PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL DOCUMENTO					
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

Diciembre del 2025

Versión 3

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

(Plan aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el Acta No. 62 del 22 de diciembre de 2025, y posteriormente modificado y aprobado por el mismo Comité mediante las Actas No. 2 del 25 de febrero de 2026 y No. 3 del 6 de mayo de 2026).

Tabla de contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 8

CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN IINSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- 18

1.1. Objetivos del Programa de Formación y Capacitación del SENA 18

1.1.1. Objetivo General 18

1.1.2. Objetivos Específicos 18

1.2. Estructura del Plan de Formación y Capacitación del SENA 19

1.2.1. Inducción 20

1.2.2. Reinducción. 25

1.2.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC 28

CAPÍTULO 2: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES OFICIALES 30

2.1. Lineamientos 2026 para capacitación de administrativos y trabajadores oficiales .. 30

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación -PIC- Administrativos y Trabajadores Oficiales 34

2.2.1. Caracterización de la Población 34

2.2.2. Metodología para la Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para Administrativos y Trabajadores Oficiales 39

2.3. Metodología para la Formulación y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para Administrativos y Trabajadores Oficiales 69

2.4. Seguimiento, Evaluación e Indicadores del PIC para Funcionarios Administrativos, Trabajadores Oficiales y Programa Semillero de Instructores 71

CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES 75

3.1. Reporte temáticas de capacitación – centros de formación de especialidad. FASE 1. 77

3.5. Evaluación. FASE 5. 89

ANEXO 1: Caracterización de la población 91

ANEXO 2: Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2026 100

ANEXO 4: Indicadores de seguimiento al PIC 135

CAPÍTULO 4: CARACTERISTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 139

4.1. Marco normativo 139

4.2. Glosario 142

4.3. Principios Rectores de la Capacitación 148

4.4. Lineamientos y fundamentos técnicos 150

4.4.1. Fundamento Conceptual 152

4.4.2. Fundamento Pedagógico 154

4.4.3. Fundamento Administrativo 155

4.5. Red Institucional de Capacitación 162

4.6 Planes de Adquisiciones 163

4.7 Distribución Presupuestal en los proyectos de inversión 164

4.8 Mapa de riesgos 164

4.9. Documentos soporte CompromISO 165

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución Regionales 35

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico 37

Tabla 3 Ejes temáticos PIC 40

Tabla 4 Prioridades de capacitación de acuerdo con el - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 45

Tabla 5 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2026 51

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2026 52

Tabla 7 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2026 53

Tabla 8 Temáticas los Trabajadores Oficiales - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2026 68

Tabla 9 Indicadores evaluación del Plan Institucional de Capacitación 73

Tabla 10 Competencias y Tópicos 84

Tabla 11 Población Objeto 91

Tabla 12 Temáticas técnicas por red y área de conocimiento 2026 100

Tabla 13 Temáticas pedagógicas y resultados 128

Tabla 14 Temáticas profundización y resultados 130

Tabla 15 Temáticas investigación y resultados 131

Tabla 16 Indicadores Guía Evaluación de las Capacitaciones (anual) 135

Tabla 17 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación 139

Tabla 18 Documentos asociados al procedimiento de capacitación 165

Índice de Imágenes

Imagen 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico 37

Imagen 2 Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano 2025 47

Imagen 3 Mapa de procesos SIGA 2026 48

Imagen 4 Seguimiento y evaluación al PIC 90

Imagen 5 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas 151

Imagen 6 Estructura Plan Nacional de Capacitación 152

Imagen 7 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 153

Imagen 8 Aspectos en la capacitación 154

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 2026, 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 componentes: (i) instructores y (ii) funcionarios administrativos y trabajadores oficiales. En virtud de la Resolución No. 1-00309 de 2026, el Grupo Integrado Escuela Nacional de Instructores, adscrito a la Dirección de Formación Profesional, tiene dentro de sus funciones proponer el Plan Institucional de Capacitación para los instructores y establecer los lineamientos para llevar a cabo las acciones formativas de ese grupo ocupacional. Por su parte, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, coordina la capacitación de los funcionarios administrativos, que incluye a los grupos ocupacionales directivos, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales. Así como también, 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 2026

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 2026.

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.
- **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, vigente desde el 01 de enero de 2022, y a la Resolución 1-03457 de 2024, comunicada desde el 31 de diciembre de 2024, las cuales acogen el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales, incluyendo los puntos relacionados con este Plan de Capacitación.

  A continuación, se transcriben los puntos de los Acuerdos Colectivos mencionados relacionados con este Plan de Capacitación:

- 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 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.

***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.*

- Resolución 1-03457 de 2024, por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, *SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB, comunicada el 31 de diciembre de 2024.*

5.3 *El SENA, remitirá a los sindicatos un informe de la ejecución de los planes de capacitación de los años 2022, 2023 y 2024, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo. Esto permitirá que las organizaciones sindicales firmantes envíen sus observaciones y sugerencias de mejora en un plazo de 8 días calendario siguientes a la recepción del informe. Este documento incluirá los respectivos indicadores de evaluación, que identificarán las fortalezas y debilidades de los programas, con el fin de establecer planes de mejora a partir de la vigencia 2025.*

5.4 *"En los años 2025 y 2026, el SENA adelantará las actividades necesarias para ofertar al mes de julio de cada vigencia el 50% y ejecutado el 30% de las acciones de capacitación que se contemplen en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), y a diciembre por lo menos el 90% de oferta y el 80% de ejecución. Dentro de estás capacitaciones se incluyen las pactadas en los numerales 5.2, 5.4 y 5.10 del Acuerdo Colectivo, adoptado por la Resolución No. 01-0032 de 2022, las cuales serán mínimo de 40 horas."*

5.9 *En las vigencias 2025 y 2026, el SENA proveerá una partida presupuestal anual para la realización de un evento de capacitación en cada vigencia, para los representantes de SSEMI y del SMA, del nivel nacional y de todas las regionales, de 2.5 días de duración. Dicha actividad incluiría al menos: Alojamiento y manutención durante el desarrollo del evento, desplazamientos de los asistentes desde sus respectivas regionales y hasta el sitio donde se desarrollará el evento, y de regreso a sus lugares de trabajo, la logística, conferencistas y/o ponentes.*

5.10 *Durante los años 2025 y 2026, el SENA se compromete a asignar un empleado público del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, para fortalecer los programas de capacitación de administrativos en pro de la ejecución, seguimiento y control de la capacitación a nivel regional y nacional. Así mismo, en estas vigencias se vinculará mediante contratos de prestación de servicios personales a cuatro (4) contratistas, con el fin de apoyar este proceso.*

5.13 *El SENA, durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, se compromete a vincular dentro del Plan de Bienestar y en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a los funcionarios que tengan la calidad de pre-pensionados en programas de formación enfocados a la preparación para su retiro del servicio, dentro de los cuales se incluirán temas que generen competencias para el emprendimiento que contribuyan a la reorientación del proyecto de vida, así como temas relacionados con aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.*

5.14 *El SENA se compromete a ofertar para todos los funcionarios una capacitación de mínimo 40 horas en desarrollo de habilidades comunicativas para la atención de personas en situación de discapacidad visual o auditiva con expertos o entidades acreditadas, para brindar capacitación a los funcionarios públicos en aras de mejorar la atención y servicio al cliente para estas poblaciones.*

5.15 *El Sena, durante la vigencia de este acuerdo, continuará incorporando en el Plan institucional de capacitación la formación en un segundo idioma, de acuerdo con las opciones que la entidad gestione y previa la valoración de una encuesta que determine las opciones de segundo idioma de preferencia de los funcionarios. El componente de segundo idioma del plan de capacitación será divulgado para todos los servidores públicos de la entidad que estén interesados. Se privilegiará la oferta de idioma inglés que el SENA ofrece en sus distintos niveles y para la totalidad de nuestra comunidad educativa.*

9.A.7 *En las vigencias 2025 y 2026 el SENA asignará los recursos presupuestales para financiar un evento anual de capacitación para el número equivalentes a los integrantes de la Junta Nacional, Juntas Directivas de Subdirectivas y de Comités Seccionales de SINDESENA y 100 designados sindicales más, cubriendo los siguientes gastos:*
Gastos de capacitación (manutención, alojamiento y desplazamiento), para el evento tres (3) días completos de capacitaciones a nivel nacional para los mencionados integrantes del sindicato, en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, y los demás que sean acordados con SINDESENA. El SENA programará el desplazamiento desde el día anterior, hasta el día siguiente a la finalización de la capacitación.
El SENA también asumirá el costo del alquiler del salón, los apoyos audiovisuales y los honorarios de máximo dos (2) conferencistas para el encuentro sindical que organice SINDESENA. Los honorarios que el SENA reconozca y pague a los mencionados conferencistas se sujetará a la tabla de honorarios para contratistas que fija cada año el SENA.
En caso de que algún miembro de las juntas directivas: nacional, de subdirectivas o comités seccionales no pueda asistir a dicho encuentro, podrá ser reemplazado por la junta directiva nacional de SINDESENA por otro afiliado al sindicato.
Esta capacitación no se contabilizará para el cumplimiento de las dos capacitaciones pactadas en el numeral que unificó los puntos 5.2, 5.4 y 5.10 del Acuerdo Colectivo adoptado mediante la Resolución 01-00032 de 2021.

