



MINISTERIO DEL TRABAJO



Plan Institucional de Capacitación 2023
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Diciembre 2022

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Página 1 de 212



GD-F-011 V.08



Tabla de contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	6
CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC-	14
1.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA	14
1.1.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SENA	15
1.2.1. INDUCCIÓN.....	16
1.2.2. REINDUCCIÓN.	21
1.2.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	23
CAPÍTULO 2: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES	25
2.1. LINEAMIENTOS 2023 PARA CAPACITACIÓN DE ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES. 25	
2.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES	28
2.2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	28
2.2.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	34
2.3. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES	75
2.4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES DEL -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES	77
CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES	82
3.1. LINEAMIENTOS 2023 INSTRUCTORES	82
3.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS (INSTRUCTORES)	83

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





3.2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	85
3.2.2 ESTABLECER LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES QUE DEBE POSEER EL INSTRUCTOR DEL SENA.....	96
3.2.2.1 CONSULTA FUENTES DE INFORMACIÓN.....	96
3.2.2.2 REGISTRO DE INFORMACIÓN	101
3.2.2.3 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	101
3.2.2.4 ROLES INVOLUCRADOS EN LA FORMULACIÓN DEL PIC.....	101
3.2.2.5 SENSIBILIZACIÓN A INSTRUCTORES SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DEL PIC.....	103
3.2.2.6 PARTICIPACIÓN DE COMISIONES REGIONALES DE PERSONAL.....	103
3.2.3. IDENTIFICAR BRECHA DE CONOCIMIENTO.....	104
3.2.3.1 DIAGNÓSTICO DEL INSTRUCTOR	105
3.2.3.1.1 Conocimientos y habilidades específicas o técnicas.....	106
3.2.3.1.2 Conocimientos, habilidades pedagógicas y Básicas (claves y transversales).....	107
3.2.3.1 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DE AUTODIAGNÓSTICO.....	110
3.2.4 FORMULAR PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	110
3.2.4 EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC	112
3.2.4.1 EJECUCIÓN DEL PIC	112
3.2.4.2 SEGUIMIENTO DEL PIC	117
3.2.4.2.1 SEGUIMIENTO ESPECÍFICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (PRIMER ORDEN).....	117
3.2.4.2.2 SEGUIMIENTO AL PLAN OPERATIVO DEL PIC (SEGUNDO ORDEN).	118
3.2.4.2.3 RESPONSABILIDADES DE SEGUIMIENTO AL PIC	119
3.2.5 EVALUACIÓN DEL PIC.....	120
3.3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE PIC 2023.....	123
3.3.1. RUTAS DE FORMACIÓN.....	124
3.3.2. COMPETENCIAS TÉCNICAS (ESPECÍFICAS)	125
3.3.3. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS, BÁSICAS (CLAVE Y TRANSVERSALES).....	178
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.	183



ES IMPORTANTE RESALTAR QUE LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ DE ACUERDO CON LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DE LA VIGENCIA 2023.....183

CAPÍTULO 4: CARACTERÍSTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN184

4.1. MARCO NORMATIVO.....184

4.2. GLOSARIO.....188

4.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN195

4.4. LINEAMIENTOS Y FUNDAMENTOS TÉCNICOS197

4.4.1. FUNDAMENTO CONCEPTUAL..... 199

4.4.2. FUNDAMENTO PEDAGÓGICO 202

4.4.3. FUNDAMENTO ADMINISTRATIVO..... 203

4.5. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN210

4.5. DOCUMENTOS SOPORTE COMPROMISO.....211

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución Regionales..... 29

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico..... 31

Tabla 3 Tabla 4 Ejes temáticos PIC..... 35

Tabla 4 Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 49

Tabla 5 Manual de Funciones y competencias laborales SENA. 52

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2023..... 57

Tabla 7 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 59

Tabla 8 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023 61

Tabla 9 Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación 79

Tabla 10 Numero de instructores por red de conocimiento y área 86

Tabla 13 Criterios de agrupación 112

Tabla 14 Competencias técnicas por red y área de conocimiento 126

Tabla 15 Competencias pedagógicas, básicas (clave y transversales) 179

Tabla 16 Competencias básicas (clave y transversal) por política de gobierno e institucionales.. 181

Tabla 17 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación 184

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Certificado No. SC-CER339681-1
 Certificado No. CO-SC-CER339681-1



Tabla 18 Documentos asociados al procedimiento de capacitación 211

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico 31
Ilustración 2 Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2022 51
Ilustración 3 Fases formulación PIC 83
Ilustración 4 Distribución de instructores por red de conocimiento 86
Ilustración 5 Fuentes para definir el Perfil que debe poseer el Instructor SENA 96
Ilustración 6 Diagnóstico de necesidades 104
Ilustración 7 Ejemplo de estructura de competencias o resultados de aprendizaje en escala Likert 107
Ilustración 8 Ejemplo de estructura de competencias o resultados de aprendizaje en escala Likert Ruta Pedagógica 109
Ilustración 9 Ejecución PIC 113
Ilustración 10 Seguimiento y evaluación al PIC 122
Ilustración 11 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas 198
Ilustración 12 Estructura Plan Nacional de Capacitación 199
Ilustración 13 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 201
Ilustración 14 Aspectos en la capacitación 202





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

El SENA ha considerado dentro de sus lineamientos estratégicos, el desarrollar una cultura organizacional basada en cinco pilares fundamentales, siendo estos: Principios, liderazgo, relaciones, innovación y talento humano, los cuales se constituyen también en parte importante para los procesos de capacitación que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 “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 – 2021”¹

El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, en los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Publico) se identificaron las necesidades propias de las Regionales a través del plan de acción 2023 y se analizaron con cada una Direcciones y Oficinas de la Dirección General, para determinar las temáticas de capacitación para el año 2023.

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





Con el fin de brindar capacitación a los funcionarios SENA, se deben acatar las siguientes medidas y lineamientos:

- 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, participación, salud y vida humana.
- Se reitera a los Directores Regionales y Subdirectores de Centro de Formación, la obligación de respetar la participación de las comisiones de personal y propiciar los espacios necesarios para la elaboración del Plan Institucional de capacitación, en donde deben convocar a las comisiones regionales de personal para que participen activamente.
- Realizar seguimiento al presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitación y ejecutarlo de acuerdo con la normatividad vigente en contratación pública y austeridad del gasto.
- En los procesos contractuales que realice la Regional para el Plan Institucional de Capacitación, debe incluir como un requerimiento para el proveedor del servicio, por lo cual las actividades o programas deberán:
 - a. Asegurar la participación de los funcionarios y grupo familiar en condición de discapacidad el acceso en igualdad de oportunidades, a los servicios prestados.
 - b. Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad para los servicios contratados
 - c. Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.

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

- Cada Regional organizará y desarrollará las acciones de capacitación de sus funcionarios de acuerdo con lo establecido en el presente documento.
- Toda capacitación debe de contar con las actas firmadas y garantizar los tiempos para que los servidores públicos participen de toda la capacitación.
- Todas las Regionales del SENA deben dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”. A continuación, se transcriben los puntos del Acuerdo Colectivo vigente relacionados con este Plan de Capacitación:

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

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



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

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

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

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





e iniciará el cronograma de la contratación de acuerdo con la normatividad vigente, y lo entregarán a las organizaciones sindicales dentro de los primeros quince días de marzo.

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

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

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

Dentro del mencionado programa de formación el Sena garantizará que los servidores públicos desarrollen actividades pedagógicas en los Centros de Formación del Sena, sin afectar la jornada laboral de trabajo; la experiencia docente adquirida en estas actividades pedagógicas será tomada en cuenta por el Sena para el cumplimiento de requisitos en los empleos de conformidad con lo establecido por la entidad en el Manual de Funciones





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

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

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

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





Capacitación sindical.

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

9.F.8. *En las vigencias 2022 y 2023 el SENA asignará los recursos presupuestales para financiar el encuentro sindical de SINDESENA, a través de las siguientes alternativas, a elección de SINDESENA: 4. Programando y ejecutando dos días de capacitaciones a nivel nacional en grupos de máximo 100 o 200 funcionarios, dependiendo de las medidas de salubridad, para los servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, las Subdirectivas Regionales y Comités Seccionales de SINDESENA, en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, y los demás que sean acordados con SINDESENA; dos de los conferencistas o capacitadores de este evento serán acordados por el SENA con SINDESENA; el SENA programará el desplazamiento desde el día anterior, del dirigente sindical que justifique la correspondiente necesidad. Esta capacitación se contabilizará para el cumplimiento*



de una de las capacitaciones pactadas en el numeral que unificó los puntos 5.2., 5.4. y 5.10 del presente acuerdo, respecto a los dirigentes sindicales de SINDESENA.

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

Finalmente, este plan fue presentado y aprobado en segunda sesión extraordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No. 2 del 31 de enero del 2023.



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

1.1. Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA

1.1.1. Objetivo General

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

1.1.2. Objetivos Específicos

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



- Fomentar la excelencia de los instructores mediante programas, proyectos y estrategias con altos estándares nacionales e internacionales, aportando a la política de mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional Integral.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del SENA.
- Elevar el nivel el compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Promover la excelencia de los instructores, en el marco de la Formación Profesional Integral del SENA, mediante programas, proyectos y estrategias con altos estándares nacionales e internacionales, aportando a la política de mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional.

1.2. Estructura del Programa de Formación y Capacitación del SENA

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





1.2.1. Inducción

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

La inducción tiene tres componentes principales a saber:

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

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

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



Gestión del Talento Humano o el Coordinador del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, según corresponda, a la hoja de vida del funcionario que ingresa a la Entidad. La inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta de las siguientes actividades hacia el servidor:

- ✓ Acompañarlo y asesorarlo en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientarlo en temas afines con la Dependencia.
- ✓ Darle a conocer y suministrarle el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- ✓ Dar a conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutará (expectativas frente al desempeño del funcionario).
- ✓ Darle a conocer la planeación anual del área y los programas que se desarrollarán.
- ✓ Explicarle el uso de los equipos, aplicativos, herramientas de trabajo y de acceso a la información relacionadas con su cargo y la dependencia.
- ✓ Asignarle el puesto de trabajo y los equipos tecnológicos que se requieran para el desarrollo de las funciones del cargo.
- ✓ Verificar que cuente con correo institucional, para ello, la solicitud debe realizarse en el momento de vinculación.
- ✓ Indicarle el proceso al cual pertenece el área en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol-SIGA del SENA.
- ✓ Indicarle sobre la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.
- ✓ Indicarle sobre la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- ✓ Realizarle un recorrido por el área de desempeño y las demás con las que tiene interacción su proceso.
- ✓ Informarle y presentarle a las personas con las cuales tendrá relación para el desarrollo de sus funciones.
- ✓ Brindarle otras orientaciones que se consideren relevantes y pertinentes para el desempeño laboral.

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

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

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

Temáticamente el curso desarrolla los siguientes contenidos, entre otros:

- ✓ Identidad corporativa, que incluye los siguientes aspectos: Historia del SENA, misión, visión, valores, himno, objetivos, funciones y estructura organizacional.
- ✓ Sistema integrado de gestión y autocontrol SIGA, que describe las generalidades del sistema, los servicios del SENA, los subsistemas y los beneficios del SIGA.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- ✓ Aspectos administrativos y del servidor SENA; es decir, las generalidades de situaciones administrativas, formas de vinculación y provisión, régimen prestacional, derechos y deberes, asociaciones e instituciones de interés, y órganos de control interno y externo entre otros.
- ✓ El SENA en la WEB: información acerca de la información contenida en los diferentes medios de comunicación y servicios de la Entidad y de la aplicación de la formación profesional Sofía Plus.

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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

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

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

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

Una vez los servidores comiencen a ejercer sus funciones como instructores, se podrán incluir en el plan de Acompañamiento Técnico Pedagógico en el rol de “acompañados”,

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





liderado desde el equipo Central de la Escuela Nacional de Instructores y ejecutado por los miembros de los Equipos Pedagógicos de Centro de formación y los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores de acuerdo con los lineamientos Institucionales, cuyo propósito es fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas, organizacionales y comportamentales del Instructor.

1.2.2. Reinducción.

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

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento.”

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

Para la Reinducción cada Regional define la agenda temática y el tipo de actividad. En la agenda 2023 los temas de obligatorio cumplimiento son los siguientes:

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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

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

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

1.2.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC

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

El Consejo Directivo del SENA mediante acuerdo 0006 del 2014, autorizó la creación de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martinez Tono - ENI, que tiene como objetivo

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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

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





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

2.1. Lineamientos 2023 para capacitación de administrativos y trabajadores oficiales

Diagnóstico

- ✓ El Diagnóstico lo realizará la Dirección General, las regionales deben apoyar la inscripción de los funcionarios y colaborar con la divulgación, para tener una misma base de datos.
- ✓ Cada Regional debe analizar las estrategias para involucrar a funcionarios que no participan de las acciones de capacitación
- ✓ Dirección General, enviará a cada regional la relación de funcionarios inscritos, matriz GTH-F-025

Planeación

- ✓ Cada Regional organizará y desarrollará las acciones de capacitación de sus funcionarios administrativos de acuerdo con el reporte remitido en la matriz GTH-F-025
- ✓ Cada Regional tendrá una meta de participación por las acciones de formación ejecutadas y presupuesto, que será acorde con el número de funcionarios inscritos. Lo anterior, de conformidad con la meta establecida en el proyecto BPIN “servidores públicos capacitados”
- ✓ Cada Regional debe cumplir con la entrega de la información en las fechas establecidas y el correcto diligenciamiento de los documentos y/o formatos: funcionarios capacitados,

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





Contratación, Control presupuestal, Actas de compromiso, Seguimiento las Actas de compromiso, evaluaciones de satisfacción, impacto y actas comisión de personal

✓ Las Comisiones de Personal Regional participaran del Plan Institucional de capacitación, por lo que deben realizar reuniones como mínimo de forma bimestrales con los encargados de las Regionales y enviar la evidencia “acta de reunión” a la Coordinación del GFDTH.

Ejecución

✓ Las capacitaciones se deben ejecutar en plena observancia de la normatividad de austeridad del gasto y Contratación Estatal

✓ Cada Regional es responsable de Impartir acciones de capacitación a los Servidores públicos del SENA diferente a instructores y elaborar la programación de la operación logística de las actividades de capacitación. Para esto, debe tener en cuenta la oferta de:

- SENA Centro de Formación Profesional Integral
- SENA dependencia
- Entidades públicas y privadas de Educación Superior: Solo para Capacitación que no esté dentro del portafolio del SENA

✓ Solo se ejecutarán las acciones que estén incluidas en el diagnóstico de capacitación y de acuerdo con la inscripción realizada por los Servidores Públicos. En cumplimiento de los temas obligatorios por FURAG, SIGEP, MIPG, entre otros.

✓ La inclusión de temas extemporáneos en el Plan Institucional de capacitación debe ser autorizados por la Coordinación de GFDTH; para lo cual el coordinador de talento humano de la Regional enviará correo motivado.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





✓ La información de programación, cronograma con fechas de las capacitaciones, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación consolidado para administrativos y trabajadores oficiales se encuentra dispuesto en los siguientes enlaces por año:

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

[Página a informe Power Bi -PIC- 2022 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución evaluación administrativos y trabajadores Oficiales](#)

[Página a informe Power Bi -PIC- 2021 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución evaluación administrativos y trabajadores Oficiales](#)

Evaluación

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

Nota:

El SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), en los años 2022 y 2023, programará en cada vigencia dos capacitaciones para los servidores públicos de la entidad, de las cuales al menos una será presencial, y serán ejecutadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente: Para los grupos ocupacionales diferentes a instructor, el SENA programará capacitación orientada al

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias que contribuyan para que el empleado pueda aplicar a las convocatorias de ascenso en la carrera administrativa.)

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

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

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

2.2.1. Caracterización de la Población

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

El SENA cuenta con una planta de personal de 10.074 cargos², la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

² Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2022.

Tabla 1 Distribución Regionales

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	45
Antioquia	1191
Arauca	55
Atlántico	510
Bolívar	346
Boyacá	319
Caldas	309
Caquetá	67
Casanare	65
Cauca	247
Cesar	237
Chocó	64
Cordoba	203
Cundinamarca	554
Dirección General	281
Distrito Capital	1561
Guainía	35
Guajira	171
Guaviare	47



Regional	Número de funcionarios
Huila	298
Magdalena	178
Meta	216
N. Santander	234
Nariño	233
Putumayo	51
Quindío	191
Risaralda	255
San Andres	64
Santander	595
Sucre	92
Tolima	329
Valle	975
Vaupés	23
Vichada	33
Total General	10.074

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

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla Numero 1, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de



Colombia. Sin embargo, se reafirma la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a todos los funcionarios de planta ubicados en las diferentes Regionales del país.

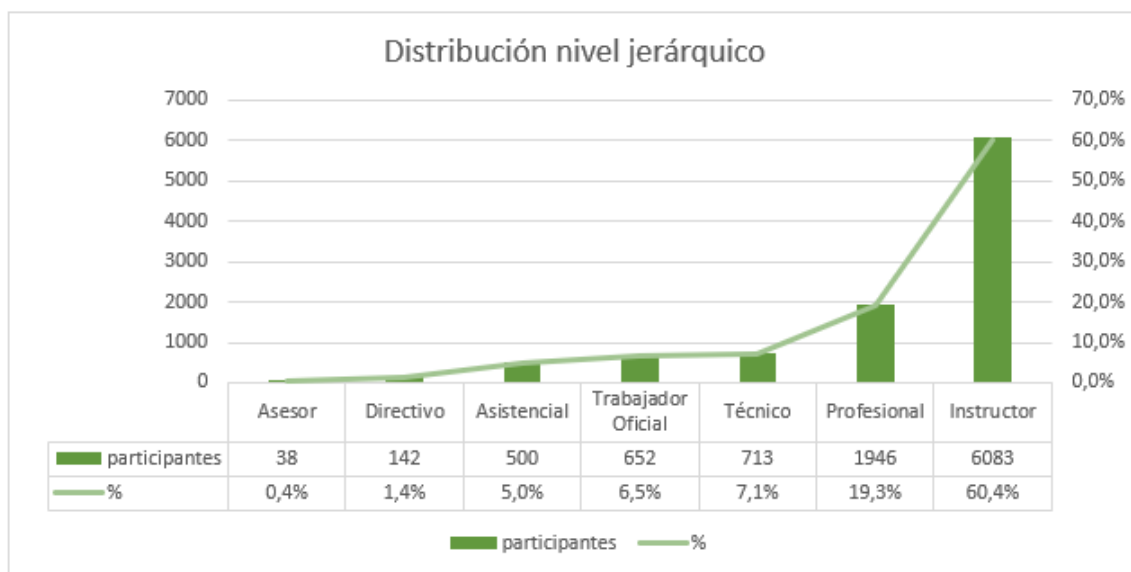
En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera.

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Número de funcionarios	Porcentaje de participación
Asesor	38	0,4%
Directivo	142	1,4%
Asistencial	500	5,0%
Trabajador Oficial	652	6,5%
Técnico	713	7,1%
Profesional	1.946	19,3%
Instructor	6.083	60,4%
Total, general	10.074	100%

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

Ilustración 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico



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

De acuerdo con los datos anteriores (ilustración 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.4% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39.6%. La capacitación del nivel de los instructores está a cargo de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono de conformidad a lo establecido en el Acuerdo 0006 de mayo 15 de 2014 y la Capacitación de los niveles de: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales le corresponde desarrollarla al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General con apoyo de las Direcciones Regionales.



Gerentes Públicos: Este grupo representa el 1.4% 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.

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial: Este grupo poblacional representa el 31,7 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 2023.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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.

