PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL DOCUMENTO					
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

Diciembre del 2024

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Tabla de contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 7

CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN IINSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- 13

1.1. Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA 13

1.1.1. Objetivo General 13

1.1.2. Objetivos Específicos 13

1.2. Estructura del Programa de Formación y Capacitación del SENA 14

1.2.1. Inducción 14

1.2.2. Reinducción. 19

1.2.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC 21

CAPÍTULO 2: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES 22

2.1. Lineamientos 2025 para capacitación de administrativos y trabajadores oficiales .. 22

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación -PIC- Administrativos y Trabajadores Oficiales 25

2.2.1. Caracterización de la Población 25

2.2.2. Metodología para la Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Administrativos y Trabajadores Oficiales 30

2.3. Metodología para la Formulación y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para Administrativos y Trabajadores Oficiales 64

2.4. Seguimiento, evaluación e indicadores del -PIC- para Administrativos y Trabajadores Oficiales 66

CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES 70

3.1. Sensibilización. FASE 1. 72

3.2. Diagnóstico. FASE 2. 72

3.3. Formulación del Plan Institucional de Capacitación. FASE 3. 75

3.4 Implementación y Seguimiento. FASE 4. 80

3.5. Evaluación. FASE 5. 84

ANEXO 1: Caracterización de la población 86

ANEXO 2: Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2025 95

ANEXO 3: Competencias pedagógicas y básicas 117

ANEXO 4: Indicadores de seguimiento al PIC 122

CAPÍTULO 4: CARACTERISTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 125

4.1. Marco normativo 125

4.2. Glosario 128

4.3. Principios Rectores de la Capacitación 135

4.4. Lineamientos y fundamentos técnicos 137

4.4.1. Fundamento Conceptual 139

4.4.2. Fundamento Pedagógico 141

4.4.3. Fundamento Administrativo 142

4.5. Red Institucional de Capacitación 148

4.6 Planes de Adquisiciones 149

4.7 Distribución Presupuestal en los proyectos de inversión 149

4.8 Mapa de riesgos 150

4.9. Documentos soporte CompromISO 150

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución Regionales 25

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico 27

Tabla 3 Tabla Ejes temáticos PIC 30

Tabla 4 Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 39

Tabla 5 Manual de Funciones y competencias laborales SENA. 41

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2025 45

Tabla 7 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2025 46

Tabla 8 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2025 47

Tabla 9 Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación 67

Tabla 10 Competencias y Tópicos 79

Tabla 11 Población Objeto 87

Tabla 12 Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2025 95

Tabla 13 Competencias pedagógicas y resultados 117

Tabla 14 Indicadores Guía Evaluación de las Capacitaciones (anual) 122

Tabla 15 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación 125

Tabla 16 Documentos asociados al procedimiento de capacitación 151

Índice de Imágenes

Imagen: 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico 28

Imagen: 2 Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano 2024 40

Imagen: 3 Mapa de procesos SIGA 2024 42

Imagen: 4 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas 138

Imagen: 5 Estructura Plan Nacional de Capacitación 139

Imagen: 6 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 140

Imagen: 7 Aspectos en la capacitación 141

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del SENA constituye una herramienta estratégica diseñada para identificar, planificar y ejecutar acciones de formación y desarrollo que respondan a las necesidades organizacionales de aprendizaje. Este proceso se fundamenta en un diagnóstico participativo que involucra a actores clave como la Comisión de Personal, el Comité Convencional y las diferentes dependencias de la Dirección General. Dicho diagnóstico permite establecer las temáticas prioritarias para la capacitación en el año 2025, garantizando alineación con los objetivos institucionales.

El presente documento establece los lineamientos necesarios para la ejecución del PIC, teniendo en cuenta la normativa vigente. Su propósito es asegurar un desarrollo efectivo de las acciones formativas, promoviendo el fortalecimiento de las competencias del talento humano del SENA y contribuyendo al cumplimiento de los indicadores de gestión. Tras su formulación, este documento es sometido a evaluación y aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, previo a su publicación oficial.

El PIC del SENA se organiza en dos grupos: Administrativos e Instructores. La Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono (ENI), creada mediante el Acuerdo 0006 de 2014, lidera la formación de los instructores. Por su parte, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano coordina la capacitación de los administrativos, que incluye a los grupos ocupacionales directivos, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales y trabajadores oficiales.

Este documento es una guía clave para garantizar que las iniciativas de capacitación respondan a las necesidades actuales y proyectadas de la organización, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y excelencia institucional.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

El SENA, en concordancia con sus lineamientos estratégicos, ha desarrollado una cultura organizacional fundamentada en cinco pilares clave: Principios, Liderazgo, Relaciones, Innovación y Talento Humano. Estos pilares no solo son cruciales para los procesos de capacitación que preparan a los servidores públicos para el futuro, sino que también promueven una cultura basada en los valores y principios del sector público, formando servidores íntegros y productivos. Este enfoque se alinea con lo establecido en el Plan de Capacitación y Formación 2023-2030 de la función pública, que destaca la importancia de mejorar continuamente el desempeño de los servidores públicos para ofrecer un mejor servicio y aumentar la confianza ciudadana en el Estado.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se ha desarrollado siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030. A través de sus seis ejes temáticos (Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2: Territorio, vida y ambiente, Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad, Eje 4: Transformación digital y cibercultura, Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público, Eje 6: Habilidades y competencias.), se han identificado y analizado las necesidades específicas de las Regionales, con el apoyo de la Dirección General y sus Oficinas, para determinar las temáticas de capacitación para el año 2025.

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

- **Responsabilidad Regional:** Cada Regional se encargará de la reinducción, inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, respetando las disposiciones legales, el contexto geográfico y las costumbres locales, siempre priorizando la integridad, participación, salud y vida humana.

- **Participación:** Los Directores Regionales y Subdirectores de Centro de Formación deben asegurar la participación de las comisiones de personal en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.
- **Seguimiento Presupuestal:** Se debe realizar un seguimiento al presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitación, ejecutándolo según la normativa vigente en contratación pública y austeridad del gasto.
- **Inclusión en Contratación:** Los procesos contractuales deben incluir requisitos específicos para garantizar la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad en los servicios contratados, así como la provisión de intérpretes de lengua de señas y tecnología adecuada para discapacidades auditivas y visuales.
- En este sentido y en virtud de la austeridad en el gasto, las regionales deberán estimar las actividades o programas que requieran tales apoyos, señalarse desde la estructuración de los procesos, precotizaciones y adjudicación.
- **Organización Regional:** Cada Regional deberá organizar y desarrollar acciones de capacitación de acuerdo con las directrices de este documento.
- **Documentación y Participación:** Toda capacitación debe contar con acta de compromiso firmada y garantizar tiempos adecuados para la participación plena de los servidores públicos.
- **Cumplimiento de Resoluciones:** Todas las Regionales del SENA deben adherirse a la Resolución 01-00032 de 2022, que acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y organizaciones sindicales, vigente desde el 1º de enero de 2022, y los puntos relacionados con este Plan de Capacitación. A continuación, se transcriben los puntos del Acuerdo Colectivo vigente relacionados con este Plan de Capacitación:

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

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

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

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

5.3. *En las actividades que se adelanten en las Regionales para la elaboración del Plan Institucional de capacitación, el SENA convocará a las comisiones regionales de personal para que participen activamente, para lo cual la Dirección General emitirá el lineamiento durante los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, en el que se 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 e iniciará el cronograma de la contratación de acuerdo

con la normatividad vigente, y lo entregarán a las organizaciones sindicales dentro de los primeros quince días de marzo.

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

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

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

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

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

5.13*. La Dirección General del SENA hará seguimiento al cumplimiento del punto 4.4.1 del acta de acuerdo firmada el 6 de diciembre del 2018, relacionado con la inducción y reinducción presencial a los trabajadores, y en los meses de junio y diciembre de cada año*

entregará a los sindicatos un reporte del cumplimiento de este por regional y centro. Mientras se mantengan las normas de emergencia sanitaria ocasionadas por la pandemia, las actividades podrán realizarse de manera virtual. Dentro de la agenda de inducción o reinducción se incluirá un espacio de dos horas y media para que intervengan los sindicatos firmantes del presente acuerdo que tengan subdirectiva en la respectiva Regional; la distribución de este tiempo será definido entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento.

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

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

Capacitación sindical.

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

9.F.8. *En las vigencias 2022 y 2023 el SENA asignará los recursos presupuestales para financiar el encuentro sindical de SINDESENA, a través de las siguientes alternativas, a elección de SINDESENA: 4. Programando y ejecutando dos días de capacitaciones a nivel nacional en grupos de máximo 100 o 200 funcionarios, dependiendo de las medidas de*

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

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

Finalmente, este plan fue presentado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No. 53 de fecha 12 de diciembre de 2024.

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

1.1. Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA

1.1.1. Objetivo General

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

1.1.2. Objetivos Específicos

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

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

1.2. Estructura del Programa de Formación y Capacitación del SENA

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

1.2.1. Inducción

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

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

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

El cronograma de temas y actividades a desarrollar, se encuentran estipuladas en el formato GTH-F-132 "Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo Servidores Públicos" el cual debe entregarse al funcionario, quien debe firmarlo al final del proceso junto con su jefe inmediato. Este formato una vez diligenciado, debe ser enviado por el Coordinador de Gestión del Talento Humano o el Coordinador del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano, según corresponda, a la hoja de vida del funcionario que ingresa a la Entidad.

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

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

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

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

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

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

Temáticamente el curso desarrolla los siguientes contenidos, entre otros:

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

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

entre esas organizaciones sindicales y se la comunicarán a la administración nacional o regional que esté organizando el evento."

La 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".

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

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

Una vez los servidores comiencen a ejercer sus funciones como instructores, se podrán incluir en el plan de Acompañamiento Técnico Pedagógico en el rol de "acompañados", liderado desde el equipo Central de la Escuela Nacional de Instructores y ejecutado por los miembros de los Equipos Pedagógicos de Centro de formación y los profesionales de la Escuela Nacional de Instructores de acuerdo con los lineamientos Institucionales, cuyo

propósito es fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas, organizacionales y comportamentales del Instructor.

1.2.2. Reinducción.

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

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

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

Para la Reinducción cada Regional define la agenda temática y el tipo de actividad. En la agenda 2025 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 Gestión del Talento Humano.
- ✓ Código de Integridad y cultural.
- ✓ Gestión Documental y Archivística
- ✓ Gestión del riesgo.
- ✓ Sistema de Gestión (Calidad, Ambiental, Seguridad Energética, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- ✓ Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Resolución 1726 de 2014.
- ✓ Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Acuerdo 10 de 2016.
- ✓ Plan Estratégico Institucional
- ✓ Política Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales en el SENA, acuerdo SENA 0013 de 2019
- ✓ Espacio para las organizaciones Sindicales.
- ✓ Las demás que la Regional considere pertinentes

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

La Escuela Nacional de Instructores se encargará de brindar los lineamientos para la Orientación del Instructor y contextualización con los cambios dentro de la naturaleza del Proceso de Gestión de la Formación Profesional, 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" 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 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 2025 para capacitación de administrativos y trabajadores oficiales

Diagnóstico

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

Planeación

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

- ✓ **Participación de las Comisiones de Personal Regional:** Las Comisiones de Personal Regional participarán en el Plan Institucional de Capacitación. Deberán realizar reuniones bimestrales con los encargados de las Regionales y enviar las actas de dichas reuniones a la Coordinación del GFDTH.

Ejecución

- ✓ **Compromiso de Participación**: Todo funcionario que desee participar en una capacitación debe firmar un acta de compromiso. Si no puede asistir, debe presentar una justificación válida por caso fortuito o fuerza mayor. De no presentar esta justificación, el funcionario deberá reembolsar a la entidad los costos incurridos, utilizando los canales de pago vigentes en ese momento. Cada Regional es responsable de llevar a cabo el seguimiento correspondiente.
- ✓ **Observancia de Normativas**: Las capacitaciones deben ejecutarse respetando estrictamente las normativas de austeridad del gasto y de Contratación Estatal.
- ✓ **Responsabilidad Regional en Capacitación:** Cada Regional tiene la responsabilidad de impartir acciones de capacitación a los servidores públicos del SENA, excepto a los instructores, y de organizar la logística de estas actividades. Para esto, deben considerar la oferta de:

  - SENA Centro de Formación Profesional Integral
  - Dependencias del SENA
  - Entidades de Educación Superior, públicas y privadas, solo para capacitaciones que no estén incluidas en el portafolio del SENA.
- ✓ **Ejecución de Acciones Planificadas**: Se ejecutarán únicamente las acciones incluidas en el diagnóstico de capacitación y según la inscripción realizada por los Servidores Públicos. Esto se hará en cumplimiento de los temas obligatorios establecidos por FURAG, SIGEP II, MIPG, entre otros.
- ✓ **Inclusión de Temas Extemporáneos**: La inclusión de temas adicionales en el Plan Institucional de Capacitación debe ser autorizada por la Coordinación de GFDTH. Para

ello, el coordinador de talento humano de la Regional deberá enviar una solicitud justificada por correo electrónico.

- ✓ **Información y Cronograma:** Los detalles de programación, cronogramas, fechas de ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para administrativos y trabajadores oficiales estarán disponibles en los siguientes enlaces, organizados por año:

  Página a informe Power Bi -PIC- 2025 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución, evaluación administrativos y trabajadores Oficiales

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

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

Evaluación

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

  Nota:

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

  De acuerdo con los lineamientos suministrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se continuará haciendo uso de las tecnologías de la información, por

lo que la Regional puede impartir por lo menos una acción de capacitación por persona con componente virtual o mixta.

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

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

2.2.1. Caracterización de la Población

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

El SENA cuenta con una planta de personal de 9.678 cargos[1], la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

Tabla 1 Distribución Regionales

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	44
Antioquia	1138
Arauca	54
Atlántico	508
Bolívar	329
Boyacá	310
Caldas	295

[1] Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para octubre de 2024.

Regional	Número de funcionarios
Caquetá	69
Casanare	66
Cauca	236
Cesar	236
Chocó	59
Cordoba	192
Cundinamarca	537
Dirección General	272
Distrito Capital	1458
Guainía	33
Guajira	177
Guaviare	48
Huila	272
Magdalena	165
Meta	199
Norte de Santander	210
Nariño	224
Putumayo	51
Quindío	193
Risaralda	254
San Andres	63
Santander	574
Sucre	88
Tolima	321
Valle	952
Vaupés	18

Regional	Número de funcionarios
Vichada	33
Total, General	**9.678**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para octubre de 2024.

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.

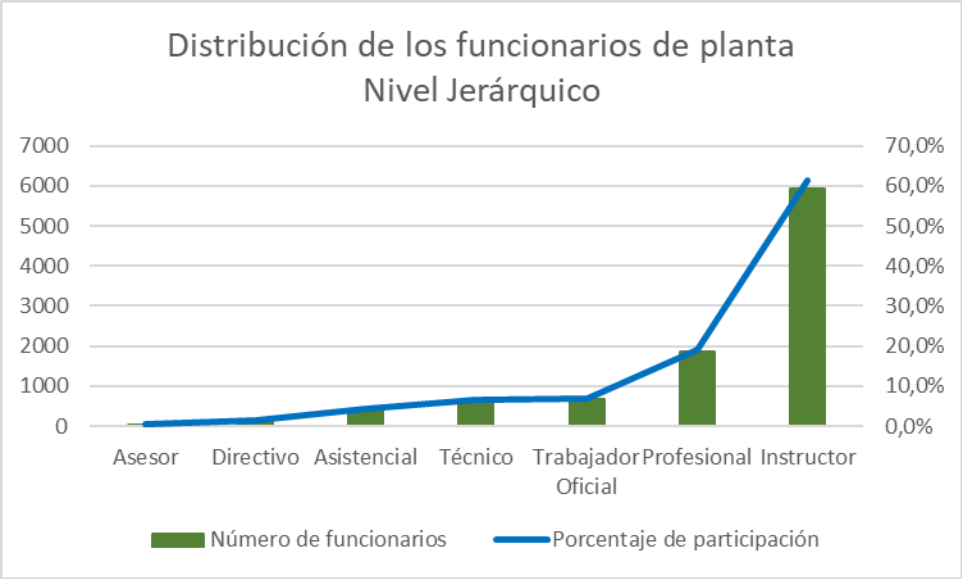
En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera.

