte en CompromISO.....	83



Tabla 1 Normatividad Capacitación SENA.....	6
Tabla 2 Distribución Regionales	32
Tabla 3 Distribución nivel jerárquico.....	32
Tabla 4 Ejes temáticos PIC.....	39
Tabla 5 Prioridades de capacitación.....	40
Tabla 6 Prioridades asociadas al Plan Estratégico Institucional.....	42
Tabla 7 Manual de Funciones y competencias laborales SENA Tomado de “Estudio para la Modificación del Manual de Funciones, Grupo de Relaciones Laborales 2015”	43
Tabla 8 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos	46
Tabla 9 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial.....	47
Tabla 10 Temáticas para los ejes de capacitación	50
Tabla 11 Temáticas para los ejes de capacitación	50
Tabla 12 *Oferta de formación complementaria al PIC para los instructores como respuesta a los diferentes requerimientos de las redes de conocimiento sectoriales e institucionales del SENA ...	80
Tabla 13 Indicadores evaluación del PIC.....	82
Tabla 14 Documentos procedimiento capacitación.....	83
Ilustración 1 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.....	13
Ilustración 2 Sistema nacional de capacitación y sus componentes.....	14
Ilustración 3 Sistema nacional de capacitación y sus componentes.....	15
Ilustración 4 Aspectos en la capacitación	17
Ilustración 5 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico	33



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

En virtud de los casos y evolución del COVID-19- Coronavirus, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución No. 2230 de noviembre 27 de 2020, “Por la cual prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020”. La entidad con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios y colaboradores, tales como a la vida, la integridad, salud, integridad, dignidad humana y con base en el principio de solidaridad, ha sido enfática en la importancia del autocuidado y hetero cuidado, así como el trabajo en casa acorde a las actividades de los funcionarios, tal como lo establece el gobierno nacional al decretar las medidas anteriormente citadas.

Por lo anterior, con el fin de brindar capacitación a los funcionarios durante esta emergencia, se deben acatar las siguientes medidas:

- Cada regional, será responsable de realizar la reinducción, inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, acorde a las disposiciones jurídicas vigentes, contexto geográfico y costumbres locales, siempre en garantía de la integridad, salud y vida humana.
- Las actividades planeadas, aprobadas y desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación, deben cumplir estrictamente las disposiciones legales emitidas en el marco de la emergencia sanitaria, los protocolos de bioseguridad establecidos nacional y departamentalmente de acuerdo con los riesgos de la población, así como la normatividad vigente en cuanto a la asignación presupuestal.

Por lo anteriormente expuesto, el Plan Institucional de Capacitación hará énfasis en programas a distancia y/o virtuales que contengan actividades altamente participativas, estudios de caso, actividades prácticas que se relacionen con el quehacer de los participantes, además de contar con un equipo de acompañamiento para que el



participante cuenta con el soporte y el apoyo adecuados para facilitar el proceso de aprendizaje

Este plan fue aprobado el 14 de diciembre de 2020 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No 10 de esa fecha.

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 1952 de enero 28/2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1567 de agosto 5/1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de mayo 26/2015	Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 249 de enero 28/2004	Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
Resolución 369 de marzo 04/2015	Por el cual se delegan unas funciones a la Secretaría General
Resolución 351 de febrero 27/2007	Por la cual se crea un Grupo Interno de Trabajo Permanente en la Secretaría General del SENA, denominado Formación y Desarrollo del Talento Humano
Acuerdo 005 de mayo 30/2017	Por la cual se derogan el Acuerdo 017 de 2000 y Acuerdo 08 de 2007, se dictan disposiciones en materia de capacitación, formación y desarrollo del talento humano del SENA.
Convención colectiva de trabajo	Convención Colectiva De Trabajo Entre el Servicio Nacional de Aprendizaje, <SENA> y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA <SINTRASENA>



Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.	La guía metodológica orienta a las entidades sobre este nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas.

Tabla 1 Normatividad Capacitación SENA

2. Definiciones

Se transcriben las establecidas en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)¹

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)

¹ Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. www.funcionpublica.gov.co › documents › Guía. Diciembre de 2017, Pág. 53-56



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.).

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.

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 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

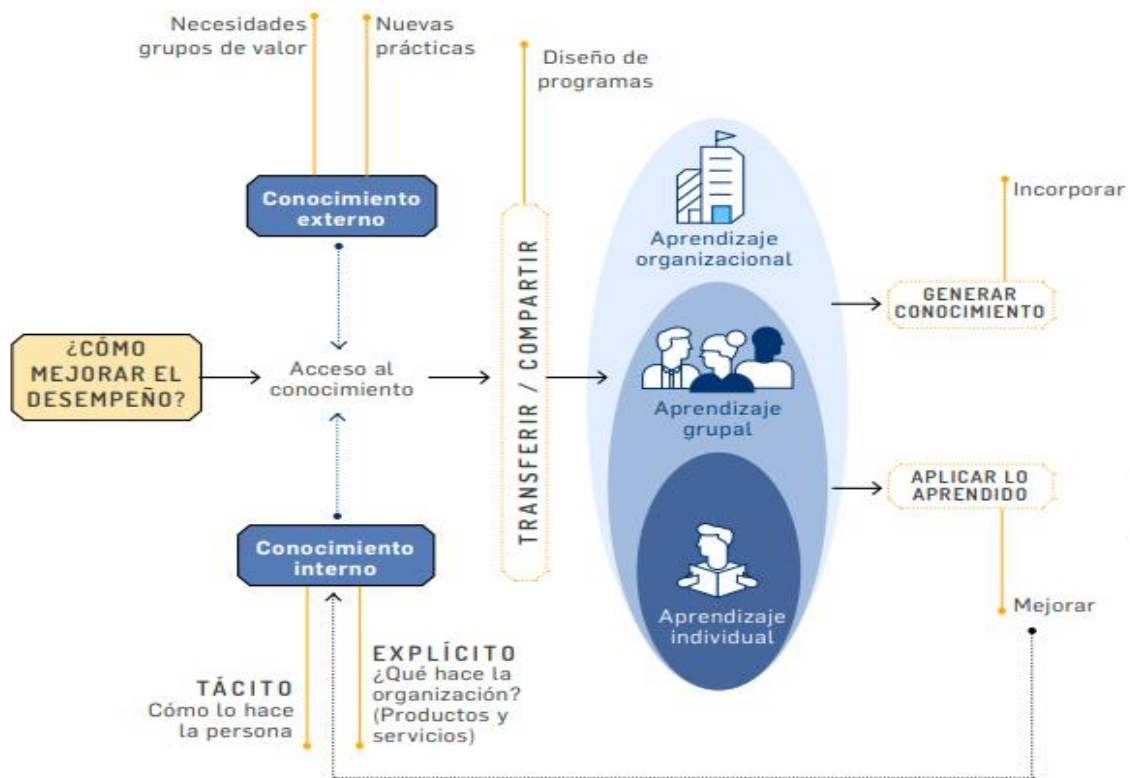
La estrategia y lineamientos que el SENA utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, elaborado por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), Dirección de Empleo Público (marzo 2020); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017), los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a



nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

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.

Ilustración 1 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 ²

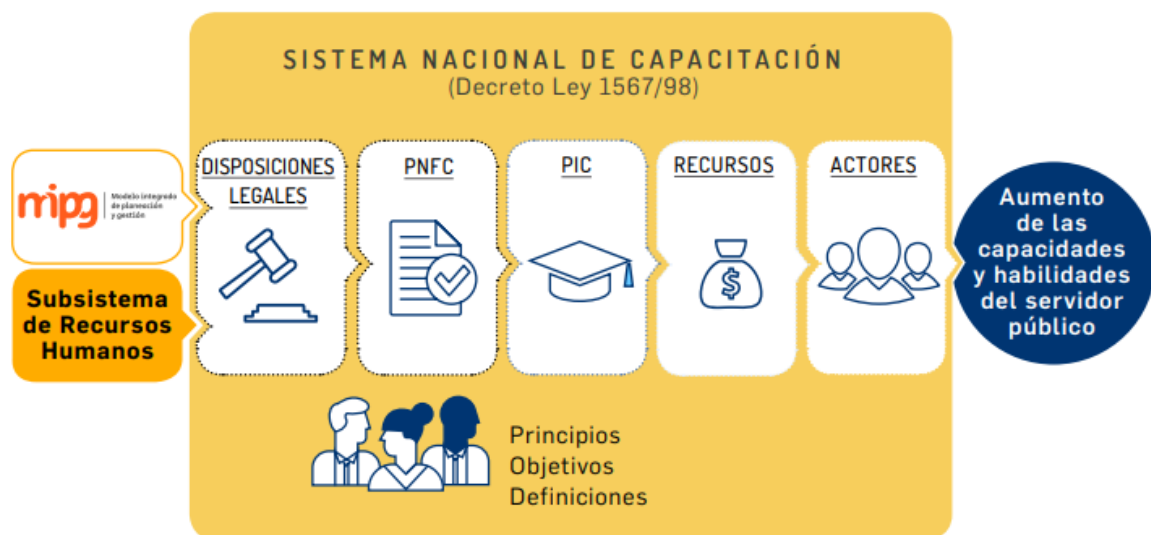
En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, como

²Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 33.



el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

Ilustración 2 Sistema nacional de capacitación y sus componentes



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030³

5.1 Conceptuales

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

- Gestión del conocimiento y la innovación: busca fortalecer las competencias de los Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica

³Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 19.



institucional y la Cultura de compartir y difundir.