9.B.9 *En las vigencias 2025 y 2026 el SENA programará durante dos días en cada año, una capacitación de ocho (8) horas cada día, a nivel nacional o regional, y financiará los gastos de esta capacitación para máximo 120 servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, Subdirectiva Regionales y Comités Seccionales de SETRASENA. Las capacitaciones serán entre otros temas, relacionadas con negociación colectiva, derechos humanos, competencias socioemocionales, habilidades digitales y pedagogía de acuerdo al PIC, en instalaciones del SENA y con conferencistas de la ENI. Para este fin, el SENA otorgará los correspondientes permisos.*

9C.8, 9D.11.2, 9D.11.3, 9D.11.4, 9D.11.5, 9D.11.6 y 9H.3 *En las vigencias 2025 y 2026 el SENA programará durante dos días en cada año, una capacitación a nivel nacional o regional, y financiará los gastos de esta capacitación para máximo 108 servidores públicos, integrantes de las Juntas Directivas Nacional, Subdirectiva Regionales y Comités Seccionales de SEASENA, SINFUSENA, COSSENA y SIIDSENA, designados por acuerdo entre ellos, entre otros temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, competencias socioemocionales, habilidades digitales y pedagogía de acuerdo al PIC, en instalaciones del SENA y con conferencistas de la ENI; con este fin el SENA otorgará los correspondientes permisos.*

Esta capacitación no se contabilizará para el cumplimiento de las dos capacitaciones pactadas en el numeral que unificó los puntos 5.2, 5.4 y 5.10 del Acuerdo Colectivo adoptado mediante la Resolución 01-00032 de 2021.

9F.6 *En las vigencias 2025 y 2026 el SENA programará durante dos días en cada año, una capacitación a nivel nacional o regional, y financiará los gastos de esta capacitación para máximo 60 servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, Subdirectiva Regionales y Comités Seccionales de UNALTRASENA, en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, competencias socioemocionales, habilidades digitales y pedagogía, en instalaciones del SENA y con conferencistas de la ENI*

y/u otra dependencia del SENA, concertada con la organización sindical; con este fin el SENA otorgará los correspondientes permisos.

9I.4. y 9I.5 *En las vigencias 2025 y 2026 el SENA programará durante dos días en cada año, una capacitación a nivel nacional o regional, y financiará los gastos de esta capacitación para máximo 90 servidores públicos integrantes de la Junta Directiva Nacional, Subdirectiva Regionales y Comités Seccionales de SINSINDESENA, en temas relacionados con negociación colectiva, derechos humanos, competencias socioemocionales, habilidades digitales y pedagogía, en instalaciones del SENA y con conferencistas de la ENI; con este fin el SENA otorgará los correspondientes permisos.*

Finalmente, este Plan fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el Acta No. 62 del 22 de diciembre de 2025. Posteriormente, fue modificado y aprobado por el mismo Comité mediante el Acta No. 2 del 25 de febrero de 2026, correspondiente a la versión 2, y el Acta No. 3 del 6 de mayo de 2026, correspondiente a la versión 3.

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 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 Plan de Formación y Capacitación del SENA

La estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del SENA se encuentra alineada con la estrategia definida por la Función Pública, en cumplimiento de las orientaciones contempladas en el Decreto 1567 de 1998. De acuerdo con estos lineamientos, los planes de formación y capacitación de las entidades públicas deben organizarse a partir de programas que fortalezcan el ingreso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos, asegurando la mejora continua del desempeño institucional.

Función Pública establece que estas acciones deben estructurarse, como mínimo, mediante los componentes que se encuentran incluidos en el contenido del Plan. En coherencia con ello, el PIC del SENA pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad a través de la generación de conocimientos y el fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Esto permite mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y garantizar el eficaz desempeño del cargo.

El Plan cubre los siguientes programas:

1.2.1. Inducción

Tiene por objeto brindar al servidor que ingresa al SENA, la información necesaria para su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad; familiarizarlo con el servicio público e instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión, objetivos institucionales, 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 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:

- ✓ Acompañamiento y asesoría en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientación 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: Tayana, Kactus, SIIF, On Base, Orion, haciendo énfasis en aquellos con los que tendrá interacción.

Tercer momento - el curso de inducción virtual: También denominado "EL ABC PARA FUNCIONARIOS DEL SENA". Este curso se realiza desde la plataforma virtual de Betowa 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.

Las temáticas para desarrollar en la jornada presencial deben incluir 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 Betowa.

Así mismo, se debe dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”, 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.*”

El Grupo Integrado Escuela Nacional de Instructores 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.

Inclusión de aprendices en el proceso de inducción institucional: En coherencia con lo establecido en el Decreto 223 de 2026, específicamente en el artículo 2.2.6.3.1.10 "Obligaciones de los escenarios de práctica laboral", el cual señala en su numeral 8 la obligación de "realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo", se establece la inclusión de los aprendices en el proceso de inducción institucional, en coordinación con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Lo anterior, con el propósito de garantizar su adecuada integración al entorno organizacional, el conocimiento de los lineamientos institucionales, así como de sus derechos y deberes, contribuyendo al adecuado desarrollo de su proceso formativo en el marco de las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje.

1.2.2. Reinducción.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, Capítulo II – Programas de Reinducción, estos programas están dirigidos a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los asuntos relacionados con sus objetivos institucionales. Así mismo, dispone que los programas de reinducción deberán impartirse a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, cuando se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente la actualización en normas sobre inhabilidades, incompatibilidades y aquellas que regulan la moral administrativa.

No obstante, en el SENA debe observarse lo acordado en el Acta de Acuerdo Colectivo suscrita el 6 de diciembre de 2018 (punto 4.4.1) y lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo adoptado mediante Resolución 01-00032 de 2021 (punto 5.13), en virtud de los cuales la reinducción deberá realizarse de manera semestral.

En consecuencia:

- Las actividades de reinducción deberán desarrollarse una (1) vez por semestre.
- En los meses de junio y diciembre, la Dirección General deberá presentar a las organizaciones sindicales un informe de seguimiento al cumplimiento de estas actividades por regional y centro.
- Dentro de la agenda de inducción y reinducción se deberá incluir un espacio de dos (2) horas y media para la intervención de los sindicatos firmantes del acuerdo que cuenten con subdirectiva en la respectiva regional, cuya distribución del tiempo será definida por las organizaciones sindicales y comunicada previamente a la administración.

Lo anterior se adopta sin perjuicio de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, garantizando el cumplimiento integral de los acuerdos colectivos vigentes.

A continuación, se citan los apartes pertinentes de los acuerdos colectivos mencionados:

Acuerdo Colectivo – Resolución 01-00032 de 2021, punto 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."

Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018, punto 4.4.1:
"En las actividades presenciales de inducción y reinducción que realicen las Direcciones Regionales, Centros de Formación Profesional y la Dirección General se concederá una vez por semestre un espacio de dos (2) horas para que los sindicatos, a través de sus subdirectivas regionales, presenten sus respectivas organizaciones. Para tal efecto, las organizaciones sindicales acordarán previamente el tiempo que cada una de ellas utilizará dentro de este espacio."
(Se precisa que, conforme al Acuerdo Colectivo adoptado mediante Resolución 01-00032 de 2021, dicho espacio fue ampliado a dos (2) horas y media).

En cumplimiento del Plan de Austeridad del Gasto, las actividades de reinducción deberán desarrollarse bajo el esquema "SENA proveedor SENA", priorizando el uso de los recursos, capacidades institucionales y espacios físicos del SENA (aulas, auditorios, ambientes de formación y demás instalaciones disponibles en las Regionales y Centros de Formación).
En consecuencia, su ejecución no dará lugar al reconocimiento de viáticos ni al pago de gastos de desplazamiento.

Para la Reinducción cada Regional define la agenda temática y el tipo de actividad. En la agenda 2026 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.
- ✓ Socialización y aplicación del Decreto 223 de 2026, mediante el cual se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje, en articulación con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- ✓ Código de integridad y cultural.
- ✓ Gestión documental y archivística
- ✓ Gestión de riesgo de seguridad y privacidad de la información.
- ✓ Protección y tratamiento de datos personales
- ✓ Gestión de incidentes de seguridad de la información
- ✓ Gestión de riesgo de desastres
- ✓ Sistema de Gestión (Calidad, Ambiental, Seguridad Energética, 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

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 el Grupo Integrado Escuela Nacional de Instructores se presenta el 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: funcionarios administrativos e instructores. En el grupo de administrativos incluyen los grupos ocupacionales: directivos, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales y trabajadores Oficiales.