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Número de funcionarios	Porcentaje de participación
Asesor	34	0,4%
Directivo	147	1,5%
Asistencial	411	4,2%
Técnico	631	6,5%
Trabajador Oficial	667	6,9%
Profesional	1857	19,2%
Instructor	5931	61,3%
Total General	**9678**	**100%**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para octubre de 2024.

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



Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para octubre de 2024.

De acuerdo con los datos anteriores (ilustración 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 61,3% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 38,7%. La capacitación del nivel de los instructores está a cargo de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono de conformidad a lo establecido en el Acuerdo 0006 de mayo 15 de 2014 y la Capacitación de los niveles de: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Trabajadores Oficiales le corresponde desarrollarla al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General con apoyo de las Direcciones Regionales.

Gerentes Públicos: Este grupo representa el 1.5% de la población objetivo, y está conformado por 147 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 30,3% 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 2025.

Trabajadores Oficiales: Este grupo representa el 6,9% del total de la población, conformado por Aseadores, Auxiliares de cocina y Enfermería, Conductores, Trabajadores de Campo, Operarios de Almacén y Oficiales y Operarios de Mantenimiento, también se caracterizan por la gran dispersión geográfica, cultural. Las temáticas de capacitación son propuestas por los trabajadores por intermedio de los representantes de los trabajadores en el Comité Convencional Nacional.

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

En el proceso de diagnóstico para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SENA llevó a cabo una serie de actividades detalladas:

- **Revisión de Prioridades de Capacitación:** Se realizó un análisis exhaustivo de las prioridades de capacitación definidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, así como del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este análisis incluyó temáticas específicas del SENA, alineadas con la estrategia del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de mejorar el desempeño institucional y garantizar la calidad de los bienes y servicios públicos. Los temas identificados se organizaron en distintos ejes temáticos.

Tabla 3 Tabla Ejes temáticos PIC

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	HISTORIA SOCIAL, POLÍTICA Y ECONÓMICA DEL CONFLICTO ARMADO. ACUERDO FINAL 2016 Y MARCO NORMATIVO PARA LA PAZ
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	CONSTRUCCIÓN DE PAZ. JUSTICIA TRANSICIONAL. REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS.
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	REFORMA INSTITUCIONAL PARA LA PAZ

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	MODELOS DE SEGUIMIENTO A LA INVERSIÓN PÚBLICA Y MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	DIÁLOGO Y LA COOPERACIÓN: INTERGENERACIONALES
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	RECONCILIACIÓN Y LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	PARTICIPACIÓN CIUDADANA. DIÁLOGO CIUDADANO
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER SER	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER SER	MARCO DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA PÚBLICA
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER SER	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE PAZ, MEMORIA Y PROTECCIÓN DE LAS VIDAS LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	CAPACIDADES Y POTENCIALIDADES POBLACIONALES Y TERRITORIALES.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	DESARROLLO ENDÓGENO Y DESARROLLO DESDE LO LOCAL.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA GESTIÓN SOCIO-TERRITORIAL.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	CAMBIO CLIMÁTICO Y DESAFÍOS DESDE LA CIUDADANÍA.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS DESDE EL MAPEO PARTICIPATIVO.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	INCREMENTOS SUSTANCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	MINIMIZACIÓN DE COSTOS.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA, LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE TERRITORIAL.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	LENGUAJE CLARO Y COMPRENSIBLE. COMUNICACIÓN ASERTIVA Y NO VIOLENTA.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	SERVICIO AL CIUDADANO. ORIENTACIÓN AL SERVICIO. DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	PENSAMIENTO HOLÍSTICO/COMPLEJO/SISTÉMICO.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONALES QUE HAN MATERIALIZADO LA EXIGENCIA Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS PUEBLOS.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	CONCEPTOS CLAVES DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y DIFERENCIAL EN EL MARCO DE GARANTÍA DE DERECHOS.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	CUIDADO Y EQUIDAD EN EL MARCO DE LOS DERECHOS.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	PLANIFICIACIÓN DE PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	MECANISMOS DE DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y DIFERENCIAL.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	AUTODIAGNÓSTICO (MEDIR ESTADO ACTUAL DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA ENTIDAD)
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATÉGICO
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	RESPETO POR LA DIVERSIDAD. CONCIENCIA DE LAS DESIGUALDADES.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	RECONOCER UN CAMBIO ACTITUDINAL Y PROFESIONAL PROPIO VINCULADO A LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL QUEHACER DIARIO
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS CON TECNOLOGÍAS
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD. NATURALEZA Y EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	BIG DATA.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	GOBIERNO DIGITAL
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	INDUSTRIA 4.0. Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	NORMATIVIDAD VIGENTE EN EL CONTEXTO DEL SERVIDOR PÚBLICO 4.0
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	MINIMIZACIÓN DE COSTOS. MAXIMIZACIÓN DE LA EFICIENCIA.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	ATENCIÓN DE MAYOR CALIDAD, OPORTUNIDAD Y EN TIEMPO REAL
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE DATOS
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	RAZONAMIENTO ANALÍTICO. ANALÍTICA DE DATOS
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	SMART CITIES Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER SER	ÉTICA EN EL CONTEXTO DIGITAL, DE MANEJO DE DATOS Y EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER SER	CIBERCULTURA. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE TECNOLÓGICO.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER SER	SEGURIDAD DIGITAL Y DE LA INFORMACIÓN.
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	DESARROLLAR FLUIDEZ EN VARIAS FORMAS DE EXPRESAR IDEAS CENTRALES A DIFERENTES TIPOS DE AUDIENCIA (P.EJ. FORMAL, NO FORMAL Y COMUNIDAD EDUCATIVA)
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	IMPACTOS PSICOLÓGICOS Y EMOCIONALES DE LA VIOLENCIA
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	IDENTIDAD NACIONAL Y DEL SERVICIO PÚBLICO
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	POLÍTICA DE INTEGRIDAD (CÓDIGO DE INTEGRIDAD - CONFLICTOS DE INTERÉS)
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	PLANEACIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y RESPONSABILIDAD AMBIENTAL
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	MODELOS DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTET) Y SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO EN ENTIDADES PÚBLICAS (LEY 2195 DE 2022)
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	VALORES DEL SERVIDOR PUBLICO: INTEGRIDAD, OBJETIVIDAD, TRANSPARENCIA, HONRADEZ, IMPARCIALIDAD, LEGALIDAD.RESPETO, HONESTIDAD, COMPROMISO, JUSTICIA, DILIGENCIA
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	PENSAMIENTO ANALÍTICO Y CRITICO

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	LIDERAZGO EFECTIVO Y EN ENTORNOS DIGITALES. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	GESTIÓN DOCUMENTAL
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	HERRAMIENTAS PARA LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	ORIENTACIÓN A RESULTADOS
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y A LOS CIUDADANOS
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	INTELIGENCIA EMOCIONAL
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	COMUNICACIÓN, LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y CONFLICTOS
EJE MIPG	SABER	CONTRATACIÓN PUBLICA
EJE MIPG	SABER	GESTIÓN FINANCIERA (CADENA PRESUPUESTAL, ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA)
EJE MIPG	SABER	GOBIERNO EN LÍNEA

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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 2023-2030

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

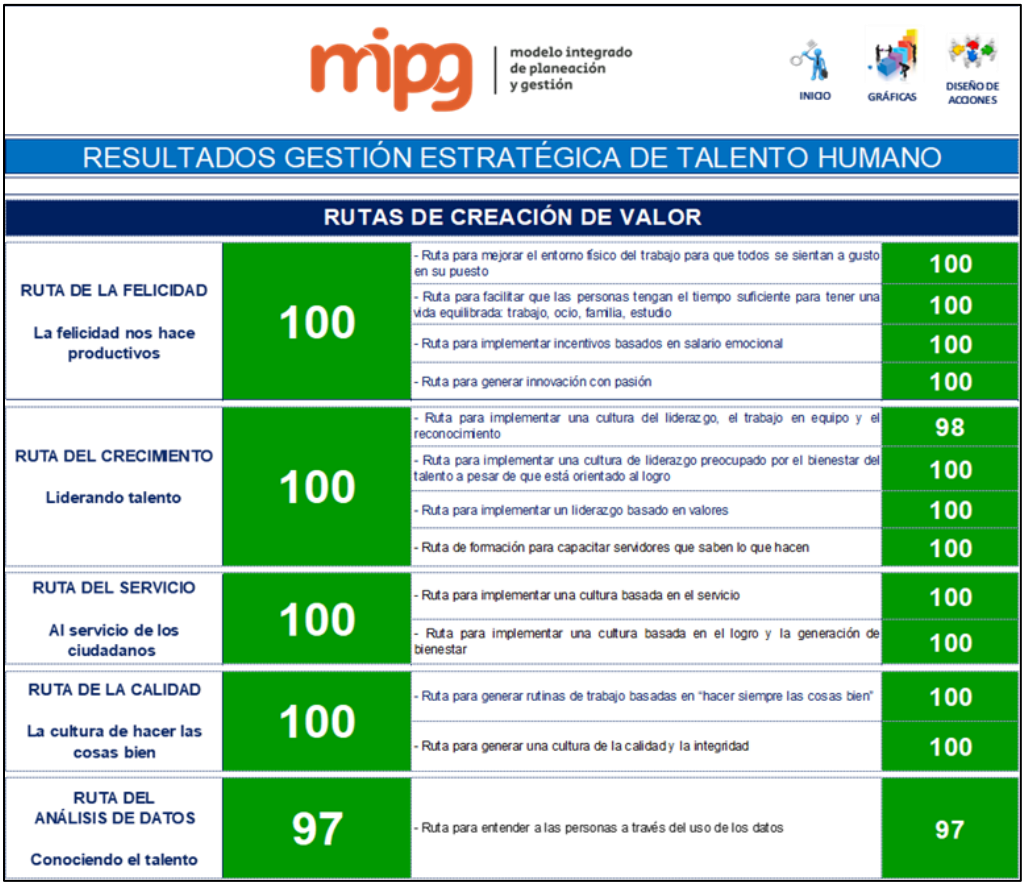
Tabla 4 Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Número	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación
37K	Gestión del talento humano	Incluido
37L	Integración cultural	Incluido
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido
37N	Relevancia internacional	Incluido
37O	Buen Gobierno	Incluido
37P	Contratación Pública	Incluido
37Q	Cultura organizacional	Incluido
37R	Derechos humanos	Incluido
37S	Gestión administrativa	Incluido
37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido
37U	Gestión documental	Incluido
37V	Gestión Financiera	Incluido
37W	Gobierno en Línea	Incluido
37X	Innovación	Incluido
37Y	Participación ciudadana	Incluido
37Z	Servicio al ciudadano	Incluido
37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido
37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido
38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores

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

- **Evaluación del Nivel de Madurez Institucional:** Se revisó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, que arrojó una calificación de 93,7%, ubicando a la institución en un nivel de madurez "Consolidación".

Imagen: 2 Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano 2024



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	100	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	100	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	100
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	100
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	100	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	100
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2024

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

Ruta de la Felicidad: Cultivar un entorno que impulse la libre expresión de ideas, favorezca la innovación constante y promueva un equilibrio armonioso entre la vida personal y laboral.

Ruta del Crecimiento: Impulsar la capacitación de los Servidores Públicos para asegurar su competencia y desempeño efectivo en sus tareas. Se priorizará un liderazgo basado en valores, orientado a formar líderes que transmitan conocimiento de manera clara y asertiva, manteniendo elevados estándares de calidad en la prestación del servicio.

Ruta del Servicio: Consolidar y fortalecer una cultura profundamente orientada al servicio, enfocada en alcanzar resultados que generen bienestar y satisfacción tanto para los usuarios como para los equipos de trabajo

Ruta de la Calidad: Seguir promoviendo iniciativas alineadas con los ejes de creación de valor público, gestión del conocimiento, innovación y principios de probidad y ética en lo público, garantizando que cada acción se ejecute con excelencia, transparencia.

Ruta de Análisis de Datos: Continuar consolidando y fortaleciendo la formación en análisis de datos, con el objetivo de seguir avanzando en este campo clave, mejorando la toma de decisiones y optimizando los procesos organizacionales mediante el uso efectivo de la información.

- **Manual de Funciones y Competencias Laborales del SENA:** Se tomaron en cuenta las disposiciones del Manual de Funciones y Competencias Laborales del SENA, conforme a lo estipulado en el artículo **2.2.3.9** del Decreto 1083 de 2015. Así:

Tabla 5 Manual de Funciones y competencias laborales SENA.

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

Contenido del Manual	Concepto
	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.

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

Imagen: 3 Mapa de procesos SIGA 2024

Fuente: Mapa de procesos SIGA en CompromISO

- **Circular No. 12 de 2017 del DAFP:** Se incorporaron los lineamientos sobre jornada laboral, igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, establecidos en esta circular.

  En el numeral 5 de la precitada resolución se indica*: "Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008"*

- **Solicitud de Diagnóstico a las Regionales:** Las Regionales, en colaboración con los Servidores Públicos del SENA, fueron convocadas a contribuir al diagnóstico a través del aplicativo plan de acción 2025.
- **Necesidades de Capacitación desde la Evaluación de Desempeño:** Se solicitó al Grupo de Relaciones Laborales del SENA las necesidades de capacitación identificadas en las evaluaciones de desempeño, con el objetivo de integrarlas al contexto del Plan Institucional de Capacitación. Estas necesidades pueden consultarse en la pestaña de "Oportunidades de Mejora" de la Evaluación de Desempeño Laboral en el siguiente Power BI.

  Página al informe Power BI con los resultados del impacto de capacitación PIC 2024 desde la evaluación de desempeño laboral

- **Análisis de la Encuesta de Percepción de Capacitación 2024:** Se analizaron los resultados de esta encuesta realizada a los Servidores Públicos del SENA en 2024 El informe concluye que el 96% de los funcionarios calificaron la capacitación como satisfactoria o muy satisfactoria. Los Trabajadores Oficiales en general tuvieron una alta satisfacción del proceso de capacitación. Los funcionarios administrativos informaron

la dificultad de asistir a las capacitaciones debido al alto volumen de trabajo, la época del año en que se programaron las capacitaciones y la interrupción constante por temas laborales en los días de la capacitación y sugirieron posibles temáticas para 2025, incluyendo Contratación pública, SECOP II, Actualización tributaria, Inteligencia Artificial, Lenguaje de señas, Ofimática, Power BI, Programación Neurolingüística, Comunicación asertiva y Derechos humanos y laboral.

Página al informe Power BI con los resultados de la satisfacción de capacitación 2024

- **Fase II de Evaluación de Desempeño Laboral de 2023**: Se evaluaron los resultados de la Fase II de la Evaluación de Desempeño Laboral 2023, los cuales indican que: el 45% de los funcionarios afirmó que "Generó nuevo conocimiento", el 26% que "Afianzó conocimientos", el 9% que "Aclaró conocimientos", el 15% considera que "Generó una nueva forma de hacer las cosas", el 5% cree que "Contribuyó al cumplimiento de metas laborales" y el 0.59% considera que "No aportó al cumplimiento de sus compromisos laborales". El informe completo se puede visualizar en la siguiente página:

  Página al informe Power Bi con los resultados del impacto de la Evaluación de Desempeño Laboral 2023

- **Fase I de Evaluación del Impacto de Capacitación 2024:** Se analizaron los resultados de la autoevaluación del impacto 2024 realizada por los Servidores Públicos del SENA. El análisis reveló que el 99% de los funcionarios considera que la capacitación contribuyó al desarrollo y cumplimiento de sus compromisos funcionales y comportamentales, además de ser relevante para su vida personal y profesional.