- Creación de valor público: Se orienta principalmente a formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente
- Transformación digital: La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- Probidad y ética de lo público: es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Ilustración 3 Sistema nacional de capacitación y sus componentes



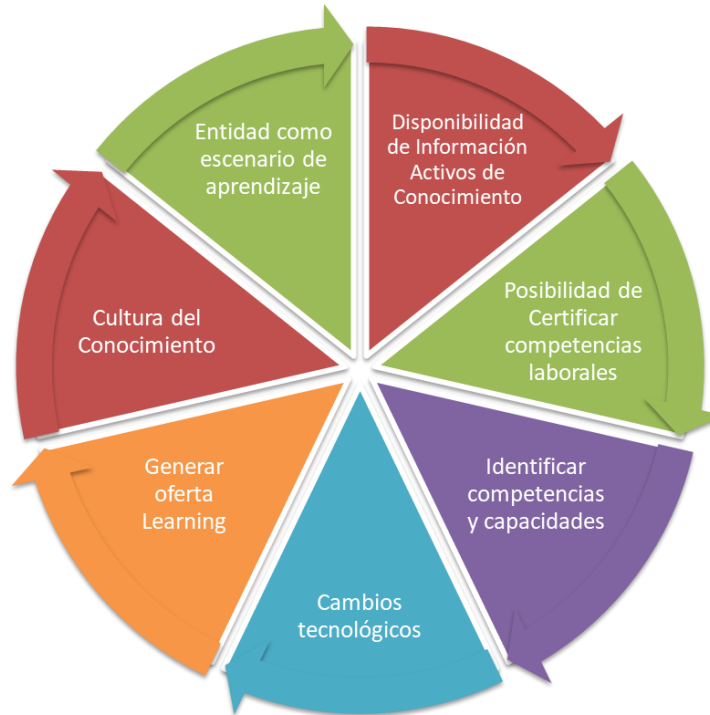
Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 ⁴

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

⁴Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 42.



Ilustración 4 Aspectos en la capacitación



5.2 Pedagógicos

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

- a) En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se ofrece cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.
- b) Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.



- c) La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.
- d) La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

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

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”
- Las entidades públicas con el fin de organizar la capacitación internamente deberán formular con una periodicidad mínima de un año, sus planes institucionales de capacitación.
- 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 2020 - 2030 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 esta.
- 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)

*La Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” dispone:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de*



bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

*Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados (Circular100-010-2014, DAFP), no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.⁵

- ✓ 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.

⁵ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020)
<http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 21



- ✓ 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.

Por esto, lo primero que se aclara para efectos del presente Plan es que la educación formal, en la que se incluye la educación superior, no se contempla en ningún proceso de capacitación. Esto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.



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:

Por medio de este programa, se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados del SENA. Esto se realiza, a través de la generación de conocimientos y, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para como contribución al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, y la mejora en la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del empleado en su cargo.

Si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

El programa cubre los siguientes subprogramas:

6.1 Inducción

Este programa tiene por objeto brindar, al servidor que ingresa al SENA, la información necesaria para su integración en la cultura organizacional y el sistema de valores de la entidad; en familiarizarlo con el servicio público e instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión, objetivos institucionales y funciones, y en fomentar su sentido de pertenencia hacia el SENA.

La inducción tiene tres componentes principales a saber:



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

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

El cronograma de temas y actividades a desarrollar, se encuentran estipuladas en el formato GTH-F-032 “Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo Servidores Públicos” el cual debe entregarse al funcionario, quien debe firmarlo al final del proceso junto con su jefe inmediato. Este formato una vez diligenciado, debe ser enviado por el Coordinador de Gestión del Talento Humano o el Coordinador de Grupo Apoyo Administrativo Mixto o el Coordinador del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, según corresponda, a la hoja de vida del funcionario que ingresa a la Entidad.

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

- ✓ Acompañarlo y asesorarlo en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientarlo en temas afines con la Dependencia.
- ✓ Darle a conocer y suministrarle el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- ✓ Dar a conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutará (expectativas frente al desempeño del funcionario).
- ✓ Darle a conocer la planeación anual del área y los programas que se desarrollarán.
- ✓ Explicarle el uso de los equipos, aplicativos, herramientas de trabajo y de acceso a la información relacionadas con su cargo y la dependencia.



- ✓ Asignarle el puesto de trabajo y los equipos tecnológicos que se requieran para el desarrollo de las funciones del cargo.
- ✓ Verificar que cuente con correo institucional, para ello, la solicitud debe realizarse en el momento de vinculación.
- ✓ Indicarle el proceso al cual pertenece el área en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA del SENA.
- ✓ Indicarle sobre la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.
- ✓ Indicarle sobre la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.
- ✓ Realizarle un recorrido por el área de desempeño y las demás con las que tiene interacción su proceso.
- ✓ Informarle y presentarle a las personas con las cuales tendrá relación para el desarrollo de sus funciones.
- ✓ Brindarle otras orientaciones que se consideren relevantes y pertinentes para el desempeño laboral.

En esta etapa de la inducción también se dará información sobre los aplicativos institucionales de uso en el SENA como: Sofia, Kactus, SIIF, On Base, Orion, haciendo énfasis en aquellos con los que tendrá interacción.

Tercer momento - el curso de inducción virtual: este también se denomina “EL ABC PARA FUNCIONARIOS DEL SENA”. Este curso se realiza desde la plataforma virtual del SENA Sofia Plus y es administrado, programado y ejecutado de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Formación Profesional. El curso es de obligatorio cumplimiento para los nuevos servidores públicos y los antiguos que nunca lo hayan realizado.

La responsabilidad del seguimiento de este curso virtual es de las Direcciones Regionales por intermedio de los Coordinadores de Gestión del Talento Humano.



Temáticamente el curso desarrolla los siguientes contenidos, entre otros:

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

Así mismo, en cumplimiento a la 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.”*

Por su parte, la Escuela Nacional de Instructores ‘Rodolfo Martínez Tono’ ha desarrollado el programa de formación denominado “Desarrollo de Habilidades para el desempeño del instructor SENA” (código 41311584), que hace parte de la ruta de capacitación de instructores de la ENI. Este contribuye al proceso de Inducción potenciando las habilidades del instructor y contextualizándolos en su rol pedagógico; de esta manera se considera un complemento a la inducción adelantada desde el marco del curso “El ABC PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL SENA” que ofrece Secretaria General.



Los ejes temáticos del programa “Desarrollo de Habilidades para el desempeño del instructor SENA” son:

- ✓ Estructura organizacional del SENA, marco legal institucional y su contexto con la Formación Profesional Integral, así como los momentos históricos que enmarcan la normativa del SENA.
- ✓ El rol del instructor SENA a partir de los principios y valores institucionales bajo un enfoque pluralista y diferencial.
- ✓ Principio de integralidad en el ejercicio de planeación, la ejecución y evaluación de la Formación Profesional Integral.
- ✓ Aspectos generales y particulares para la gestión de la Formación Profesional Integral y herramientas para la aplicación de estrategias y didácticas para dinamizar los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación.
- ✓ Gestión de la calidad de la Formación Profesional Integral, sistema integrado de gestión (MECI), sistema integrado de gestión y autocontrol SIGA, plataforma compromiso y los sistemas de gestión académico-administrativa para la Formación Profesional Integral, reforzado con talleres de aplicación desde el rol de Instructor.

El programa tiene una duración de 96 horas, y su metodología puede ser presencial o asistida por tecnología y trabajo autónomo del instructor a capacitar, enmarcado en los procesos operativos de los centros de formación que cuentan con los formadores que han recibido la transferencia y el desarrollo curricular del programa.

A su vez frente a los requerimientos del proceso formativo, posterior a la capacitación de este programa, y una vez los servidores comiencen a ejercer sus funciones como instructores, se podrán incluir en el plan de Acompañamiento Técnico Pedagógico, en pro de fortalecer sus competencias en la práctica formativa, el cuál es liderado desde el equipo Central de la Escuela Nacional de Instructores y ejecutado por los miembros de los equipos pedagógicos de los centros de formación de acuerdo con los lineamientos Institucionales.



En el marco del proceso de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, las actividades que allí se adelanten no podrán ser tenidas en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño laboral.

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 Institución.

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 servidores dada la importancia de reforzar y actualizarles en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

Para la Reinducción cada Regional define la agenda temática y el tipo de evento. En la agenda 2021 los temas de obligatorio cumplimiento son los siguientes:

- ✓ Código de Integridad y renovación cultural.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- ✓ Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.



- ✓ Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.
- ✓ Plan Estratégico Institucional

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

Por su parte la Escuela Nacional de Instructores indicara a las Regionales el procedimiento y acciones que contribuirán a los procesos de reinducción y con la consolidación de material de apoyo que fomenta la orientación del Instructor y contextualización con los cambios dentro de la naturaleza de los procesos de la Formación Profesional Integral.

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 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 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 2020-2030 (Eje 1: gestión del conocimiento y la innovación, Eje 2: Creación de valor público, Eje 3: Transformación digital y Eje 4: Probidad y ética de lo público).
- **Consolidación del diagnóstico** Consolidar la información del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, la Guía para el desarrollo del PNFC y MIPG.

Con base en los resultados del DNAO, se priorizan las temáticas a desarrollar en el PIC 2021. Posteriormente se realiza:

- Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño
- Presentación a Comisiones de Personal y Comités Convencionales
- Divulgación y Sensibilización: Una vez aprobado el PIC 2021, se publicará en la página web del Entidad.
- Ejecución del PIC: Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2021
- 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 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 10.186 cargos⁶, la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	45
Antioquia	1212
Arauca	57
Atlántico	516
Bolívar	350
Boyacá	323
Caldas	307
Caquetá	66
Casanare	67
Cauca	257
Cesar	231
Chocó	69
Córdoba	198
Cundinamarca	566
Dirección General	312
Distrito Capital	1601
Guainía	33
Guajira	179
Guaviare	48

⁶ Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2020.