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

Actualmente, mediante Resolución No. 1-00309 de 2026, se creó el Grupo Integrado Escuela Nacional de Instructores, adscrito a la Dirección de Formación Profesional, al cual le corresponde proponer el Plan Institucional de Capacitación para los instructores, así como gestionar la planeación, implementación y lineamientos del programa Escuela

Nacional de Instructores en las Regionales y Centros de Formación, conforme a las disposiciones vigentes.

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

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

2.1. Lineamientos 2026 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:** La Dirección General, en articulación con las Regionales, organizará y programará las acciones de capacitación, con base en la información técnica suministrada para cada temática y en concordancia con las necesidades identificadas en los procesos institucionales.
- ✓ **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”. En este sentido, la meta institucional es capacitar al 100 % de los funcionarios de la Entidad, mediante la ejecución de acciones de capacitación pertinentes y alineadas con los procesos institucionales, durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación. Lo anterior se desarrollará teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo Colectivo 2024–2026 suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales, el cual señala en el numeral 5.4 que, para los años

2025 y 2026, el SENA deberá adelantar las actividades necesarias para ofertar, a julio de cada vigencia, el 50 % y ejecutar el 30 % de las acciones de capacitación previstas en el PIC, y a diciembre, al menos el 90 % de la oferta y el 80 % de la ejecución".

- ✓ **Entrega de Información y Documentación**: Las Regionales deben cumplir con la entrega puntual de información y el adecuado diligenciamiento de los documentos y/o formatos, que sea solicitados por el GFDTH.
- ✓ **Participación de las Comisiones de Personal Regionales:** Las Comisiones de Personal de las Regionales participarán en el Plan Institucional de Capacitación. Deberán realizar reuniones bimestrales con los encargados de capacitación en las Regionales y enviar las actas de dichas reuniones a la Coordinación del GFDTH.

Ejecución

- ✓ **Estrategia de ejecución**: La estrategia de formación planteada en el marco del Plan Institucional de Capacitación contempla la implementación de un enfoque de regionalización, mediante el cual las acciones de formación se desarrollarán de acuerdo con los procesos institucionales, asegurando la pertinencia y alineación de los contenidos con las funciones desempeñadas. Así mismo, los funcionarios asistirán de manera presencial a las jornadas formativas, organizados por grupos ocupacionales y regiones, priorizando la ejecución de las capacitaciones a través del SENA como proveedor institucional con formación a la medida de las necesidades, lo cual no solo contribuye a la aplicación del principio de austeridad del gasto, sino que fortalece el producto SENA y garantiza una formación más pertinente y alineada con el quehacer misional de la Entidad. De manera complementaria, se fortalecerá la capacitación virtual como mecanismo estratégico para ampliar la cobertura, optimizar recursos y facilitar el acceso, con el objetivo de capacitar al 100 % de los funcionarios de la entidad.

Lo anterior se desarrolla considerando que el SENA, como entidad de formación para el trabajo, tiene como misión formar por competencias en condiciones de calidad a los

colombianos. En este marco, la estrategia garantiza el cumplimiento de las políticas de austeridad del gasto, el respeto de los acuerdos sindicales vigentes y el reconocimiento de la capacitación como un derecho y un deber de los funcionarios de la Entidad.

- ✓ **Compromiso de Participación**: Todo funcionario que desee participar en una capacitación deberá suscribir un acta de compromiso. En caso de no poder asistir, deberá presentar justificación válida por caso fortuito o fuerza mayor. De no allegar la respectiva justificación, el funcionario deberá reembolsar a la entidad los costos en que se haya incurrido, a través de los canales de pago vigentes al momento del trámite.

  En caso de presentarse incumplimiento, la Regional validará la procedencia del reembolso de los gastos generados y adelantará el trámite correspondiente conforme a la normativa aplicable.

  Cada Regional será responsable de realizar el seguimiento respectivo, a través del jefe inmediato que autoriza la capacitación y con el apoyo de los coordinadores de Talento Humano. Adicionalmente, el cumplimiento de estos compromisos deberá tenerse en cuenta en el proceso de seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), de conformidad con el Formato GTH-F-304 “Seguimiento al Desempeño Laboral – Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral”.
- ✓ **Observancia de Normatividad**: Las capacitaciones deben ejecutarse respetando estrictamente la normatividad de austeridad del gasto y de contratación estatal.
- ✓ **Responsabilidad Regional en Capacitación:** Cada regional tiene la responsabilidad de tramitar las comisiones de los funcionarios que viajan fuera de la ciudad donde se encuentra su sede habitual de trabajo, para recibir capacitación.
- ✓ **Ejecución de Acciones Planificadas**: Se ejecutarán las acciones de capacitación incluidas en el diagnóstico institucional y conforme a la inscripción previa realizada por los servidores públicos. Estas acciones deberán atender los temas obligatorios definidos por instrumentos y políticas como FURAG, SIGEP II y MIPG, entre otros, así como la

programación y temáticas establecidas por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano (GFDTH), en cumplimiento de las directrices institucionales.

- ✓ **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 del Grupo de Gestión del Talento Humano de la cada 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 funcionarios administrativos y trabajadores oficiales, estarán disponibles en los siguientes enlaces, organizados por año:

  Página a informe Power Bi -PIC- 2026 con información de programación, cronograma con fechas de capacitaciones, ejecución, evaluación administrativos y trabajadores Oficiales

  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 remitirá los instrumentos de evaluación de satisfacción e impacto correspondientes a las acciones de capacitación. Para tal efecto, las Regionales deberán brindar el apoyo necesario a fin de garantizar que cada servidor público diligencie oportunamente los formatos establecidos.

Nota:

El SENA programará en cada vigencia dos (2) 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.

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 9.703 cargos[1], la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

[1] Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para noviembre de 2025.

Tabla 1 Distribución Regionales

Regional	Número de funcionarios
AMAZONAS	45
ANTIOQUIA	1141
ARAUCA	56
ATLÁNTICO	495
BOLÍVAR	333
BOYACÁ	325
CALDAS	294
CAQUETÁ	69
CASANARE	68
CAUCA	245
CESAR	240
CHOCÓ	57
CORDOBA	199
CUNDINAMARCA	533
DIRECCIÓN GENERAL	264
DISTRITO CAPITAL	1431
GUAINÍA	34
GUAJIRA	175
GUAVIARE	50
HUILA	283
MAGDALENA	159
META	199

Regional	Número de funcionarios
N. SANTANDER	220
NARIÑO	224
PUTUMAYO	50
QUINDÍO	193
RISARALDA	251
SAN ANDRES	62
SANTANDER	592
SUCRE	90
TOLIMA	321
VALLE	955
VAUPÉS	21
VICHADA	29
Total, General	**9.703**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para noviembre de 2025.

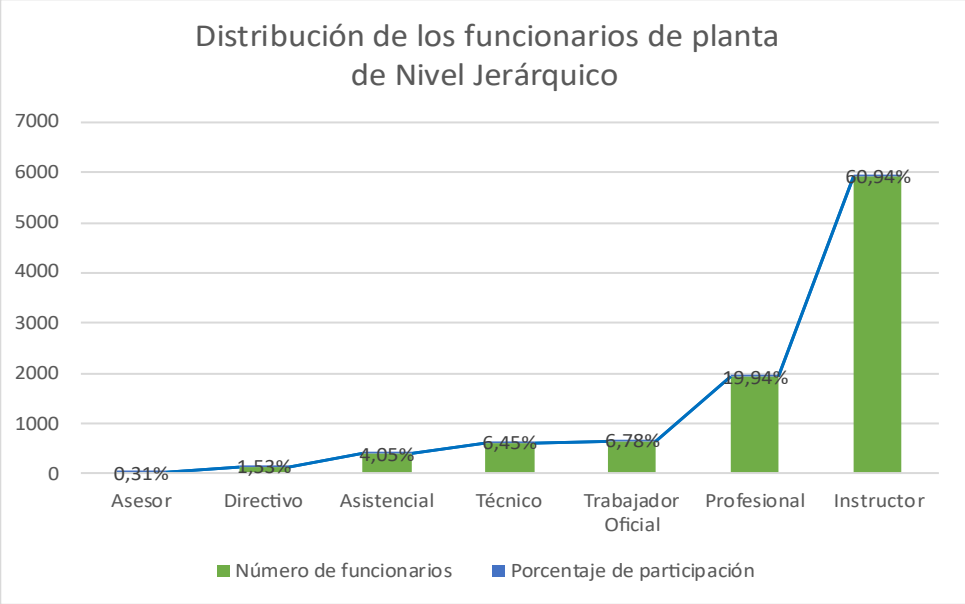
Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla Numero 1, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de Colombia. Sin embargo, se reafirma la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a todos los funcionarios 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	30	0,31%
Directivo	148	1,53%
Asistencial	393	4,05%
Técnico	626	6,45%
Trabajador Oficial	658	6,78%
Profesional	1935	19,94%
Instructor	5913	60,94%
Total, General	**9703**	**100%**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios de la planta asignada para noviembre de 2025.