  Página al informe Power Bi con los resultados de la autoevaluación del impacto de la capacitación 2024

- **Plan de Cierre de Brechas para Implementación de MIPG:** Se consideraron las necesidades institucionales de capacitación planteadas en este plan, incluyendo gestión documental.
- **Participación de las Comisiones de Personal:** Conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se involucró a las Comisiones de Personal en la elaboración y seguimiento del plan de capacitación. Esto se documentó en las mesas de trabajo y actas de reunión de las Comisiones de Personal Regional y Nacional.
- **Consolidación de Necesidades de Capacitación 2025:** Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación para el año 2025, tanto para administrativos como para trabajadores oficiales, con aportes significativos de las regionales.

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

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2025

Regional	No. Aportes por Reg. hacia los temas de capacitación
Amazonas	21
Antioquia	21
Arauca	21
Atlántico	21
Bolívar	21
Boyacá	21
Caldas	21
Caquetá	21
Casanare	21
Cauca	21
Cesar	29
Chocó	21
Cundinamarca	24
Distrito Capital	21
Guainía	21
Guajira	21
Guaviare	21

Magdalena	21
Nariño	21
Norte De Santander	21
Putumayo	21
Quindío	21
Risaralda	21
San Andres	21
Santander	21
Sucre	21
Tolima	21
Valle	21
Vaupés	21
Vichada	21
Total general	**641**

Fuente: elaboración propia.

En total fueron seiscientos cuarenta y uno (641) 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 cincuenta y cinco (155) y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Tabla 7 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2025

Regional	Temas propuestos por la regional
Amazonas	2
Antioquia	9
Atlántico	7
Bolivar	6
Boyacá	5
Caldas	7
Caquetá	4
Casanare	4
Cauca	6
Cesar	8

Chocó	1
Cundinamarca	8
Distrito Capital	18
Guajira	6
Magdalena	6
Nariño	11
Norte De Santander	8
Quindío	5
Risaralda	7
San Andres	2
Santander	7
Sucre	4
Tolima	7
Valle	7
Total General	**155**

Fuente: elaboración propia.

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

Tabla 8 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2025

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS: SEGUIMIENTO A LA INVERSIÓN Y MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO	*ANÁLISIS DEL PROBLEMA PÚBLICO, QUE INCLUYE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES SUBYACENTES *JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PÚBLICA DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN, BASÁNDOSE EN UNA LÓGICA CAUSAL *EVALUACIÓN DEL DISEÑO, PUESTA EN PRÁCTICA Y EFECTOS DE LA POLÍTICA
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	PLANEACIÓN AMBIENTAL Y ENERGÉTICA: ENFOQUE DIFERENCIAL Y DESAFÍOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LA CIUDADANÍA	*COMPRENDE LAS RELACIONES ENTRE ENERGÍA, AMBIENTE, DESARROLLO Y SOSTENIBILIDAD PROPONER SOLUCIONES EN GESTIÓN ENERGÉTICA Y AMBIENTAL MÁS LIMPIAS, EFICIENTES, SEGURAS Y SOSTENIBLES. *CONJUNTO DE ACTIVIDADES Y MEDIDAS QUE BUSCAN PREVENIR, MITIGAR, CORREGIR O COMPENSAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES DE UN PROYECTO, OBRA O ACTIVIDAD. *PROCESO PARA CONTROLAR Y MEJORAR EL DESEMPEÑO AMBIENTAL DE UNA ORGANIZACIÓN. *SU OBJETIVO ES PREVENIR IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS, CUMPLIR CON REQUISITOS LEGALES Y OTROS COMPROMISOS.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	FORMULACIÓN DE PLANES Y	*ES UNA HERRAMIENTA QUE PERMITE PARTICIPAR EN LA

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
		PROYECTOS DESDE EL MAPEO PARTICIPATIVO	REPRESENTACIÓN DE UN TERRITORIO, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS. * ES UNA DINÁMICA QUE PERMITE DIFUNDIR NUEVOS PARADIGMAS DE INTERPRETACIÓN DE LA REALIDAD. *ESTABLECER OBJETIVOS DE PLANIFICACIÓN, EVALUAR MEDIDAS DE GESTIÓN, DESARROLLAR ALTERNATIVAS POTENCIALES, SELECCIONAR PLANES, IDENTIFICAR PLANES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	*PLANES QUE ESTABLECEN ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER SITUACIONES DE VIOLENCIA, ASÍ COMO PARA PROTEGER A LAS VÍCTIMAS. *EN CONJUNTO, LOS PROTOCOLOS Y LA FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO SON HERRAMIENTAS CLAVE PARA CONSTRUIR SOCIEDADES MÁS JUSTAS E IGUALITARIAS, DONDE SE GARANTIZA LA SEGURIDAD, EL RESPETO Y EL ACCESO A DERECHOS FUNDAMENTALES PARA TODAS LAS PERSONAS, INDEPENDIENTES. * ESTRATEGIA QUE BUSCA ANALIZAR Y TRANSFORMAR LAS DIFERENCIAS CULTURALES, ECONÓMICAS Y POLÍTICAS QUE GENERAN DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	*COMBINACIÓN DE TECNOLOGÍA, OFIMÁTICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *LAS HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS Y TECNOLÓGICAS FACILITAN EL TRABAJO EN EQUIPO, LA COMUNICACIÓN REMOTA Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN DE MANERA MÁS FLUIDA. *LA AUTOMATIZACIÓN INTELIGENTE UTILIZA EL MACHINE LEARNING (ML) Y OTRAS TECNOLOGÍAS COGNITIVAS PARA RECOPILAR, PROCESAR Y ANALIZAR DATOS DE FORMA CONTINUA. * LA IA PERMITE AUTOMATIZAR TAREAS RUTINARIAS Y REPETITIVAS, LO QUE PUEDE MEJORAR LA EFICIENCIA, REDUCIR LOS ERRORES Y LIBERAR A LOS EMPLEADOS PARA QUE SE DEDIQUEN A TAREAS MÁS IMPORTANTES

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	DESARROLLO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA Y FLUIDA PARA DIFERENTES AUDIENCIAS CON LENGUAJE CLARO Y COMPRENSIBLE	*DESARROLLO DE ESTAS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN, TANTO ASERTIVA COMO FLUIDA, CON UN LENGUAJE CLARO Y COMPRENSIBLE, ES FUNDAMENTAL EN VARIOS CONTEXTOS. *LA COMUNICACIÓN ASERTIVA BUSCA UN EQUILIBRIO ENTRE DEFENDER LOS PROPIOS DERECHOS Y RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS, PROMOVIENDO UN AMBIENTE DE RESPETO MUTUO Y ENTENDIMIENTO. * MANTENER UN LENGUAJE SENCILLO Y FÁCIL DE ENTENDER, EL OBJETIVO DE LA COMUNICACIÓN ES QUE EL MENSAJE SEA RECIBIDO EFECTIVAMENTE POR NUESTRO RECEPTOR, SI ACUDIMOS A PALABRAS MUY TÉCNICAS Y DE BAJO USO, NO CAPTARÁN NUESTRO MENSAJE.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	SERVICIO AL CIUDADANO: ORIENTACIÓN Y DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO	*DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS SE CENTRA EN LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL CIUDADANO. *ES UN PROCESO ITERATIVO QUE DIRIGE SUS OBJETIVOS A LOS USUARIOS Y SUS NECESIDADES. *VARIEDAD DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO PARA CREAR PRODUCTOS ALTAMENTE UTILIZABLES Y ACCESIBLES. *EL DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO ES VITAL PARA LOGRAR EL RECONOCIMIENTO DE MARCA POR PARTE DEL CLIENTE. NO SOLO FACILITA LA VIDA DE LOS USUARIOS, SINO QUE PERMITE ESTABLECER UN CANAL DE COMUNICACIÓN CON ELLOS, GRACIAS A SUS VIRTUDES.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL	*DISCIPLINAS QUE ESTUDIAN LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN Y EMOCIONES EN EL ÁMBITO INTER E INTRAPERSONAL. *EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, LA PNL PUEDE AYUDAR A LOS ALUMNOS A ACTUAR DE MANERA POSITIVA Y TENER MÁS CONFIANZA Y SEGURIDAD *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SE REFIERE A LA CAPACIDAD DE RECONOCER, COMPRENDER, MANEJAR Y REGULAR LAS EMOCIONES PROPIAS Y AJENAS. *UN SERVIDOR PÚBLICO CON ALTA IE PUEDE MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL CIUDADANO, RESOLVER CONFLICTOS Y TOMAR DECISIONES MÁS EQUILIBRADAS.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER SER	COMUNICACIÓN, LIDERAZGO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	*LA COMUNICACIÓN ES LA HERRAMIENTA PRINCIPAL PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO. *UN LIDERAZGO EFECTIVO DEPENDE EN GRAN MEDIDA DE CÓMO SE COMUNICA EL LÍDER CON SU EQUIPO Y CON OTROS ACTORES CLAVE, COMO LOS CIUDADANOS EN EL CASO DEL SERVICIO PÚBLICO. *LA EMPATÍA ES FUNDAMENTAL PARA CONECTAR CON LOS DEMÁS, ESPECIALMENTE CUANDO SE LIDERA EQUIPOS DIVERSOS O SE INTERACTÚA CON CIUDADANOS. *RECONOCER LOS TIPOS DE CONFLICTOS QUE PUEDEN SURGIR EN EL SECTOR PÚBLICO. *ENTENDER PROFUNDAMENTE LAS NECESIDADES DE LOS INVOLUCRADOS, DEFINIR LOS PROBLEMAS DE MANERA CLARA, IDEAR SOLUCIONES CREATIVAS, PROTOTIPAR RESPUESTAS DE MANERA RÁPIDA.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	DERECHOS HUMANOS Y CONVIVENCIA: ENFOQUE TERRITORIAL Y REFORMA INSTITUCIONAL PARA LA PAZ	*CONCEPTOS CLAVES PARA ABORDAR LOS CONFLICTOS Y FOMENTAR UNA PAZ DURADERA EN CONTEXTOS COMPLEJOS. * IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y PAZ. *EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ESTABLECE QUE TODAS LAS PERSONAS DEBEN SER TRATADAS CON EL MISMO RESPETO Y DIGNIDAD. *LA EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS AYUDA A FAVORECER VALORES COMO LA TOLERANCIA, LA IGUALDAD, EL RESPETO, LA JUSTICIA, LA RESPONSABILIDAD Y LA CIUDADANÍA DEMOCRÁTICA.
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	GESTIÓN FINANCIERA: MODELOS DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS	*PROCESO PRESUPUESTARIO QUE CONSIDERA LOS OBJETIVOS PREVISTOS Y LOS RESULTADOS ALCANZADOS POR LOS PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICA. *ESTRATEGIA DE GESTIÓN PÚBLICA QUE TOMA DECISIONES BASADAS EN INFORMACIÓN CONFIABLE SOBRE LOS EFECTOS DE LA ACCIÓN GUBERNAMENTAL EN LA SOCIEDAD. *ENFOQUES QUE BUSCAN VINCULAR DE MANERA DIRECTA LOS RECURSOS FINANCIEROS CON LOS RESULTADOS O PRODUCTOS ESPECÍFICOS QUE UNA ORGANIZACIÓN DESEA LOGRAR. *PROCESO DE ADMINISTRAR LOS RECURSOS ECONÓMICOS DE UNA

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
			EMPRESA O INSTITUCIÓN PARA QUE ESTA PUEDA CUMPLIR SUS OBJETIVOS COMERCIALES Y TENER ÉXITO.
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	ACTUALIZACION SECOP II Y/O CONTRATACION ESTATAL	*LA CONTRATACIÓN ESTATAL ES UN PROCESO ADMINISTRATIVO QUE PERMITE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS PARA CUMPLIR SUS FUNCIONES. *LOS CONTRATOS ESTATALES SON ACTOS JURÍDICOS QUE GENERAN OBLIGACIONES Y SE REGULAN POR NORMAS DE DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO. *EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTATAL TIENE VARIAS ETAPAS, ENTRE ELLAS LA PLANEACIÓN, EN LA QUE SE IDENTIFICAN LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD Y SE DEFINEN LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	ÉTICA Y SEGURIDAD DIGITAL EN EL MANEJO DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	*TECNOLOGÍAS DE UTILIDAD GENERAL ESTÁN REMODELANDO NUESTRA FORMA DE TRABAJAR, INTERACTUAR Y VIVIR. *LA ÉTICA Y LA SEGURIDAD DIGITAL EN EL MANEJO DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) SON ASPECTOS FUNDAMENTALES PARA GARANTIZAR QUE LAS TECNOLOGÍAS EMERGENTES SE UTILICEN DE MANERA RESPONSABLE, TRANSPARENTE Y SEGURA. *LOS SISTEMAS DE IA DEBEN SER TRANSPARENTES EN CUANTO A CÓMO TOMAN DECISIONES Y PROCESAN LOS DATOS. *LOS SISTEMAS DEBEN SER RESISTENTES A ATAQUES QUE BUSQUEN INTERRUMPIR SU FUNCIONAMIENTO COMO ATAQUES DE DENEGACIÓN DE SERVICIO.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	GESTION DOCUMENTAL	*LA GESTIÓN DE REGISTROS, TAMBIÉN CONOCIDA COMO GESTIÓN DE REGISTROS E INFORMACIÓN, ES UNA FUNCIÓN ORGANIZACIONAL DEDICADA A LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU CICLO DE VIDA, DESDE EL MOMENTO DE SU CREACIÓN O RECEPCIÓN HASTA SU DISPOSICIÓN FINAL. * CONJUNTO DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS, TENDIENTES A LA PLANIFICACIÓN, MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PRODUCIDA Y RECIBIDA POR LAS ENTIDADES DESDE SU ORIGEN HASTA EL DESTINO FINAL, CON EL OBJETO DE FACILITAR SU UTILIZACIÓN Y CONSERVACIÓN.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	IDENTIDAD Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO: CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA	*EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA ESTABLECE PAUTAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. * ESTABLECER LAS PAUTAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO, QUE ORIENTEN Y GARANTICEN UNA GESTIÓN EFICIENTE, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE EN EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE. *EL CÓDIGO REÚNE LOS VALORES DE LA HONESTIDAD, EL RESPETO, EL COMPROMISO, LA DILIGENCIA Y LA JUSTICIA. *PROMOVER LA ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN Y GARANTIZAR QUE LOS PROCESOS SEAN CLAROS, COMPRENSIBLES Y ABIERTOS PARA TODOS LOS INTERESADOS.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	*PROCESO VOLUNTARIO QUE SE DA ENTRE ASOCIACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES PARA ESTABLECER CONDICIONES LABORALES Y DE EMPLEO, Y REGULAR LAS RELACIONES ENTRE AMBAS PARTES. *LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TIENE COMO OBJETIVOS: ESTABLECER SALARIOS JUSTOS, GARANTIZAR LOS DERECHOS SINDICALES, DISMINUIR LA DESIGUALDAD, MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL, IMPLEMENTAR CONDICIONES ARMONIOSAS Y PRODUCTIVAS. *EL TIPO DE SINDICATO QUE PARTICIPE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUELE DETERMINAR EL TIPO DE CONVENIO COLECTIVO QUE SE FIRMA.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	TRABAJO DECENTE, TRABAJO DIGNO, RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA	*ES UN CONCEPTO QUE SE REFIERE A LA OPORTUNIDAD DE TENER UN EMPLEO QUE GENERE INGRESOS JUSTOS, SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL. *EL TRABAJO SE REALICE EN CONDICIONES DE LIBERTAD, EQUIDAD, DIGNIDAD HUMANA Y RESPETO A LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO. *EL TRABAJO DIGNIFICA A LA PERSONA Y FORTALECE SU LIBERTAD Y AUTONOMÍA. *EL TRABAJO DECENTE ES UN CAMINO PARA QUE LAS PERSONAS, LAS COMUNIDADES Y LOS PAÍSES SALGAN DE LA POBREZA.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	TRANSPARENCIA Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA	*LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA *LAS ENTIDADES PÚBLICAS TENGAN REGLAS CLARAS Y CONOCIDAS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO CONTROLES PARA VIGILARLAS. *LEY DE TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA TIENE COMO OBJETIVO MEJORAR LAS CONDICIONES PARA CONOCER LA GESTIÓN PÚBLICA, CONTROLAR EL USO DE LOS RECURSOS Y ACCEDER A INFORMACIÓN NECESARIA PARA EJERCER OTROS DERECHOS. *DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA NACIONAL ES LA HERRAMIENTA NORMATIVA QUE REGULA EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA.
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	BILINGÜISMO - FRANCÉS	NIVEL A1, A2 Y OTROS NIVELES SEGÚN SE REQUIERA
MIPG	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	BILINGÜISMO - INGLÉS	NIVEL A1, A2 Y OTROS NIVELES SEGÚN SE REQUIERA
SENA	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y EJERCICIOS PRÁCTICOS