Huila	292
Magdalena	181
Meta	220
N. Santander	245
Nariño	219
Putumayo	45
Quindío	191
Risaralda	253
San Andres	63
Santander	586
Sucre	89
Tolima	324
Valle	983
Vaupés	26
Vichada	32
Total general	10.186

Tabla 2 Distribución Regionales

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla N° 3, 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	0,4%
Directivo	150	1,5%
Asistencial	512	5,0%
Trabajador Oficial	665	6,5%
Técnico	725	7,1%
Profesional	1964	19,3%
Instructor	6128	60,2%
Total general	10.186	100,0%

Tabla 3 Distribución nivel jerárquico

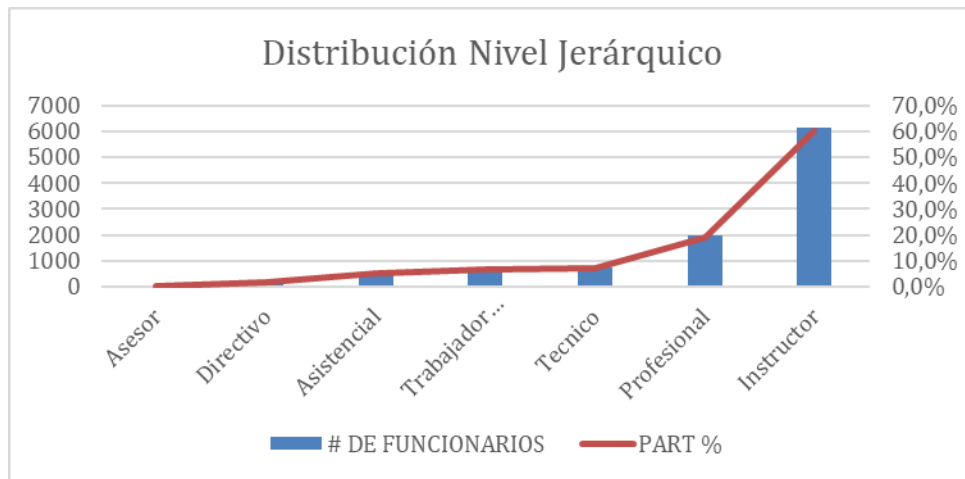


Ilustración 5 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico

De acuerdo con los datos anteriores (tabla 3), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.2% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39.8%. La capacitación del nivel de los instructores está a cargo de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono de conformidad a lo establecido en el Acuerdo 0006 de mayo 15 de 2014 y la Capacitación de los niveles de: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales le corresponde desarrollarla al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General con apoyo de las Direcciones Regionales.

7.2. Gerentes Públicos

Este grupo representa el 1.5% de la población objetivo, y está conformado por 150 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 con 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 31,8% 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 2021.

7.4. Trabajadores Oficiales

Este grupo representa el 6.5% 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 60.2% del total de la población, caracterizándose 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 la 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 2021 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 2020 el cual sirvió como insumo para el desarrollo del diagnóstico.
2. Se verificaron las prioridades de capacitación establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como los temas propios del SENA, encaminados a la apuesta estratégica del DAFP, cuyo fin es mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios públicos que son el resultado de la gestión pública de las entidades. Los temas se encuentran organizados en ejes de temáticos así:

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Saberes	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Saberes	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Saberes	Diversidad de canales de comunicación
	Saberes	Capital intelectual
	Saberes	Procesamiento de datos e información
	Saberes	Innovación



EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Saberes	Analítica de datos
	Saberes	Construcción sostenible
	Saberes	Ciencias de comportamiento
	Saber Hacer	Administración de datos
	Saber Hacer	Administración del conocimiento
	Saber Hacer	Gestión de aprendizaje institucional
	Saber Hacer	Planificación y organización del conocimiento
	Saber Hacer	Gestión de la información
	Saber Hacer	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Saber Hacer	Técnicas y métodos de investigación
	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
	Saber Hacer	Instrumentos estadísticos
	Saber Hacer	Big Data
	Saber Hacer	Competitividad e innovación
	Saber Hacer	Economía naranja
	Saber Hacer	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
	Saber Hacer	Pensamiento de diseño
	Saber Hacer	Diseño de servicios
	Saber Ser	Orientación al servicio
	Saber Ser	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Saber Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Saber Ser	Trabajo en equipo
	Saber Ser	Gestión por resultados
	Saber Ser	Formas de interacción
	Saber Ser	Comunicación asertiva
Saber Ser	Diseño centrado en el usuario	
Saber Ser	Gestión del cambio	
Saber Ser	Ética en la explotación de datos	
Saberes	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Gerencia de proyectos públicos
	Saberes	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Saberes	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Saberes	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Saberes	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Saberes	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Saberes	Competitividad territorial
	Saberes	Crecimiento económico y productividad
	Saberes	Catastro multipropósito
	Saber Hacer	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).



EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Saber Hacer	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Saber Hacer	Seguridad ciudadana
	Saber Hacer	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
	Saber Hacer	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Saber Hacer	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
	Saber Hacer	Construcción de indicadores
	Saber Hacer	Evaluación de políticas públicas
	Saber Hacer	Esquemas asociativos territoriales
	Saber Hacer	Análisis de impacto normativo
	Saber Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Saber Ser	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Saber Ser	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Saber Ser	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
	Saber Ser	Focalización del gasto social
	Saber Ser	Lenguaje claro
	Saber Ser	Servicio al ciudadano
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología
	Saberes	Solución de problemas con tecnologías
	Saberes	Tecnología y sociedad
	Saberes	Big Data
	Saberes	Economía naranja
	Saber Hacer	Automatización de procesos.
	Saber Hacer	Minimización de costos.
	Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación.
	Saber Hacer	Ruptura de fronteras geográficas.
	Saber Hacer	Maximización de la eficiencia.
	Saber Hacer	Incrementos sustanciales en la productividad
	Saber Hacer	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Saber Hacer	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Saber Hacer	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Saber Hacer	Análisis de datos para territorios
	Saber Hacer	Seguridad digital
	Saber Hacer	Interoperabilidad
	Saber Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Saber Ser	Creatividad
Saber Ser	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	
Saber Ser	Manejo del tiempo	



EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Saber Ser	Pensamiento sistémico
	Saber Ser	Trabajo en equipo
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Conocimiento crítico de los medios.
	Pensamiento Crítico Y Análisis	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
	Pensamiento Crítico Y Análisis	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
	Empatía Y Solidaridad	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
	Empatía Y Solidaridad	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
	Empatía Y Solidaridad	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
	Agencia Individual Y De Coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
	Agencia Individual Y De Coalición	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
	Agencia Individual Y De Coalición	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
	Compromiso Participativo Y Democrático	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
	Compromiso Participativo Y Democrático	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
	Compromiso Participativo Y Democrático	Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
	Compromiso Participativo Y Democrático	Código de integridad
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Comunicación asertiva.
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Lenguaje no verbal.
	Estrategias De Comunicación Y Educación	Programación neurolingüística asociada al entorno público
	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.



EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
	Práctica Reflexiva Continua	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
	Práctica Reflexiva Continua	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
	Práctica Reflexiva Continua	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
	Práctica Reflexiva Continua	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
EJE MIPG	Saber	Contratación Publica
	Saber	Gestión Financiera (Cadena presupuestal, actualización tributaria)
	Saber	Gobierno en línea
	Saber	Bilingüismo
	Saber	Derechos humanos
	Saber	Sostenibilidad ambiental
	Saber	Gestión Documental
	Saber	Negociación colectiva
EJE SENA	Saber	Administración educativa (SOFIA PLUS, Procesos administrativos de la FPI)
	Saber	Auditoría y Control Interno
	Saber	Comprensión de lectura y redacción
	Saber	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Saber	Gestión del Talento Humano
	Saber	Herramientas para prospectiva

Tabla 4 Ejes temáticos PIC

3. Se verificaron las prioridades de capacitación establecidas autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, del Modelo Integrado Planeación y Gestión MIPG, que 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

Tabla 5 Prioridades de capacitación

4. Se reviso el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia una calificación de 90,2 ubicándola en un nivel de madurez: “CONSOLIDACION”:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91



RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, septiembre 2020

En este sentido el sistema las acciones de capacitación, deben encaminarse a estrategias que incluyan las rutas de creación de valor, las cuales son:

Ruta de la felicidad: Propiciar elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Ruta del crecimiento: para capacitar servidores que saben lo que hacen, la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.

Ruta del Servicio: cultura basada en el servicio, en el logro y generación de bienestar.

5. 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir a la vinculación laboral mejorando las condiciones de empleabilidad de las personas y su impacto en la productividad de las empresas
SENA 2015-2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar formación profesional integral con calidad, pertinencia y cobertura 2. Conectar a las personas certificadas por competencias laborales con el trabajo 3. Fortalecer el proceso de emprendimiento y empresarismo. 4. Fortalecer la gestión del contrato de aprendizaje 5. Contribuir en la ubicación laboral de personas mediante el proceso de intermediación laboral 6. 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.
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia pacto por la Equidad	<p>Legalidad + Emprendimiento =Equidad</p> <p>Pacto por la sostenibilidad</p> <p>Pacto por la Ciencia tecnología y la innovación</p> <p>Pacto Transformación Digital</p> <p>Pacto Economía Naranja</p> <p>Pacto Construcción de Paz</p> <p>Pacto Equidad de oportunidades para grupo étnicos Pacto Igualdad de la Mujer</p> <p>Pacto inclusión de las personas con discapacidad</p>

Tabla 6 Prioridades asociadas al Plan Estratégico Institucional

6. 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
Identificación del Empleo	Define el nivel jerárquico al cual pertenece, la denominación del empleo, código asignado en la nomenclatura especial del SENA, y el grado salarial, así como el número total de empleos, la dependencia a la cual pertenece el empleo y el cargo del Jefe inmediato.
Área funcional	Para su definición se tienen en cuenta sus dos componentes principales; de la estructura administrativa que describe las funciones de cada una de las dependencias y el alcance del objeto de cada uno de los procesos identificados por el SENA en la construcción de su sistema



	integrado de gestión.
Contenido funcional	El contenido funcional de cada uno de los empleos comprende el Propósito principal y la Descripción de funciones esenciales.
Competencias Laborales	Este componente de manual desarrolla el contenido de los Arts. 5º del Decreto 2539 de 2005, las cuales son las Funcionales, las Comportamentales y las Comunes.

Tabla 7 Manual de Funciones y competencias laborales SENA Tomado de "Estudio para la Modificación del Manual de Funciones, Grupo de Relaciones Laborales 2015".

7. Se tienen en cuenta las necesidades de capacitación de acuerdo con 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 “Diagnóstico Plan Institucional de Capacitación PIC 2021”

8. 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”*

9. Se solicitó el Diagnóstico a las Regionales en colaboración con los Servidores Públicos del SENA a través del aplicativo plan de acción 2021

10. 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.