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

Dentro del diagnóstico para la formulación del PIC 2023 se desarrollaron por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, las siguientes actividades:

1. 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- Departamento Administrativo de la Función Pública, 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:

Tabla 3 Tabla 4 Ejes temáticos PIC

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

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Analítica de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Construcción sostenible
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Ciencias de comportamiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Administración de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Administración del conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Gestión de aprendizaje institucional
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Planificación y organización del conocimiento
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Gestión de la información

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Técnicas y métodos de investigación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Instrumentos estadísticos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Big Data
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Competitividad e innovación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Economía naranja
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Pensamiento de diseño
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Hacer	Diseño de servicios
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Orientación al servicio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Cambio cultural para la experimentación e innovación
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Trabajo en equipo
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Gestión por resultados
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Formas de interacción

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Comunicación asertiva
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Diseño centrado en el usuario
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Gestión del cambio
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Ética en la explotación de datos
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saberes	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Gerencia de proyectos públicos
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Competitividad territorial
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Crecimiento económico y productividad
EJE 2: Creación de valor público	Saberes	Catastro multipropósito
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Seguridad ciudadana
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Biodiversidad y servicios ecosistémicos

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Construcción de indicadores
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Evaluación de políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Esquemas asociativos territoriales
EJE 2: Creación de valor público	Saber Hacer	Análisis de impacto normativo
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Focalización del gasto social

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Lenguaje claro
EJE 2: Creación de valor público	Saber Ser	Servicio al ciudadano
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Solución de problemas con tecnologías
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Tecnología y sociedad
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Big Data
Eje 3. Transformación digital	Saberes	Economía naranja
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Automatización de procesos.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Minimización de costos.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Ruptura de fronteras geográficas.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Maximización de la eficiencia.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Incrementos sustanciales en la productividad
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Análisis de datos para territorios
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Seguridad digital
Eje 3. Transformación digital	Saber Hacer	Interoperabilidad
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Creatividad
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Manejo del tiempo

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Pensamiento sistémico
Eje 3. Transformación digital	Saber Ser	Trabajo en equipo
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Conocimiento crítico de los medios.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico Y Análisis	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía Y Solidaridad	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Agencia Individual Y De Coalición	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Compromiso Participativo Y Democrático	Código de integridad
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	n Y Educación	audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació n Y Educación	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació n Y Educación	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació n Y Educación	Comunicación asertiva.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació n Y Educación	Lenguaje no verbal.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Estrategias De Comunicació	Programación neurolingüística asociada al entorno público

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	n Y Educación	
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades De Transformación Del Conflicto	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Práctica Reflexiva Continua	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
EJE MIPG	Saber	Contratación Pública
EJE MIPG	Saber	Gestión Financiera (Cadena presupuestal, actualización tributaria)
EJE MIPG	Saber	Gobierno en línea
EJE MIPG	Saber	Bilingüismo
EJE MIPG	Saber	Derechos humanos
EJE MIPG	Saber	Sostenibilidad ambiental
EJE MIPG	Saber	Gestión Documental
EJE MIPG	Saber	Negociación colectiva
EJE SENA	Saber	Administración educativa (SOFIA PLUS, Procesos administrativos de la FPI)
EJE SENA	Saber	Auditoría y Control Interno
EJE SENA	Saber	Comprensión de lectura y redacción
EJE SENA	Saber	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
EJE SENA	Saber	Gestión del Talento Humano
EJE SENA	Saber	Herramientas para prospectiva

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500

2. Se verificaron las prioridades de capacitación establecidas en el 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:

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

Numero	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

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

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

- Se revisó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia una calificación de 93,1 ubicándola en un nivel de madurez: “Consolidación”:

Ilustración 2 Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2022

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	92
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	96
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2022

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.

Ruta de la calidad: Propiciar elementos a través de los ejes de creación de valor público, la gestión del conocimiento y la innovación y la probidad y ética de lo público, que permitan “hacer siempre las cosas bien”

Ruta de análisis de datos: continuar afianzando la formación en analítica de datos.

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

Tabla 5 Manual de Funciones y competencias laborales SENA.

CONTENIDO DEL MANUAL	CONCEPTO
Identificación del Empleo	Define el nivel jerárquico al cual pertenece, la denominación del empleo, código asignado en la nomenclatura especial del SENA, y el grado salarial, así como el número total de empleos, la dependencia a la cual pertenece el empleo y el cargo del jefe inmediato.
	Para su definición se tienen en cuenta sus dos componentes principales; de la estructura administrativa que describe las

CONTENIDO DEL MANUAL	CONCEPTO
Área funcional	funciones de cada una de las dependencias y el alcance del objeto de cada uno de los procesos identificados por el SENA en la construcción de su sistema integrado de gestión.
Contenido funcional	El contenido funcional de cada uno de los empleos comprende el Propósito principal y la Descripción de funciones esenciales.
Competencias Laborales	Este componente de manual desarrolla el contenido de los Arts. 5º del Decreto 2539 de 2005, las cuales son las Funcionales, las Comportamentales y las Comunes.

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

5. 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) Desarrollo Organizacional
 - f) Gestión del riesgo institucional

- g) Gestión de Formación Profesional Integral
- h) Gestión del Talento Humano
- i) Gestión de Infraestructura y Logística
- j) Gestión de Recursos Financieros
- k) Gestión Documental
- l) Gestión Jurídica
- m) Gestión de Evaluación y el Control
- n) Gestión de asuntos disciplinarios
- o) Gestión de evaluación y certificación de competencias laborales
- p) Gestión de cualificaciones
- q) Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional Y Empleabilidad
- r) Gestión de Emprendimiento y Empresarismo
- s) Gestión de Innovación y Competitividad
- t) Relacionamiento Empresarial y Gestión del Cliente
- u) Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales.

6. 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”

7. Se solicitó el Diagnóstico a las Regionales en colaboración con los Servidores Públicos del SENA a través del aplicativo plan de acción 2023.
8. 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 en el cual se observa la necesidad en temas de contratación estatal.

[Página al informe Power BI con los resultados del impacto de capacitación desde la evaluación de desempeño laboral](#)

9. Se analizaron los resultados de la evaluación “percepción de capacitación” realizada en 2022 por los Servidores Públicos del SENA con el fin de establecer las estrategias y detectar las necesidades. A continuación, el informe donde se concluye que a la realización de este documento en promedio el 91% de los funcionarios considera que la capacitación fue satisfactoria y muy satisfactoria. Se identifican áreas de oportunidad en la planeación de las acciones de capacitación para los trabajadores oficiales en cuanto a la calidad de instructores, alcance de las temáticas abordadas y la logística de su planeación; por su parte los funcionarios administrativos indican como posibles temáticas para el año 2023 tales como Adobe Acrobat, Power BI, Servicio al Ciudadano, Elaboración de expedientes, Contratación Estatal, Excel y francés.

[Página al informe Power BI con los resultados del satisfacción de capacitación 2022](#)

10. Se analizaron los resultados de la evaluación “impacto de capacitación” fase II de Evaluación de desempeño laboral 2021-2022 y la fase I correspondiente a la autoevaluación del impacto 2022 realizado por los Servidores Públicos del SENA, con el fin de establecer las estrategias y detectar las necesidades. A continuación, el informe:

Fase II de Evaluación de desempeño laboral 2021-2022, donde se concluye el 99% de los funcionarios indica que aportó en el desarrollo y cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales suscritos durante el período objeto de seguimiento. De la siguiente forma, el 42% de los funcionarios indica que "Generó nuevo conocimiento", el 27% “Afianzó conocimientos”, el 14% “Aclaró conocimientos”, el 11% considera que "Generó una nueva forma de hacer las cosas", y el 6% "contribuyó al cumplimiento de metas laborales"

[Página al informe Power Bi con los resultados del impacto de la Evaluación de desempeño laboral 2021-2022](#)

Fase I correspondiente a la autoevaluación del impacto 2022, donde se concluye que a la fecha de este documento el 96% de los funcionarios están totalmente de acuerdo en que la capacitación genera un impacto en su desempeño laboral permitiéndoles afianzar sus conocimientos sobre las diferentes temáticas, solicitando mantener las acciones de capacitación de manera presencial.

[Página al informe Power Bi con los resultados de la autoevaluación del impacto 2022](#)

11. 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 2023 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.

12. De conformidad con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se hizo partícipe a las Comisiones de Personal de la entidad en la elaboración y seguimiento del plan capacitación. Lo anterior, se encuentra registrado en la mesa de trabajo realizada el 7 de julio de 2022, las Actas de reunión de las Comisiones de Personal Regional y Nacional, está última realizada el día 29 de noviembre de 2022, en el que se mostraron los resultados del PIC 2022 y se presentó la elaboración, el resultado del Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y el Plan Institucional de Capacitación 2023, como las estrategias de trabajo 2023.
13. Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación 2023, así:
- a) La participación de las Regionales en el desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación para administrativos fue el siguiente:

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2023

Regional	Número de aportes hacia los temas de capacitación
Amazonas	12
Antioquia	13
Arauca	12
Atlántico	12
Bolívar	12



Regional	Número de aportes hacia los temas de capacitación
Boyacá	12
Caldas	12
Caquetá	12
Casanare	12
Cauca	65
Cesar	12
Chocó	12
Córdoba	12
Cundinamarca	12
Distrito Capital	15
Guainía	12
Guajira	12
Guaviare	12
Huila	12
Magdalena	12
Meta	12
Norte de Santander	13
Nariño	12
Putumayo	12
Quindío	12
Risaralda	12
San Andrés	12

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





Regional	Número de aportes hacia los temas de capacitación
Santander	12
Sucre	12
Tolima	12
Valle	30
Vaupés	12
Total, general	460

Fuente: elaboración propia.

En total fueron cuatrocientos sesenta (460) aportes a los temas de capacitación efectuados por las regionales lo cual contribuye en la construcción de acciones de capacitación diseñados a la medida de las necesidades del SENA.

En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de ciento treinta y dos (132) y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Tabla 7 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial

Regional	Temas propuestos por la Regional
Amazonas	1
Antioquia	16
Atlántico	5
Bolívar	5



Regional	Temas propuestos por la Regional
Boyacá	5
Caldas	5
Caquetá	2
Casanare	2
Cesar	5
Choco	1
Cordoba	6
Distrito Capital	PDT
Guajira	9
Huila	29
Meta	5
Narino	5
Norte De Santander	6
Quindio	5
Risaralda	7
San Andres	2
Santander	6
Sucre	3
Tolima	5
Valle	16

Regional	Temas propuestos por la Regional
Total, General	132

Fuente: elaboración propia.

14. Una vez analizados los insumos del Plan institucional de Capacitación de administrativos, se consolidaron y se priorizaron las necesidades de capacitación en colaboración con las dependencias de la Dirección General, obteniendo las siguientes temáticas para cada uno de los ejes de capacitación:

Tabla 8 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	SABER	formulación y evaluación de proyectos	<p>1) Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y su articulación con los actuales sistemas, planes, comités, métodos e instrumentos que orientan las prácticas o procesos de la gestión pública.</p> <p>2) Herramientas de gestión para verificar la asignación de los recursos, rendición de cuentas. *Bases conceptuales del Marco Lógico</p> <p>*Ciclo de vida de los proyectos,</p> <p>*Especificaciones para la formulación, de</p>

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
			indicadores, medios de verificación, y supuestos. *Matriz: Eje Vertical *Matriz: Eje Horizontal *Análisis de riesgos, insumos, actividades/productos, resultados, premisas, contexto, actores, objetivos problemas y alternativas *Herramientas de seguimiento y evaluación Herramientas destacadas para la planeación y seguimiento de programas o proyectos *Funcionalidad de las herramientas *Administración de perfiles y roles *Niveles de supervisión y control *Registro de actividades y evidencias *Identificación de actividades claves *Seguimiento a las actividades e identificación de alertas
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	SABER HACER	POWER BI	Uso de herramientas de inteligencia de negocio (Power BI) Inteligencia de Negocios, Conociendo el entorno de POWER BI, Relacionando los Datos, Consultando los Datos y Lenguaje M, Funciones DAX, Funciones Dax y Visualizaciones

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
			I, Funciones Dax y Visualizaciones II, Funciones Dax y Visualizaciones III.
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	SABER SER	Comunicación asertiva en equipos de alto rendimiento	Elementos de la comunicación asertiva: contacto visual, el uso de la voz y lenguaje corporal paraverbal, el lenguaje en primera persona, y habilidades sociales (para no parecer un disco rayado al hablar)
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER	Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	Novedades en el procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, fines y medios de la acción administrativa, actos administrativos, utilización de medios electrónicos. Ley 2080 de 2021, Derecho de petición, Procedimiento Administrativo General.
Eje 2: Creación de Valor Público		Responsabilidad civil, penal y administrativa en el	1. Marco legal aplicable. 2. Roles y responsabilidades frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. 3. Multas, sanciones y medidas disciplinarias aplicables. 4. Medidas de gestión aplicables frente a

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
		sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente a requisitos legales.	denuncias, requerimientos de entidades de control. (ministerios, contraloría, procuraduría, etc.) 5. Importancia de la gestión oportuna de solicitudes y tramites. 6.Responsabilidades por accidentes graves o mortales.
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER	herramientas de evaluación para la gestión del desempeño individual y de equipos de alto impacto	1- Acuerdos de gestión 2- Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral definido por la CNSC 3- Instrumento de evaluación para provisionales 4- Instrumento de evaluación para empleados en planta temporal 5- Prima técnica por evaluación del desempeño laboral 6- evaluación de gestión por Dependencias
Eje 2: Creación de	SABER	Bilingüismo	inglés - francés

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Valor Público			
Eje 2: Creación de Valor Público.	SABER HACER	Expediente, firma y documento electrónico	<p>Conceptos de: Documentos, documento electrónico de archivo, características interna y externas, metadatos, valor probatorio, clases de documentos, documento electrónico nativo y no nativo.</p> <p>Concepto de: firma, clase de firma, valor probatorio, uso de la firma, aplicación de la firma, ejemplos prácticos. Dirigido a Directores, subdirectores y personal apoyo.</p> <p>Concepto de Expediente electrónico, clases de expedientes electrónico, manejo, uso y aplicación de expediente electrónico, Expediente Híbrido (transición físico digital)</p>
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Actualización seguridad social	Todos los conceptos que se refieren a los derechos que tiene una persona al estar laborando, con el fin de que se garantice su bienestar actual y futuro.

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Aspectos novedosos del cobro coactivo en entidades no tributarias	Marco normativo, Proceso persuasivo, excepciones mandamiento de pago, medidas cautelares, prescripción
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	normalización de competencias laborales	Aspectos metodológicos para la normalización de competencias laborales. Herramientas para la normalización de competencias. Aseguramiento de la calidad en la normalización de competencias laborales
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Herramienta informática para el proceso de gestión de instancias de concertación y	Estructura sistema de información SNFT, Funcionalidades del sistema, Uso de las funcionalidades

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
		competencias laborales	
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Gestión financiera - presupuesto	Elementos clave en la gestión financiera pública
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Sostenibilidad ambiental	1) Importancia, 2) Principios 3) Cómo hacer un ambiente sostenible 4) Política de Ambiental y de eficiencia Energética 5) Impacto climático 6) Responsabilidad social- aspectos teóricos. 7) Modelos de responsabilidad social, conocer modelos exitosos de responsabilidad social en el ámbito educativo y laboral 8) Profundizar el conocimiento sobre la implementación de políticas públicas que favorecen el desarrollo social, económico y medio ambiental, tanto a nivel teórico como a nivel vivencial Identificación de Riesgos, formulación de riesgos,

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Eje 2: Creación de Valor Público	SABER HACER	Construcción y análisis de indicadores	Cascada estratégica, Definición y uso de indicadores, Como mejorar resultados, Cuadro de Mando Integral.
Eje 2: Creación De Valor Público SABER SER	SABER HACER	Seguridad vial	1.Fundamentos del plan estratégico de seguridad vial 2.Problemática de la seguridad vial. 3.Beneficios del plan estratégico de seguridad vial. 4.Objetivos del plan estratégico de seguridad vial. 5.Estructura del plan estratégico de seguridad vial. 6.Implementación, seguimiento y evaluación del plan estratégico de seguridad vial. 7.Procedimiento de selección de conductores. 8.Capacitación en seguridad vial. 9.Control de documentación de conductores. 10. Plan de mantenimiento preventivo. 11. Plan de mantenimiento correctivo. 12. Infraestructura segura. 13.Atención a víctimas. 14.Investigación de accidentes de tránsito.

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
		Servicio al ciudadano, rendición de cuentas, participación ciudadana, control social y veeduría ciudadana.	Cultura de servicio al ciudadano. Dignidad humana, Principio de igualdad y no discriminación. Perspectivas acerca del servicio: ¿Clientes? ¿Usuarios? ¿Ciudadanos? Marco normativo: obligaciones, Políticas: lineamientos. Protocolo de Atención al Ciudadano con Enfoque diferencial. herramientas prácticas para la medición de la satisfacción de los grupos de valor y de interés. Innovación en el servicio al ciudadano, Apropiar la estrategia de lenguaje claro en el SENA, Normatividad Tipos de peticiones y su tratamiento. Marketing Normatividad, Buenas prácticas, caracterización en el sector público Normatividad, Buenas prácticas, caracterización en el sector publico
Eje 3. Transformación Digital	SABER	Seguridad digital	Gobierno en línea, derecho de acceso a la información

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Eje 3. Transformación Digital	SABER HACER	Excel nivel I y II	<p>Nivel I</p> <p>Concepto básico de la Hoja de cálculo, Funciones básicas con texto, celdas y hojas, Trabajo con múltiples hojas de cálculo, Uso de fórmulas, Imágenes y formas, Desplegar y dar formato a datos, Funciones avanzadas, Funciones matemáticas y trigonométricas, Funciones de Búsqueda y referencia, Funciones Fecha y Hora.</p> <p>Nivel II</p> <p>Opciones avanzadas de edición, Uso de filtros, Funciones estadísticas, matemáticas y trigonométricas, Funciones Lógicas, de búsqueda y referencia, de fecha y hora, Funciones de bases de datos, Funciones avanzadas, Tablas y Gráficos dinámicos, Creación de formularios, Herramientas de análisis, Bases de datos, Auditoría de una hoja de trabajo, Macros</p>

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
Eje 3. Transformación Digital	SABER SER	Transparencia y derecho de acceso a la información pública	El acceso a la información pública como derecho, Información pública, Información pública reservada, Información pública clasificada, El principio de Publicidad, El principio de transparencia, Excepciones al acceso a la información, Ejercicio de la supervisión e interventoría como medidas para la transparencia, Plan Anticorrupción y atención al ciudadano, Responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción Modificaciones a la Acción de Repetición Medidas en materia contractual para la moralización y transparencia.
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Programación neurolingüística para líderes	Conocer los componentes y el significado general de la Programación Neurolingüística, comprender la técnica del modelado para conseguir mejores habilidades y capacidades. Adquirir las habilidades necesarias, dentro de la PNL, para el diseño de estrategias. Identificar los objetivos y valores de la dirección de personas

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
			para un directivo-coach. Reconocer la importancia de la PNL en el ámbito comercial
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Fortalecimiento de la integralidad en los procesos institucionales, conflictos de intereses	Qué es y cómo se constituye el conflicto. - Declaración del conflicto. -Ley 2013 de 2019. - Trámite de los impedimentos y recusaciones (artículo 12 de la Ley 1437 de 2011).
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Derechos humanos para el trabajo	Principios del derecho del Trabajo: 1. Favorabilidad, 2. In dubio pro-operario. 3. Condición más beneficiosa. 4. Primacía de la realidad. 5. Estabilidad. 6. Irrenunciabilidad 7. Derechos adquiridos. 8. Mínimo vital y móvil
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Negociación colectiva	Negociación colectiva - concepto, Etapas de la negociación Colectiva, Elementos de Negociación y Variables, Situación política y económica a nivel nacional e internacional.