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	POSIBLE CONTENIDO ACADEMICO Y/O TEMATICO
SENA	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRALIDAD EN LOS PROCESOS INSTITUCIONALES	* CONJUNTO DE ACCIONES QUE BUSCAN MEJORAR LAS CAPACIDADES DE UNA ORGANIZACIÓN. *LA INTEGRALIDAD SE REFIERE AL DESARROLLO DE TODAS LAS DIMENSIONES DEL SER HUMANO, COMO LA FÍSICA, INTELECTUAL, SOCIAL, MORAL, RELIGIOSA, ENTRE OTRAS. *EN LA EVALUACIÓN, LA INTEGRALIDAD IMPLICA QUE LA EVALUACIÓN DEBE ESTAR COHERENTE CON LOS OTROS COMPONENTES CURRICULARES DEL PROCESO EDUCATIVO.
SENA	OTRAS TEMÁTICAS OBLIGATORIAS	DESARROLLO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS BASICAS EN LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA	*ES FUNDAMENTAL PARA LA INCLUSIÓN Y LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS SORDAS O CON DIFICULTADES AUDITIVAS EN LA SOCIEDAD. *ES UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE SE BASA EN MOVIMIENTOS DE LAS MANOS, OJOS, ROSTRO, BOCA Y CUERPO PARA TRANSMITIR INFORMACIÓN. *LENGUA NATURAL DE LAS PERSONAS SORDAS Y CUMPLE CON LAS MISMAS LEYES LINGÜÍSTICAS QUE OTRAS LENGUAS.

Fuente: elaboración propia.

- **Temáticas para Trabajadores Oficiales:** Se analizarán los temas con el Comité Convencional Nacional, basándose en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2025.

- **Preinscripción y Participación en Capacitaciones 2025:** Se invitará a los funcionarios administrativos (excepto instructores) y trabajadores oficiales a preinscribirse en las acciones de capacitación en diciembre de 2024 para definir los temas a ejecutar y facilitar la gestión administrativa de las capacitaciones.
- **Estrategia para el Desarrollo de Temas:** Se contará con la participación de expertos internos, incluyendo instructores de Centros de Formación Profesional Integral del SENA y funcionarios, así como expertos externos de entidades educativas.

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

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

Una vez que el PIC es acordado, se publicará en la página web y en la Nube SENA. Los Coordinadores de Gestión del Talento Humano serán informados sobre el inicio de su ejecución. Sin embargo, es importante mencionar que se pueden continuar ejecutando acciones de capacitación pendientes del PIC del año anterior y/o desarrollar temáticas prioritarias que requieran atención durante el periodo actual, que no tengan erogación presupuestal.

✓ **Gerentes Públicos**

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en colaboración con la Subdirección de Alto Gobierno y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), llevará a

cabo capacitaciones anuales dirigidas a la alta gerencia de la administración pública, tanto a nivel nacional como territorial. Estas capacitaciones estarán basadas en los siguientes enfoques, que servirán como referencia para el desarrollo de todas sus actividades:[2]

- Enfoque de Género
- Enfoque Territorial
- Enfoque étnico diferencial
- Enfoque en clave de revolución de la inteligencia
- Enfoque sistémico de gobierno
- Enfoque en clave de pedagogía crítica

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

Cada Regional y la Dirección General se encargarán de la programación, invitación, trámites administrativos y autorizaciones para que los funcionarios de sus respectivas regionales participen en las actividades de capacitación. La capacitación diseñada para este grupo debe responder específicamente a las necesidades del SENA. Solo en casos excepcionales se financiará la participación en seminarios, congresos o ferias académicas, previa autorización de la Coordinación de GFDTH. Para esto, el coordinador de talento humano de la Regional deberá enviar una solicitud justificada por correo electrónico.

En proyectos que requieran facilitadores externos, la solicitud de contratación debe ser presentada ante el Grupo de Contratación de la Dirección Jurídica, quien aprobará el proceso de selección.

[2] Información tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Pág. 77

✓ **Trabajadores Oficiales**

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

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

a) **Seguimiento**: La Dirección General lleva a cabo un seguimiento continuo del PIC en las Regionales. Este seguimiento implica evaluar varias actividades clave, como:
   - Actividad 1: Mantener actualizada la matriz GTH-F-025 para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.
   - Actividad 2: Realizar el Diagnóstico del PIC 2025.
   - Actividad 3: Implementar procesos de reinducción.
   - Actividad 4: Llevar a cabo procesos de inducción.

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

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

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

Al finalizar la capacitación, se envía a los participantes una encuesta de satisfacción y posteriormente, se evalúa el impacto en dos fases: una autoevaluación realizada por el funcionario y un seguimiento a la evaluación de desempeño laboral, en el que participan tanto el evaluado como el evaluador.

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

Tabla 9 Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
Porcentaje de Capacitación para servidores públicos diferente a instructor	Número de Servidores públicos capacitados diferente a instructor a través del Plan Institucional de Capacitación	Número de Servidores públicos que se deben capacitar diferente a instructor a través del Plan Institucional de Capacitación	Número de Servidores públicos capacitados diferente a instructor a través del Plan Institucional de Capacitación / Número de Servidores públicos que se deben capacitar diferente a instructor a través del Plan Institucional de Capacitación
Cupos de	Número de cupos de	Total, planta de	Número de cupos de

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Fórmula para el Cálculo del indicador
capacitación Suministrados a los funcionarios del SENA de todo el país diferente a instructor.	capacitación otorgados a funcionarios diferente a instructor.	Servidores Públicos diferente a instructor	capacitación otorgados a funcionarios diferente a instructor / Total, planta de Servidores Públicos diferente a instructor
Calidad de las acciones de Capacitación de funcionarios diferente a instructor	Número de beneficiarios diferente a instructor que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación	Beneficiados de acciones de capacitación diferente a instructor que diligenciaron la encuesta.	Número de beneficiarios diferente a instructor que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación / Beneficiados de acciones de capacitación diferente a instructor que contestaron la encuesta.
Impacto de las acciones de Capacitación de funcionarios diferente a instructor	Número de beneficiarios diferente a instructor que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación genera un desempeño laboral	Beneficiados de acciones de capacitación diferente a instructor que diligenciaron la encuesta.	Número de beneficiarios diferente a instructor que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación genera un desempeño laboral / Beneficiados de acciones de capacitación diferente a instructor que contestaron la

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

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES

Introducción

El talento humano es el activo más valioso de cualquier organización, y su desarrollo continuo es esencial para alcanzar los objetivos institucionales. En el SENA, los instructores desempeñan un papel clave al liderar los procesos de formación que impactan directamente en los aprendices del país.

La actualización constante de las competencias de los instructores SENA es una prioridad estratégica. En este marco, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se consolida como el principal instrumento para gestionar integralmente el desarrollo de los instructores, mediante la identificación de necesidades, diseño de rutas formativas, implementación de acciones de capacitación y evaluación de resultados, alineados con los cambios del entorno y los objetivos institucionales.

Para el PIC 2025, se revisaron y mejoraron los avances de la vigencia anterior, optimizando la calidad del plan y cerrando brechas institucionales. Este proceso fue inclusivo, con la participación de actores clave como la Dirección de Formación Profesional, la Escuela Nacional de Instructores, equipos de la Dirección General y regionales, metodólogos, instructores expertos y comisiones de personal, quienes contribuyeron bajo lineamientos metodológicos establecidos.

El PIC también incorporó aspectos pedagógicos y contenidos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico del SENA y los programas y convenios previstos para la vigencia. Las competencias identificadas contaron con el respaldo de expertos y grupos de interés, y será responsabilidad de la Escuela Nacional de Instructores definir, en 2025, las rutas formativas y acciones necesarias para la implementación del plan.

Este capítulo describe el proceso realizado para elaborar el PIC 2025 dirigido a los instructores SENA, estructurándose en las siguientes secciones:

1. Sensibilización
2. Diagnóstico de Necesidades
3. Formulación del plan
4. Implementación y Seguimiento
5. Evaluación

El Grupo de Gestión de Instructores - Programa Escuela Nacional de Instructores "Rodolfo Martínez Tono" en adelante GGI-ENI, con la formulación de este PIC, busca proporcionar a los instructores del SENA las capacidades requeridas para responder a las demandas cambiantes del sector productivo, el mercado laboral y la dinámica social. El fortalecimiento de los instructores repercute en el impacto y valor de la formación profesional que el SENA ofrece a los colombianos.

De igual manera, el PIC 2025 para instructores se formuló considerando los lineamientos conceptuales de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, además del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía para la Formulación – PIC, Página 25). Este marco de la función pública establece cinco (5) fases metodológicas para formular el PIC y las cuales conforman las secciones de este capítulo: 1) sensibilización, 2) diagnóstico de necesidades, 3) formulación del plan, 4) implementación y seguimiento y 5) evaluación.

3.1. Sensibilización. FASE 1.

El Grupo de Gestión de Instructores - Programa Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” (GGI-ENI), a través de un equipo técnico conformado por profesionales e instructores, elaboró el PIC en la vigencia anterior, identificando aspectos clave y necesidades institucionales, sectoriales, sociales y de los instructores. Este análisis permitió desarrollar estrategias colaborativas para sensibilizar a los actores involucrados.

En la formulación del PIC 2025 se llevó a cabo una caracterización detallada de la población de instructores (ver Anexo 1) y se implementaron estrategias de comunicación dirigidas a este grupo. Asimismo, se enfatizó la importancia de la participación activa de los instructores en este proceso, enmarcada como un deber y una obligación funcional.

Para facilitar la participación y el trabajo colectivo, se emplearon herramientas y metodologías de disertación social e interacción que fomentaron la construcción colaborativa de conocimiento. Estas dinámicas garantizaron la activa involucración de los actores clave, logrando que el PIC respondiera de manera efectiva a las necesidades reales de los instructores y de la institución.

3.2. Diagnóstico. FASE 2.

En esta fase, se identificaron las necesidades de formación de los instructores, teniendo en cuenta los requerimientos institucionales, el mercado laboral y las tendencias ocupacionales.

Insumos

Los insumos para el diagnóstico fueron los siguientes:

- Resolución 1458 del 30 de agosto de 2017: Manual de funciones del instructor SENA
- Resolución 928 de 2022, que define las competencias funcionales y comportamentales del instructor SENA
- Resolución 1-02086 de 2022, que actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del SENA.
- Resolución 1-0674 de 2024 que adiciona y modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del SENA.

Apoyados de instructores expertos de las diferentes redes de conocimiento y áreas temáticas, tanto sectoriales como institucionales, se definieron las competencias en las que el instructor SENA requiere actualización o formación. Se identificaron las competencias técnicas, pedagógicas y básicas. Las competencias técnicas son las relacionadas con el desempeño del cargo de instructor, las competencias pedagógicas son las relacionadas con el desarrollo de las habilidades para orientar la formación profesional y las competencias básicas se relacionan con el desarrollo personal y profesional.

1. Análisis de resultados de la evaluación del PIC: Se analizaron los resultados de la ejecución de las capacitaciones de la vigencia anterior y actual, con el fin de establecer cuáles competencias se ofertaron con la suficiente cobertura.
2. Identificación de programas de formación vigentes y plan anual de diseño curricular: estas fuentes determinan las competencias que requerirán los instructores para orientar los programas que comprenden la oferta educativa del SENA.

3. Revisión del catálogo de normalización y del Plan anual de normalización: estas fuentes identifican las normas de competencia laboral que deben ser del dominio de los instructores.
4. Consulta del catálogo de cualificaciones: Estas fuentes identifican los marcos de referencia para la construcción de competencias requeridas por los instructores de los diferentes sectores, disponibles a partir de la construcción realizada por la articulación del Ministerio de trabajo y el Ministerio de Educación; entre otros.
5. Reporte de Necesidades de Formación de las Regionales: esta fuente fue reportada por las diferentes regionales del país a la Dirección de Formación Profesional, en el cual identificaron las necesidades de formación de sus instructores.
6. Consulta de otras fuentes de información: Se consultaron otras fuentes según las particularidades de cada red de conocimiento, como el Plan Estratégico institucional, Planes Tecnológicos de Centros, Planes de Prospectiva Territorial, las políticas institucionales, el Plan Nacional de Desarrollo, el manual de funciones, los equipos pedagógicos de centro, la normatividad vigente de organismos reguladores para ejecutar procesos de formación, y otras adicionales para las rutas de formación en los componentes de competencias pedagógicas y básicas. Sin embargo, se asume que estas han sido objeto de análisis por diversos grupos de trabajo de la Entidad y el resultado de ese análisis se considera incorporado en las fuentes anteriormente citadas.

Resultados

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

- Una matriz que relaciona las competencias que deben fortalecer los instructores SENA (por su extensión se presenta en el siguiente enlace). Competencias técnicas

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

A partir de las fuentes de información mencionadas en la fase anterior, se conformaron las mesas técnicas con las que se estableció para la vigencia las competencias en las cuales se deberían formar los instructores en los próximos años para cerrar la brecha de conocimiento de acuerdo con las necesidades institucionales; para esto, se convocó a instructores expertos en sus áreas temáticas, quienes realizaron la revisión, análisis y depuración de la información, para alcanzar los resultados propuestos.

Posteriormente, estos expertos de área, adelantaron con los profesionales ENI y con los instructores de sus respectivas redes y áreas temáticas, la socialización del trabajo realizado, a través de un ejercicio denominado "world coffee" y a partir de mesas técnicas de trabajo con metodólogos, se logró validar y ajustar la necesidad de las competencias y tópicos en los que debía centrarse el plan institucional de Capacitación, para lograr la actualización o capacitación de los instructores, con el fin de cerrar la brecha institucional demandada para que éstos últimos, puedan desarrollar con pertinencia su labor como formadores.

Finalmente, con los resultados obtenidos, se presentó a todos los instructores del país, estas competencias, habilidades y conocimientos, para que realizaran un autodiagnóstico frente a las competencias identificadas para su área temática, y de esta manera, teniendo en consideración las políticas y lineamientos institucionales, el GGI-ENI, estableciere la

priorización y definición de la ruta, con la cual se formarán y actualizarán los formadores del SENA en la vigencia 2025 con una prospectiva a 4 años de acuerdo con lo contenido en este documento.

Es de aclarar que el GGI-ENI, hará la revisión de estos resultados para las vigencias siguientes al 2025, con el fin de establecer si se requieren o no ajustes.