11. Se analizaron los resultados de la evaluación “percepción de capacitación” realizada en 2020 por los Servidores Públicos del SENA con el fin de establecer las estrategias y detectar las necesidades. A continuación, el informe:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWJkYzJmNzgtMDYwMCO0NDcwLWI2YzAtMzk0NGJlODFhYTc3IiwidCI6ImNiYzJmZgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIINyIsImMiOiR9>

12. Se analizaron los resultados de la evaluación “impacto de capacitación” realizada en 2020 por los Servidores Públicos del SENA con el fin de establecer las estrategias y detectar las necesidades. A continuación, el informe:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWJkYzJkZTk2NTQtZjllOS00NGFjLTk2OTItNzEzZjRhNGMyNjVklwidCI6ImNiYzJmZgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIINyIsImMiOiR9&pageName=ReportSection2ba400fed0a5d89920e5>



13. Se consideraron las necesidades institucionales de capacitación planteadas en los planes de mejoramiento de la CGR.
14. Se consideraron las necesidades institucionales de capacitación planteadas en el plan de cierre de brechas para la implementación de MIPG , por lo que se incluye en el PIC 2021 la capacitación para funcionarios administrativos sobre transparencia y el acceso a la información como una herramienta fundamental para mejorar la democracia, la rendición de cuentas, prevenir la corrupción y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
15. 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 28 de octubre de 2020 y el de noviembre 2020, en el que mostraron los resultados del PIC 2020 y se presentó el Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organización 2021, como las estrategias de trabajo 2021.
16. Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación 2021, así:
 - a) La participación de las Regionales en el desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación para administrativos fue el siguiente:

Regional	Número de aportes de las Regionales hacia los temas de capacitación
Regional Antioquia	83
Regional Arauca	13
Regional Atlántico	15
Regional Bolívar	15
Regional Caldas	12
Regional Caquetá	12
Regional Casanare	12
Regional Cauca	12
Regional Cesar	11
Regional Chocó	5



Regional Córdoba	12
Regional Cundinamarca	12
Regional Distrito Capital	12
Regional Guainía	3
Regional Guajira	12
Regional Guaviare	12
Regional Huila	85
Regional Magdalena	57
Regional Meta	12
Regional Nariño	9
Regional Norte de Santander	3
Regional Putumayo	12
Regional Quindío	27
Regional Risaralda	15
Regional Santander	12
Regional Sucre	15
Regional Tolima	12
Regional Valle	33
Regional Vaupés	14
Regional Vichada	4
Total general	563

Tabla 8 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos

En total fueron quinientos sesenta y tres (563) aportes a los temas de capacitación efectuados por las regionales lo cual contribuye en la construcción de acciones de capacitación diseñados a la medida de las necesidades del SENA.

- b) En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de doscientos siete (207) y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Regional	Temas propuestos por la Regional
Regional Antioquia	17
Regional Atlántico	5
Regional Bolívar	5
Regional Boyacá	6
Regional Caldas	10



Regional Caquetá	9
Regional Casanare	6
Regional Cauca	4
Regional Cesar	4
Regional Chocó	1
Regional Córdoba	5
Regional Cundinamarca	10
Regional Distrito Capital	17
Regional Guajira	7
Regional Magdalena	24
Regional Nariño	4
Regional Quindío	9
Regional San Andrés	8
Regional Santander	6
Regional Valle	21
Regional Huila	4
Regional Meta	5
Regional Risaralda	7
Regional Sucre	3
Regional Tolima	5
Regional Norte De Santander	5
Total general	207

Tabla 9 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial

17. 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 las siguientes temáticas para cada uno de los ejes de capacitación:

EJES	COMPETENCIA	TEMA DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	SABER	Data Analítica nivel 1
		Data Analítica nivel 2
	SABER HACER	Planificación y organización del conocimiento
		Proyección indicadores financieros para procesos de contratación
	SABER SER	Flexibilidad y adaptación al cambio (coaching y EmPowerment)
SABER	Construcción de indicadores	



EJE 2: Creación de valor público		Sostenibilidad ambiental, energética y Responsabilidad Social
	SABER HACER	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) Herramientas para prospectiva
	SABER SER	Servicio al ciudadano
Eje 3. Transformación digital	SABER	Apropiación y uso de la tecnología (aplicaciones office 365 y Adobe Acrobat Pro)
		Fundamentos TI para auditores internos
		Gobierno en línea
	SABER HACER	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
		DevOps
		ITIL® Managing Professional (ITIL MP) que contiene inicialmente ITIL Foundation ITIL Specialist: Create, Deliver & Support ITIL Specialist: Drive Stakeholder Value
		La formación Profesional Integral 3.0 en la era Digital: aplicación de Tecnologías con mayor impacto disruptivo.
		Medios virtuales en la conciliación y Lineamientos de los procesos judiciales
		TOGAF última versión
		Uso y Manejo del aplicativo Sistema de información de Recaudo Cartera y Cobro -SIREC- Modulo Cobro coactivo
SABER SER	Pensamiento sistémico	
Eje 4. Probidad y ética de lo público	SABER	Trabajo Decente
		Aplicación del enfoque diferencial en la gestión de los procesos misionales, estratégicos y de soporte del SENA.
		Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad
	SABER SER	Conflictos de intereses
		Derechos humanos
		Transparencia y el acceso a la información como una herramienta fundamental para mejorar la democracia, la rendición de cuentas, prevenir la corrupción y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos
EJE MIPG	SABER	eKOGUI



		Nuevo Régimen Disciplinario
		Problemas, retos y soluciones en el pliego de cargos
		Derechos Civiles, políticos, económicos. Sociales y culturales
	SABER HACER	Bilingüismo
		Contratación Estatal
		Contratación Estatal- Convenios
		Curso práctico de afectación del presupuesto público nacional
		Gestión del Talento Humano - Ciclo de vida del servidor público
		Gestión Documental
		Programa de preparación para el examen como Auditor interno Certificado (CIA)
		Régimen probatorio y técnicas de oralidad en materia disciplinaria
		Supervisión e Interventoría Administrativa
		Técnicas para la elaboración de fallos en materia disciplinaria
		Técnicas para los procesos de defensa judicial de la entidad con el fin de cumplir con el debido proceso
EJE SENA	SABER	Administración educativa (SOFIA plus, Procesos administrativos de la FPI)
		Formación de evaluadores de competencia laboral
		Administración y control de bienes activos
		Auditoría y Control Interno
	SABER HACER	Reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones y Sistema Nacional de Cualificaciones
		Actualización normativa y procesal de la gestión de cobro coactivo
		Capacitación para usuarios del aplicativo https://dsnft.sena.edu.co/
		Comprensión de lectura y redacción
		Construcción de instrumentos
		Formulación y evaluación planes de negocio Fondo Emprender.
		Instancias de Concertación
		Manejo del sistema de información DSNFT
		Metodología para la Normalización de Competencias Laborales
		Métodos de recolección de Datos
Perfiles Ocupacionales		



		Relacionamiento y Gestión empresarial
		Sistema de Clasificación presupuestal para Entidades del Orden Nacional
		Diplomado en Contabilidad
	SABER SER	Negociación Colectiva Nivel 1
	SABER SER	Negociación Colectiva Nivel 2

Tabla 10 Temáticas para los ejes de capacitación

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

GRUPO OCUPACIONAL	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESCOGIDA
Aseador	Técnicas fundamentales para fabricación de productos de aseo
Auxiliar de cocina	Cocina internacional
Auxiliar de enfermería	Implementación de la política de participación social en salud
Conductor	Habilitación eléctrica para vehículos eléctricos e híbridos
Oficial de mantenimiento	Básico en carpintería de aluminio
Operario de almacén	Operación segura de montacargas
Operario de mantenimiento	Actualización de redes hidráulicas
Trabajador de campo	Manejar plan sanitario en especies menores cumpliendo con manual de procedimientos y normas vigentes
Trabajador de campo	Producción de plantas aromáticas, Medicinales y condimentarias bajo el enfoque de BPA
Transversal	Cerrajería
Transversal	Coctelería moderna sin licor
Transversal	Identificación de ideas y oportunidades de negocios
Transversal	Pintura en tela

Tabla 11 Temáticas para los ejes de capacitación

19. Con el propósito de hacer partícipe e incluir a los funcionarios en las acciones de capacitación 2021, como también verificar la población objeto de estas, 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 2021 y de esta forma concretar los temas que se ejecutarán.

20. Para la correcta ejecución del plan de capacitación, se tiene una estrategia para el desarrollo temas, 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.



8. Formulación y Ejecución del PIC 2021

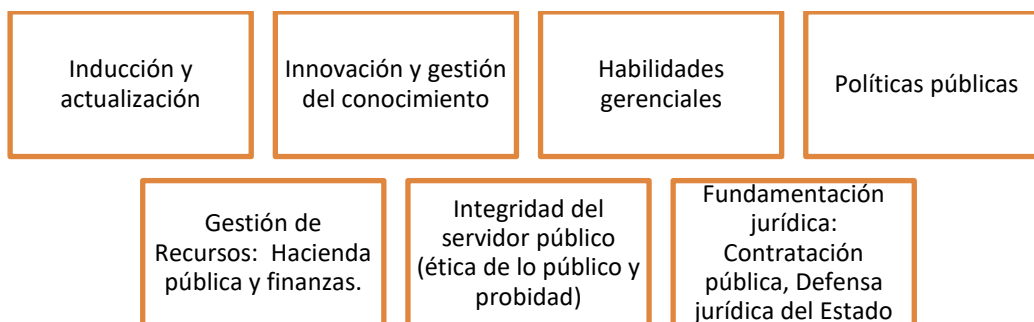
Los criterios que se aplican para priorizar las acciones de capacitación se realizan en tres aspectos: mayor pertinencia técnica, si se adquieren las competencias en las dimensiones del SER, SABER Y HACER y las que apalanquen el desarrollo de la estrategia institucional.