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
			<p>Tendencias de la negociación colectiva y factores claves más incidentes hoy en este proceso. Situación legal de la negociación colectiva en el sector público y privado, evolución y principales cambios. Diálogo social y sus componentes; negociación colectiva, conceptos, clases de negociación y niveles. Inclusión y renovación: Mujeres y jóvenes en la negociación colectiva. Propuesta de una metodología (10 pasos) para el diseño y planeación de la negociación colectiva de trabajo. Estudios: balances y presupuestos; la estructura de costos de las empresas o entidades y el impacto de las negociaciones colectivas.</p>
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Trabajo decente, trabajo digno, respeto a la	Ejercer los derechos fundamentales del trabajo en el marco de la Constitución Política de Colombia y los convenios internacionales

EJE	COMPETENCIA	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADÉMICO Y/O-TEMÁTICO
		dignidad humana	
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Formación en enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los asuntos relacionados con el género y sus implicaciones. • Comprender la evolución del concepto de género y su relación con la gestión de proyectos. • Incorporar la perspectiva de género en las organizaciones
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	SABER SER	Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad	Normatividad, Buenas prácticas, caracterización en el sector público, Fundamentos teóricos y ejercicios prácticos

Fuente: elaboración propia.

- Para los trabajadores oficiales, los temas serán los que se analicen con el Comité Convencional Nacional, de acuerdo con los resultados enviados por las Regionales para el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023.
- Con el propósito de hacer partícipe e incluir a los funcionarios en las acciones de capacitación 2023, como también verificar la población objeto de estas, se invitó a los funcionarios (diferente a instructores) y trabajadores oficiales a realizar la preinscripción a las acciones de capacitación en el mes de noviembre de 2022 y de

Dirección General
 Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



esta forma concretar los temas que se ejecutarán, como realizar la contratación de gestiones administrativas.

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

2.3. Metodología para la Formulación y Ejecución del -PIC- Administrativos y Trabajadores Oficiales

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 de Gestión de Talento Humano el inicio de su ejecución, no obstante, se 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.

Es de recordar que los lineamientos están indicados ampliamente en el Capítulo 2, numeral 2.1. del presente documento.

✓ Gerentes Públicos

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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.

La apuesta estratégica para los Directivos Públicos de conformidad a la Función Pública gira en torno a los siguientes ejes de acción:³

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macrocontexto.

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

Para este grupo de funcionarios, Cada Regional y Dirección General realizara la programación, invitación, trámites administrativos y autorizaciones para los funcionarios de sus regionales buscando la mayor participación de los funcionarios en los diferentes actividades 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 previa autorización del Coordinación de GFDTH; para lo cual el coordinador de talento humano de la Regional enviará correo motivado.

³ Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. www.funcionpublica.gov.co › documents › Guía. Diciembre de 2017, Pág. 71



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.

Los lineamientos están indicados ampliamente en el Capítulo 2, numeral 2.1. del presente documento.

- **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, trámites administrativos y autorizaciones a los Trabajadores Oficiales que participan en las diferentes actividades de capacitación.

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

- a) **Seguimiento**, la Dirección General realiza seguimiento al PIC en las Regionales, se evalúan las siguientes actividades:

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- ✓ Actividad 1: Mantener actualizada la matriz GTH-F-025 Desarrollo del Plan Institucional de capacitación.
- ✓ Actividad 2: Realizar Diagnóstico PIC 2023
- ✓ Actividad 3: Realizar reinducción.
- ✓ Actividad 4: Realizar Inducción.

Esto permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a las diversas acciones del PIC.

- b) **Evaluación e indicadores**, este proceso sucede desde la planeación de los cursos de capacitación, en el que se verifica el cumplimiento de requisitos para realizar la formación como perfil del docente, aspectos logísticos, procesos administrativos para que el funcionario participe, entre otros.

Durante la capacitación se realiza una evaluación de entrada y salida, también se envía a los participantes una encuesta de satisfacción y posteriormente se evalúa el impacto en una primera fase a través de una autoevaluación del funcionario y otra desde el seguimiento a la evaluación de desempeño laboral en el que participa el evaluado y el evaluador.

Los informes con los resultados de la satisfacción e impacto de la capacitación permiten analizar las estrategias para el Plan Institucional de Capacitación. En general los indicadores que se para la evaluación del PIC son:



Tabla 9 Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación	Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación	Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia	$\frac{\text{Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación}}{\text{Meta Servidores Públicos capacitados para la vigencia}}$
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	Beneficiados de acciones de capacitación que diligenciaron	$\frac{\text{Número de beneficiarios que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación}}{\text{Beneficiados de acciones de capacitación que diligenciaron}}$

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
	acciones de capacitación	la encuesta.	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.	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 contestaron la encuesta.
Ejecución del Recurso	Monto ejecutado en la realización de Acciones de	Monto asignado para la realización de Acciones de	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)/ Monto



Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
Presupuestal	capacitación (millones)	capacitación (millones)	asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).

Fuente: elaboración propia.



CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES

3.1. Lineamientos 2023 Instructores

En la formulación del PIC 2023 para instructores se enfatiza en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

1. La capacitación de los instructores debe responder a tres aspectos fundamentales (Ley 1955 de 2019 art 194):

- Generación de Conocimientos
- Desarrollo de Habilidades
- Cambio de aptitudes

2. Se puede capacitar a los instructores a través de diferentes acciones enmarcadas en la educación informal y educación para el trabajo y desarrollo humano. (Decreto 1567, 1998 art. 4)

3. El Plan Institucional de Capacitación para Instructores se debe desarrollar a través de Proyectos de Aprendizaje por Competencias (Decreto 1083 de 2015 art 2.2.9.6-Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

4. El Plan Institucional de Capacitación para Instructores será el resultado de:

- Estudios técnicos
- Diagnósticos. (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.9.1)

5. Prevalencia del interés de la organización sobre el interés individual de los instructores. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

6. Se atenderán las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.6):

- Oferta institucional virtual
- Optimización de recursos - Economía
- Énfasis en la Práctica (Hacer)
- Continuidad y Sostenibilidad en los procesos de Formación (Acciones de largo plazo)

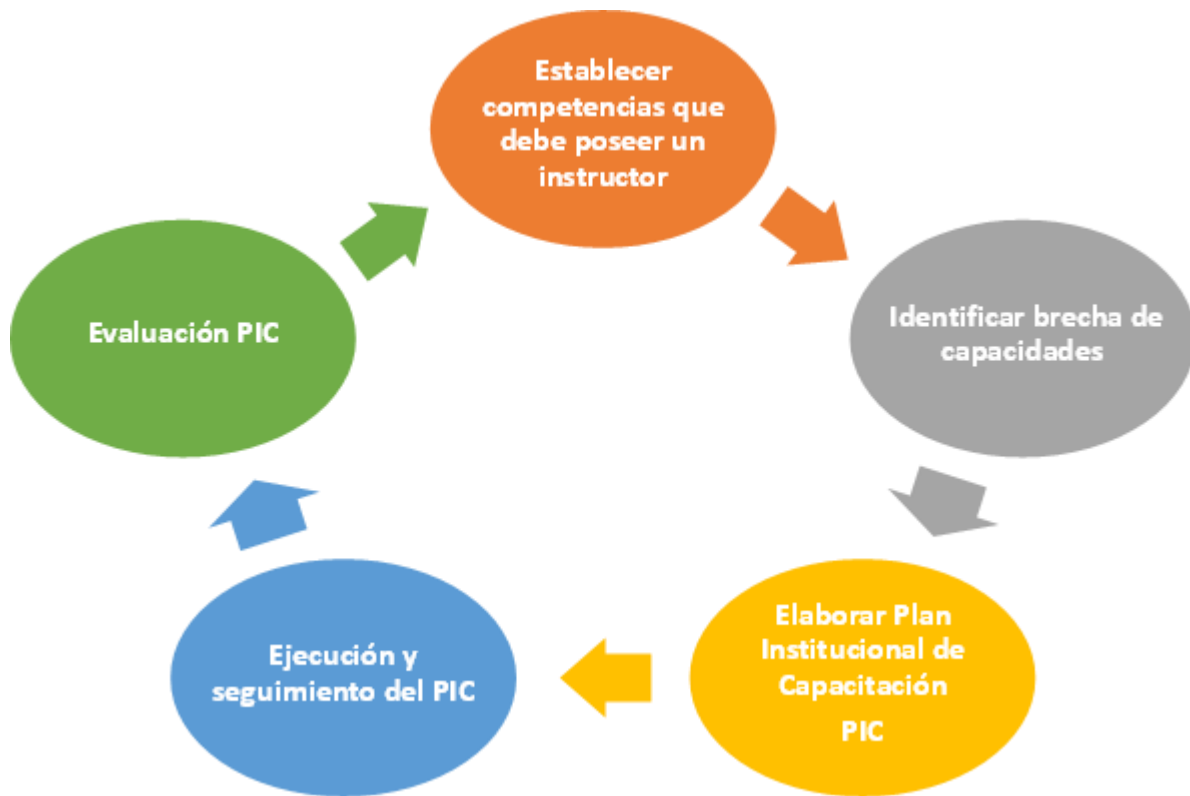
3.2. Metodología para la Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Servidores Públicos (Instructores).

La Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” en su misión de cualificar a los instructores del SENA desarrolla actividades de formación y capacitación para fortalecer las competencias establecidas en el manual de funciones y en respuesta a las cambiantes solicitudes y necesidades del sector productivo, el mercado laboral, las dinámicas y disruptivas formas de enseñar y aprender. Además, incrementa la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional Integral.

El Plan Institucional de Capacitación para los instructores se construye con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento de Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Guía para la formulación del PIC enfocada en el plan antes mencionado, en la que se sugieren las siguientes fases (fig. 1):

Ilustración 3 Fases formulación PIC

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Fuente: elaboración propia.

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia, y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.

4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo.” (ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP, 2020. P. 28)

Adicionalmente la Escuela Nacional de Instructores, debido a la diversidad temática de la oferta de formación, y amplitud en la cobertura geográfica, realiza una caracterización de sus instructores con el propósito de contar con información detallada que permita tomar decisiones razonables frente al proceso de planeación y ejecución del PIC.

En los siguientes numerales se desarrolla cada una de las fases planteadas en la Guía del DAFP, las cuales han sido adaptadas por el SENA, para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC para instructores.

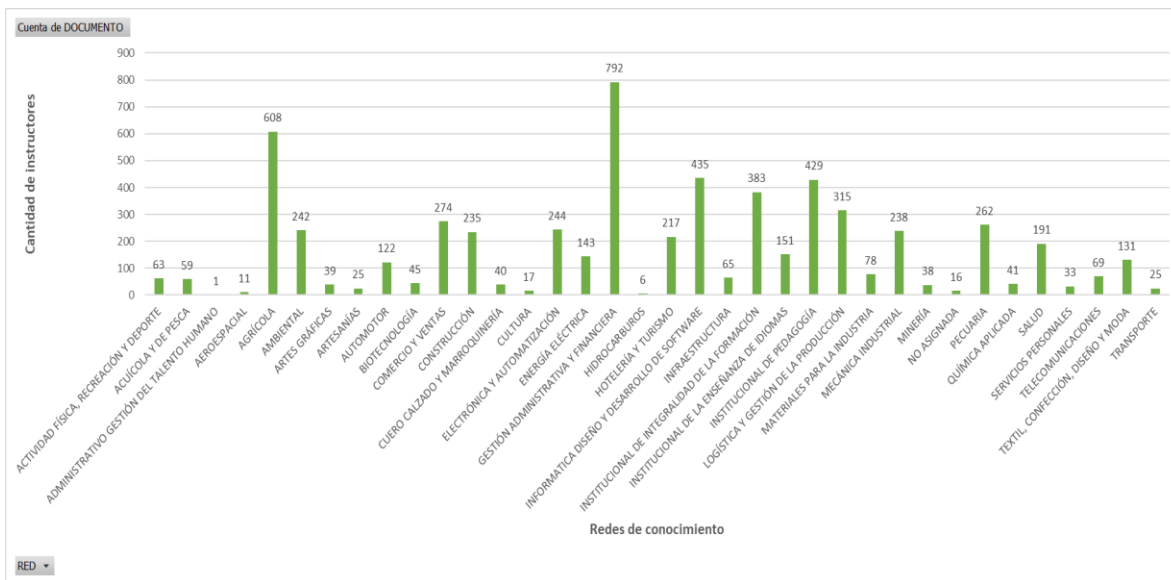
3.2.1. Caracterización de la población

La población objeto de capacitación (instructores) se caracteriza por su gran dispersión geográfica, cultural y ocupacional. Con el fin de definir la formación requerida para el desarrollo de competencias técnicas (específicas) de los instructores se realiza un análisis de necesidades de acuerdo con la red conocimiento y área temática en la que el instructor imparte formación. La formación transversal del instructor se diseña y ejecuta para el desarrollo de competencias pedagógicas, básicas (clave y transversales) a partir de los

requisitos de cada uno de los 144 perfiles del cargo definidos en el Manual de Funciones de la Entidad.

El total de la población está conformada por 6083 instructores distribuidos en 34 redes, de las cuales 31 son redes de conocimiento sectoriales y 3 son redes institucionales, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Ilustración 4 Distribución de instructores por red de conocimiento



Fuente: elaboración propia.

Cada red de conocimiento esta subdivida en áreas temáticas, para un total de 144 así:

Tabla 10 Numero de instructores por red de conocimiento y área



RED/ÁREA	Numero de Instructores
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	63
ACTIVIDAD FÍSICA	25
DEPORTE	22
GESTIÓN DEPORTIVA	5
RECREACIÓN	11
ACUÍCOLA Y DE PESCA	59
ACUICULTURA	50
PESCA	9
AEROESPACIAL	11
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES (TLA)	8
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE HELICÓPTEROS (TLH)	2
MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS E INSTRUMENTOS DE AERONAVES (TEEI)	1
AGRÍCOLA	608
AGRICULTURA	247
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	37
AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	127
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	22
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CÁRNICOS Y DERIVADOS	38

RED/ÁREA	Numero de Instructores
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	22
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - FRUTAS Y VERDURAS	24
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - LÁCTEOS Y DERIVADOS	43
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PANADERIA Y REPOSTERIA	26
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PESCADOS Y MARISCOS	7
RIEGO Y DRENAJES AGRÍCOLAS	15
AMBIENTAL	242
AGROECOLOGÍA	17
BIODIVERSIDAD	24
FORESTAL	27
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	146
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	28
ARTES GRÁFICAS	39
DISEÑO GRÁFICO	11
ENCUADERNACIÓN DE DOCUMENTOS IMPRESOS Y ACABADOS ESPECIALES	3
PREPrensa	5
PRODUCCIÓN GRÁFICA	20
ARTESANÍAS	25



RED/ÁREA	Numero de Instructores
JOYERÍA	17
MADERABLES Y NO MADERABLES	3
TEXTIL ARTESANAL	5
AUTOMOTOR	122
MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	21
MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	95
MOTOCICLETAS	6
BIOTECNOLOGÍA	45
BIOTECNOLOGÍA INDUSTRIAL	24
BIOTECNOLOGÍA VEGETAL	21
COMERCIO Y VENTAS	274
CONTACT CENTER Y B.P. O	8
GESTIÓN DE MERCADOS	153
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	22
VENTAS	91
CONSTRUCCIÓN	235
ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	50
CONSTRUCCIÓN	171
GAS	7
HIDRÁULICA	7

RED/ÁREA	Numero de Instructores
CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA	40
CUERO	1
DISEÑO	9
FABRICACIÓN DE CALZADO	14
FABRICACIÓN DE MARROQUINERÍA	9
GESTIÓN DE LA FABRICACIÓN EN CALZADO Y MARROQUINERÍA	4
MODELAJE DE CALZADO	3
CULTURA	17
ARTES ESCÉNICAS – DANZA	2
MÚSICA	5
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	10
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	244
AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	58
ELECTRÓNICA	68
INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	35
MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO	7
MECATRÓNICA	49
REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN (RVC)	27
ENERGÍA ELÉCTRICA	143

RED/ÁREA	Numero de Instructores
DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	22
GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	10
USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	111
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	793
BIBLIOTECAS	2
CONTABILIDAD	166
FINANZAS	37
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	379
GESTIÓN DOCUMENTAL	82
SERVICIOS FINANCIEROS	24
TALENTO HUMANO	103
HIDROCARBUROS	6
PERFORACIÓN	4
PRODUCCIÓN SUPERFICIE	2
HOTELERÍA Y TURISMO	217
BARISMO	5
COCINA	88
EVENTOS	7
GUIANZA TURÍSTICA	13
MESA Y BAR	27



RED/ÁREA	Numero de Instructores
SERVICIOS DE AGENCIAS DE VIAJES	2
SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	21
TURISMO	54
INFORMATICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE	435
CONTENIDOS DIGITALES	80
INFRAESTRUCTURA	91
SOFTWARE	264
INFRAESTRUCTURA	65
OBRAS CIVILES	34
OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA.	6
TOPOGRAFÍA	25
INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	384
DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	143
ENFOQUE DIFERENCIAL	9
INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	232
INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS	151
IDIOMAS	151
INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA	429

RED/ÁREA	Numero de Instructores
CIENCIAS NATURALES	1
COMUNICACIÓN	12
COORDINACIÓN ACADÉMICA	186
CULTURA FÍSICA	13
EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	33
EMPRENDIMIENTO	11
EXTENSIÓN Y DESARROLLO RURAL Y COMUNITARIO	6
MATEMÁTICAS	6
PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	156
PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	315
GESTIÓN LOGÍSTICA	108
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	53
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	123
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	31
MATERIALES PARA LA INDUSTRIA	78
DISEÑO DE PRODUCTOS	33
MADERA	18
MATERIALES COMPUESTOS POLIMÉRICOS	19

RED/ÁREA	Numero de Instructores
PLÁSTICOS	8
MECÁNICA INDUSTRIAL	238
DISEÑO MECÁNICO	17
MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	102
MECANIZADO	46
METROLOGÍA	9
SOLDADURA	64
MINERÍA	38
MINERÍA	38
NO ASIGNADA	16
NO ASIGNADA	16
PECUARIA	261
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	131
PRODUCCIÓN ESPECIES MENORES	130
QUÍMICA APLICADA	41
ANÁLISIS QUÍMICO	22
PROCESOS QUÍMICOS INDUSTRIALES	19
SALUD	191
APOYO AL DIAGNOSTICO	12
APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	90



RED/ÁREA	Numero de Instructores
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	2
SALUD PÚBLICA	80
SERVICIOS FARMACÉUTICOS	7
SERVICIOS PERSONALES	33
BELLEZA	33
TELECOMUNICACIONES	69
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	4
CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	9
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	4
REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	29
SISTEMA DE TELECOMUNICACIONES	22
SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES	1
TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA	131
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	45
DISEÑO	34
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL	9
HILANDERÍA	2
MANTENIMIENTO MAQUINARIA DE CONFECCIÓN	7
PATRONAJE	23
TEJIDO DE PUNTO	2

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500

Página 95 de 212



Certificado No. SC-CER339681-1
Certificado No. CO-SC-CER339681-1

RED/ÁREA	Numero de Instructores
TEJIDO PLANO	1
TINTORERÍA Y ACABADOS	2
TRAZO Y CORTE EN CONFECCIÓN INDUSTRIAL	6
TRANSPORTE	25
TRANSPORTE FLUVIAL	1
TRANSPORTE MARÍTIMO	5
TRANSPORTE TERRESTRE POR CARRETERA	19
Total general	6083

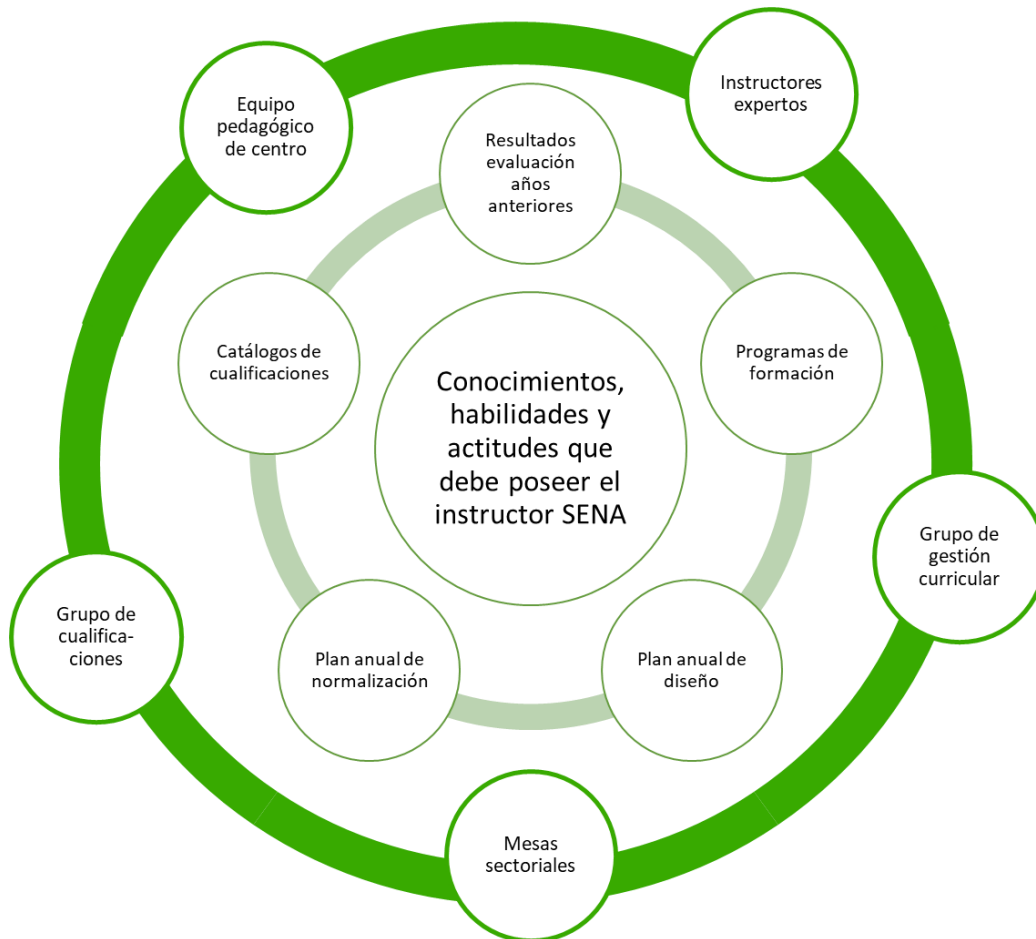
Fuente: elaboración propia.