Actores involucrados en la formulación del PIC

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

- **Instructores técnicos:** con la responsabilidad de analizar las fuentes de información para construir las competencias de formación y/o actualización.
- **Equipo ENI responsable del PIC:** conformado por profesionales ENI, designados para la gestión y consolidación de la información relacionada con la construcción del PIC.
- **Equipo Gestor del PIC por Red:** conformado por profesionales ENI de la dirección general y de regionales y centros quienes convocaron y apoyaron a los equipos técnicos para formulación del PIC.
- **Equipos técnicos:** conformado por instructores expertos de cada red y área temática quienes definieron y consolidaron las competencias.
- **Equipo Pedagógico de Centro:** de acuerdo con su conocimiento y perspectiva, reportaron las necesidades formativas que consideraron deberían incluirse en el plan institucional de capacitación para instructores.
- **Comisiones de personal:** Teniendo en cuenta, lo establecido en el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, donde se define que es función de las Comisiones

de Personal de la entidad: “h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación… y en su seguimiento”, desde la Coordinación del Grupo de Gestión de Instructores, en articulación con la secretaría General del SENA, se debe mantener contacto permanente con la Comisión Nacional y las Comisiones Regionales de Personal, para lo cual mediante el Equipo PIC de Dirección General se gestionaron las siguientes acciones: 1) Socialización de la metodología de construcción del PIC 2025, 2) Se abrieron espacios para resolver inquietudes y recibir sugerencias para la construcción del PIC, 3) Se adelantaron espacios de socialización presencial sobre la gestión y avances del proceso.

Competencias Técnicas

Las competencias técnicas necesarias en los instructores para desempeñarse en cada red y área de conocimiento tienen particularidades como: las necesidades institucionales identificadas en las fuentes de información, las necesidades cambiantes que son propias de los procesos de formación, los resultades del autodiagnóstico realizado a los instructores, los retos propios del área de conocimiento y su contexto de aplicación.

Por ello, el GGI-ENI teniendo en consideración los anteriores elementos propondrá de acuerdo con las exigencias institucionales, la ruta de formación que permitan al instructor la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes, de manera progresiva para su cualificación.

Es importante clarificar con respecto al autodiagnóstico mencionado en párrafos anteriores, que este es un instrumento que desarrolló el GGI-ENI, con el fin de priorizar las competencias que se ejecutarán en el PIC para cada vigencia; que consiste en presentar la competencia requerida institucionalmente a los instructores, para que éstos indiquen el

nivel en el cual consideran se encuentran, el formato es tipo Likert con valores de 1 a 5 donde uno (1) significa muy poco conocimiento, dos (2) poco conocimiento, tres (3) conocimiento moderado, cuatro (4) buen conocimiento y cinco (5) conocimiento muy profundo.

Los resultados de este trabajo se pueden consultar por red y área de conocimiento en el siguiente enlace:

Competencias técnicas

Competencias del Componente Pedagógico y Básico (Clave y Transversal)

La formulación de las competencias pedagógicas y básicas de los instructores del SENA, iniciada en 2020, se ha revisado en cada vigencia para asegurar su relevancia y adecuación a las necesidades institucionales. En la vigencia actual, se realizó una revisión de lo contenido y ejecutado previamente, manteniendo así la unidad técnica y garantizando:

- La conservación de la memoria pedagógica institucional mediante la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de la investigación pedagógica.
- La mejora continua de la calidad en la formación profesional.
- El desarrollo de procesos de innovación pedagógica y didáctica.
- La integralidad en los procesos formativos del SENA.

Además, se revisaron y alinearon las competencias con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, incluyendo:

Tabla 10 Competencias y Tópicos

ÁREA	OBJETIVO	COMPETENCIAS Y TÓPICOS DE CONOCIMIENTO PARA CAPACITACIÓN
JUSTICIA SOCIAL Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN	Promover metodologías inclusivas y enfoques diferenciales.	Mujer, Inclusión, enfoque pluralista y diferencial, Pedagogía de la paz, Competencias socioemocionales, atención de personas con discapacidad.
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO	Implementar estrategias en sostenibilidad y prácticas amigables con el ambiente.	Economía circular, Manejo de residuos, Innovación sostenible en sectores técnicos.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS	Impulsar el uso de herramientas digitales en la enseñanza.	Competencias digitales avanzadas, data literacy y análisis de datos, Automatización y tecnologías emergentes.
COMPETENCIAS PARA EL DESARROLLO REGIONAL	Promover el desarrollo económico y social de las regiones.	Emprendimiento, Innovación regional, Redes y cooperación para el desarrollo.
ÉTICA Y PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	Fortalecer la ética en la gestión pública y la formación profesional.	Ética en el sector público, Responsabilidad social, Derechos humanos y justicia social.
BILINGÜISMO	Facilitar la comunicación en lenguas adicionales según necesidades institucionales y del país.	Capacitación en idiomas relevantes para los requerimientos específicos del SENA y el contexto nacional e internacional.
CAPACITACIÓN PARA SINDICATOS	Atender las necesidades de las organizaciones sindicales y su fortalecimiento.	Temáticas definidas de acuerdo con lo que se identifique como necesario por las organizaciones sindicales y las prioridades institucionales.

Fuente: Elaboración Propia.

Es importante señalar que el número de capacitaciones a las que tendrá acceso cada instructor será determinado por el GGI-ENI, considerando los lineamientos establecidos institucionalmente, los acuerdos alcanzados con los trabajadores y las organizaciones sindicales, así como los recursos presupuestales disponibles. Asimismo, se priorizarán aquellas necesidades formativas y de certificaciones normativas, de competencias laborales o técnicas nacionales o internacionales, que respondan de manera estratégica a los objetivos institucionales y al fortalecimiento del talento humano del SENA. Esta priorización buscará maximizar el impacto en el desarrollo profesional de los instructores y en la calidad de la formación impartida a los aprendices.

El GGI-ENI según los criterios establecidos internamente, incorporará formación adicional que respondan a convenios nacionales o internacionales, alianzas, eventos de divulgación tecnológica, pasantías y otras estrategias necesarias para mantener actualizados a los instructores y atender las necesidades cambiantes de la entidad.

3.4 Implementación y Seguimiento. FASE 4.

Acciones de formación

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

Para ello, frente a la ruta formativa definida, el instructor identifica su avance y prioriza la acción de formación por desarrollar. La consolidación de esta información para todas las

redes y áreas permite una planeación efectiva en términos de tiempos, presupuesto, materiales, ambientes, formadores, necesarios para la ejecución del PIC.

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

Formación SENA-SENA:

- Cursos complementarios del catálogo
- Creación y/o actualización de diseños curriculares

Oferentes externos

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

Convenios y alianzas:

- Cursos que se derivan de convenios y alianzas que suscriba la entidad.

Además de las anteriores opciones propuestas para el cumplimiento de las rutas, de ser necesario, el GGI-ENI podrá desarrollar otras acciones pedagógicas disruptivas.

Seguimiento a la implementación

El seguimiento se define según lo expone la DAFP en la "Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC" como "revisar periódicamente los avances en plan de

acción propuesto para evidenciar su cumplimiento." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, [DAFP], 2023).

Para el seguimiento del PIC de instructores se tendrán dos estrategias de seguimiento: una dirigida de manera directa hacía los programas específicos de capacitación, la cual se denomina "seguimiento de primer orden", y la otra sobre el plan operativo del PIC, denominada "seguimiento de segundo orden". (DAFP, 2023)

Seguimiento específico de la acción de capacitación (Primer Orden)

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

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

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

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

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

Seguimiento al Plan Operativo del PIC (Segundo Orden)

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

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

Actores y responsabilidades

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

Directores, subdirectores, coordinadores académicos y jefes inmediatos

- Asegurar la participación efectiva de los instructores en las capacitaciones que le son pertinentes.
- Realizar seguimiento a la participación en las acciones de capacitación de instructores desarrolladas de acuerdo con procedimientos definidos por el GGI-ENI.
- Gestionar la aplicación del aprendizaje derivado de las capacitaciones, en el puesto de trabajo (Plan de multiplicación).

Equipos Pedagógicos de Centro (EPC)

Instructores

Grupo Gestión de Instructores (Programa ENI)

- Realizar informes periódicos presentando el cumplimiento del PIC, los resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones de capacitación realizadas por los instructores.
- Formular e implementar acciones de mejora producto del seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación y ejecución del PIC.
- Incorporar las recomendaciones generadas por diferentes instancias de control.

3.5. Evaluación. FASE 5.

Consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta actividad se debe realizar al finalizar cada año y para ello se plantean tres (3) niveles de evaluación: 1) Impacto del PIC (individual, relacionales, institucional y sociedad), 2) Gestión del PIC y Resultados de Capacitación (Incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y 3) Mejora desempeño organizacional). (DAFP, 2023). Esto se realizará de acuerdo con políticas y lineamientos institucionales y capacidad de operación del GGI-ENI.

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

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

Análisis cualitativo de indicadores de eficacia

Para esto, el GGI-ENI, cuenta con instrumentos tales como los formatos GTH-F-297, GTH-F298 y la Guía de Evaluación y Criterios de medición GHT-GO-001, los cuales se alinean con el modelo clásico de Donald Kirkpatric (Ilustración 1) y los indicadores de seguimiento.

Ilustración 1. Seguimiento y evaluación al PIC

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

ANEXO 1: Caracterización de la población

La población objeto de capacitación se encuentra conformada por 5.931 instructores distribuidos a nivel nacional en 34 redes de conocimiento: 31 sectoriales y 3 institucionales, que a su vez están subdivididas en 143 áreas temáticas, según el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, adoptado mediante la Resolución No. 1458 de 2017 y la adición y modificación parcial adoptado mediante Resolución 1-0674 del 26 de marzo de 2024.

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

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

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

Tabla 11 Población Objeto

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
ACTIVIDAD FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE	**62**
ACTIVIDAD FÍSICA	28
DEPORTE	20
GESTIÓN DEPORTIVA	3
RECREACIÓN	11
ACUÍCOLA Y DE PESCA	**52**
ACUICULTURA	43
PESCA	9
AEROESPACIAL	**10**
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE AVIONES (TLA)	7

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
MANTENIMIENTO EN LÍNEA DE HELICÓPTEROS (TLH)	2
MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS E INSTRUMENTOS DE AERONAVES (TEEI)	1
AGRÍCOLA	**573**
AGRICULTURA	238
AGRICULTURA DE PRECISIÓN	31
AGROINDUSTRIAL - CONTROL DE CALIDAD E INOCUIDAD	119
MECANIZACIÓN AGRÍCOLA	20
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CÁRNICOS Y DERIVADOS	34
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - CHOCOLATERÍA Y CONFITERÍA	25
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - FRUTAS Y VERDURAS	25
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - LÁCTEOS Y DERIVADOS	37
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PANADERIA Y REPOSTERIA	25
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS - PESCADOS Y MARISCOS	5
RIEGO Y DRENAJES AGRÍCOLAS	14
AMBIENTAL	**214**
AGROECOLOGÍA	15
BIODIVERSIDAD	28
FORESTAL	22
GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL Y URBANA	121
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO	28
ARTES GRÁFICAS	**34**
DISEÑO GRÁFICO	12

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
ENCUADERNACIÓN DE DOCUMENTOS IMPRESOS Y ACABADOS ESPECIALES	2
PREPRENSA	4
PRODUCCIÓN GRÁFICA	16
ARTESANÍAS	**23**
JOYERÍA	15
MADERABLES Y NO MADERABLES	3
TEXTIL ARTESANAL	5
AUTOMOTOR	**124**
MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO DE EQUIPO PESADO	26
MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	92
MOTOCICLETAS	6
BIOTECNOLOGÍA	**41**
BIOTECNOLOGÍA INDUSTRIAL	22
BIOTECNOLOGÍA VEGETAL	19
COMERCIO Y VENTAS	**244**
CONTACT CENTER Y B.P.O	8
GESTIÓN DE MERCADOS	136
NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL	19
VENTAS	81
CONSTRUCCIÓN	**212**
ARQUITECTURA Y DECORACIÓN	48
CONSTRUCCIÓN	150
GAS	8

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
HIDRÁULICA	6
CUERO CALZADO Y MARROQUINERÍA	**35**
CUERO	1
DISEÑO	8
FABRICACIÓN DE CALZADO	14
FABRICACIÓN DE MARROQUINERÍA	7
GESTIÓN DE LA FABRICACIÓN EN CALZADO Y MARROQUINERÍA	4
MODELAJE DE CALZADO	1
CULTURA	**22**
ARTES ESCÉNICAS - DANZA	1
ARTES ESCÉNICAS - TEATRO	1
MÚSICA	5
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	15
ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN	**215**
AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	47
ELECTRÓNICA	63
INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	30
MANTENIMIENTO DE EQUIPO BIOMÉDICO	6
MECATRÓNICA	42
REFRIGERACIÓN, VENTILACIÓN Y CLIMATIZACIÓN (RVC)	27
ENERGÍA ELÉCTRICA	**139**
DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	15
GENERACIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	11
USO FINAL DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA	113

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	**689**
BIBLIOTECAS	3
CONTABILIDAD	158
FINANZAS	29
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	300
GESTIÓN DOCUMENTAL	80
SERVICIOS FINANCIEROS	26
TALENTO HUMANO	93
HIDROCARBUROS	**4**
PERFORACIÓN	3
PRODUCCIÓN SUPERFICIE	1
HOTELERÍA Y TURISMO	**205**
BARISMO	6
COCINA	85
EVENTOS	6
GUIANZA TURÍSTICA	12
MESA Y BAR	29
SERVICIOS DE AGENCIAS DE VIAJES	2
SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	28
TURISMO	37
INFORMATICA DISEÑO Y DESARROLLO DE SOFTWARE	**406**
CONTENIDOS DIGITALES	72
INFRAESTRUCTURA	86
SOFTWARE	248

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
INFRAESTRUCTURA	**67**
OBRAS CIVILES	33
OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA	1
OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA PARA EXCAVACIÓN Y MOVIMIENTO DE TIERRA.	9
TOPOGRAFÍA	24
INSTITUCIONAL DE INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	**361**
DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	132
ENFOQUE DIFERENCIAL	6
INTERACCIÓN CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS, CON LA NATURALEZA Y CON LA TRASCENDENCIA	223
INSTITUCIONAL DE LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS	**137**
IDIOMAS	137
INSTITUCIONAL DE PEDAGOGÍA	**638**
CIENCIAS NATURALES	1
COMUNICACIÓN	10
COORDINACIÓN ACADÉMICA	444
CULTURA FÍSICA	7
EDUMÁTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	25
EMPRENDIMIENTO	10
EXTENSIÓN Y DESARROLLO RURAL Y COMUNITARIO	5
MATEMÁTICAS	5
PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	126

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	**287**
GESTIÓN LOGÍSTICA	94
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	41
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	129
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	23
MATERIALES PARA LA INDUSTRIA	**67**
DISEÑO DE PRODUCTOS	29
MADERA	19
MATERIALES COMPUESTOS POLIMÉRICOS	12
PLÁSTICOS	7
MECÁNICA INDUSTRIAL	**216**
DISEÑO MECÁNICO	14
MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL	85
MECANIZADO	46
METROLOGÍA	7
SOLDADURA	64
MINERÍA	**30**
MINERÍA	30
NO ASIGNADA	**124**
NO ASIGNADA	124
PECUARIA	**241**
PRODUCCIÓN ESPECIES MAYORES	118
PRODUCCIÓN ESPECIES MENORES	123

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
QUÍMICA APLICADA	**40**
ANÁLISIS QUÍMICO	22
PROCESOS QUÍMICOS INDUSTRIALES	18
SALUD	**174**
APOYO AL DIAGNOSTICO	13
APOYO TERAPÉUTICO Y REHABILITACIÓN	78
DISPOSITIVOS MÉDICOS - BIOMÉDICOS	2
SALUD PÚBLICA	73
SERVICIOS FARMACÉUTICOS	8
SERVICIOS PERSONALES	**33**
BELLEZA	33
TELECOMUNICACIONES	**61**
ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	3
CONVERGENCIA DE REDES Y SERVICIOS	6
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	2
REDES CABLEADAS PARA TELECOMUNICACIONES	27
SISTEMA DE TELECOMUNICACIONES	23
TEXTIL, CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA	**125**
CONFECCIÓN INDUSTRIAL	48
DISEÑO	30
GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL	5
HILANDERÍA	2
MANTENIMIENTO MAQUINARIA DE CONFECCIÓN	5
PATRONAJE	25

RED/ÁREA TEMÁTICA	TOTAL DE INSTRUCTORES
TEJIDO DE PUNTO	2
TEJIDO PLANO	1
TINTORERÍA Y ACABADOS	2
TRAZO Y CORTE EN CONFECCIÓN INDUSTRIAL	5
TRANSPORTE	**26**
TRANSPORTE FLUVIAL	2
TRANSPORTE MARÍTIMO	7
TRANSPORTE TERRESTRE POR CARRETERA	17
Total general	**5931**

ANEXO 2: Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2025

Las competencias técnicas priorizadas para la vigencia 2025 son las que se relacionan a continuación, de acuerdo con el autodiagnóstico de los instructores, sin embargo, si se requiere, el GGI-ENI podrá revisar internamente la pertinencia de desarrollar alguna de las competencias reservadas para el periodo 2026-2028, de acuerdo con el ejercicio adelantado para la construcción del PIC 2025.