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 noviembre de 2025.

De acuerdo con los datos anteriores (imagen 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60,94% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39,06%. La capacitación del nivel de los instructores está a cargo del Grupo de Gestión Pedagógica y Curricular de la Dirección de Formación Profesional. 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 1.53% de la población objetivo y está conformado por 148 empleos de libre nombramiento y remoción: Directores de área, Secretario General, jefes de Oficina, directores regionales y subdirectores de centros. 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 30,75% del total de la planta, con características como alto nivel de dispersión geográfica, 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, se identificaron temáticas de formación que hacen parte del diagnóstico y formulación del PIC 2026.

Trabajadores Oficiales: Este grupo representa el 6,78% 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) 2026, 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 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 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	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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 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 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	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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 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	SABERES	NORMATIVIDAD VIGENTE EN EL CONTEXTO DEL SERVIDOR PÚBLICO 4.0

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
DIGITAL Y CIBERCULTURA		
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 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 5: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	IMPACTOS PSICOLÓGICOS Y EMOCIONALES DE LA VIOLENCIA

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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 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	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE MIPG	SABER	CONTRATACIÓN PUBLICA
EJE MIPG	SABER	GESTIÓN FINANCIERA (CADENA PRESUPUESTAL, ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA)
EJE MIPG	SABER	GOBIERNO EN LÍNEA
EJE MIPG	SABER	BILINGÜISMO
EJE MIPG	SABER	DERECHOS HUMANOS
EJE MIPG	SABER	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
EJE MIPG	SABER	GESTIÓN DOCUMENTAL
EJE MIPG	SABER	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EJE SENA	SABER	ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA (BETOWA, 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

Número	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación
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 99,39%, ubicando a la institución en un nivel de madurez muy alto lo que refleja una sólida articulación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y los lineamientos del MIPG.

Imagen 2 Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano 2025



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	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	99	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	99
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
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"	99
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	99	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	99

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2025

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.

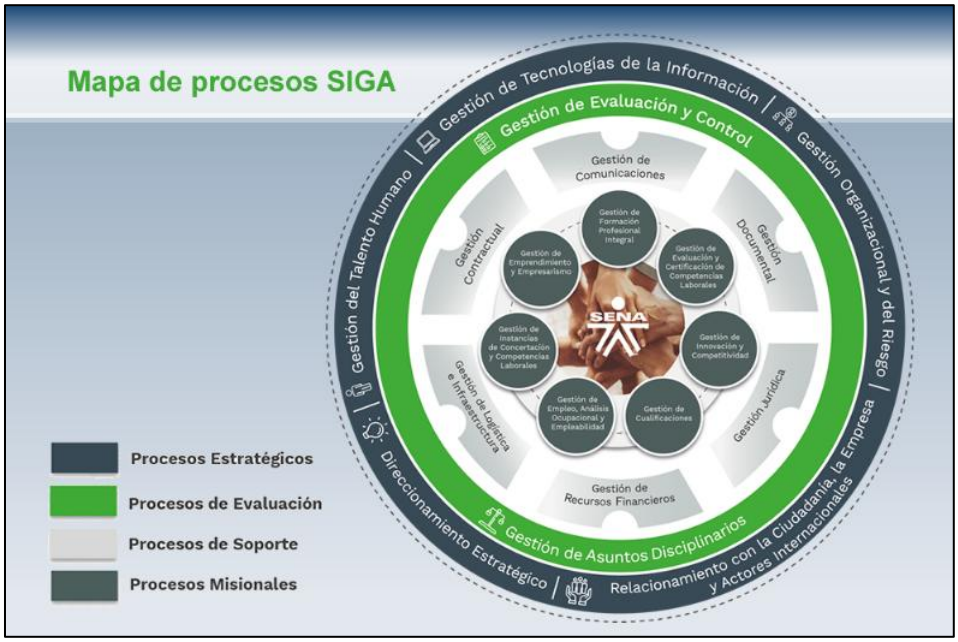
Ruta del Servicio: Consolidar y fortalecer una cultura profundamente orientada al servicio, enfocada en alcanzar resultados que generen bienestar y satisfacción tanto para los usuarios como para los equipos de trabajo

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.

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 2026



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 2026.
- **Necesidades de Capacitación desde la Evaluación de Desempeño:** Se solicitó al Grupo de Gestión del Talento Humano de la Dirección General 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 2025 desde la evaluación de desempeño laboral

- **Análisis de la Encuesta de Percepción de Capacitación 2025:** Se analizaron los resultados de esta encuesta realizada a los Servidores Públicos del SENA en 2025 El informe concluye que el 98.9% 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 2026, incluyendo Inteligencia Artificial (IA) y análisis de datos (Power BI, analítica, automatización), Contratación Estatal – SECOP II – Gestión contractual, Salud Mental, Bienestar emocional y Primeros Auxilios Psicológicos, Comunicación, liderazgo y habilidades blandas, Gestión Documental.

Página al informe Power BI con los resultados de la satisfacción de capacitación 2025

- **Fase II de Evaluación de Desempeño Laboral de 2024-2025** Se evaluaron los resultados de la Fase II de la Evaluación de Desempeño Laboral 2024-2025, 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 2025 donde se incluye los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral 2024-2025

- **Fase I de Evaluación del Impacto de Capacitación 2025:** Se analizaron los resultados de la autoevaluación del impacto 2025 realizada por los Servidores Públicos del SENA. El análisis reveló que el 97.2% 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 2025

- **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 Institucional de Capacitación. Esto se documentó en las mesas de trabajo y actas de reunión de las Comisiones de Personal Regionales y Nacional.
- **Consolidación de Necesidades de Capacitación 2026:** Se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación para el año 2026, tanto para funcionarios 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 5 Diagnóstico de necesidades de capacitación administrativos 2026

Regional	No. Aportes por Reg. hacia los temas de capacitación
Arauca	21
Atlántico	21
Caldas	20
Caquetá	19
Casanare	21
Chocó	21
Córdoba	18
Cundinamarca	21
Distrito Capital	21
Guajira	21
Magdalena	20
Meta	21
N. De Santander	21
Putumayo	21
Risaralda	21
San Andrés	21
Santander	21
Sucre	21

Regional	No. Aportes por Reg. hacia los temas de capacitación
Tolima	21
Valle	21
Vaupés	21
Vichada	21
Total general	**455**

Fuente: Elaboración propia.

En total fueron cuatrocientos cincuenta y cinco (445) aportes a los temas de capacitación efectuados por las regionales lo cual contribuye en la construcción de acciones de capacitación diseñados a la medida de las necesidades del SENA.

En cuanto a los trabajadores oficiales el número de temas propuestos fue de ciento treinta y tres (133) y las regionales participantes en la construcción fueron las siguientes:

Tabla 6 Diagnóstico de necesidades de capacitación Trabajador Oficial 2026

Regional	Temas propuestos por la regional
Antioquia	9
Atlántico	6
Boyacá	16
Caldas	12
Caquetá	3
Casanare	3
Choco	2
Cundinamarca	11
Distrito Capital	16
Guajira	7
Huila	14
Magdalena	6
Meta	6
Norte De Santander	9
Risaralda	6
San Andres	4
Santander	3
Total General	**133**

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:

*T*abla 7 Temáticas para los ejes de capacitación, Priorización - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2026

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Saber	Gobernanza, participación ciudadana, derechos humanos y servicio al ciudadano	•Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. •Modelos de seguimiento y medición del desempeño de la inversión pública. •Promoción y protección de los derechos humanos. •Lenguaje claro y comunicación asertiva y no violenta. •Formulación de planes y proyectos mediante mapeo participativo. •Diseño de servicios públicos centrados en el ciudadano y con orientación al servicio. •Derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. •Derechos humanos y fundamentales en el trabajo.
Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	Saber	Sostenibilidad ambiental, cambio climático	•Conceptos básicos del cambio climático y sus impactos en la vida cotidiana y el entorno.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
		y participación ciudadana para la protección del ambiente	•Retos y oportunidades de la ciudadanía frente al cambio climático. •Estrategias de sostenibilidad para instituciones públicas y privadas. •Buenas prácticas de cuidado de la vida, el ambiente y los recursos naturales. •Herramientas de participación ciudadana para la construcción de territorios sostenibles. •Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con ambiente y clima.
Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	Saber Hacer	Lenguaje claro, comunicación asertiva y no violenta en la Función Pública	•Principios y técnicas del lenguaje claro y comprensible para la elaboración de documentos y comunicaciones oficiales. •Estrategias de comunicación asertiva en contextos laborales y de servicio público. •Comunicación no violenta: herramientas para la resolución pacífica de conflictos y mejora de las relaciones interpersonales. •Buenas prácticas en la redacción y transmisión de mensajes institucionales orientados a la ciudadanía. •Ejercicios prácticos para