Una vez concertado el PIC, se publica en la página web y en la Nube SENA y se informa a los Coordinadores de Gestión del Talento Humano y Coordinadores 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

La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública (DAFP), adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial. Temáticas por trabajar:



El programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público contempla el siguiente temario:



a. Gestión del talento humano:
Empoderamiento personal y del equipo de trabajo

b. El desempeño de los equipos de trabajo:
Inteligencia emocional, Análisis sistémico de los equipos de trabajo.

c. Comunicación estratégica: Identificación de públicos, Comunicación asertiva, Empatía y motivación

d. Gestión del cambio:
Resiliencia, Liderazgo transformacional.

e. Innovación pública:
Modelos de Innovación: Gestión del conocimiento, Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo

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 el programa de capacitación.

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

Para este grupo de funcionarios, las Regionales y Dirección General participarán en la programación, invitación, trámites administrativos 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, tramites administrativos 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 su formación y capacitación con miras a fortalecer, actualizar y desarrollar sus competencias destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en las líneas básicas (claves y transversales), pedagógicas y técnicas.

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), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 reiteran la incidencia en el fortalecimiento del capital humano, el crecimiento económico de las naciones, la calidad de la educación y su pertinencia, así como el aumento de las capacidades y habilidades del servidor público.



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 como objetivo promover la excelencia de la docencia de los instructores. La ENI lidera el desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción, e investigación para atraer, retener, o incentivar a los colombianos a ser instructores del SENA.

Desde esta perspectiva, la ENI ejecuta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública identificando las necesidades de formación y capacitación; planteando los mecanismos y estrategias propuestos para tal fin.

El diagnóstico de necesidades de capacitación Técnica de instructores para el 2021, parte de la sistematización de los Planes Tecnológicos de los Centros de Formación cuyo horizonte es de diez años, donde identifican las necesidades de formación del sector productivo a través de procesos prospectivos contenidos en el Sistema PREVIOS. Seguido de la metodología de Panel de Expertos, donde participaron los instructores, dinamizadores, gestores de Red de Conocimiento, asesores, Metodólogos, profesionales y equipo de Prospectiva de la ENI. De igual forma se tuvo en cuenta los nuevos diseños curriculares de formación modular y el manual de funciones vigente.

La ENI, con este insumo consolidó el PIC para el año 2021 con el fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, básicas (claves y transversales), pedagógicas y técnicas. El documento generado (CATÁLOGO DE RUTAS DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES.PDF) registra el camino a seguir para la capacitación 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 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 roles institucionales que ejecutan una actividad específica en el proceso de capacitación de instructores:

ROL	ACTIVIDAD
Subdirector de Centro	Asigna a los instructores a una red y área temática (RUTA DE FORMACIÓN).
Gestor de Red de Conocimiento	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
Dinamizador de Red de Conocimiento	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, según la metodología utilizada para la priorización de las capacitaciones.
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 siguiente 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.
- Sistematización de experiencias para recuperar la riqueza del que hacer de los instructores en el territorio.
- Revista rutas de formación: prácticas y experiencias, para difundir buenas prácticas pedagógicas, conocimientos, experiencias e investigaciones de los instructores SENA.
- Gestión del SBS (Sistema de Bibliotecas SENA) para el reconocimiento, uso y aprovechamiento de los recursos bibliográficos para la formación y la investigación de los instructores.
- Proceso de acompañamiento Técnico-Pedagógico como una estrategia que fortalece las competencias técnicas y pedagógicas de los instructores, en búsqueda de la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje de los aprendices en un contexto de comunidad de aprendizaje.

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

ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	
Actividad física	Valoración funcional y de composición corporal
	Prescripción del ejercicio en población especial
	Procesos investigativos para af.
Deporte	Planificación del entrenamiento deportivo
	Tecnología aplicada al deporte
	Marketing deportivo
Gestión deportiva	Proceso administrativo en la gestión deportiva
	Presupuesto y costos de los servicios recreo deportivos



Recreación	Conceptos, enfoques y tendencias de la recreación
	Gestión y legislación recreativa
	Técnicas en recreación
ACUÍCOLA Y PESCA	
Acuicultura	Acuicultura sistematizada: manejo remoto. Uso de sensores
	Mejoramiento genético
	Especies promisorias marino esturianas, tarpon, centromcampus, eugerres
	Nuevas tecnologías: sistema emergente de producción
Pesca	Omi 1,30 - omi 6,10
	Pesca con palangre de superficie (on line)
	Diseño y construcción de artes y aparejos de pesca
AEROESPACIAL	
Mantenimiento en línea de aviones	Regulación y control de instalaciones de los sistemas propulsivos
	Mecánica de fractura del medio continuo
	Mantenimiento preventivo línea aviones: realidad aumentada
Mantenimiento en línea de helicópteros	Mantenimiento preventivo línea helicópteros: realidad aumentada
	Regulación y control de instalaciones de los sistemas propulsivos
	Mecánica de fractura del medio continuo
Mantenimiento especializado en sistemas eléctricos, electrónicos e instrumentos de aeronaves	Nuevos equipamiento e instrumentos de medida
	Técnicas de inspección
	Metodología y procesos para optimizar la operación
AGRÍCOLA	
Agrícola	Tecnologías modernas para el manejo y mejoramiento de suelos
	Marketing para comercialización de productos agropecuarios
	Sistemas de información geográfica aplicados a los procesos agrícolas
	Tecnologías para la predicción de factores climáticos en la agricultura
Agricultura de precisión	Geomática



	Machine learning aplicada a la agricultura
	Agricultura climática inteligente
	Operación de drones, normatividad y permisos de la aeronáutica civil
Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	Microbiología de alimentos pruebas rápidas pcr
	Diseño y desarrollo de productos alimenticios funcionales
	Diseño experimental y sus aplicaciones en alimentos utilizando software estadístico
	Sistemas de biopreservación de alimentos
Mecanización agrícola	Calibración de equipos agrícolas
	Operación de equipos y maquinaria agrícola
	Cosecha mecanizada
Procesamiento de alimentos: cárnicos y derivados	Bioprocesos
	Materias primas alternativas en matrices cárnicas
	Alternativas funcionales en cárnicos
Procesamiento de alimentos: chocolatería y confitería	Confitería y chocolatería
	Innovación y desarrollo de productos sugar free
	Rellenos funcionales
	Aprovechamiento de subproductos del cacao
Procesamiento de alimentos: frutas y verduras	Beer somelier
	Aprovechamiento de residuos agroindustriales
	Fermentación, vinos, aperitivos y cerveza
	Productos de 4 y 5 gama
Procesamiento de alimentos: lácteos y derivados	Alimentos lácteos funcionales
	Aprovechamiento agroindustrial de subproductos generados en la industria láctea
	Tecnologías uht
	Sustitutos o análogos lácteos
Procesamiento de alimentos: panadería y repostería	Alternativas funcionales en la panificación con uso de leguminosas
	Manejo de masas congeladas - prelistas tendencias y desafíos para la industria de la panificación
	Materia primas en pastelería enfocado a la innovación y mejoramiento de productos
	Nuevas tendencias de procesamiento



Procesamiento de alimentos: pescados y mariscos	Manejo de subproductos
	Desarrollo de alimentos funcionales
Riego y drenajes agrícolas	Fertirriego
	Mapas temáticos de suelos
	Predicción de factores climáticos
	Modelos de elevación de suelo aplicados a adecuación y riego
AMBIENTAL	
Agroecología	Implementación de sellos y certificaciones verdes
	Producción sostenible con base a s.a.f (sistemas agroforestales)
	Conservación de suelos con base a la bioingeniería y microbiología
Biodiversidad	Valoración de bienes y servicios ambientales
	Actualización en análisis químico: hplc, cromatografía de gases, espectrofotometría
	Sig (sistema de información geográfica)
	Procesos de extracción de metabolitos secundarios por química verde
Forestal	Sig (sistema de información geográfica) forestal aplicados a la producción forestal
	Aprovechamiento y transformación del recurso forestal y de los productos no maderables del bosque
	Silvicultura urbana
Gestión ambiental sectorial y urbana	Robótica aplicada al control de la contaminación ambiental (sistemas de control, sistemas de medición)
	Biorremediación ambiental mediante el uso de nanotecnología para el agua y el suelo
	Eficiencia energética
	Inteligencia artificial para el control ambiental
Gestión del recurso hídrico	Hplc, cromatografía de gases, espectrofotometría, absorción atómica y resonancia magnética nuclear
	Metrología: calibración de equipos
	Monitoreo de variable de rellenos sanitarios
	Procesos para el tratamiento - aprovechamiento de residuos peligrosos - respel
ARTES GRÁFICA	



Diseño gráfico	Software de edición de imágenes
	Campañas publicitarias
	Concepto y creación; técnicas de edición
	Fundamentos de la colorimetría
Encuadernación de documentos impresos	Encuadernación artística
	Encuadernaciones artísticas (con incrustación o mosaico)
	Nuevos materiales para encuadernación
	Mantenimiento preventivo de herramientas de encuadernación
Preprensa	Fundamentos de la colorimetría
	Impresión offset
	Impresión serigrafía
	Impresión digital
Producción gráfica	Normas 12647
	Animación 3d
	Realidad virtual
	Realidad aumentada
ARTESANÍAS	
Cerámica	Modelado e impresión 3d y 4d
	Culturas milenarias y reseñas históricas
	La materia y el material.
	Comportamiento y procesos de transformación de la materia.
Joyería	Engaste (tecnología láser y microscopio)
	Fundición de materiales (metales)
	Gemología
	Diseño (ra, rv, rm)
Maderables y no maderables	Modelado e impresión 3d y 4d
	Materiales alternativos
	Patentes (procesos y diseños)
	Lutería
Textil artesanal	Diseño (ra, rv, rm)
	Patentes (procesos y diseños)
	Materiales alternativos
AUTOMOTOR	