Tabla 12 Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2025

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Actividad Física Recreación y Deporte	Actividad Física	Implementación de software especializado para optimizar el estímulo en las aptitudes físicas según los estándares técnicos.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Actividad Física Recreación y Deporte	Deporte	Implementación de análisis de datos para evaluar el rendimiento físico, técnico y táctico de los deportistas.
Actividad Física Recreación y Deporte	Gestión Deportiva	Implementación análisis de datos con el uso de Big Data.
Actividad Física Recreación y Deporte	Recreación	Implementación de tendencias recreativas emergentes a nivel internacional
Acuícola y de Pesca	Acuicultura	Implementación de aplicaciones tecnológicas en el monitoreo de sistemas de producción acuícola.
Acuícola y de Pesca	Pesca	Optimización de técnicas de pesca sostenible bajo condiciones de cambio climático.
Aeroespacial	Mantenimiento En Línea De Aviones (Tla)	Supervisión y certificación de aeronavegabilidad bajo normativa gubernamental.
Aeroespacial	Mantenimiento En Línea De Helicópteros (Tlh)	Supervisión y certificación de aeronavegabilidad bajo normativa gubernamental.
Aeroespacial	Mantenimiento Especializado En Sistemas Eléctricos, Electrónicos E	Mantenimiento de aeronaves según normatividad vigente y cambios disruptivos en términos de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
	Instrumentos De Aeronaves (Teei)	
Agrícola	Agricultura	Análisis de datos de labores agrícolas con tecnologías y equipos de IA.
Agrícola	Agricultura	Operación de sistemas de riego y fertirriego.
Agrícola	Agricultura	Producción hidropónica de pastos y forrajes.
Agrícola	Agricultura De Precisión	Implementación de aplicaciones tecnológicas IoT en el monitoreo de sistemas agrícolas
Agrícola	Agroindustrial - Control De Calidad E Inocuidad	Control de calidad de procesos y productos de acuerdo con requerimientos técnicos, normativa y tecnologías de Inteligencia artificial, en la industria de alimentos.
Agrícola	Agroindustrial - Control De Calidad E Inocuidad	Control de calidad de procesos y productos de acuerdo con requerimientos técnicos, normativa y tecnologías de Inteligencia artificial, en la industria de alimentos.
Agrícola	Agroindustrial - Control De Calidad E Inocuidad	Verificación del proceso de envasado en la industria alimentaria con base en el ciclo de vida útil de cada alimento.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Agrícola	Mecanización Agrícola	Operación de monitores de rendimiento en cosechadoras.
Agrícola	Procesamiento De Alimentos - Chocolatería Y Confitería	Desarrollo de habilidades creativas para el visual merchandising en chocolatería.
Agrícola	Procesamiento De Alimentos - Frutas Y Verduras	Aplicación de técnicas de Tostión de café, innovaciones y métodos avanzados.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - Lácteos y derivados	Implementación de inteligencia artificial y Blockchain en los procesos de producción de derivados lácteos.
Agrícola	Procesamiento De Alimentos - Panadería Y Repostería	Ejecución de procesos de panadería y repostería de acuerdo con tendencias del mercado.
Agrícola	Procesamiento De Alimentos - Pescados Y Mariscos	Aplicación de protocolos de higienización según requerimiento y normativa del sector.
Agrícola	Procesamiento de Alimentos - Cárnicos y Derivados	Incorporación de tecnologías digitales en procesamiento de productos cárnicos.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Agrícola	Riego Y Drenajes Agrícolas	Integración de tecnologías emergentes en riego subterráneo.
Ambiental	Agroecología	Utilización de Sistemas de Información Geográfica (SIG) en la formulación de diseños agroecológicos.
Ambiental	Biodiversidad	Implementación de tecnologías avanzadas en el monitoreo de la biodiversidad
Ambiental	Forestal	Monitoreo de imágenes satelitales y drones para la vigilancia forestal.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	Aplicación de la inteligencia artificial en procesos de control de impactos y transformación ambiental.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	Implementación de tecnologías avanzadas en la gestión ambiental y urbana.
Ambiental	Gestión del recurso hídrico	Automatización de procesos en tratamiento de agua.
Artes gráficas	Diseño Gráfico	Desarrollo de estructuras para empaques en papel y cartón.
Artes Gráficas	Preprensa	Actualización tecnológica en procesos y materiales de productos gráficos biodegradables y ecosostenibles.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Artes Gráficas	Producción Gráfica	Producción de empaques con materiales plásticos biodegradables y compostables.
Artesanías	Joyería	Implementación de procesos avanzados de talla de gemas.
Artesanías	Maderables Y No Maderables	Implementación de tecnología para el diseño y elaboración de productos en madera, plásticos, metales y cerámicas.
Artesanías	Textil Artesanal	Adaptación del diseño textil artesanal a nuevas tecnologías.
Automotor	Mantenimiento Electromecánico De Equipo Pesado.	Integración de la inteligencia artificial en el proceso de mantenimiento.
Automotor	Mecatrónica Automotriz	Diagnóstico de vehículos que utilizan hidrogeno.
Automotor	Mecatrónica Automotriz	Diagnóstico de los Sistemas Avanzado de Ayuda a la Conducción (ADAS).
Automotor	Motocicletas	Evaluación de sistemas electrónicos avanzados de control en motocicletas según las recomendaciones del fabricante y parámetros técnicos.
Biotecnología	Biotecnología Industrial	Desarrollo de nuevas tecnologías en la transformación enzimática según tipos de

RED	ÁREA	COMPETENCIA
		bioproducto y procedimientos técnicos de producción.
Biotecnología	Biotecnología Vegetal	Implementación de técnicas de microencapsulación para obtención de semilla sintética, según requerimientos técnicos y de calidad.
Comercio y ventas	Contact Center Y B.P.O	Uso de herramientas digitales y estrategias de comunicación aplicado al proceso de ventas.
Comercio y ventas	Gestión de Mercados	Implementación de campañas de Marketing Agro online y offline para posicionamiento de productos sostenibles.
Comercio y ventas	Negociación Internacional	Implementación de estrategias en el mercado cambiario de divisas.
Comercio y ventas	Ventas	Uso de herramientas digitales y estrategias de comunicación aplicado al proceso de ventas.
Construcción	Arquitectura y Decoración	Caracterización del Desempeño ambiental y energético de edificaciones.
Construcción	Construcción	Aplicación de herramientas BIM para presupuestar proyectos de edificación.
Construcción	Construcción	Coordinación de proyectos de edificación de acuerdo con la metodología BIM.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Construcción	Gas	Fortalecimiento de buenas prácticas de manejo de gases en equipos de refrigeración.
Construcción	Hidráulica	Gestión de redes hidrosanitarias mediante sistemas inteligentes.
Cuero Calzado y Marroquinería	Cuero	Caracterización de materiales no convencionales para la aplicación en la fabricación sostenible de calzado y marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Fabricación De Calzado	Sistematización del proceso de corte de piezas para calzado y marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Fabricación Marroquinería	Implementación de tecnologías de modelado digital para productos de marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Gestión de la Fabricación en Calzado y Marroquinería	Implementación de métodos y herramientas para el mejoramiento de procesos de calzado y marroquinería.
Cuero calzado y marroquinería	Modelaje de Calzado	Desarrollo de la implementación de tecnologías de modelado digital para productos de calzado en entornos de diseño colaborativo.
Cultura	Artes Escénicas - Danza	Implementación de tecnologías avanzadas en la enseñanza y producción de danza.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Cultura	Artes Escénicas - Teatro	Optimización de técnicas de actuación bajo condiciones de alta precisión.
Cultura	Música	Implementación de tecnologías avanzadas en la producción musical.
Cultura	Producción Audiovisual	Producción de sonidos holofónicos en producción audiovisual.
Electrónica y automatización	Automatización Industrial	Implementación de soluciones de inteligencia artificial aplicadas a la robótica en el agro.
Electrónica y automatización	Electrónica	Aplicación de inteligencia artificial en sistemas electrónicos.
Electrónica y automatización	Instrumentación y Gestión de Procesos	Ejecución de actividades de metrología bajo estándares internacionales.
Electrónica y Automatización	Mantenimiento de Equipo Biomédico	Ejecución de actividades de metrología bajo estándares internacionales.
Electrónica y Automatización	Mecatrónica	Implementación de la inteligencia artificial en procesos automatizados según procedimientos técnicos.
Electrónica y Automatización	Refrigeración, ventilación y climatización (RVC)	Operación, diagnóstico y reparación de sistemas VRF (Variable Refrigerant Flow), aplicando software del fabricante.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Energía Eléctrica	Distribución de la Energía Eléctrica	Operación de redes inteligentes de distribución.
Energía eléctrica	Generación de la Energía Eléctrica	Implementación de Sistemas de Generación Geotérmica.
Energía eléctrica	Uso Final de la Energía Eléctrica	Aplicación de tecnologías emergentes en la actualización del sector eléctrico y comunicaciones industriales.
Energía eléctrica	Uso Final de la Energía Eléctrica	Construcción de estaciones de carga de vehículos eléctricos.
Gestión Administrativa y Financiera	Bibliotecas	Aplicación de la metodología Scrum en la gestión de la información.
Gestión Administrativa y Financiera	Contabilidad	Aplicación de contabilidad ambiental según actividad económica de las empresas.
Gestión Administrativa y Financiera	Contabilidad	Elaboración de Información exógena distrital y nacional para el cumplimiento de obligaciones tributarias.
Gestión Administrativa y Financiera	Finanzas	Análisis de datos financieros aplicando herramientas tecnológicas emergentes.
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Administrativa	Desarrollo de estrategias de fidelización aplicando software de gestión de relación con el cliente.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Administrativa	Reducción de costos e incremento en la rentabilidad de organizaciones a través de herramientas de inteligencia artificial.
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Documental	Aplicación de la metodología Scrum en la gestión de la información.
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Documental	Automatización de tareas en procesos archivísticos, aplicando herramientas de inteligencia artificial.
Gestión Administrativa y Financiera	Servicios Financieros	Manejo de tecnologías vanguardistas en la prestación de productos y servicios del sistema financiero colombiano.
Gestión Administrativa y Financiera	Talento Humano	Implementación de aplicaciones tecnológicas en los procesos de reclutamiento, selección y nómina del talento humano.
Gestión Administrativa y Financiera	Talento Humano	Implementación de sistemas de gestión de calidad ISO 30400 en la gestión del talento humano.
Hidrocarburos	Perforación	Construcción de pozos para el aprovechamiento del recurso energético del subsuelo según procedimientos técnicos.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Hidrocarburos	Producción superficie	Diseño de sistemas de producción de superficie bajo condiciones de eficiencia energética.
Hotelería y Turismo	Barismo	Innovación en la creación de bebidas a base de café bajo condiciones de creatividad.
Hotelería y Turismo	Cocina	Diseño de estructuras y modelos gastronómicos alimenticios, de acuerdo con estándares de marketing, Food Design proyección del mercado.
Hotelería y turismo	Eventos	Diseño de prototipos de productos y/o servicios para eventos turísticos, de acuerdo con los requerimientos de los clientes y la normativa.
Hotelería y turismo	Guianza turística	Articulación de tecnologías emergentes y de Geolocalización en la planificación del servicio de guianza turística.
Hotelería y turismo	Mesa y Bar	Manejo de programas de Punto de Venta (POS) para restaurantes y bares, optimizando el registro de pedidos, gestión de inventarios y control de pagos, asegurando la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente.
Hotelería y turismo	Servicios de Agencias de Viajes	Implementación de tecnologías avanzadas en la gestión de agencias de viajes.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Hotelería y turismo	Servicios de Alojamiento	Aplicación de herramientas digitales y de IA en los servicios de alojamiento.
Hotelería y turismo	Turismo	Diseño de estrategias de marketing digital y turístico utilizando la Inteligencia Artificial Generativa (IAG).
Informática diseño y desarrollo de software	Contenidos Digitales	Implementación procesos de producción virtual garantizando la optimización de recursos y la calidad del producto final.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	Implementación de Datacenter o Centro de Datos cumpliendo con los estándares de infraestructura y seguridad.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	Implementación de Soluciones de Ciberseguridad y Seguridad Informática para proteger y salvaguardas los activos de las organizaciones.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	Implementación de pruebas de software en un entorno controlado que simule condiciones reales.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	Optimización de la seguridad informática garantizando la protección de datos y el cumplimiento de normativas vigentes.
Infraestructura	Obras Civiles	Control de ejecución de obra vial mediante monitoreo remoto del terreno.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Infraestructura	Operación de Maquinaria Pesada para Excavación y Movimiento de Tierra.	Mantenimiento de maquinaria pesada mediante Sistemas Avanzados de Diagnóstico.
Infraestructura	Topografía	Modelado de información SIG con metodología BIM.
Institucional de Integralidad de la Formación	Derechos Humanos y Fundamentales en el Trabajo	Valoración de los derechos en el trabajo de cara a un mundo globalizado, post-COVID y la Revolución Industrial 4.0.
Institucional de Integralidad de la Formación	Derechos Humanos y Fundamentales en el Trabajo	Análisis de los desafíos en el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, el sindicalismo y el movimiento social frente a las agendas económicas y sociales.
Institucional de Integralidad de la Formación	Derechos Humanos Y Fundamentales En El Trabajo	Relación de los procesos de globalización económica y su incidencia en los derechos fundamentales del trabajo.
Institucional de Integralidad de la Formación	Enfoque Diferencial	Adopción de estrategias, metodologías y didácticas para la atención de etnias.
Institucional de Integralidad de la Formación	Enfoque Diferencial	Aplicación de la etnoeducación y la educación inclusiva en la planeación de la formación profesional integral.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Institucional de Integralidad de la Formación	Enfoque Diferencial	Creación de proyectos inclusivos en los procesos del SENA.
Institucional de Integralidad de la Formación	Interacción Consigo Mismo, Con Los Demás, Con La Naturaleza y Con La Trascendencia	Desarrollo de habilidades morales para fomentar la autodeterminación y el obrar íntegro en la formación profesional y la vida social de las personas.
Institucional de Integralidad de la Formación	Interacción Consigo Mismo, Con Los Demás, Con La Naturaleza Y Con La Trascendencia	Construcción del tejido social y la convivencia pacífica a partir del desarrollo de habilidades socioemocionales para el bienestar humano.
Institucional de Integralidad de la Formación	Interacción Consigo Mismo, Con Los Demás, Con La Naturaleza Y Con La Trascendencia	Desarrollo de valores democráticos y cívicos en la construcción de tejido social y la promoción de una cultura de paz en los territorios.
Institucional de la enseñanza de idiomas	Idiomas	Evaluación de pruebas de ingles bajo parámetros de Marco Común de Referencia para las Lenguas en los niveles PreA1 a B2.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Institucional de la Enseñanza de Idiomas	Idiomas	Implementación de ajustes razonables en la ejecución de la competencia de Inglés con enfoque pluralista y diferencial.
Institucional de la Enseñanza de Idiomas	Idiomas	Implementación del enfoque de Inglés vocacional (EOP) en la Formación Profesional Integral.
Institucional de Pedagogía	Ciencias Naturales	Aplicación de principios de las ciencias naturales (Física, Química y Biología) en la resolución de problemas en el contexto productivo.
Institucional de Pedagogía	Comunicación	Resolución de problemáticas de producción textual oral y escrita teniendo en cuenta las diversas manifestaciones comunicativas para una interacción efectiva.
Institucional de Pedagogía	Coordinación Académica	Generación de reportes con datos de ejecución del proceso de formación utilizando herramientas digitales de alta eficiencia, asegurando precisión y oportunidad en la toma de decisiones.
Institucional de Pedagogía	Coordinación Académica	Integración de elementos del neuroaprendizaje para fortalecer el acompañamiento pedagógico de los instructores.
Institucional de Pedagogía	Coordinación Académica	Planificación de procesos de contratación estatal teniendo en cuenta la normatividad.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Institucional de Pedagogía	Cultura Física	Aplicación de métodos y principios para gestionar la carga de entrenamiento de manera efectiva.
Institucional de Pedagogía	Edumática en la Formación Profesional	Aplicación de tecnologías de almacenamiento de datos (Blockchain) en contextos educativos y tecnológicos.
Institucional de Pedagogía	Emprendimiento	Aplicación de metodologías innovadoras para la ideación y validación de negocios verdes e inclusivos.
Institucional de Pedagogía	Extensión y desarrollo rural y comunitario	Desarrollo de soluciones innovadoras de extensión agropecuaria aplicando tecnologías emergentes y principios de sostenibilidad de acuerdo con política, plan, programa o proyecto.
Institucional de Pedagogía	Matemáticas	Diseño de estrategias didácticas innovadoras en matemáticas, empleando herramientas, modelos o recursos tecnológicos vigentes, según las necesidades del contexto formativo.
Institucional de Pedagogía	Pedagogía y Didáctica para la Formación Profesional	Formulación de rutas y planes de formación personalizados con enfoque diferencial.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Institucional de Pedagogía	Pedagogía y Didáctica para la Formación Profesional	Investigación educativa, pedagógica y didáctica en el contexto de los procesos formativos.
Institucional de Pedagogía	Pedagogía y Didáctica para la Formación Profesional	Sistematización de experiencias en el contexto de la formación profesional integral.
Institucional de Pedagogía	Protección Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo	Generación de acciones de prevención y control en contextos laborales acordes a normativa legal vigente.
Logística y Gestión de la Producción	Gestión Logística	Análisis del rendimiento y capacidades de los diferentes equipos de manutención, de carga y transporte.
Logística y Gestión de la Producción	Gestión Logística	Implementación de la operación logística en procesos de exportación, importación y tránsito aduanero.
Logística y Gestión de la Producción	Producción Industrial	Formulación de plan de Transición energética para la mejora de los procesos productivos existentes.
Logística y Gestión de la Producción	Seguridad y Salud en el Trabajo	Aseguramiento de la gestión del riesgo de desastres y emergencias en empresas públicas y privadas.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Logística y Gestión de la Producción	Seguridad y Salud en el Trabajo	Integración de tendencias tecnológicas y estrategias de gamificación en seguridad y salud en el trabajo.
Logística y Gestión de la Producción	Sistema Integrado De Gestión	Medición de riesgos asociados al sistema integrado de gestión (SIG), según normativa.
Materiales Para la Industria	Diseño De Productos	Fabricación de productos en madera y sus derivados, empleando mecanizado con máquina CNC de 5 ejes.
Materiales Para la Industria	Madera	Maquinado CAM de elementos de carpintería y ebanistería.
Materiales Para la Industria	Materiales Compuestos Poliméricos	Diseño de materiales y herramentales para la fabricación de productos, empleando bio-materiales y poliméricos convencionales.
Materiales Para la Industria	Plásticos	Identificación de materiales Plásticos y biomateriales para el desarrollo de productos según requerimientos del cliente.
Mecánica Industrial	Diseño Mecánico	Análisis de datos mediante inteligencia artificial generativa y Machine Learning.
Mecánica Industrial	Mantenimiento Mecánico Industrial	Programación de variadores de Frecuencia para control de velocidad de un motor AC.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Mecánica Industrial	Mantenimiento Mecánico Industrial	Mantenimiento de bombas de calor geotérmicas.
Mecánica Industrial	Mecanizado	Operación de máquinas de medición por coordenadas para la inspección metrológica de piezas mecánicas.
Mecánica industrial	Metrología	Desarrollo de proyectos de I+D+I que incorporen nuevas tecnologías en metrología garantizando que todos los desarrollos cumplan con las especificaciones técnicas requeridas.
Mecánica industrial	Soldadura	Aplicación de tecnologías emergentes y sostenibles en procesos de soldadura.
Mecánica industrial	Soldadura	Optimización de procesos de soldadura con equipos de realidad virtual y aumentada.
Minería	Minería	Integración de avances tecnológicos en la automatización de los procesos mineros.
Pecuaria	Producción especies mayores	Implementación de tecnologías avanzadas en la producción de especies mayores.
Pecuaria	Producción especies mayores	Uso de tecnologías avanzadas para optimización de producción de especies mayores.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Pecuaria	Producción especies menores	Control de enfermedades y manejo de plagas en apicultura.
Pecuaria	Producción especies menores	Uso de tecnologías para la optimización de la producción de especies menores.
Química aplicada	Análisis Químico	Aplicación de la química verde en experimentos de laboratorio, según los objetivos de desarrollo sostenible.
Química aplicada	Procesos Químicos Industriales	Producción de energías alternativas con hidrógeno, de acuerdo con los requerimientos de los procesos químicos industriales.
Salud	Apoyo Al Diagnostico	Implementación de herramientas tecnológicas digitales en servicios de imágenes diagnosticas en los procesos de atención en salud.
Salud	Apoyo Terapéutico y Rehabilitación	Fortalecimiento de la capacidad de preparación y respuesta frente a infracciones de la misión médica.
Salud	Apoyo Terapéutico y Rehabilitación	Fortalecimiento en el uso de dispositivos de monitoreo en el cuidado de pacientes críticamente enfermos.
Salud	Salud Pública	Aplicación de procesos administrativos financieros en salud.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Salud	Salud Pública	Intervención en salud Pública a población con enfoque diferencial.
Salud	Servicios Farmacéuticos	Implementación de herramientas tecnológicas digitales en los procesos del servicio farmacéutico.
Servicios Personales	Belleza	Aplicación de la fotografía digital en la prestación de servicios de belleza y bienestar.
Telecomunicaciones	Administración de Proyectos	Aplicación de nuevas tecnologías de la información y comunicación para la administración de proyectos.
Telecomunicaciones	Convergencia de Redes y Servicios	Implementación de servicios con nuevas tecnologías para redes convergentes.
Telecomunicaciones	Redes Cableadas Para Telecomunicaciones	Implementación de normas y estándares vigentes de telecomunicaciones en la infraestructura de red alámbrica.
Telecomunicaciones	Sistema de Telecomunicaciones	Actualización en normas y estándares de Telecomunicaciones para las redes inalámbricas.
Textil Confección Diseño y Moda	Confección Industrial	Patronaje y confección del jean aplicando nuevas tecnologías.