3.2.2 Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el instructor del SENA.

3.2.2.1 Consulta fuentes de información.

Con el objeto de establecer las necesidades institucionales, actuales y futuras, relacionadas con el perfil que debe poseer el instructor para dar respuesta en la orientación de la oferta de formación de la Entidad, se consultaron fuentes internas y externas de información las cuales se detallan a continuación:

Ilustración 5 Fuentes para definir el Perfil que debe poseer el Instructor SENA



Fuente: Elaboración propia

▪ Resultados de evaluación PIC vigencias anteriores

Para cada red de conocimiento, sectorial e institucional, se analizaron los resultados de la ejecución de las capacitaciones de la vigencia anterior y actual, con el fin de establecer cuales competencias se lograron ofertar con la suficiente cobertura. Así mismo, se

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500

identificaron aquellas que por diferentes causas no se ofertaron con el objeto de definir su inclusión en el PIC de la siguiente vigencia.

▪ **Programas de formación y Plan anual de diseño**

Los programas en ejecución son una de las principales fuentes de información ya que consolidan las necesidades del sector productivo, reflejan las necesidades sociales y económicas actuales en un territorio o región, responden al mercado laboral y a las tendencias ocupacionales, además, de tener en cuenta los proyectos de inversión de las zonas geográficas, entre otras necesidades.

Dentro de los programas de formación se revisaron:

- Las competencias que integran el programa
- El perfil del instructor, especialmente las competencias específicas, tanto técnicas como pedagógicas, que se encuentran allí definidas, las cuales por ende debe poseer y desarrollar el instructor.

Igualmente, se consultó el plan anual de diseño curricular, definido para cada una de las redes de conocimiento sectoriales e institucionales; identificando los programas nuevos que se tiene previsto diseñar, a fin de distinguir competencias que requerirán los instructores para orientar la formación cuando estos programas se pongan en ejecución.

▪ **Plan de normalización**

Los metodólogos de las mesas sectoriales, quienes tienen contacto directo con los sectores productivos, entre otros aspectos, identifican las necesidades de personal cualificado y las



funciones que estos desempeñan, información que se refleja en el plan anual de normalización. Por lo anterior, se revisó este plan con el fin de identificar las normas sectoriales de competencia laboral NSCL, que se tienen previsto elaborar o actualizar, las cuales conducirán a nuevos programas de formación o rediseño de los existentes, y que por ende requerirán de instructores capacitados para que los orienten.

- **Catálogos de cualificaciones**

Al consultar los catálogos de cualificaciones que han sido desarrollados y validados en cada sector, y dentro de estos, las competencias generales y las competencias específicas o unidades de competencia, se constituye en un elemento de análisis importante para la construcción del PIC, ya que a partir de lo definido allí y teniendo en cuenta el nivel de la cualificación, se infieren las competencias que deben poseer los instructores y que son requeridas para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones en la entidad y en el país.

- **Otras fuentes de información**

Existen otras fuentes de información que, de acuerdo con el alcance de cada red de conocimiento sectorial e institucional y sus respectivas áreas, fueron consultadas para definir las competencias que se requieren en el instructor SENA. Se incluyen algunas aquí a modo de referencia:

- ✓ Plan Estratégico institucional, Plan estratégico de red.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- ✓ Estudios de Prospectiva Tecnológica, Mapas de trayectoria tecnológica – Previos - Planes tecnológicos de los Centros de Formación.
- ✓ Estructura Funcional de la Ocupación - EFO.
- ✓ Resultados Proyectos de Investigación.
- ✓ Manual de funciones
- ✓ Tecnología medular y Ambientes de Aprendizaje de los Centros de formación

Como complemento para la de toma de decisiones con respecto a la información recolectada y priorizada mediante el análisis de los documentos citados anteriormente, el equipo ENI Dirección General se articuló con los Equipos pedagógicos de Centro EPC para la construcción colectiva del PIC institucional, a través de la identificación de competencias y resultados de aprendizaje en las cuales se deberían fortalecer a los instructores de acuerdo con el respectivo análisis de los planes programas y metas regionales o de sus centros, de tal manera que su capacitación agregue valor en la satisfacción de las necesidades institucionales.

Se consideran como fuentes para la identificación de necesidades por parte de los EPC las siguientes:

- Competencias pedagógicas, básicas (claves y transversales) requeridas para la formación de los instructores
- Informes de resultados del Acompañamiento técnico-pedagógico realizado a los instructores del Centro en el marco de la estrategia Aprendiendo Juntos y otras similares.
- Resultados de Proyectos de investigación de centro.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



- Otras fuentes de diagnóstico que el EPC considere pertinentes, tales como oportunidades de mejora detectadas producto de evaluación del desempeño, informes de coordinadores académicos, resultados de seguimiento a etapa productiva, entre otras.

3.2.2.2 Registro de información

Posterior a la consulta de cada una de las fuentes mencionadas, se consolidó, analizó y comparo la información con el fin de tomar decisiones para determinar las competencias que deben poseer los instructores en el área del conocimiento en que se desempeñan. Los documentos consultados y generados (durante todo el proceso de construcción del PIC) serán preservados por la ENI y puestos a disposición de quien en su momento lo requiera.

3.2.2.3 Análisis de información

Con la participación de los instructores expertos con que cuenta la Entidad, identificados en cada una de las redes de conocimiento sectoriales e institucionales, se definieron las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que debe poseer el instructor de acuerdo con las necesidades institucionales.

3.2.2.4 Roles involucrados en la formulación del PIC

- **Instructor:** persona vinculada a los centros de Formación del SENA, posee competencias, habilidades y actitudes relativas a un contexto productivo y social, que aunadas con las competencias pedagógicas y básicas (clave y transversales), le permiten



orientar formación profesional con calidad, pertinencia, integralidad y aplicación técnica en resolución de problemas.

- **Equipo gestor del PIC por red:** Equipo de trabajo conformado por los integrantes del grupo central ENI Dirección General, Profesionales ENI de centros de formación asignados por cada red de conocimiento sectorial e institucional, gestores y dinamizadores de red.

- **Instructores expertos:** Instructores con altas competencias, reconocido por sus pares, por sus superiores y por la comunidad SENA como fuente confiable de saberes, técnicas o habilidades en una red o área de conocimiento, cuya capacidad le confiere autoridad en la materia para conceptuar y brindar orientación. En este grupo para las competencias pedagógicas básicas (claves y transversales) se encuentran los formadores de instructores.

- **Equipo pedagógico de centro:** de acuerdo con la resolución SENA 184 de 2013, es un equipo multidisciplinar, con funciones concretas en materia de gestión de la formación profesional integral, gestión del proceso de formación de instructores, y asesoramiento para el procedimiento de ejecución de la FPI, cuyo propósito es asegurar la calidad y el mejoramiento continuo de la FPI.

- **Equipo de la ENI Dirección General, Regionales y Centros:** Profesionales y asesores ENI designados para la coordinación y la consolidación del PIC



3.2.2.5 Sensibilización a Instructores sobre la construcción del PIC

Se utilizaron estrategias de comunicación dirigidas a los instructores para informarles sobre el derecho que tienen a la capacitación definida mediante el plan institucional de capacitación, así como lineamientos en torno a la normatividad, proceso de construcción, ejecución, evaluación del PIC y la importancia relevante de su participación como funcionario público en este proceso, así mismo como la necesidad de su participación derivado de sus deberes y obligaciones funcionales.

3.2.2.6 Participación de Comisiones Regionales de Personal

Teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, donde se define que es función de las Comisiones de Personal de la entidad: “h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación... y en su seguimiento”, desde la Coordinación de la ENI, en articulación con la secretaría General del SENA, se mantuvo contacto permanente con las Comisiones Regionales de Personal, para lo cual mediante el Equipo de la ENI Dirección General se gestionó:

- Socialización de la metodología de elaboración del PIC para instructores con las Comisiones Regionales de Personal.
- Envío de comunicaciones a las Comisiones de Personal, instructores, equipos de pedagógicos de centro y de más implicados sobre los avances de las fases de la metodología con el fin de facilitar la retroalimentación en el proceso y avanzar en la consolidación final. Adicionalmente, atender solicitudes de aclaración que surjan en este proceso.
- Coordinación con los Profesionales ENI para:

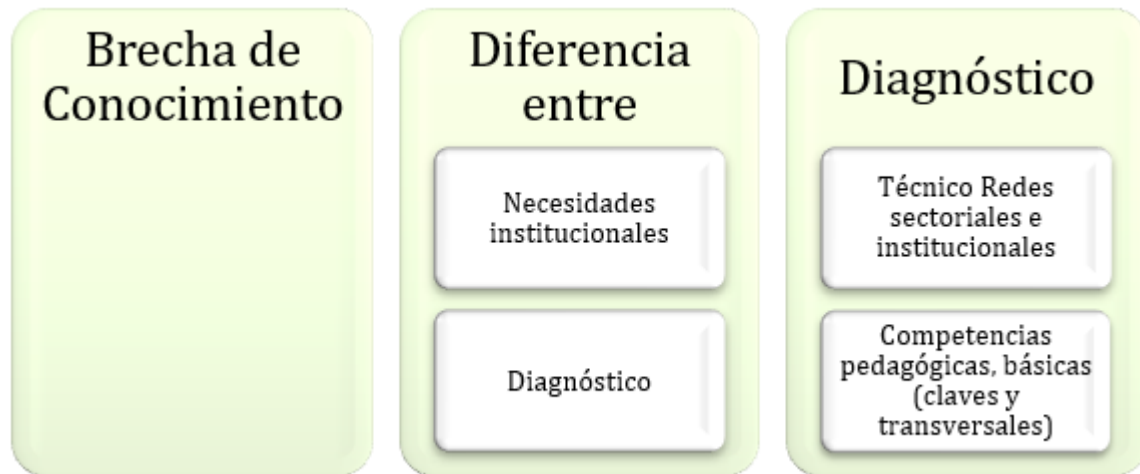
Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500

- Socialización con la Comisión de Personal de cada regional a fin de presentar la consolidación del PIC para instructores.
- Registro y cargue de las actas de reunión e información obtenida, en el sitio electrónico dispuesto por la Secretaría General del SENA para tal fin.
- Análisis por parte de cada Equipo gestor del PIC, la información y sugerencias consignadas en las actas de las Comisiones Regionales
- Preparación de la documentación requerida para presentar ante la reunión con la Comisión Nacional de Personal.
- Articulación con Secretaría General para la presentación del PIC ante la Comisión Nacional de Personal.

3.2.3. Identificar brecha de conocimiento

Consiste en establecer la diferencia entre las necesidades institucionales para el desempeño de la función (determinadas en el numeral anterior) y las capacidades que posee un instructor. Estas últimas se determinan por medio de un diagnóstico (fig. 4)

Ilustración 6 Diagnóstico de necesidades



Fuente elaboración propia

3.2.3.1 Diagnóstico del instructor

Diagnosticar es la acción que implica recolectar información, evaluarla y analizarla frente a un contexto. Se recolectó información para analizar e identificar las necesidades de formación del instructor estableciendo su brecha de conocimiento frente a las necesidades institucionales.

Complementariamente, el manual de funciones del instructor Sena, en resolución 1458 del 30 agosto de 2017, establece que el instructor para el desempeño de sus funciones debe poseer competencias en: “a) *conocimientos y habilidades específicas o técnicas.* b) *conocimientos y habilidades en pedagogía*”. Por lo anterior el instrumento de diagnóstico consolidó información en este sentido.



3.2.3.1.1 Conocimientos y habilidades específicas o técnicas

Con base en las necesidades institucionales identificadas en cada una de las redes y áreas de conocimiento, se consultó a los instructores por su percepción de conocimiento frente a las competencias o resultados de aprendizaje que se les presenta, dando la posibilidad de identificar la priorización en la ruta formativa que debería seguir un instructor para fortalecer sus competencias en el área técnica. El objetivo es que el instructor reflexione sobre los conocimientos necesarios para el desempeño laboral y el mejoramiento de la calidad de la formación.

Para establecer la ruta de formación basada en competencias, se utilizó una escala Tipo Likert con valores de 1 a 5, donde uno (1) o prioridad 1 corresponde como la necesidad más alta de fortalecer sus conocimientos y habilidades, y cinco (5) corresponde a la menor necesidad de fortalecer sus conocimientos y habilidades frente a la competencia o resultado de aprendizaje que se le presenta.



Ilustración 7 Ejemplo de estructura de competencias o resultados de aprendizaje en escala Likert

Competencias técnicas específicas e Institucionales						
Prioridad		1	2	3	4	5
Competencia 1 hasta n	Resultado Aprendizaje RA1					X
	RA2					X
	RA3		X			
	RA4 hasta n.	X				
<p>Nota: en la línea Prioridad, el valor 1 es la necesidad más alta por fortalecer en conocimientos y competencias para el desempeño laboral y el valor 5 la necesidad más baja por fortalecer, debido a que posee amplios y suficientes conocimientos para el desempeño laboral.</p>						

Fuente: elaboración propia.

3.2.3.1.2 Conocimientos, habilidades pedagógicas y Básicas (claves y transversales)

A partir de las necesidades institucionales identificadas por los formadores de instructores y consolidadas en la ruta de formación pedagógica dirigida a la población de instructores,



se consulta a los instructores por su percepción de conocimiento frente a las competencias o resultados de aprendizaje que se les presenta, dando la posibilidad de identificar la priorización en la ruta formativa que debe seguir un instructor para fortalecer sus competencias en el componente pedagógico, básico (clave y transversal). Se pretende que el instructor reflexione sobre los conocimientos necesarios para el desempeño laboral y el mejoramiento de la calidad de la formación.

Para establecer la ruta de formación basada en competencias, se utilizó una escala Tipo Likert con valores de 1 a 5, donde uno (1) o prioridad 1 corresponde como la necesidad más alta de fortalecer sus conocimientos y habilidades, y cinco (5) corresponde a la menor necesidad de fortalecer sus conocimientos y habilidades frente a la competencia o resultado de aprendizaje que se le presenta.



Ilustración 8 Ejemplo de estructura de competencias o resultados de aprendizaje en escala Likert Ruta Pedagógica

Ruta Pedagógica 100% instructores							
		Prioridad	1	2	3	4	5
Competencias pedagógicas	cp1						X
	cp2						X
	Cp3		X				
Competencias de profundización pedagógica	Cp1			X			
	Cp2						X
	Cp3					X	
Competencias básicas y transversales	Comunicación	cc1					
	Ética y Política Institucional	cep1					
	Trabajo en equipo y emprendimiento	ctee1					
	Digitales	cd1					
	Aplicación de prácticas de protección ambiental y SST	Cappastt1					

Fuente: elaboración propia



3.2.3.1 Análisis de información de autodiagnóstico

Los resultados de la información obtenida en el autodiagnóstico se analizan separando las competencias técnicas, de las pedagógicas, básicas (claves y transversales) para identificar la brecha de conocimiento en los temas respectivos y posteriormente plantear las rutas de formación y el PIC de la próxima vigencia.

La tabulación se realiza organizando la priorización de las competencias y resultados de aprendizaje. La priorización 1 (competencia y resultado de aprendizaje) indicará las necesidades más altas de formación y será el principal insumo para la construcción y la conformación del PIC en la siguiente vigencia. De acuerdo con la distribución de las prioridades se construye la ruta de aprendizaje para el área de conocimiento y/o componente específico para el caso de los conocimientos y habilidades pedagógicas, básicas (claves y transversales)

3.2.4 Formular Plan Institucional de capacitación

El Equipo Gestor del PIC, con base en las brechas de formación y competencias de los instructores frente a la identificación de necesidades institucionales, formuló la ruta de formación para la cualificación del Instructor SENA, la cual constituye un proceso formativo que promueve la excelencia del desempeño del instructor en el contexto del mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional Integral FPI.

Con el propósito de mantener actualizadas las competencias necesarias para el adecuado desempeño de los instructores según su red y área de conocimiento, se proponen rutas de



formación de acuerdo con los resultados de la tabulación del instrumento aplicado para el autodiagnóstico del instructor; de forma que, para el cumplimiento de la misionalidad del SENA el instructor logre escalonadamente la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes que aporten efectivamente al mejoramiento individual y al de la calidad de la Formación Profesional Integral.

La ruta de formación de los instructores SENA, esta entendido como la realización de acciones de formación para alcanzar las competencias particulares en su área de desempeño en concordancia con las necesidades individuales y las necesidades institucionales identificadas.

Las competencias necesarias de los instructores para desempeñarse en cada red o área de conocimiento tienen sus propias particularidades dependiendo entre otras de los objetivos, los retos propios del área de conocimiento y su contexto de aplicación. Por ello las rutas de formación a construir deben contemplar el número de competencias a fortalecer y el tiempo requerido para el cubrimiento total de las competencias propuestas en la ruta, e identificar en cada vigencia cuales de ellas se ofertarán, de tal forma que se alinee con la ejecución del plan Institucional de Capacitación PIC.

Una vez aplicada la metodología descrita en los numerales anteriores, para cada red de conocimiento y sus áreas temáticas, se consolidaron las competencias a fortalecer durante la siguiente vigencia de acuerdo con los criterios definidos a continuación:

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Tabla 11 Criterios de agrupación

Nivel de Agrupación	Primer nivel	Segundo nivel	Tercer nivel	Cuarto nivel
Variable	Red de Conocimiento	Área de Conocimiento	Competencia para fortalecer o desarrollar	Resultados de aprendizaje que conducen a la competencia
Rango	Redes de Conocimiento Sectoriales (31) y Redes Institucionales (3)	144 áreas de Conocimiento	Definido en cada Red o área de conocimiento	Definido en cada Red o área de conocimiento

Nota: los nombres específicos para cada programa de capacitación se definen en el momento de la planeación de ejecución del PIC y de las rutas de aprendizaje.

Para las redes y áreas de conocimiento, sectoriales e institucionales, que tengan una ruta ya construida, se ajustan de acuerdo con la pertinencia y análisis para la disminución de brechas entre las necesidades institucionales y las competencias de los instructores.