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			aplicar lenguaje claro y comunicación asertiva en situaciones reales.
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Saber	Atención al ciudadano, inclusión, ética y prevención de discriminaciones	•Inclusión social y laboral con enfoque diferencial (género, comunidad LGTBIQ+, personas con discapacidad visual, auditiva, cognitiva y de movilidad reducida). •Derechos humanos, ética pública y responsabilidad institucional. •Salud mental, prevención del acoso laboral y promoción de la convivencia. •Protocolos de prevención, atención y protección frente a violencias y discriminaciones. •Desarrollo de habilidades estratégicas y pensamiento crítico para la prevención y protección en entornos laborales. •Atención al ciudadano y comunicación organizacional efectiva.
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Saber	Trabajo decente, digno e inclusivo: Aplicación de la circular 075 de 2025	•Principios y lineamientos de la Circular 075 de 2025 en materia de trabajo digno e inclusivo. •Derechos y deberes laborales asociados al respeto de la diversidad, la equidad y la inclusión.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			•Estrategias para la implementación de entornos laborales libres de discriminación y violencia. •Incorporación de enfoque de género, discapacidad y comunidad LGTBIQ+ en la gestión del talento humano. •Mecanismos de prevención, atención y seguimiento de situaciones de acoso laboral, discriminación o vulneración de derechos. •Buenas prácticas para fortalecer la ética institucional y la convivencia laboral. •Rutas de empleabilidad y promoción de la inclusión laboral en el marco de la normativa vigente.
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura	Saber	Competencias digitales, ofimática y formación técnica especializada	•Excel intermedio y avanzado. •Office 365 y Microsoft 365. •Ofimática aplicada con IA. •Power BI como herramienta de gestión de datos. •Habilidades y comunicación digitales. •Marketing digital. •Herramientas tecnológicas para seguimiento y toma de decisiones. •Orientación al uso de TIC para la productividad y la gestión. •Uso de herramientas digitales

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			colaborativas (plataformas de reuniones, tableros, repositorios).
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura	Saber	Seguridad y ética digital en entornos tecnológicos	•Seguridad digital y protección de la información. •Ciberseguridad y gestión de riesgos tecnológicos. •Auditoría de sistemas (COBIT) aplicada a la función pública. •Ética digital en el uso de tecnologías. •Principios de ética en Inteligencia Artificial. •Cibercultura y buenas prácticas en entornos digitales.
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura	Saber	Transformación digital, inteligencia artificial e innovación tecnológica	•Inteligencia Artificial aplicada en procesos administrativos, jurídicos, laborales y de gestión documental. •IA generativa, machine learning y Big Data. •Automatización de procesos y optimización con IA. •Copilot y herramientas digitales avanzadas. •Analítica de datos (bases de datos, R, integración de información). •Industria 4.0 y tecnologías emergentes. •Prospectiva laboral y vigilancia tecnológica. •Arquitectura empresarial y observatorios laborales.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura	Saber Hacer	Herramientas para el manejo de aplicaciones SENA	•Manejo de aplicaciones del SENA (OnBase, SECOP, Tayana).
Eje 6: Habilidades Y Competencias	Saber	Gestión documental y administración de archivos	•Principios y normatividad de la gestión documental en Colombia (Ley 594 de 2000, Acuerdos AGN, lineamientos archivísticos). •Ciclo vital de los documentos: producción, gestión, organización, trámite, conservación y disposición final. •Elaboración y aplicación de Tablas de Retención y Valoración Documental. •Implementación de sistemas de gestión documental (SGD) y archivos electrónicos de gestión. •Seguridad, acceso y protección de la información. •Digitalización, preservación y conservación de archivos físicos y electrónicos. •Gestión documental como apoyo a la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia institucional. •Tendencias y herramientas tecnológicas en gestión documental y archivo electrónico (AES).

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			•Concepto, importancia y estructura de las Tablas de Retención Documental (TRD) y su aplicación en el SENA mediante el SGDEA
Eje 6: Habilidades Y Competencias	Saber Hacer	Comunicación escrita clara y comprensible con enfoque en redacción jurídica y normativa	•Principios de comunicación escrita clara, precisa y comprensible. •Redacción de textos jurídicos, normativos y técnicos. •Elaboración de actos administrativos y documentos oficiales. •Ortografía, gramática y estilo institucional. •Escritura normativa y adaptación de textos al marco legal vigente. •Elaboración de informes, oficios, conceptos y demás comunicaciones administrativas. •Aplicación de la Política de Lenguaje Claro en documentos jurídicos y administrativos. •Buenas prácticas de redacción en la gestión pública.
Eje 6: Habilidades Y Competencias	Ser	Desarrollo humano, habilidades blandas, inteligencia emocional y	•Inteligencia emocional y gestión de las emociones. •Comunicación asertiva y efectiva para el trabajo en equipo. •Liderazgo colaborativo, adaptativo y en entornos

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
		liderazgo transformador	digitales. •Resolución de conflictos y negociación. •Gestión del cambio, resiliencia y manejo del estrés. •Clima y cultura organizacional orientada al bienestar laboral. •Coaching individual y de equipos como herramienta de crecimiento. •Gestión del tiempo, productividad personal y empoderamiento.
Eje 6: Habilidades Y Competencias	Ser	Integridad, identidad, valores y ética en el entorno público	•Desarrollo de fluidez en la expresión de ideas ante audiencias diversas (formal, no formal y comunidad educativa). •Lenguaje claro, redacción comprensible y argumentación efectiva. •Programación neurolingüística aplicada al entorno público. •Oratoria, técnicas de facilitación y persuasión ética. •Políticas de integridad y ética pública: código de conducta y conflictos de interés. •Comunicación no violenta y construcción de diálogos sociales. •Inclusión y enfoque de género en la comunicación institucional. •Identidad y valores del

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			servicio público: código de integridad y compromiso con la transparencia
Acuerdo Colectivo	Ser	Desarrollo de habilidades comunicativas para la atención de personas en situación de discapacidad visual o auditiva	•Principios de inclusión y accesibilidad en la atención al ciudadano. •Estrategias de comunicación efectiva con personas con discapacidad visual. •Estrategias de comunicación efectiva con personas con discapacidad auditiva. •Uso de lenguaje claro, comprensible y no discriminatorio. •Herramientas y apoyos tecnológicos para la comunicación inclusiva. •Buenas prácticas de atención y servicio inclusivo en la función pública.
Acuerdo Colectivo	Ser	Preparación integral para la jubilación y reorientación del proyecto de vida	•Formacion enfocada en fortalecer en los servidores públicos próximos a pensionarse •Reorientación del proyecto de vida y adaptación a la jubilación. •Competencias para el emprendimiento y la productividad. •Bienestar físico y hábitos saludables. •Manejo emocional y

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			acompañamiento psicológico. •Vínculos familiares y redes de apoyo social. •Planificación del tiempo libre y actividades ocupacionales. •Educación financiera y gestión de recursos en el retiro.
MIPG	Saber	Bilingüismo francés	•Nivel intermedio
MIPG	Saber	Bilingüismo inglés	•Nivel intermedio
MIPG	Saber	Gestión financiera, presupuestal y administrativa para la eficiencia institucional	•Planeación, formulación y ejecución presupuestal. •Contabilidad aplicada a la administración pública. •Finanzas públicas y evaluación económica y financiera de proyectos. •Administración eficiente de recursos institucionales. •Gestión de nómina y procesos administrativos asociados. •Estrategias para el cobro fiscal y gestión de ingresos.
MIPG	Saber Hacer	Contratación estatal, SECOP, normatividad y gestión jurídica	•Derecho administrativo y derecho de petición. •Contratación estatal: procesos, normativa y reformas. •Supervisión e interventoría de contratos (incluyendo contratos de servicios personales y convenios). •Herramientas de contratación:

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			SECOP II, TVEC, acuerdo marco. •Normativa laboral y función pública. •Código Único Disciplinario y responsabilidad fiscal, penal y administrativa. •Defensa jurídica y gestión de cobro fiscal (jurisdicción coactiva). •Reformas normativas: laborales, pensionales, MIPG, carrera administrativa. •Delitos contra la función pública.
NORMATIVA	Saber	Formación de auditores internos en la norma NTC-PE-1000:2020 de calidad estadística	•Norma Técnica Colombiana NTC-PE-1000:2020 – Calidad Estadística. •Normas ISO relacionadas con auditoría y gestión de la calidad (ISO 19011:2018). •Directrices del DANE en materia de calidad estadística. •Introducción a la gestión de la calidad estadística en la función pública. •Principios, estructura y requisitos de la NTC-PE-1000:2020. •Roles y responsabilidades del auditor interno en procesos estadísticos. •Planeación, ejecución y reporte de auditorías internas. •Herramientas y técnicas de