RED	ÁREA	COMPETENCIA
Textil confección diseño y moda	Diseño	Integración de la herramienta tecnológica avanzada de realidad aumentada y virtual en los procesos de desarrollo de colecciones.
Textil confección diseño y moda	Gestión de la Producción	Aplicación de herramientas para el análisis e integración de datos para optimizar los procesos de gestión en la producción textil.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: Competencias pedagógicas y básicas

Tabla 13 Competencias pedagógicas y resultados

COMPETENCIA	RESULTADOS
APROPIACIÓN DEL CONTEXTO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL DEL SENA	• Interpretar el contexto SENA en el marco de la Formación Profesional Integral teniendo en cuenta políticas institucionales.
	• Asociar los componentes pedagógicos y didácticos con la Formación Profesional según lineamientos institucionales y contexto formativo.
PLANEACIÓN DE PROCESOS FORMATIVOS EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	• Proyectar actividades de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los resultados de aprendizaje, el contexto formativo y características de enfoque diferencial.
	• Preparar recursos educativos y didácticos teniendo en cuenta requerimientos del proceso formativo y metodologías innovadoras.

COMPETENCIA	RESULTADOS
	• Planificar las sesiones formativas teniendo en cuenta el ciclo de aprendizaje, elementos de innovación educativa y contexto formativo.
	• Alistar ambientes de aprendizaje teniendo en cuenta requerimientos de la formación y herramientas tecnológicas institucionales, normativa de salud y seguridad en el trabajo.
	• Alistar ambientes de aprendizaje virtual teniendo en cuenta requerimientos de la formación y herramientas tecnológicas institucionales y normativa de manejo de la información y de salud y seguridad en el trabajo.
	• Gestionar la ruta de formación de los aprendices según procedimiento de ejecución de la Formación Profesional.
	• Diseñar guías de aprendizaje teniendo en cuenta elementos pedagógicos, didácticos y características de la Formación Profesional.
ORIENTACIÓN DE PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO SENA	• Aplicar estrategias y técnicas didácticas activas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el contexto de la FPI.
	• Aplicar Tecnologías de la Información y la comunicación vigentes y emergentes teniendo en cuenta elementos de la innovación educativa y el contexto de la formación.
	• Fomentar experiencias de aprendizaje significativo de acuerdo con los resultados de aprendizaje, elementos de innovación educativa y el contexto productivo y social.
	• Mediar procesos formativos a partir de la comunicación, el liderazgo, el trabajo colaborativo y la interacción idónea con los demás.

COMPETENCIA	RESULTADOS
	• Manejar el sistema institucional de gestión del aprendizaje (Learning Management System -LMS), acorde con procedimientos técnicos
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	• Apropiar el proceso de evaluación del aprendizaje teniendo en cuenta el contexto de la FPI.
	• Diseñar instrumentos de evaluación de acuerdo con los tipos, finalidad y característica de la evaluación formativa.
	• Aplicar técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con la guía de aprendizaje y el contexto formativo.
	• Implementar acciones de mejora continua en los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir de la evaluación formativa.
	• Utilizar mecanismos de evaluación innovadores teniendo en cuenta el contexto de la Formación Profesional.
PROFUNDIZACIÓN- COMPONENTE PEDAGÓGICO	
COMPETENCIA	**RESULTADOS ESPERADOS**
APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SENA PARA DISEÑO CURRICULAR	• Elaborar perfiles de egreso e ingreso de acuerdo con lineamientos institucionales.
	• Estructurar las competencias del programa aplicando lineamientos institucionales.
ELABORACION DEL DESARROLLO CURRICULAR PARA PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL SENA	• Formular proyectos formativos según lineamientos institucionales y contexto formativo.
	• Elaborar planeación pedagógica de acuerdo con proyecto formativo y lineamientos institucionales.

COMPETENCIA	RESULTADOS
	• Construir guías de aprendizaje teniendo en cuenta elementos pedagógicos, didácticos y características de la Formación Profesional.
IMPLEMENTACIÓN ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO SEGÚN LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	• Gestionar emociones de acuerdo con teorías de inteligencia emocional y estrategias de comunicación en el contexto del acompañamiento Técnico-Pedagógico.
	• Proyectar las acciones de acompañamiento Técnico-Pedagógico según lineamientos institucionales y requerimientos de la formación.
	• Proponer estrategias de mejoramiento pedagógico y didáctico de acuerdo con los resultados del acompañamiento Técnico-Pedagógico.
INVESTIGACIÓN	
COMPETENCIA	**RESULTADOS ESPERADOS**
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 FP	• Formular proyectos de investigación según metodologías, componentes de innovación y referentes teóricos en el contexto de la FPI.
	• Administrar la información teniendo en cuenta herramientas de búsqueda y técnicas de análisis e interpretación de datos.
	• Ejecutar proyectos de investigación de acuerdo con la metodología establecida y requerimientos técnicos.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO TÉCNICO Y PEDAGÓGICO DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	• Sistematizar experiencias pedagógicas teniendo en cuenta el contexto formativo y la preservación de la memoria institucional.
	• Divulgar el conocimiento técnico pedagógico según metodologías comunicativas e investigativas en el contexto de la FP.

COMPETENCIA	RESULTADOS
	• Generar procesos de lectura y escritura científica y creativa a partir de los requerimientos de los procesos formativos en el contexto de la FP.
ETICA E INTEGRALIDAD DE LA FORMACIÓN	
COMPETENCIA	**RESULTADOS**
APROPIACIÓN DE LA ÉTICA COMO CIUDADANO Y SERVIDOR PÚBLICO EN ENTORNOS SOCIALES Y LABORALES	• Incorporar el actuar ético en los contextos personal, social y laboral de acuerdo con los fundamentos de desarrollo Humano integral.
	• Asumir actitudes éticas en su rol como ciudadano y servidor público acorde con normativa, principios y valores universales e institucionales.
	• Aplicar la responsabilidad social en los contextos de la vida, el trabajo y la naturaleza teniendo en cuenta las características y principios de la Formación Profesional.
INTERCULTURALIDAD	
APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS TENIENDO EN CUENTA EL TERRITORIO, LA INTERCULTURALIDAD Y LAS NECESIDADES SITUADAS.	
ENFOQUE DIFERENCIAL	
COMPETENCIA	**RESULTADOS**
PROMOVER AMBIENTES DE APRENDIZAJE (CONDICIONES FÍSICAS, AMBIENTALES, EMOCIONALES, AFECTIVAS, COMUNICATIVAS) INCLUYENTES, EQUITATIVOS E	• Identificar a los sujetos en formación según la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género.
	• Planear los procesos formativos teniendo en cuenta la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género.

COMPETENCIA	RESULTADOS
IGUALITARIOS EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	• Implementar estrategias de Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación con base en la política nacional e institucional de enfoque diferencial y principios de equidad de género.
APLICAR ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARTICIPATIVAS TENIENDO EN CUENTA LA POLÍTICA DE PAZ, RECONCILIACIÓN, CONVIVENCIA Y NO ESTIGMATIZACIÓN	
COMUNICACIÓN	
COMPETENCIA	**RESULTADOS**
GESTIÓN DE PROCESOS DE COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA EN EL CONTEXTO DE LA FP	• Estructurar textos cumpliendo con reglas gramaticales, ortográficas y técnicas de escritura.
	• Establecer procesos de interacción teniendo en cuenta las características de la comunicación asertiva, estilos de liderazgo y el contexto de la FP.