3.2.4 Ejecución y seguimiento del PIC

3.2.4.1 Ejecución del PIC

De acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, desde la ENI se establece un proceso estructurado y organizado de



ejecución del PIC (fig., 6), partiendo de la definición de un plan operativo que identifique variables como:

- Competencias y resultados de aprendizaje del PIC
- Red y área por atender
- Estrategia institucional (SENA-SENA , proceso contractual o convenio, otras)
- Numero de instructores a impactar
- Presupuesto
- Fechas de ejecución.

De igual forma, se debe contar con un cronograma semestral que incluye las acciones de capacitación a realizar para el desarrollo de las competencias, tanto específicas como clave y transversales, definidas en la ruta de formación de cada área y red de conocimiento; cronograma que debe comunicarse a todas las partes involucradas a fin de que se tenga acceso oportuno a la información y que se promueva una amplia participación de los de los instructores convocados a las jornadas de capacitación.

Ilustración 9 Ejecución PIC

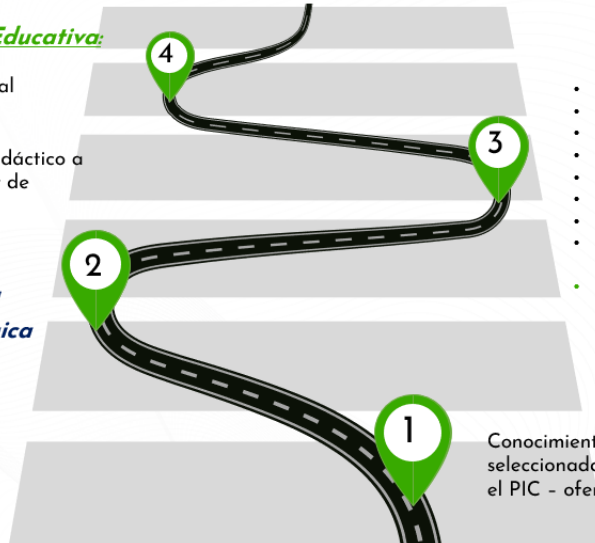
Formación TECNICA



Modalidad Educativa:

- Presencial
- Semipresencial
- Virtual
- A Distancia
- Con apoyo didáctico a través del Kit de herramientas

Pluralidad metodológica



- Nodos
- Rutas de Formación
- Materiales de formación
- Formación SENA - SENA
- Convenios y/o Contratos
- Certificaciones Internacionales
- Formadores de Formadores
- Consolidación de comunidades de aprendizaje
- **Articulación entre los tipos de formación**

Conocimiento de ejes y temáticas seleccionadas y que se incluirán en el PIC - oferta de capacitación

Fuente: elaboración propia

Una vez definida la ruta de formación, se analizó el avance de los instructores en ésta, de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico y las bases de datos disponibles en la ENI sobre capacitación recibida, a fin de organizar las acciones de formación en oferta cerrada de forma que se pueda tener el avance progresivo de cada instructor en la misma y así segmentar desde la planeación los grupos objetivo con quienes se ejecutará cada acción. En el cronograma se plantean dos (2) alternativas para adelantar las acciones de capacitación, así:

- Desarrollo de cursos de formación que se encuentran incluidos en la oferta del SENA como parte de su portafolio de servicios (formación SENA con SENA), los cuales son

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



impartidos por instructores expertos de los Centros de Formación. En este caso, las competencias se desarrollan a través del logro de los resultados de aprendizaje definidos en los programas de formación, lo que presume una relación directa entre las necesidades de los sectores productivos, las necesidades institucionales, las necesidades individuales y la ruta de formación definida.

- Para las acciones de capacitación de las cuales el SENA no tiene programas incluidos en su portafolio de servicios, se proyecta proceso de contratación con Instituciones de Educación Superior –IES, Instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano - IETDH o Empresas con idoneidad demostrada para ofertar procesos de capacitación que cumplan con los criterios pedagógicos y experticia temática. Para esta alternativa, se debe constar que los contenidos tengan concordancia con las competencias y los resultados de aprendizaje requeridos institucionalmente y los definidos en la ruta de formación. Se debe garantizar la calidad de la entidad capacitadora u oferente a través de los requisitos técnicos que se establezcan en los procesos de contratación (pliego de condiciones).

Además de las opciones anteriores para la conformación y ejecución de acciones para el desarrollo de las competencias siguiendo los lineamientos institucionales y de la Función Pública, la ENI cuenta con ejes de trabajo para aportar a la formación permanente de los instructores:

- Investigación pedagógica como una estrategia para posibilitar la transformación de los programas, contextos y mediaciones de la formación profesional integral, aportando con ello al mejoramiento continuo de los instructores y de la calidad de los procesos de

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





formación que imparte el SENA. Así mismo, se incluye aquí la “Sistematización de Experiencias” como estrategia para recuperar, identificar, documentar y visibilizar, la riqueza del que hacer de los instructores en el territorio y el legado SENA.

- Proceso de acompañamiento Técnico-Pedagógico como un eje de trabajo que fortalece las competencias técnicas y pedagógicas de los instructores, en búsqueda de la mejora del proceso de Formación Profesional en el marco de las comunidades de aprendizaje. Este eje, incluye la estrategia "Aprendiendo Juntos", la cual emerge como una propuesta de instructores, para instructores, con el fin de crear comunidad de aprendizaje, promover la calidad de la formación y por ende el fortalecimiento misional de la entidad. La estrategia se caracteriza por respetar el conocimiento, la experiencia y la práctica del instructor, se realiza de forma planificada, sistemática, concertada y en contexto buscando la construcción colectiva de conocimientos, reconociéndose entre pares a partir del diálogo de saberes, el intercambio de experiencias técnicas y pedagógicas que permiten la interacción desde la diversidad de enfoques y miradas que conforman el legado institucional.

- Transferencia de conocimiento como un proceso sistemático de enseñanza y aprendizaje en el cual se comparte con la comunidad SENA, habilidades, conocimientos, resultados o técnicas que han sido aprendidas en los procesos de entrenamiento, formación o capacitación de los instructores. Una vez ejecutada la formación y capacitación, se coordinan los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones recibidas por los instructores.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





3.2.4.2 Seguimiento del PIC

Para el desarrollo del PIC se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas específicos de capacitación denominado seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

3.2.4.2.1 Seguimiento específico de la acción de capacitación (primer orden)

El seguimiento a las acciones específicas de capacitación debe incluir las etapas de planeación, desarrollo y evaluación; para ello la Escuela Nacional de Instructores ENI ha diseñado instrumentos que permiten identificar los componentes a controlar e identificar los rangos de aceptación de los indicadores de eficiencia eficacia y efectividad.

La guía GTH-GO-001 contempla las tareas a desarrollar para hacer seguimiento a través de la aplicación de los formatos GTH-F-300 y GTH-F-299 entre otros; para que el seguimiento cumpla el propósito de análisis en la ejecución de actividades propias de la acción de capacitación, se propone incluir las siguientes categorías:

- Contenidos del curso: pertinencia de la capacitación en concordancia con las competencias o resultados de aprendizaje formulados en el plan institucional de capacitación PIC.
- Expositores o capacitadores: didáctica, pedagogía y conocimientos del expositor capacitador.
- Organización Logística: cumplimiento de cronogramas, espacios físicos, intensidad horaria y recursos tecnológicos.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



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

3.2.4.2.2 Seguimiento al Plan Operativo del PIC (segundo orden).

El seguimiento denominado de segundo orden se realiza sobre el plan operativo del PIC, en otras palabras, ya no es el seguimiento específico de una capacitación, sino del conjunto de capacitaciones que determinó la entidad para resolver las necesidades de formación de los instructores.

Esta estrategia se emplea para ir revisando el estado de la ejecución del PIC con el fin de determinar si su desarrollo está conforme a lo planeado, establecer cuales aspectos se deben corregir diseñando estrategias, pues en procesos de formación y capacitación se presentan desviaciones que requieren la adopción de contingencias, o acciones de mejoramiento.

Este seguimiento se realiza de manera periódica de tal manera que se puedan tomar decisiones y acciones que contribuyan a encaminar el cumplimiento efectivo de lo planeado. Se realiza en base a la matriz del plan operativo definida en la ejecución y contemplando las siguientes variables:

- Numero de instructores capacitados.
- Numero de instructores capacitados por área y red.
- Cumplimiento de cronograma de actividades.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500

- Ejecución Presupuestal.

3.2.4.2.3 Responsabilidades de Seguimiento al PIC

Directores, subdirectores, coordinadores de área, jefes inmediatos.

- Realizan acciones administrativas que garantizan el cumplimiento del plan de capacitación de los instructores, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Gestionan la aplicación del aprendizaje derivado de las capacitaciones en el puesto de trabajo.

Equipos pedagógicos de centro (EPC)

- Fomentan estrategias para la capacitación y actualización de los instructores según plan anual de capacitación.
- Implementación de estrategias orientadas a la gestión del conocimiento.
- Realizan el seguimiento y evaluación del proceso de aprendizaje individual y de equipo.

Instructores

- Aplican los aprendizajes en su puesto y equipos de trabajo.
- Gestionan el conocimiento a través de las transferencias.
- Evalúan las acciones de capacitación recibidas, a través de los instrumentos definidos institucionalmente.



Oficina de control interno

- Suministra información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
- Seguimiento a la evaluación del impacto de la capacitación.

Escuela nacional de instructores

- Realización de informes periódicos sobre el cumplimiento del plan operativo.
- Realización de informes periódicos producto de la evaluación y seguimiento de las acciones de capacitación realizadas por los instructores.
- Formular e implementar acciones de mejora producto del seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación y ejecución del plan operativo.
- Incorpora las recomendaciones producto de las auditorias, evaluación y seguimiento, realizadas por las entidades de control tanto internas como externas.

3.2.5 Evaluación del PIC

La evaluación es considerada como la acción de valorar, estimar o medir el resultado obtenido en términos de eficiencia y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo); en el contexto del PIC la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los instructores, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución.

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





Esta evaluación pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.

Al finalizar cada vigencia se requiere evaluar el PIC, por tanto, la Escuela Nacional de Instructores ENI a través de la aplicación de instrumentos estandarizados e informes de gestión, interpreta y propone acciones de mejora frente a los resultados de:

- La evaluación cualitativa de los programas de capacitación tomados por los instructores, identificando el impacto en las dinámicas de los centros de formación y el efecto en las tendencias del sector productivo y líneas medulares del mismo centro de formación, así como, el impacto que dichas acciones de formación y capacitación han causado en la gestión del conocimiento y generación de productos técnico-pedagógicos.
- El análisis de los resultados de la implementación del plan operativo del PIC, se realiza teniendo en cuenta:
 - El análisis cuantitativo se hace revisando las actividades realizadas versus las actividades programadas, las metas planteadas versus las metas logradas y el presupuesto asignado versus el presupuesto ejecutado.
 - El análisis cualitativo se enfoca en valorar los conocimientos, las habilidades, las competencias y las actitudes fortalecidas o desarrolladas por los instructores a partir de los procesos de formación y capacitación.

- La evaluación de impacto del PIC se relaciona con indicadores de efectividad, midiendo los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación.

Para estas acciones, la Escuela Nacional de Instructores ENI cuenta con instrumentos tales como los formatos GTH-F-297, GTH-F-298 y su guía de evaluación y criterios de medición GHT-GO-001, los cuales se alinean con el modelo clásico de Donald Kirkpatrick (fig. 7) y los indicadores de seguimiento.

Ilustración 10 Seguimiento y evaluación al PIC

Seguimiento y Medición

Evaluación de la Capacitación

Modelo clásico de Donald Kirkpatrick



Fuente: elaboración propia.



3.3. Competencias y Resultados de aprendizaje PIC 2023

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 destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en las líneas básicas (claves y transversales), pedagógicas y técnicas (específicas).

La formación para el trabajo requiere desarrollar en los instructores un conocimiento y capacidad de contextualización permanente con el mundo del trabajo y del aprendizaje, 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 Organización Internacional del Trabajo (OIT Cinterfor), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 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.

3.3.1. Rutas de formación

A fin de mantener actualizadas las competencias funcionales que son necesarias para el buen desempeño de los instructores, se proponen rutas de formación contempladas al corto, mediano y largo plazo, de forma que el servidor logre el desarrollo de las competencias técnicas (específicas), pedagógicas, básicas (clave y transversales) de manera escalonada para el cumplimiento de la misionalidad del SENA.

A partir de lo anterior, en el presente Plan Institucional de Capacitación se relacionan únicamente las competencias cuyos resultados de aprendizaje se van a desarrollar al corto plazo, dado que es la promesa de valor de la Escuela Nacional de Instructores para la vigencia 2023. (Ver enlace [Competencias y resultados de aprendizaje](#))



Con las rutas de formación, se diseñan y ejecutan las acciones para el desarrollo de competencias de los instructores incluyendo 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 consolida 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, y en diferentes momentos de esta:

3.3.2. Competencias Técnicas (Específicas)

Tomando como referente los lineamientos dados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y puntualmente en lo relacionado a *“Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad”* (Función Pública, 2020), y una vez aplicada la metodología descrita en numerales anteriores para cada red de conocimiento y sus áreas temáticas las competencias cuyos resultados de aprendizaje se van a desarrollar durante la vigencia 2023 (corto plazo) son las siguientes:



Tabla 12 Competencias técnicas por red y área de conocimiento

ÁREA TEMÁTICA ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	COMPETENCIA ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE
ACTIVIDAD FÍSICA	Dirección de la Actividad Física según tendencias y técnicas
ACTIVIDAD FÍSICA	Orientación de procesos de investigación aplicada según referentes técnicos y tecnológicos en las áreas del Deporte, La Recreación y la Actividad Física
DEPORTE	Dirección de equipo deportivo según disciplina, modalidad y estándares técnicos
DEPORTE	Orientación de procesos de investigación aplicada según referentes técnicos y tecnológicos en las áreas del Deporte, La Recreación y la Actividad Física
GESTIÓN DEPORTIVA	Relación del Sistema Nacional del Deporte con los procesos de Formación Profesional Integral según el contexto productivo y social
GESTIÓN DEPORTIVA	Orientación de procesos de investigación aplicada según referentes técnicos y tecnológicos en las

	áreas del Deporte, La Recreación y la Actividad Física
RECREACIÓN	Incorporación del ejercicio recreativo en los procesos formativos teniendo en cuenta didácticas y estrategias aplicadas al contexto productivo y social
RECREACIÓN	Orientación de procesos de investigación aplicada según referentes técnicos y tecnológicos en las áreas del Deporte, La Recreación y la Actividad Física
ÁREA TEMÁTICA ACUÍCOLA Y DE PESCA	COMPETENCIA
ACUICULTURA	Gestión de procedimientos y técnicas en la producción de organismos acuáticos
ACUICULTURA	Desarrollo de programas de alimentación de organismos acuáticos
ACUICULTURA	Ejecución de tecnologías de aprovechamiento de organismos acuáticos.
PESCA	Cursos OMI
PESCA	Aplicación de las condiciones de estabilidad del buque teniendo en cuenta los procedimientos establecidos por la OMI.

PESCA	Implementación de los simuladores en los procesos de enseñanza, aprendizaje de acuerdo con las competencias a desarrollar en el estudiante.
ÁREA TEMÁTICA AEROESPACIAL	COMPETENCIA
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES	Movilizar el avión hasta el área de mantenimiento, según manual de mantenimiento, procedimiento aeroportuario, normas de seguridad y aeronáutica vigentes.
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES	Realizar mantenimiento a la estructura de los aviones de acuerdo con el programa, los manuales de mantenimiento y normas aeronáuticas vigentes.
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES	Realizar reparación y mantenimiento en la aeronave teniendo en cuenta la normativa vigente y manual del fabricante
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE HELICÓPTEROS	Mantenimiento a los rotores y componentes dinámicos, según manual del fabricante y normativa aeronáutica.
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE HELICÓPTEROS	Realizar mantenimiento a las hélices y gobernadores de los aviones de acuerdo con el programa, los manuales de mantenimiento y normas aeronáuticas vigentes.

MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS E INSTRUMENTOS DE AERONAVES	Realizar mantenimiento a los sistemas electrónicos de los aviones de acuerdo con el programa de la empresa, los manuales de mantenimiento y normas aeronáuticas vigentes.
ÁREA TEMÁTICA AGRÍCOLA	COMPETENCIA
AGRICULTURA	Estructuración del plan de marketing para productos agropecuarios de acuerdo con la naturaleza de los productos y la zona de cobertura
AGRICULTURA	Implementar sistema agroforestal según requerimientos técnicos.
AGRICULTURA	Manejar labores culturales según procedimientos técnicos y buenas prácticas agrícolas en cultivo de cannabis medicinal
AGRICULTURA	Manejo de soluciones nutritivas para uso en fertirriego de acuerdo con cultivo y requerimientos técnicos.
AGRICULTURA	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
AGRICULTURA	Producción de abonos orgánicos a partir de los bioinsumos identificados en la caracterización biológica.
AGRICULTURA	Recolección de datos en la agricultura de precisión

AGRICULTURA	Aplicación de estrategias para marketing sostenible de acuerdo con contexto regional y normativa ambiental.
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	Manejo del Sistema de Información Geográfica aplicado a la agricultura de precisión
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	Manejo del Sistema de Información Geográfica aplicado a la agricultura de precisión
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	Manejo del sistema de información geográfica aplicado a la agricultura de precisión
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	Recolección de datos en la agricultura de precisión
AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	Aplicar procesos químicos y bioquímicos en la obtención de aceites esenciales y extractos naturales conforme a criterios técnicos
AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	Aplicar técnicas de análisis microbiológico en las operaciones de producción de alimentos de acuerdo con normativa
AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	Ejecución de análisis sensorial en cervezas artesanales
CÁRNICOS Y DERIVADOS	Aplicar técnicas de desposte y corte de carne cumpliendo con normativa

CÁRNICOS Y DERIVADOS	Elaborar productos cárnicos de acuerdo con tendencias de consumo y normativa
FRUTAS Y VERDURAS	Aplicar avances tecnológicos para la transformación de frutas y hortalizas de acuerdo con parámetros de calidad e inocuidad
LÁCTEOS Y DERIVADOS	Desarrollar prototipos de helados de acuerdo con avances tecnológicos
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	Manejo del Sistema de Información Geográfica aplicado a la agricultura de precisión
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	Manejo del Sistema de Información Geográfica aplicado a la agricultura de precisión
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	Gestión mecanizada de suelos agrícolas con el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la agricultura de precisión
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	Manejo del sistema de información geográfica aplicado a la agricultura de precisión
PANADERÍA Y REPOSTERÍA	Desarrollar prototipos de productos de panadería de acuerdo con los avances tecnológicos
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS: PESCADOS Y MARISCOS	Elaborar productos de materias primas acuícolas acuerdo a tendencias de consumo y normativa

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS: CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	Aplicar análisis sensorial en alimentos de acuerdo con normativa y protocolos técnicos
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS: CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	Aplicar técnicas en la elaboración de productos de chocolatería de acuerdo con criterios técnicos
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS: CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	Desarrollar prototipos de productos de chocolatería de acuerdo con los avances tecnológicos
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS: CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	Desarrollar prototipos de productos de confitería de acuerdo con los avances tecnológicos
RIEGO Y DRENAJES AGRÍCOLAS	Manejo de soluciones nutritivas para uso en fertirriego de acuerdo con cultivo y requerimientos técnicos.
ÁREA TEMÁTICA AMBIENTAL	COMPETENCIA
AGROECOLOGÍA	Implementar prácticas de manejo y conservación de suelos, aplicando criterios técnicos y normatividad vigente
AGROECOLOGÍA	Diagnosticar situación problema según metodologías y procedimiento técnico