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			auditoría aplicadas a la calidad estadística. •Elaboración de hallazgos, acciones correctivas y mejora continua. •Articulación de la norma con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
NORMATIVA	Saber	Gestión integral del riesgo de desastres	•Ley 1523 de 2012 – Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. •Decreto 2157 de 2017 – Planes de Gestión del Riesgo de Desastres en entidades públicas. •Marco de Sendai 2015–2030 para la Reducción del Riesgo de Desastres. •Marco normativo y políticas públicas de gestión del riesgo de desastres. •Identificación, análisis y evaluación de amenazas, vulnerabilidades y riesgos. •Estrategias de prevención, mitigación y reducción del riesgo. •Planes de emergencia, contingencia y continuidad de la operación institucional. •Protocolos de respuesta interinstitucional y atención a emergencias. •Recuperación temprana y

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			reconstrucción con enfoque de resiliencia. •Uso de sistemas de información, alertas tempranas y nuevas tecnologías. •Cultura de la prevención y participación ciudadana.
NORMATIVA	Saber	Normativa laboral en la función pública y reforma laboral	•Constitución Política de Colombia (artículos relacionados con el trabajo y la función pública). •Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. •Ley 909 de 2004 – Empleo público y carrera administrativa. •Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. •Reforma Laboral (Ley 2364 de 2024 y normatividad complementaria). •Otras disposiciones legales aplicables al trabajo digno, inclusión y relaciones laborales en el sector público. •Principios generales de la normativa laboral en la función pública. •Derechos y deberes de los servidores públicos. •Relación entre régimen laboral público y Código Sustantivo del Trabajo.

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			•Cambios y retos derivados de la reforma laboral reciente. •Impacto de la reforma laboral en la gestión del talento humano en el sector público. •Herramientas para la interpretación y aplicación práctica de la normativa laboral. •Contrato de aprendizaje SENA
NORMATIVA	Ser	Transparencia, ética e integridad en la gestión pública	•Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). •Lineamientos del PTEP expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. •Código de Integridad del Servicio Público. •Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción. •Principios y fundamentos del PTEP en el marco del MIPG. •Estrategias para la promoción de la transparencia y la ética en la gestión pública. •Código de Integridad y gestión de conflictos de interés. •Herramientas para la prevención de riesgos de corrupción y fortalecimiento de la confianza ciudadana. •Experiencias y buenas prácticas de implementación

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			del PTEP en entidades públicas. •Rol del servidor público como garante de la transparencia institucional. •Principios del Código de Integridad y gestión de dilemas éticos. •Transparencia activa, rendición de cuentas y lenguaje claro. •Prevención de la corrupción y buenas prácticas de control. •Estrategias para fortalecer la confianza y participación ciudadana.
SENA	Ser	Fortalecimiento de la integralidad en los procesos institucionales	•Persona humana, su dignidad y desarrollo integral •Lineamientos normativos y de política institucional - Misión histórica del •Integralidad: principio de la FPI •Comportamiento integral del funcionario administrativo/Valores código integridad •Ejercicio cívico en el desarrollo y construcción de la vida comunitaria. •Diálogo y comunicación asertiva, bases para la transformación del conflicto •Importancia del trabajo como actividad de realización

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA GENERAL	CONTENIDO TEMATICO SUGERIDO
			personal y de transformación social. •Autoconocimiento – Plan de mejora

Fuente: Elaboración propia.

Temáticas para Trabajadores Oficiales: Se analizaron los temas con el Comité Convencional Nacional, basándose en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2026. obteniendo las siguientes temáticas para cada uno de los grupos ocupacionales:

Tabla 8 Temáticas los Trabajadores Oficiales - Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2026

TEMA PROPUESTO	POSIBLE ENFOQUE GRUPO OCUPACIONAL
Acciones de prevención en salud mental	Auxiliar de enfermería
Agricultura ecológica: fertilización, suelos y cultivos.	Trabajador de campo y jardinería
Cocina colombiana	Aseador y auxilia de cocina
Electricidad básica	Aseador y operario de mantenimiento
Establecer estrategias logísticas	Operario de almacén
Reparación mecánica de los sistemas de suspensión y dirección de vehículos livianos	Conductor
Implementación de sistemas solares autónomos	Oficial de mantenimiento general
Preparación de superficies para pre acabados, texturas y pintura	Operario de mantenimiento
Seguridad industrial y riesgo eléctrico	Oficial de mantenimiento general

Fuente: Elaboración propia.

Preinscripción y Participación en Capacitaciones 2026: Se invito a los funcionarios administrativos (excepto instructores) y trabajadores oficiales a preinscribirse en las acciones de capacitación desde octubre de 2025, 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**

Desde la Dirección General se encargarán de la programación, invitación, trámites administrativos y autorizaciones para que los funcionarios participen en las actividades de capacitación. La capacitación diseñada para este grupo debe responder específicamente a las necesidades del SENA.

✓ **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

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

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 Funcionarios Administrativos, Trabajadores Oficiales y Programa Semillero de Instructores

a) Seguimiento del Semillero de Instructores – PIC 2026

En cumplimiento de lo establecido en la Circular 079 de 2024, y en articulación con el Grupo Integrado Escuela Nacional de Instructores, la Secretaría General participará de manera coordinada en la socialización de los lineamientos técnicos, pedagógicos y operativos del Semillero de Instructores, con el propósito de garantizar la adecuada implementación de la Ruta de Formación definida institucionalmente.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación 2026, corresponderá a la Secretaría General:

1. Apoyar la divulgación institucional de la Ruta del Semillero de Instructores en las Regionales y Centros de Formación.
2. Realizar seguimiento al número de funcionarios administrativos inscritos y certificados en los programas que integran la Ruta.
3. Consolidar y reportar el porcentaje de avance en la implementación del Semillero de Instructores, de acuerdo con los lineamientos establecidos.

4. Articular las acciones de seguimiento con las Regionales, a fin de garantizar el cumplimiento de metas y la trazabilidad de la información.

5. Incorporar en los instrumentos de seguimiento del PIC los indicadores relacionados con la participación y certificación de funcionarios administrativos en la Ruta.

La implementación del Semillero deberá integrarse a la planeación anual del PIC, garantizando coherencia con los objetivos institucionales de fortalecimiento pedagógico y desarrollo del talento humano.

b) **Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación**

La Dirección General lleva a cabo un seguimiento continuo del PIC en las Regionales. Este seguimiento comprenderá la verificación del cumplimiento de las siguientes actividades estratégicas:

- Actividad 1: Realizar actividades relacionados con la capacitación no formal en el marco del PIC.
- Actividad 2: Realizar el Diagnóstico del PIC.
- 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.

c) **Evaluación e Indicadores del Plan Institucional de capacitación**

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
Calidad de las	Número de	Beneficiados de	Número de beneficiarios

NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLE 1	VARIABLE 2	FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DEL INDICADOR
acciones de Capacitación de funcionarios diferente a instructor	beneficiarios diferente a instructor que califican como Muy Satisfactorio y Satisfactorio las acciones de capacitación	acciones de capacitación diferente a instructor que diligenciaron la encuesta.	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 impacto en el desempeño laboral / Beneficiados de acciones de capacitación diferente a instructor que contestaron la encuesta.
Ejecución del Recurso Presupuestal	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)	Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones)	Monto ejecutado en la realización de Acciones de capacitación (millones)/ Monto asignado para la realización de Acciones de capacitación (millones).

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- INSTRUCTORES

Introducción

El talento humano es el activo más valioso de cualquier organización, 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 sentido, 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 sector productivo y los objetivos institucionales.

Para el PIC 2026, se analizaron y validaron los avances de la vigencia anterior, con base en el ejercicio de proyección 2025-2028 que se realizó durante el 2024, esto permitió optimizar la calidad del plan y disminuir las brechas institucionales. Este proceso contó con la participación de actores clave como la Dirección de Formación Profesional a través del Programa Escuela Nacional de Instructores- “Rodolfo Martínez Tono”, instructores expertos y comisiones de personal, quienes contribuyeron bajo los 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 temáticas de capacitación identificadas contaron con el respaldo de expertos, y será responsabilidad del Programa Escuela Nacional de Instructores – "Rodolfo Martínez Tono" definir, en 2026, las rutas formativas y acciones necesarias para la implementación del plan. Este capítulo describe el proceso realizado para elaborar el PIC 2026 dirigido a los instructores SENA, estructurándose en las siguientes secciones:

1. Reporte temáticas de capacitación – centros de formación de especialidad.
2. Análisis de la información reportada.
3. Consolidación de temáticas de capacitación.
4. Caracterización de temáticas de capacitación.
5. Consolidación documento PIC.