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 4: Indicadores de seguimiento al PIC

Tabla 14 Indicadores Guía Evaluación de las Capacitaciones (anual)

NOMBRE DEL INDICADOR		CÁLCULO DEL INDICADOR
1.Instructores beneficiados con Capacitación, Redes y Áreas Temáticas Impactadas	1.1 Porcentaje de instructores capacitados.	1.1 Número de instructores capacitados / Meta instructores capacitados para la vigencia.
	1.2 Porcentaje de instructores capacitados por red de conocimiento	1.2 Instructores capacitados por red de conocimiento/ Total de instructores por red de conocimiento
2. Ejecución del PIC	2.1 Porcentaje de ejecución del PIC	2.1 Número de competencias ejecutadas/Total de competencias planeadas en el PIC de la vigencia

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

NOMBRE DEL INDICADOR		CÁLCULO DEL INDICADOR
	4.4 Porcentaje de Centros de Formación impactados con los productos derivados de la participación de los instructores en las capacitaciones	4.4 Número de Centros de Formación impactados con los productos derivados de la participación de los instructores en las capacitaciones/ Centros de Formación que contestaron la encuesta.
	4.5 Porcentaje de planes de multiplicación o transferencias de conocimientos que han favorecido la actualización en temas innovadores para ser aplicados en el proceso de formación de los aprendices.	4.5 Número de planes de multiplicación o transferencias de conocimientos que han favorecido la actualización en temas innovadores para ser aplicados en el proceso de formación de los aprendices/ Número de encuestas realizadas para la valoración de la gestión del conocimiento.
	4.6 Porcentaje de permanencia de los instructores en las capacitaciones.	4.6 Instructores Inscritos - Instructores que Desertaron / Instructores Inscritos
5. Ejecución de los Recursos	5.1 Monto ejecutado en la realización de capacitaciones.	5.1 Monto ejecutado en la realización de acciones de capacitación.
	5.2 Porcentaje de ejecución presupuestal según programación.	5.2 Recursos ejecutados / recursos asignados para la ejecución del PIC según programación.

Nota: Estos indicadores podrán ser sujetos de modificación o ajustes durante la vigencia, de acuerdo con las necesidades identificadas.

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO 4: CARACTERISTICAS 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.
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,

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

NORMA	TEMA
Guía para la formulación del Plan Institucional De Capacitación – PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030	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.
Acuerdo de negociación	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

NORMA	TEMA
	la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva
Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026	Establece prioridades en justicia social, sostenibilidad y transformación digital, que guían las estrategias de capacitación para el desarrollo de competencias relevantes en el sector público.
Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP):	Proporciona lineamientos conceptuales que destacan la capacitación como eje estratégico para la gestión y desarrollo del talento humano en las entidades públicas.
Plan Estratégico del SENA:	Define las directrices institucionales que guían las áreas de conocimiento y competencias prioritarias para el desarrollo de los instructores.
Acuerdo 2 de 2016:	Por el cual se modifica el artículo 4 y 8 del acuerdo No. 00006 de 14 mediante el cual se crea La Escuela Nacional de Instructores – Rodolfo Martínez Tono.

4.2. Glosario

Se transcriben las establecidas en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)[3] y la Guía para la formulación del plan

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

institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC)[4]

Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto especifico 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, Articulo 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

[4] Información tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 4-5

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 explicito, en la labor cotidiana y viceversa que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

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

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

y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de educación formal.

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

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

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

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

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

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

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Para tal término, se contempla el encuadre de los empleos en distintos niveles o categorías, que tomando en

cuenta la duración y el desempeño en el cargo, hacen que los empleados sean susceptibles de ascender a los diferentes niveles de cargos en un recorrido de escala. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

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

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

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

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

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

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

Políticas públicas: Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).

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

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

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

4.3. Principios Rectores de la Capacitación

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

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

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

4.4. Lineamientos y fundamentos técnicos

Los lineamientos y fundamentos técnicos que el SENA utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, elaborado por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), Dirección de Empleo Público (marzo 2020); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017); Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 elaborado por la ESAP (abril 2021) los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

El principal lineamiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

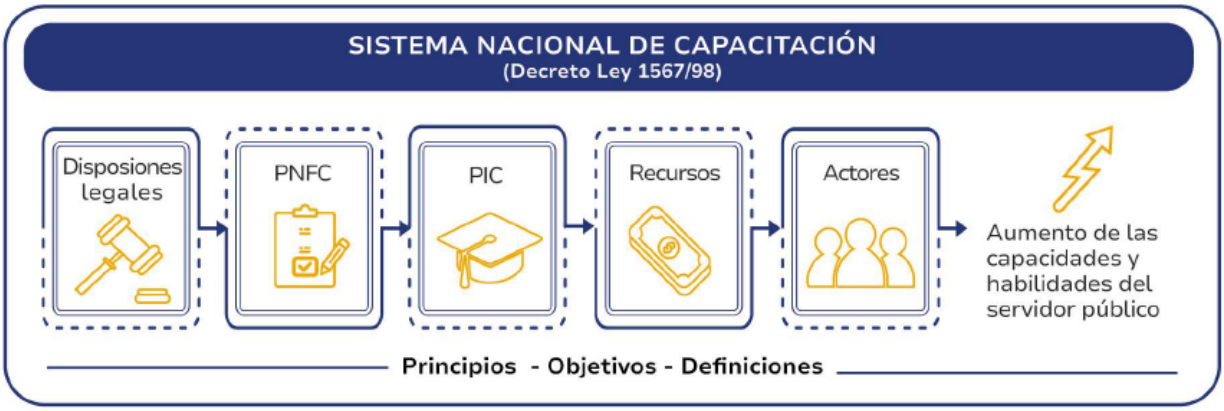
Imagen: 4 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 [5]

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

[5]Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo 2020) http://www.funcionpublica.gov.co/guias, Pag 35.

Imagen: 5 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 2023-2030 (PNFC) 6

4.4.1. Fundamento Conceptual

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

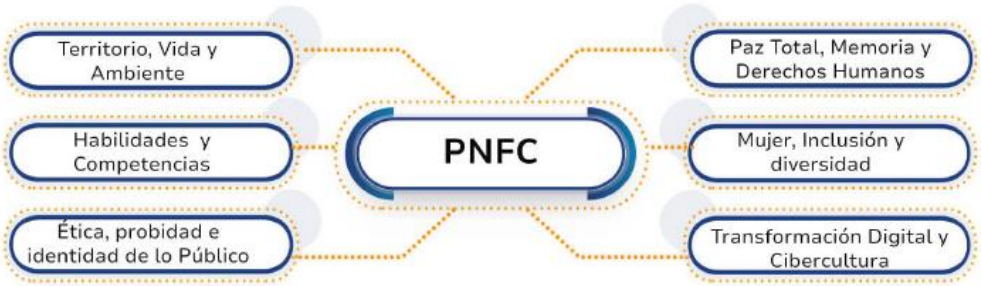
- Gestión del conocimiento y la innovación: busca fortalecer las competencias de los Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica institucional y la Cultura de compartir y difundir.
- Creación de valor público: Se orienta principalmente a formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que

[6]Imagen tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, ESAP página 21,

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 trasformación 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 maneta 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.

Imagen: 6 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

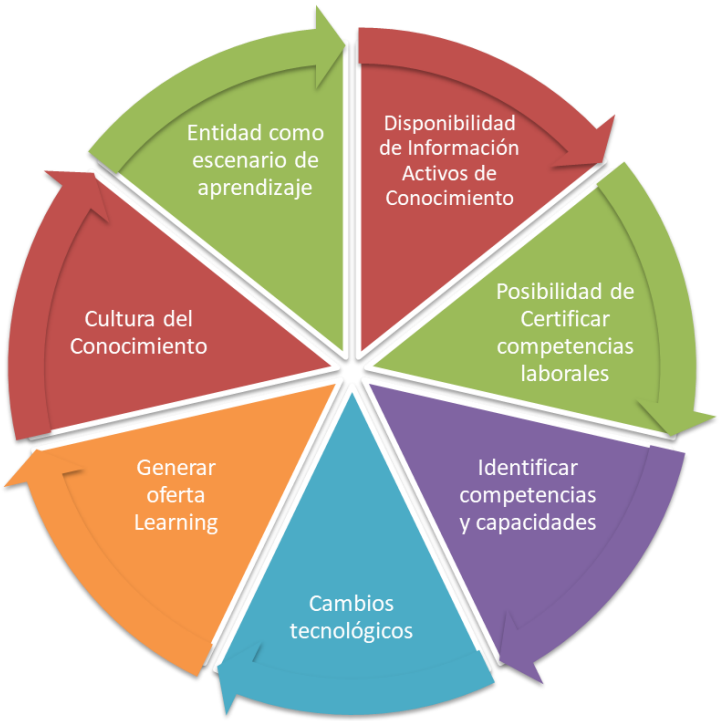


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 [7]

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

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:

Imagen: 7 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:

a) En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se ofrece cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.
b) Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.
c) La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.
d) La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

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

4.4.3. Fundamento Administrativo

a) El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los Servidores Públicos al servicio del SENA se rige por una serie de procedimientos y directrices clave, detalladas en el Aplicativo Compromiso. Dentro de este aplicativo, se encuentra la Caracterización del Proceso de Gestión de Talento Humano, así como el procedimiento específico de Capacitación para Servidores Públicos, identificado con el código GTH-P-004.

b) De acuerdo con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, una función crucial de las Comisiones de Personal de la entidad es participar activamente en la elaboración y el seguimiento del plan anual de formación y capacitación. Este enfoque colaborativo es esencial para garantizar que el plan de capacitación se alinee con las necesidades y objetivos de la organización.

c) Las entidades públicas, incluido el SENA, están obligadas a formular sus planes institucionales de capacitación con una periodicidad mínima de un año. Esto asegura que la capacitación se organice de manera interna y se mantenga actualizada y relevante. El PIC debe estar en consonancia con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales, y debe alinearse con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y su Guía Metodológica correspondiente. Esto implica que el PIC debe integrar la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos como un eje central.

d) La visión y misión de la Entidad son el eje central del PIC, enfocándose en el desarrollo integral del servidor público. El objetivo es fomentar un crecimiento armónico y el desarrollo de competencias y capacidades que beneficien tanto al individuo como a la organización. Los programas de capacitación, por lo tanto, están diseñados para reforzar el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, así como aquellas competencias específicas que la Entidad defina como necesarias. Además, estos programas apoyan la consolidación de una cultura organizacional basada en valores claramente definidos.

e) La capacitación es un proceso continuo que debe estar alineado con las funciones que ejerce el beneficiario. Esto implica que todos los servidores públicos de carrera administrativa deben tener igualdad de oportunidades para participar en los programas

de capacitación, respetando los criterios de población objetivo y beneficiaria establecidos en la normativa vigente.

Además, la capacitación es una obligación de la Administración y un derecho y deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad. Este enfoque se sustenta en una serie de marcos normativos que incluyen:

- La Constitución Política, que en su artículo 54 establece la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- El Decreto Ley 1567 de 1998, que en su artículo 5to establece los objetivos de la capacitación, incluyendo el mejoramiento institucional, el desarrollo integral del recurso humano, el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva de los empleados, y la preparación pertinente para elevar la satisfacción personal y laboral.
- La Ley 734 de 2002, que reconoce el derecho de todo servidor público a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y establece la capacitación como un deber del servidor público.
- El Decreto 1083 de 2015, que señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
- El Decreto Ley 1567 de 1998 establece en su artículo 5to “Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:
  a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos
  b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público

c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades
d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales
e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa."
f. Artículo 6to: "Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estor principios. (…)
g. 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.
h. 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.
i. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización."
j. 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”

a. La Escuela Nacional de Instructores - Rodolfo Martínez Tono del SENA es responsable del desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción e investigación para atraer, retener e incentivar a los mejores instructores. Este rol se articula con el desarrollo y ejecución del PIC.
b. Es imperativo que los Directivos, Jefes de Oficina, Subdirectores de Centros y Coordinadores permitan y fomenten la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas. La formulación y ejecución del PIC se basa en

las directrices metodológicas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la normativa relevante y las particularidades de cada una de las redes y áreas de conocimiento institucional. Este enfoque integral permite identificar las necesidades institucionales y las brechas de conocimiento, así como disponer de los recursos necesarios para una ejecución eficiente y efectiva que cumpla con los objetivos y metas propuestos.

En este contexto, es esencial que los jefes inmediatos en cada dependencia implementen las acciones administrativas y operativas necesarias para garantizar la asistencia de los Servidores Públicos a las capacitaciones, excepto en casos de fuerza mayor demostrada.

Prelación de los Empleados de Carrera:

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

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

Obligaciones del Servidor Público en Relación con la Capacitación

a) Los servidores públicos tienen diversas obligaciones en relación con la capacitación, incluyendo asistir y participar en las actividades para las cuales hayan sido seleccionados, aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar el servicio del SENA, y actuar como agentes multiplicadores de estos conocimientos y habilidades. Además, deben firmar un acta de compromiso antes de iniciar la capacitación y tomar los programas de inducción o reinducción impartidos por el SENA.
b) El SENA desarrollará el plan institucional de capacitación a través de diversos formatos, como cursos, diplomados, charlas, seminarios, talleres, conferencias y videoconferencias. Es importante destacar que la educación formal, incluyendo la educación superior, no se contempla en ningún proceso de capacitación del PIC, especialmente en lo que respecta a la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

4.5. Red Institucional de Capacitación

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

- Red de Centros de Formación Profesional del SENA
- Aliados nacionales e internacionales
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP

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

4.6 Planes de Adquisiciones

Los planes de adquisiciones permiten desarrollar la planeación contractual de la entidad. En el caso del Plan Institucional de Capacitación (PIC), estos planes facilitan su ejecución, garantizando la disponibilidad de los recursos necesarios para su desarrollo. Para materializar las actividades previstas en el PIC, la Dirección General realizará un proceso de selección abreviada para atender sus necesidades y las de las regionales priorizadas. Por su parte, las regionales que gestionan el PIC en sus territorios incluirán procesos de mínima cuantía o selección abreviada, según el valor asignado en la apertura presupuestal. En cuanto a los instructores, los recursos se distribuyen para la compra de materiales de formación y contratación de capacitaciones con entidades externas y se ejecutan a través de las Regionales o Centros de Formación.

4.7 Distribución Presupuestal en los proyectos de inversión

Los recursos asignados para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación forman parte de los siguientes proyectos de inversión:

- Asignados para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para los grupos ocupacionales diferentes a instructor: C-3603-1300-16-53105B-3603028-02 - ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EDUCACIÓN INFORMAL - ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO QUE SOPORTAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LA ENTIDAD NACIONAL.
- Asignados para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para el grupo ocupacional de instructores: C-3603-1300-20-20305C - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL

En todos los casos, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, evalúa cuál es el proyecto de inversión que considera apropiado para la asignación presupuestal.

4.8 Mapa de riesgos

El lineamiento necesario para establecer el mapa de riesgos asociados a los planes institucionales se encuentra en trámite por parte de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Una vez sea aprobado, el mapa de riesgos será incorporado en el Plan Institucional de Capacitación, garantizando así una gestión integral y alineada con los objetivos institucionales.

4.9. 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-328 FORMATO EVALUACIÓN SATISFACCIÓN REINDUCCIÓN
GTH-F-023 FORMATO ACTA COMPROMISO CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVOS
GTH-F-025 MATRIZ REPORTE DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
GTH-F-027 REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUAL ADMINISTRATIVOS
GTH-F-055 FORMATO PERCEPCION CAPACITACIÓN
GTH-F-132 FORMATO INDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS
GTH-F-133 EVALUACION IMPACTO CAPACITACION ADMINISTRATIVOS
GTH-F-136 ACTA COMPROMISO CAPACITACIÓN INSTRUCTORES
GTH-F-139 PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE
GTH-F-140 FORMATO REGISTRO DE NECESIDAD DE CAPACITACION INDIVIDUAL DE INSTRUCTORES
GTH-F-297 FORMATO INSTRUMENTO VALORACIÓN PERCEPCIÓN EQUIPO PEDAGÓGICO CENTRO O COORDINADOR ACADÉMICO
GTH-F-298 FORMATO INSTRUMENTO VALORACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO TRANSFERENCIA INSTRUCTORES
GTH-F-299 FORMATO INSTRUMENTO APRENDIZAJE Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS INSTRUCTOR
GTH-F-300 INSTRUMENTO REACCIÓN SATISFACCIÓN INSTRUCTOR
GTH-GO-001 GUIA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES ENI
GTH-F-318 FORMATO MATRIZ REPORTE DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INSTRUCTORES
GFPI-G-041 GUIA CONVOCATORIA PARA INSTRUCTORES_ENI
GFPI-F-167 FORMATO CONVOCATORIA ENI INSTRUCTORES

Fuente: Elaboración propia.