Mantenimiento electromecánico de equipo pesado	Sistemas y protocolos de comunicación, electricidad, electrónica interpretación de planos, manejo de scanner, equipos de diagnóstico e inyección electrónica de combustible
	Propulsión de maquinaria pesada y tren de rodaje
	Diagnóstico de los componentes estructurales del motor diésel para maquinaria pesada
	Mantenimiento preventivo correctivo predictivo de maquinaria pesada e hidráulica y electrohidráulica
Mecatrónica automotriz	Electricidad, electrónica, inyección de combustible, comunicaciones y software automotriz
	Administración de talleres
	Motores de combustión y otras fuentes de energía y tren de potencia para vehículos automotriz
	Seguridad activa, pasiva y confort
Motocicletas	Electricidad, electrónica, inyección de combustible, comunicaciones y software
	Mantenimiento preventivo; correctivo y predictivo de motocicletas, motores de combustión y otras fuentes de energía y tren de potencia
	Administración de centros de servicios en motocicletas - software de gestión de mantenimiento
	Seguridad activa, pasiva y confort
BIOTECNOLOGÍA	
Industrial	Escalamiento de bioprocesos
	Métodos analíticos para extracción y análisis de metabolitos
	Biotratamiento (agua y suelos)
	Biología molecular para identificación microorganismos
Vegetal	Biología molecular para detección de enfermedades en plantas
	Bioprocesos (biopesticidas, biofertilizantes, bioestimulantes)
	Mantenimiento y conservación de germoplasma
	Metabolitos secundarios
COMERCIO Y VENTAS	
	Marketing digital



Contact center y business process outsourcing bpo	Normatividad vigente en cobranzas, comercialización y servicio al cliente
	Indicadores de gestión para servicios en bpo, kpo; ito
	V-commerce
	Industria 4,0 para bpo
Gestión de mercados	Redes sociales: clasificación, enfoque, usos, estadísticas, funcionamiento, tipos de contenido, calendario editorial
	Consumidor tendencias: generaciones, tribus, macrotendencias, fuentes y análisis de datos, neuromarketing, buyer person
	Big data, minería de datos, inteligencia artificial
	Estrategias de conversión de clientes
	Branding
	Marketing sostenible
Negociación internacional	Herramientas de análisis de datos: software de predicción estadística
	Logística para el comercio internacional
	Incoterms 2020
	Régimen cambiario
	Estatuto aduanero
Ventas	E-commerce (marketing online enfocado en ventas)
	Neuroventas
	Técnicas de ventas para el sector agropecuario
	Matemáticas para ventas
	TIC para ventas
CONSTRUCCIÓN	
Arquitectura y decoración	Modelado bim
	Nuevas tecnologías de materiales de aplicación
Construcción	Laboratorio de materiales
	Control de calidad
	Construcción sostenible
Gas	Biocombustibles
	Conocimiento y aplicación de la normatividad
	Mantenimiento de gasodomésticos
Hidráulica	Sismo resistencia
	Normatividad



CUERO, CALZADO Y MARROQUINERÍA	
Cuero	Sostenibilidad en el proceso curtiembre y manejo de residuos
	Análisis y manejo de aguas residuales y residuos sólidos
	Colorimetría y teñido del cuero
	Técnicas ambientales de curtidos
Fabricación de calzado	Sistemas de corte y costura automatizada
	Técnicas para el mejoramiento de la calidad y el rendimiento en el proceso de costura.
	Elaboración de capelladas tejidas para calzado deportivo.
	Montaje y ensamble de calzado deportivo
Fabricación marroquinería	Sistemas de corte y costura automatizada
	Técnicas para el mejoramiento de la calidad y el rendimiento en el proceso de costura.
	Técnicas de manufactura en otros materiales
	Elaboración de marroquinería en horma
Modelaje de calzado	Conceptualización de calzado confortable
	Unificación de criterios de modelaje enguantado (tubular, strobel, jareteado)
	Validación de hormas para calzado
	Modelaje digital para calzado
Gestión de la fabricación en calzado y marroquinería	Gestión de la cadena de abastecimiento de calzado y marroquinería
	Gestión del mantenimiento en la industria del calzado y marroquinería
	Manejo de herramientas de productividad
	Simulación de procesos de manufactura en calzado y marroquinería
Modelaje de marroquinería	Conceptualización de marroquinería confortable
	Modelaje de marroquinería con horma
	Modelaje digital para marroquinería
	Elaboración de hormas para marroquinería
Diseño	Validación y comprobación de calzado y marroquinería
	Técnicas de modelado 3d para calzado y marroquinería
	Técnicas para personalización estética del calzado y marroquinería
	Estrategias de posicionamiento para marcas en el sistema moda



CULTURA	
Artes escénicas - teatro	Expresión corporal: educación del movimiento
	Maquillaje artístico- caracterización
	Expresión vocal
	Metodología de puesta en escena
Artes escénicas - danza	Técnicas generales
	Coreografía
	Puesta en escena
	Maquillaje artístico
Música	Luteria
	Innovación, creatividad y emprendimiento
	Interpretación de instrumentos intermedio
	Arreglo y composición
Música producción audio digital	Nuevas técnicas de edición de material sonoro
	Dirección musical
	Musicología
	Producción y posproducción de audio
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	
Automatización industrial	Automatización de sistemas mecatrónicos
	Digitalización de procesos industriales
	Integración vertical y horizontal en la industria 4.0
	Ciberseguridad, control de acceso industrial
Electrónica	Automatización de sistemas mecatrónicos
	Digitalización de procesos industriales
	Integración vertical y horizontal en la i4.0
	Mantenimiento eléctrico y electrónico de equipos fijos-móviles y control de procesos industriales
Instrumentación y control de procesos	Instrumentación y control
	Control avanzado de procesos
	Automatización de procesos continuos
	Puesta en marcha de instrumentación industrial y seguridad intrínseca.
Mantenimiento de equipo biomedico	Metrología biomédica y gases medicinales
	Gestión de mantenimiento de equipo biomédico.
	Bioseguridad hospitalaria
	Imagenología y medicina nuclear
Mecatrónica	Optimización en diseño de sistemas mecatrónicos
	Sistemas de control para mecatrónica



	Robótica fija, móvil y colaborativa
	Mantenimiento mecánico equipos fijos y control de procesos industriales
Refrigeración, ventilación y climatización	Fundamentos de termodinámica aplicada a la refrigeración
	Electrónica aplicada a refrigeración y componentes electro-electrónicos del sistema
	Ventilación natural, mecánica y calidad de aire
	Electricidad aplicada a refrigeración
ENERGÍA ELÉCTRICA	
Distribución de la energía eléctrica	Instalaciones eléctricas de bt (hospitalaria, minería, especiales)
	Gestión de energía, redes y electrónica de potencia
	Gestión del mantenimiento
	Aplicación de normatividad orientada a la inspección
Generación de la energía eléctrica	Generación de energías alternativas
	Generación distribuida y smart grids
	Diseño de sistemas de energía eléctrica, aplicados a la industria
	Diseño de sistemas de energía eléctrica
Transmisión de la energía eléctrica	Centros de control
	Digitalización de infraestructura eléctrica
	Cuartos de control, monitoreo remoto y local
	Gestión de la energía en sistemas de transmisión y riesgos en sistemas eléctricos
Uso final de la energía eléctrica	Instalaciones eléctricas y reglamentos técnicos
	Monitoreo y control
	Gestión energética iso 50001
	Domótica e inmótica
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
Bibliotecas	Alfabetización en competencias digitales e informacionales
	Estudios cuantitativos y bibliométricos, metodologías y medición de impacto de sus publicaciones.
Contabilidad	Actualización y planeación tributaria
	Normas internacionales de información financiera para pymes (niif - pyme)



	Software contables, financieros en la nube y erp
	Actualización laboral y seguridad social
Finanzas	Actualización y planeación tributaria
	Normas internacionales de información financiera (niif)
	Sarlaft y saro
	Estadística
Gestión administrativa	Metodología de marco lógico
	Aplicación de la metodología pmi en proyectos
	Organización de eventos digitales
	Metodología para el diagnóstico organizacional
Gestión documental	Simulador de gestión documental
	Arquitectura de información (sgdea)
	Laboratorios documentales
	Normas nacionales e internacionales en organización de fondos acumulados
Servicios financieros	Sistema cambiario y medios pago
	Sarlaft, saro y sarc
	Estadística descriptiva
Talento humano	Provisión de cargos en la era de la transformación digital
	Desarrollo de habilidades digitales para gestionar talento humano
	Actualización laboral y seguridad social
	Seguridad y salud en trabajo
HIDROCARBUROS	
Mantenimiento de pozos	Mantenimiento y reparación de equipos y herramientas de pozos
	Inspección de taladros
	Limpieza de pozos
Perforación	Fluidos de perforación
	Perforación en yacimientos no convencionales
	Simuladores en perforación de pozos
Producción superficie	Fiscalización de hidrocarburos
	Tratamiento de petróleo
	Tratamiento de gas natural
HOTELERÍA Y TURISMO	
Barismo	Historia del café



	Importancia de la industria cafetera mundial y nacional
	Factores preponderantes para una buena taza desde el cultivo hasta la taza
Cocina	Técnicas en cocina tradicional e historia de la cocina colombiana
	Servicio al cliente, teniendo presente la problemática de pandemia
	Técnicas de uso parrilla, planchas y horneado
	Pastelería y repostería
	Ruta de la gastronomía colombiana por regiones
Eventos	Seguridad en eventos
	Manejo de software para eventos
	Organización de eventos virtuales
Guianza turística	Bebidas autóctonas colombianas
	Endulzantes naturales
	Adaptogenos
	Destilados y fermentados
Mesa y bar	Bebidas autóctonas colombianas
	Endulzantes naturales
	Adaptogenos
	Destilados y fermentados
Servicios de agencias de viajes	Manejo de software aplicado a las agencias de viajes
	Operación turística
	Diseño de experiencias turísticas
	Las agencias de viajes en línea
	Comercio electrónico del turismo
Servicio de alojamiento	Técnicas limpieza con bioseguridad
	Sistema hotelero pms
	Hotelería sostenible
	Servicios de lavandería
	Gestión de redes sociales para hoteles
Turismo	Gestión turística
	Tecnología e innovación en turismo
	Marketing digital
	Gobernanza turística
	Logística en la gestión del turismo
INFORMÁTICA, DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE	