El Programa Escuela Nacional de Instructores – "Rodolfo Martínez Tono" de la Dirección de Formación Profesional, en adelante ENI – DFP, con la formulación del 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 2026 para el grupo ocupacional instructor se formuló considerando el ejercicio de identificación de temáticas de capacitación realizado en la vigencia 2024, el cual se construyó con una proyección de 2025 a 2028. Al momento de identificar las necesidades de capacitación de los instructores, se tuvo en cuenta 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. Reporte temáticas de capacitación – centros de formación de especialidad. FASE 1.

La fase 1 correspondió a la verificación y actualización de las temáticas de capacitación proyectadas para la vigencia 2025 – 2028. En esta etapa, los Centros de Formación revisaron las temáticas de capacitación existentes, identificadas en la vigencia 2024 y contrastan las necesidades actuales del sector productivo, las redes de conocimiento y la oferta formativa del SENA. Esta revisión permitió identificar ajustes, mantener temáticas vigentes y plantear nuevas propuestas.

Para realizar el proceso, el Equipo Pedagógico de Centro lidera el análisis a partir de los insumos institucionales sugeridos, como el catálogo de programas, los planes tecnológicos, los informes de prospectiva territorial y las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo. Con base en esta información, se valoran conocimientos, habilidades, pertinencia normativa y necesidades tecnológicas que deben fortalecerse en los instructores. Cada centro consolida los resultados en la matriz de reporte definida por la ENI-DFP, en la que se proponen observaciones respecto a la temática de capacitación propuesta, se dé una secuencia de

implementación con una medición entre 1 a 3, siendo 1 la necesidad más inmediata y 3 la más lejana, al igual se designó a un instructor experto técnico delegado para las siguientes fases de consolidación.

Una vez finalizado el análisis, el Centro de Formación remitió su matriz diligenciada al Director Regional dentro del plazo establecido. Este consolidó la información de todos los centros de su jurisdicción para remitirla a la Dirección de Formación Profesional. Con ello, la entidad cuenta con un diagnóstico actualizado que sirve de base para las siguientes fases de estructuración del Plan Institucional de Capacitación 2026.

Insumos

Los insumos propuestos para la revisión y análisis de la proyección de temáticas de capacitación 2026 – 2028 o generación de nuevas propuestas fueron los siguientes:

- Plan de actualización del catálogo nacional de programas de formación.
- Catálogo de programas de formación
- Plan Nacional de Desarrollo- Apuestas SENA
- Informes de Prospectiva Territorial
- Planes Tecnológicos de los Centros de Formación

3.2. Análisis de la información reportada. FASE 2.

Los instructores expertos técnicos delegados por los Centros de Formación revisaron las temáticas consolidadas en la Fase 1. Su rol fue verificar la pertinencia técnica de cada propuesta, identificar duplicidades y analizar la coherencia entre conocimientos,

habilidades y necesidades del sector productivo y la formación SENA. Esta fase permitió depurar la información y asegurar que las temáticas respondan a los requerimientos reales del área temática.

Durante esta etapa, los instructores expertos recibieron sesiones de acompañamiento por parte del equipo ENI-DFP para diligenciar la matriz correspondiente, responder dudas acerca del proceso y fortalecer la descripción de las temáticas, precisando los elementos que deben orientarse a la actualización, profundización o incorporación de nuevas tecnologías. También se validaron los aspectos normativos, innovaciones en la formación y cambios en los programas del catálogo. Con ello, se construyó un insumo alineado y robusto para la consolidación de la siguiente fase.

Al finalizar la validación, los expertos técnicos entregaron la matriz diligenciada a la Dirección de Formación Profesional y esta información constituye la versión preliminar de las temáticas propuestas para el PIC 2026.

Insumos

Los insumos propuestos para la revisión y análisis de la proyección de temáticas de capacitación 2026 – 2028 o generación de nuevas propuestas fueron los siguientes:

- Matriz diligenciada por los Centros de Formación.
- Plan de actualización del catálogo nacional de programas de formación.
- Catálogo de programas de formación.
- Planes Tecnológicos de los Centros de Formación.

- Planes nacionales y territoriales de desarrollo.

Posterior a lo planteado en esta fase, el equipo ENI – DFP continuó con las sesiones de acompañamiento por cada una de las áreas temáticas para la consolidación de la información que se desarrolló en la fase 3 descrita a continuación.

3.3. Consolidación temáticas de capacitación. FASE 3.

El instructor experto técnico diligenció los campos de la matriz asignada por la Dirección de Formación Profesional. El proceso inició con el registro de la temática de capacitación proyectada para 2026, en la cual se tomó la/las temáticas de capacitación que fueron priorizadas para la vigencia por el centro de formación de especialidad y se tuvieron en cuenta, posterior al análisis del instructor técnico delegado, permitiendo coherencia en la elaboración la ruta formativa para las vigencias posteriores y la propuesta para el área temática.

Posteriormente, el instructor propone tres opciones de posible desarrollo para la formación que cumpla la temática de capacitación. En primer lugar, plantea una propuesta de ejecución tipo SENA–SENA. Para ello, identificó los programas de formación pertinentes, registró su código, versión y denominación, y verificó su estado en Sofía Plus. También revisó las normas de competencia laboral vinculadas, propuso la regional y el centro donde podría ejecutarse la formación, y describió las condiciones del ambiente de aprendizaje, así como los materiales de formación requeridos para garantizar la viabilidad de la capacitación.

En segundo lugar, el instructor analizó la pertinencia de crear nuevos programas complementarios e incluir la propuesta correspondiente en los casos que aplique, justificando su necesidad y señalando la regional y el centro sugerido para la elaboración de ese diseño.

En tercer lugar, los casos en que la ejecución requiera oferentes externos, se especificaron las condiciones mínimas del proveedor, la ciudad donde podrían ubicarse y las necesidades físicas para su desarrollo. Finalmente, se registraron observaciones adicionales y se consolidaron las temáticas proyectadas para 2027 y 2028, manteniendo la continuidad de la ruta formativa establecida.

Resultados

Al finalizar las fases 2 y 3, se obtuvo la siguiente información:

Una matriz por área asociada a la red de conocimiento que contiene la temática de capacitación que deben fortalecer los instructores, y las posibles propuestas de ejecución de la capacitación para la vigencia 2026.

3.4. Caracterización de temáticas de capacitación FASE 4.

Durante esta fase se desarrolló una caracterización a través de un formulario en línea, con el propósito de recopilar información clave sobre las necesidades formativas de los instructores. El instrumento permitió identificar requerimientos de actualización y expectativas frente a los procesos de capacitación en cada una de las áreas temáticas. Su aplicación facilitó la participación de todos los centros de formación, garantizando una recolección de datos homogénea y sistemática.

La información obtenida fue organizada y analizada para reconocer patrones, brechas y prioridades dentro de las redes de conocimiento. Este análisis permitió establecer una visión clara del estado actual de las competencias técnicas de los instructores. Asimismo, los resultados se cruzaron con los lineamientos institucionales y las proyecciones de formación, lo que facilitó orientar con mayor precisión las decisiones del PIC 2026.

Finalmente, la caracterización se consolidó como el insumo inicial para la planeación del plan en la vigencia 2026, al ofrecer datos verificables que respaldan la definición de temáticas y rutas formativas. Gracias a este proceso, la Dirección de Formación Profesional cuenta con una base sólida para la ejecución de las capacitaciones, asegurando que las acciones propuestas respondan a necesidades reales y estén alineadas con los objetivos institucionales. Esta información se incorporó al análisis técnico que sustentará la toma de decisiones para la vigencia 2026.

Actores involucrados en la formulación del PIC

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

- **Equipo Pedagógico de Centro de formación de especialidad:** de acuerdo con su conocimiento y perspectiva, realizaron el análisis de las necesidades formativas que se construyeron con proyección 2025 – 2028 y consideraron deberían incluirse en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.
- **Instructores expertos técnicos (delegados por los Centros de formación):** con la responsabilidad de analizar las fuentes de información para verificar y actualizar las temáticas de capacitación por área.

- **Equipo ENI - DFP:** conformado por profesionales ENI y equipo de la Dirección de Formación Profesional designados para la gestión, acompañamiento 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 la actualización del PIC.
- **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 el Programa Escuela Nacional de Instructores – "Rodolfo Martínez Tono", 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 de conocimiento y área temática tienen particularidades como: las necesidades institucionales identificadas en las fuentes de información, las necesidades cambiantes que son propias de los procesos de formación, los resultados de la construcción PIC con

proyección 2025-2028 realizado a los instructores durante la vigencia 2024, los retos propios del área de conocimiento y su contexto de aplicación.