AGROECOLOGÍA	Planear los procesos de los ciclos biológicos y la diversidad genética del sistema agropecuario, en conformidad con las normas y principios de la agricultura ecológica
AGROECOLOGÍA	Regular poblaciones asociadas a cultivos conforme a criterios técnicos y normas de la agricultura ecológica
AGROECOLOGÍA	Producción de bioinsumos para el control biológico de plagas y enfermedades a partir de la caracterización microbiológica del suelo.
AGROECOLOGÍA	Producción de abonos orgánicos a partir de los bioinsumos identificados en la caracterización biológica.
BIODIVERSIDAD	Desarrollar estrategias para el manejo y conservación de la fauna silvestre, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente
BIODIVERSIDAD	Implementación de Sistemas de Información Geográfica aplicados a los bosques, biodiversidad y servicios ecosistémicos
BIODIVERSIDAD	Manejar fauna cautiva según procedimiento técnico y bienestar animal



FORESTAL	Implementación de Sistemas de Información Geográfica aplicados a los bosques, biodiversidad y servicios ecosistémicos
FORESTAL	Manejar labores culturales no mecanizables según recomendación técnica y cultivo
FORESTAL	Proyección de procesos de transformación primaria de la madera teniendo en cuenta las propiedades, características estructurales y de preservación de las especies
FORESTAL	Uso de los recursos no maderables del bosque de acuerdo con la normativa ambiental
FORESTAL	Valoración económica de los bienes y servicios ambientales según normativa y características del ecosistema
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Aplicación de estrategias de adaptación al cambio climático según condiciones del contexto
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Automatización de sistemas de control de contaminación según necesidades empresariales
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Diseño de bienes y servicios a partir de criterios ambientales

GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Operación de equipos de control de emisiones atmosféricas fuentes fijas teniendo en cuenta la normativa técnica
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Operación de equipos de monitoreo de calidad del aire y fuentes fijas según requerimientos y normativa técnica.
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Promover acciones de prevención de acuerdo con normativa y protocolos de gestión del riesgo de desastres
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Recuperación de materiales no orgánicos desechados según plan de aprovechamiento y normativa técnica
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Recuperación del medio ambiente mediante la bioremediación y la biotecnología
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Utilización de drones UAS para monitoreo de variables ambientales
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	Aplicación de estrategias para marketing sostenible de acuerdo con contexto regional y normativa ambiental.
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Controlar los vertimientos resultantes de procesos y operaciones productivas de acuerdo con la normativa ambiental establecida

GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Efectuar el diagnóstico ambiental de los recursos naturales renovables de acuerdo con las metodologías y procedimientos establecidos
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Potabilización de agua
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Tratamiento de agua en los sistemas de acueductos y alcantarillados teniendo en cuenta los análisis de laboratorio y la norma técnica de calidad del agua
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Tratar aguas residuales de acuerdo con procedimientos técnicos
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	Valorar muestras según técnicas de análisis químico
ÁREA TEMÁTICA ARTES GRÁFICAS	COMPETENCIA
DISEÑO GRÁFICO	Diseñar sistema de empaque de acuerdo con requerimientos del cliente y parámetros técnicos
DISEÑO GRÁFICO	Producción de productos de la industria gráfica acorde a las tendencias y requerimientos técnicos y tecnológicos de los flujos de producción.
ENCUADERNACIÓN DE DOCUMENTOS IMPRESOS	Aplicación de acabados para piezas gráficas empleando maquinaria de vanguardia.
ENCUADERNACIÓN DE DOCUMENTOS IMPRESOS	Desarrollo de procesos gráficos teniendo en cuenta las propiedades físicas de los sustratos acorde con las necesidades de la industria.

ENCUADERNACIÓN DE DOCUMENTOS IMPRESOS	Gestión de los procesos de producción y acabados en condiciones de calidad y efectividad.
PREPrensa	Preparación de materiales y piezas gráficas para la producción de empaques en condiciones de calidad de acuerdo con los requerimientos del cliente.
PRODUCCIÓN GRÁFICA	Animar elementos de la escena según técnicas y especificaciones del proyecto
PRODUCCIÓN GRÁFICA	Post producir la animación de acuerdo con las especificaciones del proyecto y procedimientos técnicos
ÁREA TEMÁTICA ARTESANÍAS	COMPETENCIA
CERÁMICA	Aplicación de técnicas de acabado en producto cerámico teniendo en cuenta las características culturales de la región.
CERÁMICA	Fortalecimiento del proceso de diseño al producto cerámico según características y tendencias del mercado
JOYERÍA	Aplicación del ecodiseño a la fabricación de joyas que cumplan con las normativas internacionales de sostenibilidad y protección del medio ambiente

MADERABLES Y NO MADERABLES	Elaboración de productos artesanales a partir del uso de la guadua y de acuerdo con especificaciones técnicas
TEXTIL ARTESANAL	Diseño digital de piezas textiles artesanales teniendo en cuenta el software de diseño
TEXTIL ARTESANAL	Elaboración de productos artesanales teniendo en cuenta residuos agroindustriales y biocomposites en fibras naturales
ÁREA TEMÁTICA AUTOMOTOR	COMPETENCIA
MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	Ejecución de mantenimiento a los sistemas de maquinaria pesada.
MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	Maniobrar la maquinaria pesada de movimiento de tierras, cimentación y pavimentación de acuerdo con condiciones técnicas, manual del fabricante y normativa del sector.
MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	Reparar los componentes del sistema hidráulico de alta presión en maquinaria pesada.
MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO DE EQUIPO PESADO	Reparar los sistemas de transmisión de fuerza en maquinaria pesada.

MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	Comprobación del funcionamiento de los sistemas eléctricos utilizando los instrumentos de medición sugeridos por el fabricante
MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	Diagnóstico con software especializado para los diferentes subsistemas eléctricos y electrónicos del vehículo
MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	Diagnóstico de los sistemas mecánicos controlados por módulos electrónicos.
MOTOCICLETAS	Corrección de fallas del sistema de propulsión eléctrica de las motocicletas
MOTOCICLETAS	Diagnóstico en motocicletas de propulsión eléctrica
ÁREA TEMÁTICA BIOTECNOLOGÍA	COMPETENCIA
INDUSTRIAL	Aplicar microorganismos en procesos de descontaminación
INDUSTRIAL	Determinación de requisitos técnicos de acreditación de los laboratorios de ensayo y calibración de acuerdo con la normatividad vigente
INDUSTRIAL	Escalado del bioproceso de acuerdo con el tipo de producto.



INDUSTRIAL	Operación de plantas de fermentaciones a diferentes escalas de acuerdo con el tipo producto y plan de producción
VEGETAL	Aplicación de técnicas de producción de embriones somáticos teniendo en cuenta las características morfofisiologías de las especies vegetales de interés
VEGETAL	Asistencia de pruebas de genética y biología molecular de acuerdo con manuales operativos.
VEGETAL	Interpretación de la información de las bases de datos biológicos (genómicos, transcriptómicos, proteómicos, derivados de otros análisis masivos) teniendo en cuenta herramientas bioinformáticas.
ÁREA TEMÁTICA COMERCIO Y VENTAS	COMPETENCIA
CONTACT CENTER Y BUSINESS PROCESS OUTSOURCING BPO	Desarrollo de estrategia Omnicanal en Contact Center BPO, KPO, ITO, según política de servicio y relacionamiento con el cliente.
CONTACT CENTER Y BUSINESS PROCESS OUTSOURCING BPO	Desarrollo de estrategia Omnicanal en Contact Center BPO, KPO, ITO, según política de servicio y relacionamiento con el cliente.





CONTACT CENTER Y BUSINESS PROCESS OUTSOURCING BPO	Desarrollo de estrategia Omnicanal en Contact Center BPO, KPO, ITO, según política de servicio y relacionamiento con el cliente.
VENTAS	Desarrollo de estrategias de ventas digitales de acuerdo con necesidades del cliente y objetivos comerciales
VENTAS	Desarrollo de estrategias de ventas digitales de acuerdo con necesidades del cliente y objetivos comerciales
VENTAS	Desarrollo de estrategias de ventas digitales de acuerdo con necesidades del cliente y objetivos comerciales
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	Desarrollo de Logística en el E-Commerce según normativa y condiciones de negociación.
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	Desarrollo de Logística en el E-Commerce según normativa y condiciones de negociación.
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	Desarrollo de Logística en el E-Commerce según normativa y condiciones de negociación.
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	Desarrollo de Logística en el E-Commerce según normativa y condiciones de negociación.
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración de la investigación de mercados a través del desarrollo de herramientas estadísticas y



	de Big Data teniendo en cuenta tendencias del mercado y el plan de marketing
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración de la investigación de mercados a través del desarrollo de herramientas estadísticas y de Big Data teniendo en cuenta tendencias del mercado y el plan de marketing
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración de la investigación de mercados a través del desarrollo de herramientas estadísticas y de Big Data teniendo en cuenta tendencias del mercado y el plan de marketing
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración del plan de marketing para productos agropecuarios de acuerdo con la naturaleza de los productos y la zona de cobertura
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración del plan de marketing para productos agropecuarios de acuerdo con la naturaleza de los productos y la zona de cobertura
GESTIÓN DE MERCADOS	Estructuración del plan de marketing para productos agropecuarios de acuerdo con la naturaleza de los productos y la zona de cobertura
ÁREA TEMÁTICA CONSTRUCCIÓN	COMPETENCIA

ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	Modelación de información de proyectos de construcción según especificaciones y técnicas digitales basadas en metodología BIM.
ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	Validación de planos basados en metodología BIM.
CONSTRUCCIÓN	Coordinación del desarrollo de proyectos de obra en edificaciones con el apoyo de programas informáticos, alineados por metodología BIM
CONSTRUCCIÓN	Estimación de materiales de obra basados en metodología BIM.
CONSTRUCCIÓN	Supervisión de reparación y restauración en proyectos de construcción de obra en edificaciones.
CONSTRUCCIÓN	Supervisión del montaje de estructuras metálicas en obras de construcción de edificaciones.
CONSTRUCCIÓN	Supervisión del montaje de la carpintería en aluminio en proyectos de construcción de edificaciones.
GAS	Modelación de información de proyectos de construcción según especificaciones y técnicas digitales basadas en metodología BIM.
GAS	Supervisión del montaje de redes para el suministro de gases medicinales

GAS	Verificación de circuitos eléctricos para la instalación y operación de artefactos a gas
HIDRÁULICA	Instalación de red contra incendios a base de agua y sus componentes
HIDRÁULICA	Modelación de información de proyectos de construcción según especificaciones y técnicas digitales basadas en metodología BIM.
HIDRÁULICA	Supervisión de redes hidrosanitarias residenciales y comerciales y sus componentes
ÁREA TEMÁTICA CUERO, CALZADO Y MARROQUINERÍA	COMPETENCIA
CUERO	Aplicación de adhesivos no contaminantes conforme con ficha técnica y producto a desarrollar
CUERO	Implementación de técnicas de teñido y acabado en cuero teniendo en cuenta procesos de customización en producto.
DISEÑO	Aplicación de metodologías de innovación y creatividad de acuerdo con los procesos de fabricación de calzado y marroquinería
DISEÑO	Manejo de nuevos materiales de acuerdo con requerimientos técnicos de los procesos de Calzado y Marroquinería

FABRICACIÓN DE CALZADO	Aplicación de adhesivos no contaminantes conforme con ficha técnica y producto a desarrollar
FABRICACIÓN DE CALZADO	Empleo de recubrimientos y técnicas para el acabado de productos de calzado y marroquinería cumpliendo normatividad vigente
FABRICACIÓN MARROQUINERÍA	Aplicación de adhesivos no contaminantes conforme con ficha técnica y producto a desarrollar
FABRICACIÓN MARROQUINERÍA	Empleo de recubrimientos y técnicas para el acabado de productos de calzado y marroquinería cumpliendo normatividad vigente
GESTIÓN DE LA FABRICACIÓN EN CALZADO Y MARROQUINERÍA	Gestión de procesos productivos mediante el uso de metodologías y herramientas de mejora continua
MODELAJE DE CALZADO	Aplicación de software especializado para patronaje de calzado y marroquinería según requerimientos del producto
MODELAJE DE MARROQUINERÍA	Aplicación de software especializado para patronaje de calzado y marroquinería según requerimientos del producto
ÁREA TEMÁTICA CULTURA	COMPETENCIA
ARTES ESCÉNICAS – DANZA	Desarrollo coreografías según requerimientos del proyecto creativo y elementos propios de la danza.

ARTES ESCÉNICAS – DANZA	Desarrollo coreografías según requerimientos del proyecto creativo y elementos propios de la danza.
ARTES ESCÉNICAS – DANZA	Implementación de la puesta en escena teniendo en cuenta requerimientos del proyecto creativo, estrategias y metodologías.
MÚSICA	Creación de obras y arreglos musicales según tendencias y objetivos del proyecto.
MÚSICA	Creación de obras y arreglos musicales según tendencias y objetivos del proyecto.
MÚSICA	Implementación de la puesta en escena teniendo en cuenta requerimientos del proyecto creativo, estrategias y metodologías.
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	Desarrollo de productos de escritura según requerimientos del proyecto audiovisual.
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	Montaje del material registrado y material de archivo según la estructura definida para el proyecto audiovisual.
ÁREA TEMÁTICA ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	COMPETENCIA
AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	Integrar sistemas de automatización de acuerdo con procedimientos y requerimientos técnicos

AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	Proyectar el automatismo del sistema mecatrónico según requerimientos y alcance acordados con el cliente.
ELECTRÓNICA	Diseñar tarjetas de circuito impreso según especificaciones y normativa técnica.
ELECTRÓNICA	Reparar tarjetas electrónicas de acuerdo con herramientas especializadas de diagnóstico
INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	Conservar el sistema de automatización según el instructivo técnico de mantenimiento preventivo
INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	Instalar instrumentación industrial de acuerdo con estándares técnicos y manual de fabricante
INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	Programación de equipos de control y automatización
MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMEDICO	Evaluar equipos biomédicos de acuerdo con metodologías y tipo de tecnología
MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMEDICO	Reparar equipos biomédicos de acuerdo con especificaciones del fabricante y normativa
MECATRÓNICA	Digitalizar dibujo de acuerdo con técnicas de modelación virtual y manuales técnicos
MECATRÓNICA	Programar equipo de control de acuerdo con diseño de automatización

REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN	Mantener sistemas de climatización y refrigeración según procedimientos y normativa técnica
REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN	Reparar tarjetas electrónicas de acuerdo con herramientas especializadas de diagnóstico
ÁREA TEMÁTICA ENERGÍA ELÉCTRICA	COMPETENCIA
DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Mejoramiento de la eficiencia de la red de distribución de energía eléctrica inteligente y/o tradicional de acuerdo con protocolos internacionales.
GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Integrar sistemas de generación y aprovechamiento energético con fuentes convencionales o no convencionales de energía.
TRANSMISIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Monitorización de la eficiencia de redes eléctricas inteligentes y/o convencionales bajo el concepto de Smart Grid
USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Automatización de procesos industriales con tecnología 4.0
USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Implementación de instalaciones eléctricas internas residenciales, comerciales e industriales, inteligentes y/o convencionales



USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	Implementación de sistemas de monitoreo de variables eléctricas y de control a máquinas eléctricas rotativas
ÁREA TEMÁTICA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	COMPETENCIA
BIBLIOTECAS	Aplicación de analítica de datos para modelación y presentación en la toma de decisiones según requerimientos organizacionales.
BIBLIOTECAS	Aplicación de transparencia en la seguridad de la información teniendo en cuenta la normativa
BIBLIOTECAS	Difusión del patrimonio oral y bibliográfico nacional, regional y cultural a partir de programas de extensión cultural.
BIBLIOTECAS	Disposición de material bibliográfico según normativa.
BIBLIOTECAS	Elaboración de documentos teniendo en cuenta estándares de presentación de trabajos escritos, normas de citación y referenciación.
BIBLIOTECAS	Implementación de estrategias para el fortalecimiento de las habilidades investigativas de lectura y escritura según estándares.

CONTABILIDAD	Aplicación de analítica de datos para modelación y presentación en la toma de decisiones según requerimientos organizacionales.
CONTABILIDAD	Aplicación de la normatividad contable y financiera de acuerdo con el sector al que pertenece la entidad, sea Público, cooperativo, asegurador, agrícola y otros.
CONTABILIDAD	Aplicación de transparencia en la seguridad de la información teniendo en cuenta la normativa
CONTABILIDAD	Elaborar las declaraciones tributarias de acuerdo con guía técnica y normativa fiscal (actualización tributaria)
CONTABILIDAD	Gestión de Riegos, Sarlaft, Saro, Sarc, Sarl y Sarm
CONTABILIDAD	Implementación de Sistemas y Herramientas de transformación digital según tecnologías emergentes para la intermediación comercial y financiera.
CONTABILIDAD	Interacción en lengua extranjera para desarrollar procesos relacionados a servicios financieros y contables de acuerdo con estándares internacionales del Marco Común Europeo de Referencia en Lenguas

CONTABILIDAD	Manejo de herramientas aplicadas a la inteligencia financiera y finanzas personales teniendo en cuenta normativa.
CONTABILIDAD	Normas internacionales de información Financiera (NIIF)
FINANZAS	Aplicar analítica de datos para modelación y presentación de información financiera en la toma de decisiones según requerimientos organizacionales.
FINANZAS	Manejar herramientas big data aplicadas a las finanzas corporativas, públicas y personales teniendo en cuenta normativa.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Aplicación de analítica de datos para modelación y presentación en la toma de decisiones según requerimientos organizacionales.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Gestión de los procesos administrativos basados en modelos innovadores
GESTIÓN DOCUMENTAL	Aplicación del esquema de metadatos de acuerdo con las especificaciones técnicas y los requerimientos de la organización.
GESTIÓN DOCUMENTAL	Operación del simulador de gestión documental para la administración de documentos archivísticos,

	según requerimientos técnicos, necesidades organizacionales y tecnología disponible.
SERVICIOS FINANCIEROS	Implementar Sistemas de transformación digital según tecnologías emergentes para la intermediación comercial y financiera.
SERVICIOS FINANCIEROS	Manejar herramientas big data aplicadas a las finanzas corporativas, públicas y personales teniendo en cuenta normativa.
TALENTO HUMANO	Aplicación de analítica de datos para modelación y presentación en la toma de decisiones según requerimientos organizacionales.
TALENTO HUMANO	Aplicación de indicadores de desempeño según políticas organizacionales.
ÁREA TEMÁTICA HIDROCARBUROS	COMPETENCIA
MANTENIMIENTO DE POZOS	Operación de herramientas en pozo con cable eléctrico de acuerdo con procedimiento técnico
MANTENIMIENTO DE POZOS	Operación de unidades con Tubería flexible o Coiled tubing, según procedimiento técnico
PERFORACIÓN	Inspección del taladro de perforación y workover de acuerdo con normas técnicas.

PERFORACIÓN	Manejo de herramientas para desviación de pozos como: motores de fondo, RSS, LWT, MWT, según manuales y condiciones operacionales.
PERFORACIÓN	Normatividad ambiental de proyectos de perforación de pozos de petróleo y Gas de acuerdo con procedimientos técnicos
PERFORACIÓN	Operación del sistema de control de pozo de acuerdo procedimientos técnicos y condiciones operacionales
PERFORACIÓN	Prevención de pega de tubería de acuerdo con procedimientos técnicos y condiciones operacionales
PRODUCCIÓN SUPERFICIE	Control de las unidades de tratamiento de petróleo y gas según manual y condiciones operacionales
PRODUCCIÓN SUPERFICIE	Medición de cantidad y calidad de hidrocarburos de acuerdo con normativa
ÁREA TEMÁTICA HOTELERÍA Y TURISMO	COMPETENCIA
BARISMO	Caracterizar el café de acuerdo con atributos y factores de calidad.
COCINA	Cocina típica, tradicional, ancestral, autóctona



COCINA	Ejecutar estrategias de salvaguarda de las cocinas locales teniendo en cuenta la normatividad vigente y la política de gestión del patrimonio gastronómico.
EVENTOS	Planear eventos de acuerdo con criterios de calidad y normativa.
EVENTOS	Producir eventos según criterios técnicos y tendencias de innovación del mercado.
GUIANZA TURISTICA	Asistir el diseño de productos y servicios turísticos locales teniendo en cuenta criterios técnicos, oferta y demanda turística.
GUIANZA TURISTICA	Elaborar materiales y recursos de la guianza de acuerdo con el servicio contratado y perfil de turistas, viajeros o pasajeros.
GUIANZA TURÍSTICA	Implementación de buenas prácticas de turismo sostenible para guías profesionales de acuerdo con parámetros nacionales y normativa.
MESA Y BAR	Organizar el área de trabajo y materias primas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa. (Transversal)
MESA Y BAR	Preparar bebidas mezcladas de acuerdo con procedimientos y estándares técnicos.