Infraestructura	Convergencia de redes y servicios de telecomunicaciones
	Instalación y reparación de redes de fibra óptica y conexión de servicios de telecomunicaciones mediante fibra óptica
	Instalación y mantenimiento de redes satelitales y conexión de servicios de telecomunicaciones mediante redes satelitales
	Instalación y mantenimiento de redes de voz y datos, equipos y aparatos periféricos, terminales, equipos electrónicos de consumo, componentes y bienes tic diversos y sistemas de telecomunicaciones
Software	Desarrollo de aplicaciones (front end y back end, análisis de pruebas y calidad en software, bases de datos estructuradas y no estructuradas, programación de software saas, desarrollo de aplicaciones para dispositivos móviles, programación e integración de aplicaciones y componentes, auditoria en software, arquitectura de microservicios, devops)
	Análisis de información y administración de aplicaciones y dirección de desarrollo de aplicaciones
	Análisis de datos masivos y desarrollo de sistemas y soluciones para internet de las cosas (rpa)
	Equipamiento de contenidos generados por los usuarios (gestión de computación en la nube),análisis de minería de datos y visualización y seguridad en tecnologías de la información
Contenidos digitales	Producción y empaquetamiento de contenidos digitales
	Desarrollo de video juegos
	Servicios de voz, texto y video conducidos por ott
	Desarrollo de aplicaciones y desarrollo de publicaciones para usuarios finales
INFRAESTRUCTURA	
Obras civiles	Normatividad nsr
	Laboratorio de nuevos materiales
	Bim - bim 360



	Aplicación normatividad ras
Operación de maquinaria pesada para excavación y movimiento de tierra	Tuneadoras
	Bim - bim 360
	Mecatrónica de maquinaria
Topografía	Estación total con unidad de escaneo laser
	Normatividad aplicada
	Bim - bim 360
	Trazado geometría de vías
LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	
Gestión logística	Logística y gestión de la cadena de suministro y su interacción con la transformación digital.
	Lean logistic
	Certificación basc
	Simulación y automatización de procesos de logística y transporte
	Norma técnica 28000
Producción industrial	Métodos, tiempos y movimientos, balanceo de línea
	Instrumentación industrial, producción industrial en bajo el modelo de industria 4.0
	Minería de datos y machine learning
Seguridad y salud en el trabajo	Actualización legal en sst- normativa nacional e internacional diseño, aplicación e interpretación de indicadores de gestión en sst
	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
	Higiene ocupacional y ambiental
	Factores de riesgo y seguridad industrial, política y legislación en seguridad y salud en el trabajo
Sistema integrado de gestión	Actualización en legislación
	Normas técnicas en sig de acuerdo con la naturaleza de las organizaciones
	Planificación y metodologías para la integración de los sistemas de gestión
	Evaluación del desempeño y mejora del sistema integrado
	Métodos y técnicas de diagnóstico de cumplimiento de requisitos en sig
	Registro único de contratistas ruc



	Condiciones ambientales (agua, aire, iluminación, factores meteorológicos, electromagnéticos)
MATERIALES PARA LA INDUSTRIA	
Diseño de productos	Factores humanos (antropometría, ergonomía, usabilidad)
	Geomagic design , analisis, escaneo e impresión 3d
	Metodologías de producto y talleres de creatividad
	Design thinking u otras
	Modelación 3d / realidad aumentada
	Dibujo dibujo la expresión gráfica
Madera	Madera como material de construcción
	Mejora de procesos productivos
	Ensamblajes sin herramientas
	Construcción ecológica y sostenible en madera - bim
Materiales compuesto poliméricos	Introducción a los materiales compuestos poliméricos
	Microscopía electrónica
	Clasificación de materiales compuestos poliméricos
Plástico	Industria 4.0: fortalecimiento y aplicación de nuevas tecnologías en proyectos de autogeneración y eficiencia energética, iot, big data nivel básico
	Automatización de procesos productivos para el control de la calidad
	Innovación y desarrollo tecnológico orientado a los procesos y reducción de tiempos
MECÁNICA INDUSTRIAL	
Diseño mecánico	Diseño mecánico asistido por software
Mantenimiento mecánico industrial	Técnicas de lubricación especialista y avanzada
	Materiales, recubrimiento y control de corrosión
	Mantenimiento mecánico especializado de equipos fijos, móviles y control de procesos industriales, utilizando tecnologías 4.0
Metrología	Evaluación de instrumentos de medición evaluación de patrón y trazabilidad, plan de verificación, mantenimiento y calibración, metrología legal - productos pre-empacados, calibración de dispositivos de medición



	estadística aplicada a metrología, fundamentos incertidumbre de medición
	Metrología dimensional, de masa, densidad, fuerza, presión, temperatura, humedad, electricidad, de grandes y pequeños volúmenes
	Sistema de gestión de las mediciones - ISO 10012 norma ISO/IEC 17025:2017 vocabulario internacional de metrología sistema internacional de unidades subsistema nacional de la calidad papel de la metrología
Mecanizado	CNC: CAM multiejes para torno: 3 y 4 ejes y CAM multiejes para fresa: 4 y 5 ejes
	CNC: manufactura flexible (fms) para alimentación robótica de equipos cnc
	CNC: fabricación aditiva o impresión 3d; nuevas tecnologías y materiales (plásticos y metales).
	Técnicas avanzadas de programación asistida por software
Soldadura	Técnicas en procesos de soldadura
	Técnicas y simulaciones en procesos de soldadura avanzada
	Maestros en soldadura
	Ensayos especializados ndt, control predictivo y certificación internacional
MINERÍA	
Minería	Manejo y operación de drones (minería)
	Actualización manejo de explosivos
	Operación de camión minero
	Software minero
PECUARIA	
Producción especies menores	Avicultura especializada en ambientes controlados
	Actualización en manejo de indicadores financieros en producción pecuaria
	Manejo de nutrición animal y software de balanceo y análisis bromatológico
	Actualización en equipos e instalaciones para especies menores
Producción especies mayores	Ganadería de precisión
	Transferencia de embriones - in vitro
	Mecanización pecuaria
	Software producción animal
	Criopreservación



QUÍMICA APLICADA	
Análisis químico	Metrología química
	Bpl (buenas prácticas de laboratorios)
	Procesos y obtención de materiales
	Técnicas instrumentales de análisis
Procesos químicos industriales	Diseño de procesos para la industria química
	Bpm (buenas prácticas manufactura)
	Procesos y obtención de nuevos materiales
	Electroquímica
SALUD	
Apoyo al diagnóstico	Radiología e imágenes diagnósticas
	Simulación en educación en salud
	Radioterapia
	Actualización en sistema híbrido de obtención de imágenes diagnósticas
Apoyo terapéutico y rehabilitación	Bioseguridad
	Phtls (soporte vital en trauma prehospitalario)
	Violencia sexual abordaje prehospitalario y hospitalario
Dispositivos médicos - biomédicos	Bioseguridad en manejo de dispositivos médicos
	Actualización y manejo de dispositivos médicos
Salud pública	Sistema de información en salud
	Normatividad en salud pública
	Metodologías e instrumentos para la caracterización de situación en salud
	Medicina social y colectiva
Servicios farmacéuticos	Actualización en farmacología
	Farma-contaminación
	Cuidados y actualización frente al manejo de medicamentos de alto riesgo en depósitos y farmacias
SERVICIOS PERSONALES	
Belleza	Bioseguridad
	Asesoría de imagen
	Barbería
TELECOMUNICACIONES	
Administración de proyectos	Seguridad en tecnologías de la información
	Metodologías ágiles y pmi
	Dirección de ingeniería
	Y planeación de redes y servicios
Convergencia de redes y servicios	Seguridad en tecnologías de la información



	Diseño e implementación de redes y sistemas de telecomunicaciones según normatividad vigente
	Convergencia de redes y continuidad del negocio
	Análisis de la información y administración de redes y sistemas de telecomunicaciones
Electricidad y electrónica	Normatividad en instalaciones eléctricas (retie y ntc2050 versión 2020) para telecomunicaciones
	Desarrollo de aplicaciones implementadas en arduino y raspberry
	Convergencia de redes y continuidad del negocio
	Instalación de redes reguladas, tableros bypass y ups
Redes cableadas para telecomunicaciones	Diseño e implementación de redes y sistemas de telecomunicaciones según normatividad vigente
	Convergencia de redes y continuidad del negocio
	Instalación y mantenimiento de redes de voz y datos y sistemas de telecomunicaciones
Sistemas de telecomunicaciones	Diseño e implementación de redes y sistemas de telecomunicaciones según normatividad vigente
	Convergencia de redes y continuidad del negocio
	Sistemas puesta a tierra para telecomunicaciones
	Instalación y mantenimiento de redes de voz y datos y sistemas de telecomunicaciones
TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA	
Confección industrial	Reconocimiento y uso de guías (vestidos de baño y ropa interior)
	Manejo de maquinaria industrial especializada
	Manipulación de tecnologías para manufactura aditiva
	Nuevas técnicas maquinaria y equipos de confección.
Diseño	Diseño 3d, diseño de moda digital, realidad aumentada.
	Mapping 3d aplicado al sistema moda.
	Diseño sostenible, economía circular para el sistema moda
	Inteligencia de mercados enfocado al consumidor de moda. Branding digital, co-creación
	Gestión de la innovación en la moda, tendencias a nivel mundial, industrias 4.0 aplicadas al sistema moda.
Gestión de la producción	Tecnología bonding
	Six sigma y lean manufacturing. Logística integrada para el sistema moda.
	Costos de producción, manejo de inventarios, presupuesto.
	Sostenibilidad en procesos de producción