MESA Y BAR	Presentar propuestas de bebidas mezcladas de acuerdo con procedimientos técnicos y tendencias del sector.
MESA Y BAR	Servir bebidas de acuerdo con la solicitud del cliente.
SERVICIO DE AGENCIAS DE VIAJES	Diseñar programas turísticos conforme a los requerimientos del mercado y/o solicitud del cliente
SERVICIO DE AGENCIAS DE VIAJES	Organizar el portafolio de productos, servicios y paquetes turísticos según características de la demanda y oferta
SERVICIO DE AGENCIAS DE VIAJES	Reservar servicios turísticos de acuerdo con procedimientos técnicos y políticas de la organización
SERVICIO DE ALOJAMIENTO	Cambios implementados en el sector hotelero y uso eficiente de los recursos en los servicios de alojamiento
SERVICIO DE ALOJAMIENTO	Mantener las habitaciones y áreas públicas en hoteles y establecimientos de alojamiento de acuerdo con estándares técnicos y manual de procedimientos de la organización

SERVICIO DE ALOJAMIENTO	Prestar servicio de traslado de equipajes teniendo en cuenta los protocolos y manuales de procedimientos de la organización
TURISMO	Desarrollar estrategias de integración con prestadores, comunidad y aliados de acuerdo con principios de turismo sostenible.
TURISMO	Diagnosticar el turismo en el territorio de acuerdo con metodologías y parámetros técnicos.
TURISMO	Documentar procesos y procedimientos aplicando métodos normalizados adoptados por la organización.
TURISMO	Formular planes y programas de desarrollo turístico de acuerdo con la vocación territorial y la visión estratégica del destino.
TURISMO	Planear estrategias y herramientas para destinos turísticos con responsabilidad socio ambiental.
ÁREA TEMÁTICA INFORMÁTICA, DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE	COMPETENCIA
CONTENIDOS DIGITALES	Crear estrategias digitales de contenidos multiplataforma de acuerdo con tendencias del sector

CONTENIDOS DIGITALES	Estructurar contenido digital multiplataforma de acuerdo con objetivos de comunicación y metodología de la producción
INFRAESTRUCTURA	Apropiar los avances tecnológicos que permitan la aplicación de los servicios de Internet de las cosas y de la Industria 4.0.
INFRAESTRUCTURA	Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC.
SOFTWARE	Implementar aplicaciones de software aplicando los lineamientos, normas, estándares y metodologías de la industria, que respondan a los requisitos del cliente, y las especificaciones de la plataforma tecnológica, garantizando la calidad del desarrollo
SOFTWARE	Operar y mantener bases de datos aplicando las funciones del sistema de gestión que responden a los requerimientos de información de la organización
ÁREA TEMÁTICA INFRAESTRUCTURA	COMPETENCIA

OBRAS CIVILES	Determinar la posición y otras características del terreno y su relieve, de acuerdo con el uso de equipos, requerimientos técnicos y normativa asociada.
OBRAS CIVILES	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y	Interpretar modelos tridimensionales, bocetos técnicos, mapas catastrales de proyectos de ingeniería, arquitectura y urbanismo de acuerdo lineamientos normativos y especificaciones técnicas.
OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
TOPOGRAFÍA	Aplicar los fundamentos de ingeniería, topografía, geodesia, fotogrametría y cartografía de acuerdo con las condiciones naturales existentes y proyectadas del terreno, la normatividad y los estándares de calidad.
TOPOGRAFÍA	Maniobrar la maquinaria pesada de movimiento de tierras, cimentación y pavimentación de acuerdo con condiciones técnicas, manual del fabricante y normativa del sector

ÁREA TEMÁTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	COMPETENCIA
DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	Ejercer los derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales para defender la ciudadanía laboral del trabajador y las asociaciones.
ENFOQUE DIFERENCIAL	Promover la cultura del enfoque diferencial teniendo en cuenta las características y necesidades de los grupos poblacionales en el contexto de la Formación Profesional Integral.
INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	Incorporar valores morales, éticos, culturales y ecológicos, en el desempeño personal, social y productivo, de acuerdo con los principios de la formación profesional integral.
INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con los principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
ÁREA TEMÁTICA INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS	COMPETENCIA

IDIOMAS	Consolidación de la competencia de inglés como lengua extranjera de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).
IDIOMAS	Implementación de tendencias de enseñanza de idiomas con articulación al MNC, a la FPI y a experiencias internacionales.
ÁREA TEMÁTICA INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA	COMPETENCIA
CIENCIAS NATURALES	Aplicación de principios de las ciencias naturales Biología en la resolución de problemas en el contexto productivo.
CIENCIAS NATURALES	Aplicación de principios de las ciencias naturales Física en la resolución de problemas en el contexto productivo.
CIENCIAS NATURALES	Aplicación de principios de las ciencias naturales Química en la resolución de problemas en el contexto productivo.
COMUNICACIÓN	Desarrollo de procesos de comunicación asertiva en el marco de su acción pedagógica y el contexto de la FPI

COORDINACIÓN ACADÉMICA	Ejercicio del rol de coordinación académica teniendo en cuenta, normativa, lineamientos institucionales y el contexto de la Formación Profesional Integral
CULTURA FÍSICA	Desarrollo de procesos formativos de la Cultura Física en el contexto de la FPI
EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Aplicación de herramientas TIC para la gestión de la información en el contexto de la FPI
EMPRENDIMIENTO	Aplicación de metodologías para el desarrollo del comportamiento emprendedor
EXTENSIÓN Y DESARROLLO RURAL Y COMUNITARIO	Implementación de estrategias de extensionismo rural en el marco del Desarrollo a Escala Humana y Sostenible
MATEMÁTICAS	Aplicación de procedimientos matemáticos en la resolución de problemas de los contextos Productivo y Social.
PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Mediación de procesos formativos a partir de la comunicación, el trabajo colaborativo y la interacción idónea con los demás
PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ejecución de las actividades productivas y sociales dentro del principio del Desarrollo a Escala Humana y Sostenible.

ÁREA TEMÁTICA LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	COMPETENCIA
GESTIÓN LOGÍSTICA	Control automatizado de la operación logística mediante la digitalización tecnológica de los procesos
GESTIÓN LOGÍSTICA	Coordinación de la operación logística de acuerdo con los requerimientos del sector de la economía.
GESTIÓN LOGÍSTICA	Coordinación de la operación logística de acuerdo con los requerimientos del sector de la economía.
GESTIÓN LOGÍSTICA	Implementación de procesos de importación y exportación teniendo en cuenta contrato y la promesa de servicio.
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	Formulación de modelos de rendimiento y eficiencia de recursos teniendo en cuenta métodos, técnicas y herramientas cuantitativas.
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	Gestión automatizada de la producción industrial a partir de procesos de digitalización.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Análisis y control de las condiciones de higiene y seguridad industrial de acuerdo con normativa de seguridad y salud en el trabajo.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Control del riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo con normativa y recomendaciones de la



	Organización Internacional del Trabajo y del Ministerio del Trabajo.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Estructurar los programas, planes y procedimientos seguros de trabajo de acuerdo con la actividad económica.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Estructurar los programas, planes y procedimientos seguros de trabajo de acuerdo con la actividad económica.
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Coordinar las actividades del sistema integrado de gestión
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Definición de los elementos principales para la estructuración de un plan estratégico para la ejecución del sistema integrado de gestión ISO 19011:2018.
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Gestión integral del riesgo de los sistemas integrados de gestión de acuerdo con normativa vigente
ÁREA TEMÁTICA MATERIALES PARA LA INDUSTRIA	COMPETENCIA
DISEÑO DE PRODUCTOS	Digitalizar dibujo de acuerdo con técnicas de modelación virtual y manuales técnicos

DISEÑO DE PRODUCTOS	imprimir modelo tridimensional de acuerdo con técnicas de manufactura aditiva
MADERA	Cálculo de cantidades de obra utilizando software adecuado al Sistema de Paneles de Madera Contra laminada (CLT).
MADERA	Mecanizar pieza industrial de acuerdo con sistema de control numérico
MATERIALES COMPUESTO-POLIMÉRICOS	Controlar la calidad de los procesos de acuerdo con requerimientos técnicos y normativa
MATERIALES COMPUESTO-POLIMÉRICOS	Mantener los equipos de prueba y/o ensayo en condiciones confiables de uso de acuerdo con los parámetros establecidos
PLÁSTICO	Implementar las estrategias de responsabilidad socio ambiental en la organización de acuerdo con lo planeado
PLÁSTICO	Mantener los equipos de prueba y/o ensayo en condiciones confiables de uso de acuerdo con los parámetros establecidos
PLÁSTICO	Realizar ensayos de acuerdo con las normas técnicas
ÁREA TEMÁTICA MECÁNICA INDUSTRIAL	COMPETENCIA

DISEÑO MECÁNICO	Creación, mediante programas CAD, de modelos bidimensionales o tridimensionales (2D o 3D) integrados virtualmente
MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	Gestión del Mantenimiento industrial en el contexto de la industria 4.0
MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	Intervención de equipos industriales.
MECANIZADO	Creación, mediante programas CAD, de modelos bidimensionales o tridimensionales (2D o 3D) integrados virtualmente
MECANIZADO	Programación CAM para la manufactura en máquinas de control numérico computarizado CNC.
MECANIZADO	Puesta a punto de equipos y sistemas de producción CNC
METROLOGÍA	Control a la calidad de los procesos de medición, calibración, ensayo y ajuste.
METROLOGÍA	Gestión de sistemas de las mediciones
SOLDADURA	Aplicación de soldaduras mediadas por equipos semiautomáticos, automáticos y robotizados
SOLDADURA	Creación, mediante programas CAD, de modelos bidimensionales o tridimensionales (2D o 3D) integrados virtualmente

SOLDADURA	Ejecución de corte por plasma
SOLDADURA	Ejecución de soldaduras certificadas bajo estándares internacionales con los procesos SMAW, GMAW Y GTAW
SOLDADURA	Ejecución de Técnicas y Simulaciones de realidad aumentada en Procesos de Soldadura
SOLDADURA	Operación de equipos para ensayos no destructivos con nuevas pruebas emergentes
ÁREA TEMÁTICA MINERÍA	COMPETENCIA
MINERÍA	Desarrollo de procesos pirometalúrgicos de acuerdo con procedimientos y especificaciones establecidas.
MINERÍA	Ejecución de voladuras de acuerdo con procedimientos técnicos y protocolos de seguridad y salud en el trabajo.
MINERÍA	Integración de las tecnologías 4.0 en los procesos de ventilación mineros de acuerdo con los requerimientos técnicos de la operación.
MINERÍA	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
ÁREA TEMÁTICA PECUARIA	COMPETENCIA

PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	Aplicación de programas de reproducción bovina.
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	Desarrollo de procesos productivos sostenibles y de mercadeo en especies mayores orientado a la ganadería de precisión.
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	Desarrollo de procesos productivos sostenibles y de mercadeo en especies mayores orientados a la ganadería sostenible.
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	Manejo del sistema de información geográfica aplicado a la ganadería de precisión
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
PRODUCCIÓN ESPECIES MENORES	Aplicación de programas de reproducción en especies menores
PRODUCCIÓN ESPECIES MENORES	Desarrollo de procesos productivos sostenibles y de mercadeo en especies menores.
PRODUCCIÓN ESPECIES MENORES	Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa aeronáutica
ÁREA TEMÁTICA QUÍMICA APLICADA	COMPETENCIA

ANÁLISIS QUÍMICO	Aplicación de análisis bioquímicos teniendo en cuenta las Buenas Prácticas de Laboratorio y la normativa
ANÁLISIS QUÍMICO	Aplicación de principios de metrología química en equipos e instrumentos de los laboratorios
ANÁLISIS QUÍMICO	Implementación de nanotecnologías y materiales compuestos en la producción industrial
ANÁLISIS QUÍMICO	Validación de las técnicas analíticas en el laboratorio teniendo en cuenta la normativa sectorial
PROCESOS QUÍMICOS INDUSTRIALES	Aplicación de Buenas Prácticas de Manufactura en los procesos de alimentos, cosméticos, fármacos a nivel industrial según normativa técnica
PROCESOS QUÍMICOS INDUSTRIALES	Implementación de materiales compuestos en la producción industrial
ÁREA TEMÁTICA SALUD	COMPETENCIA
APOYO AL DIAGNOSTICO	Aplicación de herramientas digitales en el procesamiento de imágenes médicas para el diagnóstico y tratamiento de enfermedades de acuerdo con procedimientos establecidos y tecnología disponible.

APOYO AL DIAGNOSTICO	Aplicación de los procedimientos para la toma de imágenes diagnósticas de acuerdo con normativa vigente
APOYO AL DIAGNOSTICO	Asistir personas según protocolos del primer respondientes
APOYO AL DIAGNOSTICO	Aplicación del marco normativo sobre políticas públicas - Las Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS
APOYO AL DIAGNOSTICO	Cumplir con los protocolos de protección radiológica teniendo en cuenta las áreas de exposición
APOYO AL DIAGNOSTICO	Desarrollar competencias en Telesalud (telemedicina, teleasistencia, teleeducación, big data, interoperabilidad de la historia Clínica, etc.) en el talento humano en salud de acuerdo con lineamientos
APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	Asistir personas según la etapa del ciclo vital y guías de manejo de salud
APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	Cumplir con protocolos de Bioseguridad de acuerdo con lineamientos nacionales e internacionales
APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	Aplicar el marco normativo sobre políticas públicas - Las Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS

APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	Asistir personas según protocolos del primer respondientes
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	Desarrollar competencias en Telesalud (telemedicina, teleasistencia, teleeducación, big data, interoperabilidad de la historia Clínica, etc.) en el talento humano en salud de acuerdo con lineamientos
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	Aplicación de tecnologías regulables en el desarrollo de dispositivos médicos sobre medida de uso externo tipo ortesis y prótesis según protocolos establecidos.
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	Administración de la información en procesos de desarrollo de dispositivos médicos sobre medida usando tecnologías de la información y la comunicación.
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	Aplicar el marco normativo sobre políticas públicas - Las Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	Asistir personas según protocolos del primer respondientes
SALUD PÚBLICA	Manejo de los procesos de verificación, radicación y glosas según protocolos institucionales y normativa del sector.

SALUD PÚBLICA	Gestión de los procesos administrativos hospitalarios según protocolos institucionales y normativa del sector.
SALUD PÚBLICA	Manejo de protocolos en la administración de inmunobiológicos para la prevención de eventos adversos según protocolos y normativa vigente
SALUD PÚBLICA	Desarrollo de acciones integrales de inspección, vigilancia y control sanitario de acuerdo con normativa y necesidad territorial.
SALUD PÚBLICA	Desarrollar competencias en Telesalud (telemedicina, teleasistencia, teleeducación, big data, interoperabilidad de la historia Clínica, etc.) en el talento humano en salud de acuerdo con lineamientos
SALUD PÚBLICA	Aplicar el marco normativo sobre políticas públicas - Las Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS
SALUD PÚBLICA	Asistir personas según protocolos del primer respondientes
SERVICIOS FARMACEÚTICOS	Aplicar el marco normativo sobre políticas públicas - Las Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS
SERVICIOS FARMACEÚTICOS	Asistir personas según protocolos del primer respondientes

SERVICIOS FARMACEÚTICOS	Desarrollar competencias en Telesalud (telemedicina, teleasistencia, teleeducación, big data, interoperabilidad de la historia Clínica, etc.) en el talento humano en salud de acuerdo con lineamientos
SERVICIOS FARMACEÚTICOS	Preparar productos farmacéuticos magistrales tópicos según prescripción médica y normativa de salud
ÁREA TEMÁTICA SERVICIOS PERSONALES	COMPETENCIA
BELLEZA	Configuración de maquillajes de caracterización teniendo en cuenta protocolos de bioseguridad, normativa sectorial, necesidades del usuario, tendencias y escenografía
BELLEZA	Cuidado estético de manos y pies aplicando técnicas de quiropedia y efectos artificiales teniendo en cuenta protocolos de bioseguridad y normativa
BELLEZA	Cuidado estético del cabello y la barba según tendencias, protocolo de bioseguridad y normativa
BELLEZA	Manejo de técnicas faciales y corporales no invasivas según necesidades del usuario, protocolos de bioseguridad y normativa sectorial

ÁREA TEMÁTICA TELECOMUNICACIONES	COMPETENCIA
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	Gestionar y dirigir proyectos y procesos de TIC, mediante procedimientos técnicos y administrativos según normatividad vigente
CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	Apropiar los avances tecnológicos que permitan la aplicación de los servicios de Internet de las cosas y de la Industria 4.0.
CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC.
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Identificar sistemas electrónicos para la protección, operación y mantenimiento de los equipos de telecomunicaciones, atendiendo normatividad, recomendaciones y estándares internacionales.
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Implementar sistemas eléctricos, para la infraestructura de telecomunicaciones y redes multiservicios de acuerdo con diseño, normatividad y estándares vigentes
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante

	procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC.
REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	Apropiar los avances tecnológicos que permitan la aplicación de los servicios de Internet de las cosas y de la Industria 4.0.
REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC.
SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES	Apropiar los avances tecnológicos que permitan la aplicación de los servicios de Internet de las cosas y de la Industria 4.0.
SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES	Integrar soluciones informáticas multiservicio de hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC.
ÁREA TEMÁTICA TEXTIL, CONFECCIÓN DISEÑO Y MODA	COMPETENCIA
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	Confección de prendas de control de acuerdo con normas técnicas
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	Confección de trajes de baño de acuerdo con normas de calidad.

CONFECCIÓN INDUSTRIAL	Operación de maquinaria de tecnología de bordado industrial según especificaciones técnicas del manual de operación.
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	Regular el flujo de recursos de acuerdo con procedimientos técnicos y plan de producción
DISEÑO	Diseño de productos y estrategias de comunicación para el sistema moda aplicando tecnologías de realidad aumentada (RA) y virtual (RV)
DISEÑO	Implementación de procesos productivos de confección sostenibles de acuerdo con el requerimiento del producto y la normatividad vigente
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	Caracterizar equipos y herramientas de automatización según requerimiento pertinente a la industria 4.0
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	Caracterizar equipos y herramientas de automatización según requerimiento pertinente a la industria 4.1
HILANDERÍA	Manufactura de hilos teniendo en cuenta requerimientos técnicos y tecnologías emergentes del proceso de hilatura.

MANTENIMIENTO MAQUINARIA DE CONFECCIÓN	Apropiación de conceptos técnicos en afianzadores utilizados en confección de acuerdo con el sector productivo
NO TEJIDOS	Fabricación de telas No tejidas según requerimientos de uso final.
PATRONAJE	Patronaje de prendas según técnica de sastrería
PATRONAJE	Patronaje manual y digital de prendas de control, de acuerdo con las características del cliente.
TEJIDO DE PUNTO	Producción de tejidos de punto teniendo en cuenta las nuevas tecnologías del sector.
TEJIDO PLANO	Implementación de nuevas tecnologías en telares no convencionales y en tejidos planos especiales de acuerdo con las tendencias actuales.
TINTORERÍA Y ACABADOS	Consolidación de conocimientos relacionados con escalas colorimétricas, formulación y curvas de teñido de acuerdo con los procesos requeridos.
TRAZO Y CORTE EN CONFECCIÓN INDUSTRIAL	Implementación de técnicas de trazo y corte digital a través de Software especializado, graficadores y CAD
ÁREA TEMÁTICA TRANSPORTE	COMPETENCIA

TRANPORTE POR CARRETERA	Administración de los planes estratégicos de seguridad vial con enfoque de sistema seguro reconociendo la falibilidad y vulnerabilidad del ser humano, reduciendo y mitigando sus consecuencias en los siniestros viales de acuerdo con la política pública, la constitución política de Colombia, el plan nacional de seguridad vial y la guía de diseño.
TRANPORTE POR CARRETERA	Caracterizar accidentes de tránsito de acuerdo con normativa de tránsito y transporte
TRANSPORTE FERREO	Procesar los datos de acuerdo con técnica de investigación y tabulación
TRANSPORTE FLUVIAL	Procesar los datos de acuerdo con técnica de investigación y tabulación
TRANSPORTE MARÍTIMO	Aplicación de las condiciones de estabilidad del buque teniendo en cuenta los procedimientos establecidos por la OMI.
TRANSPORTE MARÍTIMO	Implementación de los simuladores en los procesos de enseñanza, aprendizaje de acuerdo con las competencias a desarrollar en el estudiante.