Hilandería	Manejo de equipos de análisis de fibra (hvi, afis y otros)
	Manejo y funcionamientos de las maquinas (cardas, peinadoras, estiradoras, mecheras y mecheras frotadoras)
	Programas para la clasificación de la materia prima
	Características de las fibras textiles (natural, sintético y artificial) nanofibras.
Mantenimiento maquinaria de confección	Maquinaria automatizada y robótica
	Electrónica en máquinas de confección
	Programación y arreglo de tarjetas electrónicas
	Maquinaria con tecnología bonding
No tejidos	Uso y manejo de textiles no tejidos
	Nanotecnología
	Biotecnología
Patronaje	Desarrollo experimental y prototipado
	Biomecanica aplicada a las prendas de vestir
	Patronaje con énfasis vestidos baños y ropa interior
	Manejo de software audaces 360 y optitex
Tejido de punto	Fabricación de tejidos de punto por trama y por urdimbre
	Manejo de maquinaria (circulares de pequeño y gran diámetro), máquinas tipo tricot y raschel
	Manejo de materias primas
	Biotecnología textil
Trazo y corte en confección industrial	Manejo de software audaces 360 y optitex
	Fundamentos textiles usos y aplicaciones.
	Materiales funcionales
Tejido plano	Fabricación de tejidos por trama y por urdimbre
	Nanotecnología textil
	Nano y micro encapsulados
Tintorería y acabados	Procesos de acabados químicos y mecánicos
	Procesos de ennoblecimiento textil
	Proceso de tintura discontinua por agotamiento
	Biotecnología textil
TRANSPORTE	
Transporte ferreo	Operación del equipo férreo (carga)
	Operación del equipo férreo (sistema metro)
	Políticas de seguridad itcs
Fluvial	Capitanía embarcaciones menores
	Maquinista: motores diésel o gasolina



	Timonel
Marítimo	Omi 3,17
	Omi 6,10
	Omi 1,30
Transporte por carretera	Normas de seguridad
	Prevención de riesgo materiales peligrosos
	Big data para transporte y movilidad
	Diseño y fabricación de infraestructura
INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA	
Idiomas	Metodología para la enseñanza de idiomas de ambientes vocacionales
	Programa de idiomas para el desarrollo profesional
INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	
Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	Leyes fundamentales y mandatos legales (ejercicio de los derechos constitucionales y actuaciones en el marco de la internacionalización de los derechos laborales.)
	Ejercicio de los derechos del trabajo y ciudadanía laboral – (dimensión individual y colectiva del derecho al trabajo - discriminación laboral y género.)
	Ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo (individual, seguridad social, colectivo, mecanismos de protección)
	Transformaciones en el mundo del trabajo - plataformas virtuales en el mundo del trabajo. relaciones, condiciones y ejercicio de los derechos laborales en este contexto
Enfoque diferencial	Fortalecimiento de la integralidad en los procesos pedagógicos
	Aplicación del enfoque diferencial en la gestión de los procesos misionales, estratégicos y de soporte del SENA
	Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad
	Ética del servidor público aplicada a la formación para el mundo del trabajo.
Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	Fortalecimiento de la integralidad en los procesos pedagógicos
	Aplicación del enfoque diferencial en la gestión de los procesos misionales, estratégicos y de soporte del SENA
	Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad
	Ética del servidor público aplicada a la formación para el mundo del trabajo.
INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA	
Ciencias naturales	Energías renovables



	Huella Hídrica
	Microbiología del suelo
	Genética y evolución
Comunicación	Lectura situada para la exploración y la planeación de la escritura
	Bilingüismo
	Educación desde el arte
Cultura física	Marco normativo del deporte, la recreación y la actividad física
	Perfil psicológico deportivo
	Fortaleciendo de la salud mental por medio de la práctica de la actividad física
Emprendimiento	Formación metodológica para el desarrollo del comportamiento emprendedor
Matemáticas	Diseño de estrategias didácticas en matemáticas para la formación profesional Integral
	Estrategias Pedagógicas para el Desarrollo del Pensamiento Matemático
Pedagogía y didáctica para la formación profesional	Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la FPI
	Elaboración de recursos educativos y didácticos para la FPI
	Implementación de procesos pedagógicos y didácticos de la sesión formativa
	Evaluación del aprendizaje en la FPI
Protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo	fundamentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Edumática en la formación profesional	Implementación de acciones de formación para la modalidad a distancia
	Utilización de herramientas TIC en la orientación de procesos formativos
Coordinación académica	Didácticas flexibles para poblaciones diversas
	Educación Coaching Educativo
	Análisis de datos PAYTON
	Liderazgo y gestión Académica
Extensión y desarrollo rural y comunitario	Diagnóstico en la extensión rural
	Técnicas de trabajo en la extensión rural
	Uso de medios de comunicación en la extensión rural
	La Organización como eje transformador en los proyectos de extensión rural



De acuerdo con el análisis de la ruta de formación básica (clave y transversal) pedagógica identificadas en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico, la estrategia de formador de formadores, los equipos pedagógicos de centro, la comisión regional y la comisión nacional de personal se identifican las siguientes formaciones:

PROGRAMA
PREREQUISITO
Desarrollo de habilidades para el desempeño del instructor SENA
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS
Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la FPI
Elaboración de recursos educativos y didácticos para la FPI
Implementación de procesos pedagógicos y didácticos de la sesión formativa
Evaluación del aprendizaje en la FPI
Formación en ambientes virtuales de aprendizaje
COMPETENCIAS BÁSICAS Y TRANSVERSALES
COMUNICACIÓN
Lectura situada para la exploración y la planeación de la escritura
INGLÉS nivel B1
Educación desde el arte EDT. Estrategia didáctica para el desarrollo social y cultural del instructor
ÉTICA Y POLÍTICA INSTITUCIONAL
Fortalecimiento de la integralidad en los procesos pedagógicos
Ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo
Aplicación del enfoque diferencial en los procesos misionales estratégicos y de soporte SENA
TRABAJO EN EQUIPO Y EMPRENDIMIENTO



Formación metodológica para el desarrollo del comportamiento emprendedor
Empoderamiento del ser como eje del cambio personal y fortalecimiento del cambio organizacional
DIGITALES
Implementación de acciones de formación para la modalidad a distancia
Utilización de herramientas TIC en la orientación de procesos formativos
APLICACIÓN DE PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Fundamentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
COMPETENCIAS DE PROFUNDIZACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA
COMPETENCIAS ESCRITURAL
Gestión de la información bibliográfica para la escritura y la investigación
Escritura para la divulgación de conocimiento
COMPETENCIA INVESTIGATIVA
Contextualización, realidades y rutas para la sistematización
Desarrollo de habilidades y herramientas de sistematización, experiencias- Parte II
Fundamentación epistemológica y estructuración de proyectos de investigación pedagógica
Metodologías y técnicas para la investigación pedagógica
COMPETENCIAS EN APOYO TÉCNICO-PEDAGÓGICO
Acompañamiento Pedagógico como Estrategia de Mejora Continua
COMPETENCIAS DIGITALES
Fortalecimiento de habilidades digitales para la vida y la productividad
COMPETENCIAS DE PROFUNDIZACIÓN DIDÁCTICA



Incorporación de actividades STEAM como apoyo a la formación profesional
Implementación de experiencias inmersivas utilizando el aprendizaje basado en retos
Aplicación de herramientas de pensamiento creativo en la formación por proyectos.
Incorporación de técnicas de gamificación
DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR
Elaboración del Desarrollo Curricular para programas de formación del SENA
Aplicación de herramientas pedagógicas para la inclusión de personas con discapacidad
Interacción con la metodología para orientar formación profesional integral
Planeación de técnicas e instrumentos de evaluación de la FPI

Tabla 12 *Oferta de formación complementaria al PIC para los instructores como respuesta a los diferentes requerimientos de las redes de conocimiento sectoriales e institucionales del SENA



9. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

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

Nombre del Indicador	Cálculo del indicador		
	variable 1	variable 2	Formula
Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación	Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación	Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia	$\frac{\text{Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación}}{\text{Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia}}$
Cupos de capacitación Suministrados a los funcionarios del SENA de todo el país.	Número de cupos de capacitación otorgados	Total, planta de Servidores Públicos	$\frac{\text{Número de cupos de capacitación otorgados}}{\text{Total, planta de Servidores Públicos}}$
Calidad de las acciones de Capacitación	Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación	Beneficiados de acciones de capacitación que diligenciaron la encuesta.	$\frac{\text{Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación}}{\text{Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.}}$
Impacto de las acciones de Capacitación	Número de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación genera un desempeño laboral	Beneficiados de acciones de capacitación que diligenciaron la encuesta.	$\frac{\text{Número de beneficiarios que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación genera un desempeño laboral}}{\text{Beneficiados de acciones de capacitación que contestaron la encuesta.}}$
Ejecución del Recurso	Monto ejecutado en la realización	Monto asignado para la realización de	$\frac{\text{Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación}}{\text{Monto asignado para la realización de}}$



Presupuestal	de Acciones de capacitación (millones)	Acciones de capacitación (millones)	(millones)/ Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).
---------------------	--	-------------------------------------	--

Tabla 13 Indicadores evaluación del PIC

Se realiza un informe de los resultados de la satisfacción e impacto de la capacitación que permitan analizar las estrategias para el Plan Institucional de Capacitación

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.

La Dirección General realiza seguimiento al PIC en las Regionales, se evalúan las siguientes actividades:

- ✓ Actividad 1: Mantener actualizada la matriz GTH-F-025 Desarrollo del Plan Institucional de capacitación.
- ✓ Actividad 2: Realizar Diagnóstico PIC 2021
- ✓ Actividad 3: Realizar reinducción.
- ✓ Actividad 4: Realizar Inducción.

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a las diversas acciones del PIC. Esta evaluación se realiza como mínimo cada tres meses.



10.1 Documentos Soporte 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-004 Formato capacitacion de servidores públicos al servicio del sena
GTH-F-023 Formato acta compromiso capacitación administrativos
GTH-F-025 Matriz reporte desarrollo plan institucional de capacitación
GTH-F-027 Registro de necesidades de capacitacion individual administrativos
GTH-F-055 Formato percepción capacitación
GTH-F-132 Formato inducción a servidores públicos
GTH-F-133 Formato evaluación impacto capacitacion administrativos
GTH-F-136 Formato acta compromiso capacitación instructores
GTH-F-139 Formato Proyecto Aprendizaje en Equipo PAE Instructores
GTH-F-140 Formato registro de necesidad de capacitacion individual de instructores

Tabla 14 Documentos procedimiento capacitación