Fuente: elaboración propia



3.3.3. Competencias Pedagógicas, Básicas (Clave y Transversales)

El desarrollo de la formación de competencias integrales para la cualificación del Instructor SENA, Ruta Pedagógica, Básica (Clave y Transversal), constituye un proceso formativo que promueve la cualificación del instructor en busca de la excelencia en su desempeño docente en el contexto de la Formación Profesional Integral FPI en el enfoque para el desarrollo de competencias. Su propósito es el desarrollo de las competencias requeridas por los instructores en las actividades propias de su rol docente tales como la planeación, orientación, evaluación y administración de los procesos formativos.

A continuación, se presentan los componentes de la Ruta Pedagógica, básica (Clave y Transversal) que corresponden, en primer lugar, a las competencias de carácter prioritario y, en segundo lugar, a las competencias que integran el componente de profundización. El componente prioritario obedece al interés organizacional en cuanto a que el dominio de estas competencias es requisito fundamental para las acciones pedagógicas de todos los instructores del SENA en el contexto de la Formación Profesional Integral en el enfoque para el desarrollo de competencias.

El componente de profundización, igualmente dentro del interés organizacional, están orientadas a satisfacer necesidades de especialización en la acción pedagógica, así como a requerimientos de Política Institucional y serán dinamizadas por los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores en los centros y regionales.

Tabla 13 Competencias pedagógicas, básicas (clave y transversales)

COMPETENCIAS COMPONENTE PEDAGÓGICO
Apropiación del contexto pedagógico institucional del SENA
Planeación de procesos formativos en el contexto de la formación profesional integral
Orientación de procesos de enseñanza-aprendizaje en el contexto SENA
Evaluación del aprendizaje en la formación profesional integral
PROFUNDIZACIÓN- COMPONENTE PEDAGOGICO
Aplicación de la metodología SENA para diseño curricular
Elaboración del desarrollo curricular para programas de formación del SENA
Implementación de estrategias de acompañamiento técnico-pedagógico según lineamientos institucionales
COMPETENCIAS BASICAS (Clave, Transversales)
INVESTIGACIÓN
Aplicación de procesos de investigación de acuerdo con componentes de innovación y las necesidades de los sectores productivo y social en el contexto de la FPI
Gestión del conocimiento técnico y pedagógico de los procesos de formación profesional integral
ETICA E INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN
Apropiación de la ética como ciudadano y servidor público en entornos sociales y laborales
INTERCULTURALIDAD

Aplicación de metodologías participativas teniendo en cuenta el territorio, la interculturalidad y las necesidades situadas.
ENFOQUE DIFERENCIAL
Promover ambientes de aprendizaje (Condiciones físicas, ambientales, emocionales, afectivas, comunicativas) incluyentes, equitativos e igualitarios en el contexto de la Formación Profesional Integral
Aplicar estrategias formativas participativas teniendo en cuenta la Política de Paz, Reconciliación, Convivencia y no Estigmatización
COMUNICACIÓN
Gestión de procesos de comunicación oral y escrita en el contexto de la FPI
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.
APLICACIÓN DE METODOLOGIAS PARA EL DESARROLLO DEL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR
Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales

Fuente: elaboración propia.

Adicional a las estrategias de la ENI, el plan de Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el Plan de Desarrollo 2022-2026 establece los objetivos del plan de gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio entre los cuales se incluyen como pactos transversales:

1. El cambio es con las mujeres



2. Economía para la vida
3. Sociedad para la vida
4. Plan TIC para la vida

Así mismo en la política de servicio al ciudadano 2020, en la carta de trato digno se retoma la misión de la Entidad donde se establece que el “SENA está encargado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Ley 119/1994), para lo cual se integra en este PIC formación transversal a instructores de todas las redes de conocimiento para que estén en capacidad de atender ejes temáticos como: La mujer como pilar de la transformación del país; Enfoque diferencial; Principales propuestas económicas; Talento digital - Transformación digital productiva, negocios digitales y comercio electrónico atendiendo así el plan de cierre de brechas⁴.

Tabla 14 Competencias básicas (clave y transversal) por política de gobierno e institucionales.

ECONOMÍA PARA LA VIDA: AGRICULTURA, GESTIÓN AMBIENTAL
Estructuración del plan de marketing para productos agropecuarios de acuerdo con la naturaleza de los productos y la zona de cobertura

⁴ Las formaciones transversales que responden a Política de gobierno o Política ciudadana no hacen parte de la priorización de la ruta pedagógica acordada con los centros, pero se incluyen como necesidad y obligación de la entidad para atender a las poblaciones mencionadas.



Aplicación de estrategias para marketing sostenible de acuerdo con contexto regional y normativa ambiental.
Implementar sistema agroforestal según requerimientos técnicos.
Fomentar la responsabilidad individual y colectiva en la consecución de un futuro sostenible - sostenibilidad ambiental
Maniobrar aeronaves no tripuladas de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa y aeronáutica
SOCIEDAD PARA LA VIDA
Aplicación de metodologías participativas teniendo en cuenta el territorio, la interculturalidad y las necesidades situadas.
Promover ambientes de aprendizaje (Condiciones físicas, ambientales, emocionales, afectivas, comunicativas) incluyentes, equitativos e igualitarios en el contexto del enfoque diferencial y principios de equidad de género
Aplicación de estrategias formativas participativas teniendo en cuenta la Política de Paz, Reconciliación, Convivencia y no Estigmatización
Generar herramientas pedagógicas para la formulación y ejecución de proyectos interculturales a través de la investigación propia
Gestión de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de la FPI teniendo en cuenta la normativa vigente.
Ejecución de acciones en prevención de riesgos laborales
TIC PARA LA VIDA/HABILIDADES DIGITALES



Gestionar los servicios de internet de las cosas que permitan la apropiación de los avances tecnológicos de la industria 4.

Administrar el sistema de gestión de la seguridad de la información salvaguardando la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información respondiendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales, la continuidad del negocio, aplicando metodologías, normativa técnica y jurídica en seguridad de la información

Analizar los datos e información de la organización aplicando las metodologías, modelos, métodos y técnicas del marco de evaluación cualitativa y cuantitativa de los datos para facilitar la toma de decisiones y el estudio del contexto organizacional

Fuente: elaboración propia.

Es importante resaltar que la ejecución de las acciones de capacitación se realizará de acuerdo con la disponibilidad de recursos de la vigencia 2023.

CAPÍTULO 4: CARACTERÍSTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Marco normativo

Tabla 15 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación

NORMA	TEMA
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.



NORMA	TEMA
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

NORMA	TEMA
	<p>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.</p>
<p>Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.</p>	<p>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.</p>
<p>Guía para la formulación del Plan Institucional De Capacitación – PIC Enfocado desde el Plan Nacional de</p>	<p>Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de casa servidor, identificadas en un diagnóstico previo.</p>

NORMA	TEMA
Formación y Capacitación 2020 – 2030	
Acuerdo de negociación	<p>El SENA, en los años 2022 y 2023, programará en cada vigencia dos capacitaciones para los servidores públicos de la entidad, de las cuales al menos una será presencial, y serán ejecutadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <p>Para el grupo ocupacional Instructor una (1) capacitación técnica específica y una (1) pedagógica o en competencias básicas (claves y transversales), de acuerdo con la naturaleza de la red de conocimiento. Para los Instructores que se desempeñan en el Área Temática de Coordinación Académica, se definirán acciones de capacitación en temáticas propias de sus funciones.</p> <p>Para los grupos ocupacionales diferentes a instructor, el SENA programará capacitación orientada al mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias que contribuyan para que el empleado pueda aplicar a las convocatorias de ascenso en la carrera administrativa.</p>

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

4.2. Glosario

Se transcriben las establecidas en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)⁵ y la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC)⁶

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

⁵ Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. [www.funcionpublica.gov.co › documents › Guía](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/Guia). Diciembre de 2017, Pág. 53-56

⁶ Información tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp21jUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 4-5



desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4)

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

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

Aprendizaje organizacional se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa que al final se convierte en el conocimiento organizacional.



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

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

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

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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

Brechas estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).

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

Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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).

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





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

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

4.3. Principios Rectores de la Capacitación

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

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.



- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del SENA.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones

4.4. Lineamientos y fundamentos técnicos

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

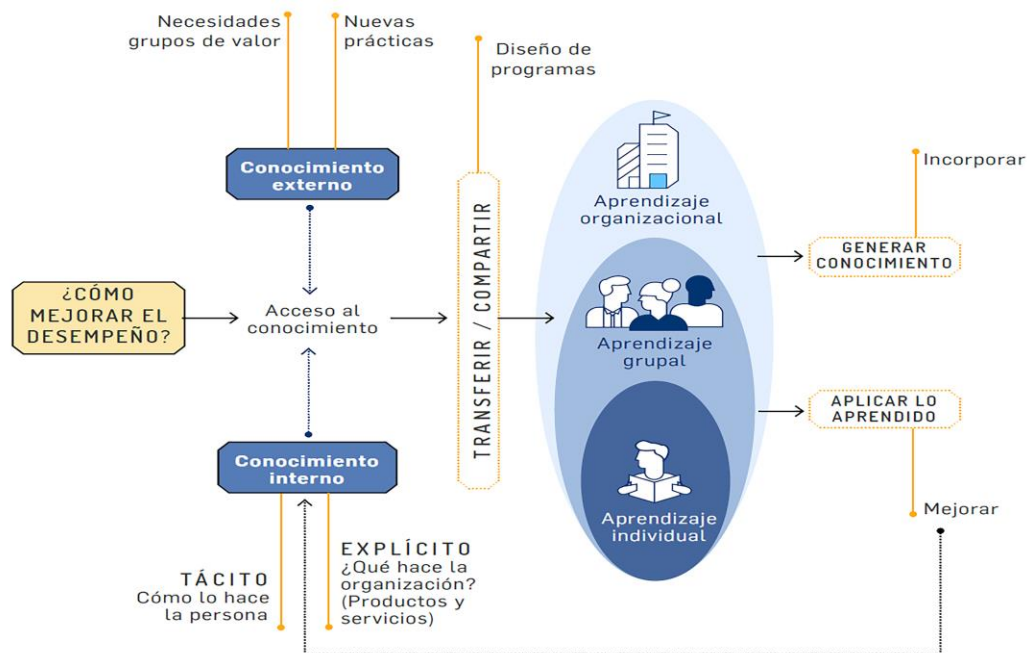
El principal lineamiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



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 11 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



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

En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y

⁷Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 33.

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 12 Estructura Plan Nacional de Capacitación



Fuente: Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC)⁸

4.4.1. Fundamento Conceptual

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

- Gestión del conocimiento y la innovación: busca fortalecer las competencias de los

⁸Imagen tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, ESAP (abril 2021), https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp21jUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 7.

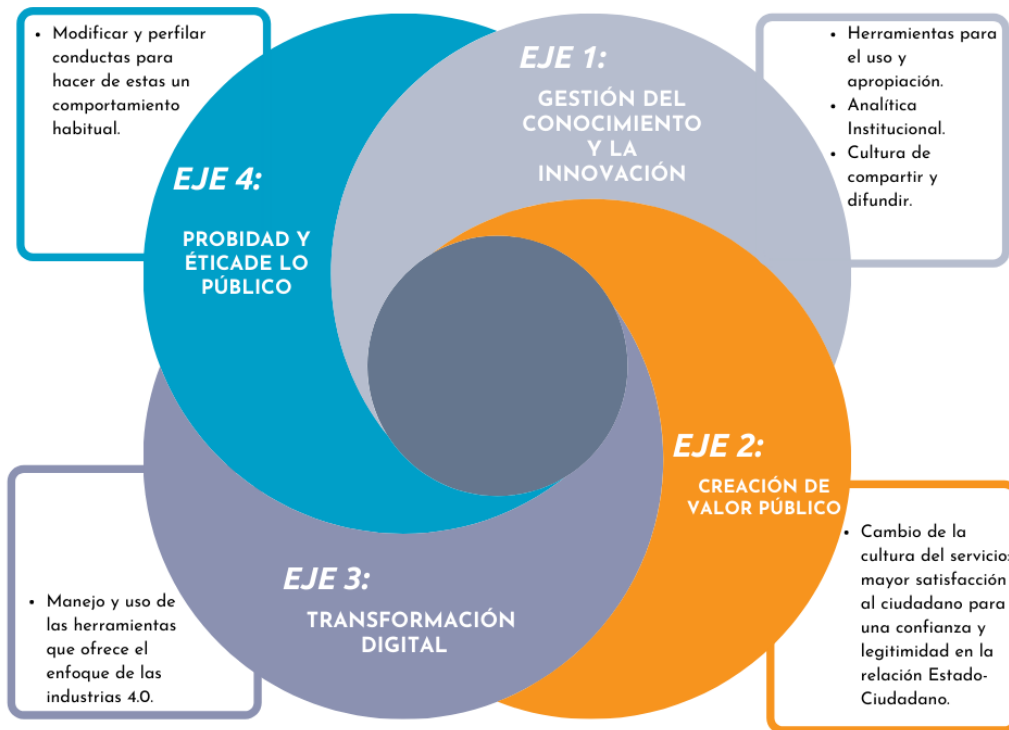


Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica institucional y la Cultura de compartir y difundir.

- Creación de valor público: Se orienta principalmente a formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente
- Transformación digital: La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- 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 13 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

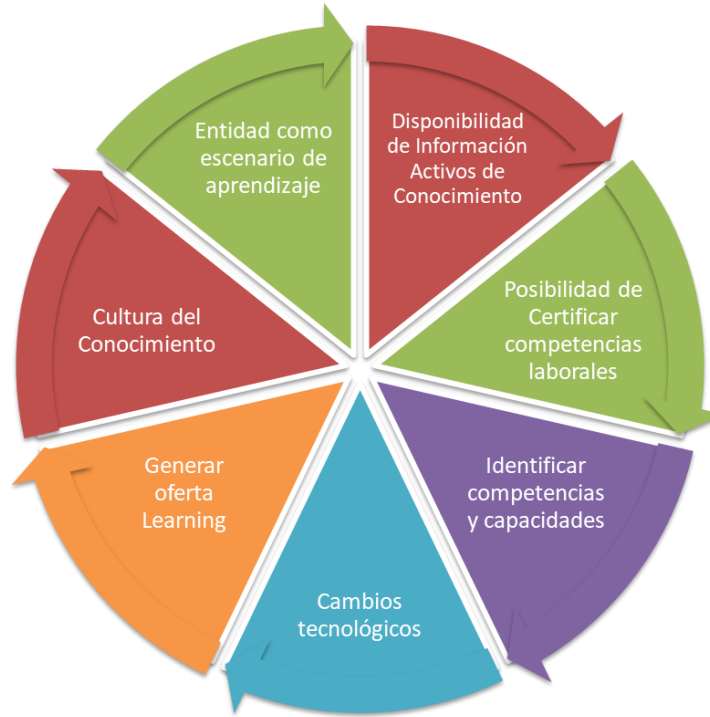


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 ⁹

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:

⁹Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 42.

Ilustración 14 Aspectos en la capacitación



Fuente: elaboración propia.

4.4.2. Fundamento Pedagógico

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

- En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se ofrece cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



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.

4.4.3. Fundamento Administrativo

- En el Apicativo 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”

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- 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. A continuación, se

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Página 204 de 212





relaciona el marco normativo que se debe tener en cuenta al momento de hacer cumplir la presente directiva:

- La Constitución Política establece en su artículo 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)”
 - El Decreto Ley 1567 de 1998 establece en su artículo 5to “Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:
 - a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos
 - b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público
 - c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades
 - d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales
 - e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”
- Artículo 6to: “Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...)”

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500



Página 205 de 212



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

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

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

Artículo 11: “Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: (...) i. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; (...)

- Artículo 12 “ Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: (...) a. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; (...) “
- La Ley 734 de 2002 establece:

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”

- El Decreto 1083 de 2015 dispone: “ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.
- El Acuerdo No. 00006 de 2014 establece que: “La Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono, liderará el desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción, e investigación que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del Sena”
- 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. Donde a partir de la actividad 12 se entrega la responsabilidad a la Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez tono, para el desarrollo de las actividades de formulación y ejecución del Plan Institucional de capacitación PIC.
- 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.



La formulación y ejecución del plan institucional de capacitación PIC 2023, se sustenta en las directrices metodológicas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la normatividad que rige la materia, y las particularidades de cada una de las redes y áreas de conocimiento institucional. Este ejercicio permite identificar las necesidades institucionales, las brechas de conocimiento entre las necesidades institucionales y las competencias actuales de los servidores públicos del SENA (instructores, administrativos, trabajadores oficiales), y la disposición de recursos físicos, humanos y financieros que garanticen una eficiente y eficaz ejecución que nos lleve al cumplimiento de objetivos y metas propuestas.

Por lo anterior se hace necesario que los jefes inmediatos en cada una de las dependencias, disponga de las acciones administrativas y operativas que garanticen que cada Servidor Público convocado a una capacitación, asista a ella, solo con excepción de aquellas situaciones de fuerza mayor demostradas que lo impidan.

- 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).
 - 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.¹⁰
- El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:
 - Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
 - Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del SENA.

¹⁰ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020)
<http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pag 21



- Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Firmar antes de iniciar la acción de capacitación un acta de compromiso, donde se comprometa a cumplir con los compromisos.
- Tomar de manera obligatoria los programas de inducción o reinducción impartidos por el SENA, según corresponda.
- De acuerdo con la naturaleza de la formación y/o capacitación, y el perfil de los participantes, el SENA desarrollará el plan institucional de capacitación a través de cursos, diplomados, charlas, seminarios, talleres, conferencias, videoconferencias entre otras alternativas.
- 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.

4.5. Red Institucional de Capacitación

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

- Red de Centros de Formación Profesional del SENA
- Aliados nacionales e internacionales
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Dirección General
Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca)-PBX 57 601 5461500





- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Archivo General de la Nación – AGN
- Administradora de Riesgos laborales

4.5. Documentos soporte CompromISO

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

Tabla 16 Documentos asociados al procedimiento de capacitación

Documentos Asociados
GTH-F-023 Formato acta compromiso capacitación Servidores Públicos – Administrativos TO
GTH-F-025 Matriz reporte desarrollo plan institucional de capacitación
GTH-F-027 Registro de necesidad de capacitación individual administrativos
GTH-F-055 Formato evaluación percepción capacitación
GTH-F-132 Formato inducción a servidores públicos
GTH-F-133 Formato evaluación impacto capacitación administrativos
GFPI-F-167 Formato convocatoria para instructores ENI
GTH-F-136 Formato acta compromiso capacitación instructores





Documentos Asociados
GTH-F-297 Formato Instrumento Valoración Percepción Equipo Pedagógico Centro O Coordinador Académico
GTH-F-298 Formato Instrumento Valoración Gestión del Conocimiento Transferencia Instructores
GTH-F-299 Formato Instrumento Aprendizaje y Transferencia de Conocimientos Instructor 2
GTH-F-300 Instrumento Reacción Satisfacción _Instructor 1
GTH-F- 328 Formato Evaluación Satisfacción Reinducción
GTH-F-140 Formato Registro de Necesidad de Capacitación Individual Instructores
GTH-F-318 Formato Matriz Reporte Desarrollo Plan Institucional de Capacitación Instructores

Fuente: elaboración propia.