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

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	Mujer, Inclusión, enfoque pluralista y diferencial, Pedagogía de la paz,

ÁREA	OBJETIVO	COMPETENCIAS Y TÓPICOS DE CONOCIMIENTO PARA CAPACITACIÓN
	inclusivas y enfoques diferenciales.	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	Temáticas definidas de acuerdo con lo que se identifique como necesario por

ÁREA	OBJETIVO	COMPETENCIAS Y TÓPICOS DE CONOCIMIENTO PARA CAPACITACIÓN
	organizaciones sindicales y su fortalecimiento.	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 la ENI-DFP, 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.

La ENI-DFP 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.

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.

I. 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).

I. **Programa Escuela Nacional de Instructores "Rodolfo Martínez Tono"**

- 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.

II. **Equipos Pedagógico de Centro (EPC)**

III. **Instructores**

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, la ENI-DFP 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, la ENI-DFP, cuenta con instrumentos tales como los formatos GTH-F-300, GTH-F299 y la Guía de Evaluación y Criterios de medición GHT-GO-001, los cuales se alinean con el modelo clásico de Donald Kirkpatric (imagen 1) y los indicadores de seguimiento.

Imagen 4 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 5.909 instructores distribuidos a nivel nacional en 34 redes de conocimiento: 32 sectoriales y 2 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.

Tabla 11 Población Objeto

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Actividad física, recreación y deporte	**61**
Actividad física	26
Deporte	21
Gestión deportiva	3
Recreación	11
Acuícola y de pesca	**48**

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Acuicultura	39
Pesca	9
Aeroespacial	**14**
Mantenimiento en línea de aviones (tla)	11
Mantenimiento en línea de helicópteros (tlh)	2
Mantenimiento especializado en sistemas eléctricos, electrónicos e instrumentos de aeronaves (teei)	1
Agrícola	**548**
Agricultura	231
Agricultura de precisión	31
Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	115
Mecanización agrícola	22
Procesamiento de alimentos - cárnicos y derivados	31
Procesamiento de alimentos - chocolatería y confitería	23
Procesamiento de alimentos - frutas y verduras	23
Procesamiento de alimentos - lácteos y derivados	30
Procesamiento de alimentos - panaderia y reposteria	27
Procesamiento de alimentos - pescados y mariscos	4
Riego y drenajes agrícolas	11
Agricola	**1**
Riego y drenajes agrícolas	1
Ambiental	**220**

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Agroecología	14
Biodiversidad	28
Forestal	22
Gestión ambiental sectorial y urbana	122
Gestión del recurso hídrico	34
Artes gráficas	**35**
Diseño gráfico	10
Encuadernación de documentos impresos y acabados especiales	3
Preprensa	4
Producción gráfica	18
Artesanías	**22**
Joyería	14
Maderables y no maderables	3
Textil artesanal	5
Automotor	**120**
Mantenimiento electromecánico de equipo pesado	26
Mecatrónica automotriz	88
Motocicletas	6
Biotecnología	**41**
Biotecnología industrial	22
Biotecnología vegetal	19
Comercio y ventas	**234**

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Contact center y b.p.o	8
Gestión de mercados	133
Negociación internacional	18
Ventas	75
Construcción	**209**
Arquitectura y decoración	44
Construcción	149
Gas	10
Hidráulica	6
Cuero calzado y marroquinería	**37**
Cuero	1
Diseño	8
Fabricación de calzado	15
Fabricación de marroquinería	6
Gestión de la fabricación en calzado y marroquinería	6
Modelaje de calzado	1
Cultura	**26**
Artes escénicas - danza	1
Artes escénicas - teatro	1
Música	5
Música producción audio digital	2
Producción audiovisual	17

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Electrónica y automatización	**188**
Automatización industrial	47
Electrónica	64
Instrumentación y control de procesos	30
Mantenimiento de equipo biomédico	4
Mecatrónica	43
Electrónica, instrumentalización y automatización	**29**
Refrigeración, ventilación y climatización (rvc)	29
Energía eléctrica	**140**
Distribución de la energía eléctrica	13
Generación de la energía eléctrica	16
Uso final de la energía eléctrica	111
Gestión administrativa y financiera	**679**
Bibliotecas	3
Contabilidad	167
Finanzas	22
Gestión administrativa	292
Gestión documental	81
Servicios financieros	23
Talento humano	91
Hidrocarburos	**4**
Perforación	3

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Producción superficie	1
Hotelería y turismo	**203**
Barismo	10
Cocina	86
Eventos	5
Guianza turística	13
Mesa y bar	28
Servicios de agencias de viajes	2
Servicios de alojamiento	26
Turismo	33
Informatica diseño y desarrollo de software	**415**
Contenidos digitales	74
Infraestructura	85
Software	256
Infraestructura	**68**
Obras civiles	32
Operación de maquinaria pesada para excavación y movimiento de tierra	12
Topografía	24
Institucional de integralidad de la formación	**513**
Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	151
Enfoque diferencial	6

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Institucional de la enseñanza de idiomas	144
Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	212
Institucional de pedagogía	**634**
Ciencias naturales	2
Comunicación	9
Coordinación académica	416
Cultura física	13
Edumática en la formación profesional	23
Emprendimiento	15
Extensión y desarrollo rural y comunitario	4
Matemáticas	4
Pedagogía y didáctica para la formación profesional	144
Protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo	4
Logística y gestión de la producción	**292**
Gestión logística	99
Producción industrial	38
Seguridad y salud en el trabajo	130
Sistema integrado de gestión	25
Materiales para la industria	**65**
Diseño de productos	28
Madera	21

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Materiales compuestos poliméricos	10
Plásticos	6
Mecánica industrial	**221**
Diseño mecánico	13
Mantenimiento mecánico industrial	92
Mecanizado	47
Metrología	9
Soldadura	60
Minería	**30**
Minería	30
No asignada	**115**
No asignada	115
Pecuario	**235**
Producción especies mayores	114
Producción especies menores	121
Química aplicada	**45**
Análisis químico	23
Procesos químicos industriales	22
Salud	**171**
Apoyo al diagnostico	12
Apoyo terapéutico y rehabilitación	74
Dispositivos médicos - biomédicos	2

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Salud pública	74
Servicios farmacéuticos	9
Servicios personales	**34**
Belleza	34
Telecomunicaciones	**66**
Administración de proyectos	6
Convergencia de redes y servicios	5
Electricidad y electrónica	2
Redes cableadas para telecomunicaciones	33
Sistema de telecomunicaciones	20
Textil, confección, diseño y moda	**122**
Confección industrial	48
Diseño	28
Gestión de la producción textil	5
Hilandería	2
Mantenimiento maquinaria de confección	5
Patronaje	25
Tejido de punto	2
Tintorería y acabados	2
Trazo y corte en confección industrial	5
Transporte	**24**
Transporte fluvial	2

Red de Conocimiento / Área Temática	No. Instructores
Transporte marítimo	7
Transporte terrestre por carretera	15
Total general	**5909**

ANEXO 2: Competencias técnicas por red y área de conocimiento 2026

Las competencias técnicas priorizadas para la vigencia 2026 se presentan en la siguiente tabla, de acuerdo con las fases expuestas en el capítulo 3 de este documento, sin embargo, si se requiere, la DFP-ENI podrá revisar internamente la pertinencia de desarrollar alguna de las competencias reservadas para el periodo 2027-2028, de acuerdo con el ejercicio adelantado para la construcción del PIC 2026.

Adicionalmente podrán ser incorporadas acciones de capacitación asociadas a la formalización de mecanismos de cooperación entre el SENA y entes externos, así como aquellas asociadas a dar respuesta a requerimientos desde las Regiones en el marco del Enfoque Territorial y Pluralista.

Tabla 12 Temáticas técnicas por red y área de conocimiento 2026

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Actividad física, recreación y deporte	Actividad física	Implementar las nuevas tendencias de actividad física según parámetros técnicos.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Actividad física, recreación y deporte	Deporte	Evaluar el rendimiento deportivo utilizando baterías y herramientas tecnológicas innovadoras.
Actividad física, recreación y deporte	Gestión deportiva	Administrar escenarios deportivos sostenibles e inclusivos, según legislación normatividad o regulación vigente.
Actividad física, recreación y deporte	Recreación	Implementar herramientas tecnológicas aplicadas a la recreación.
Acuícola y de pesca	Acuicultura	Elaboración de dietas alternativas en la producción acuícola con técnicas simbióticas.
Acuícola y de pesca	Pesca	Preparación de la embarcación para la faena de pesca de acuerdo con el propósito de la pesca y la normativa.
Aeroespacial	Mantenimiento en línea de aviones (tla)	Mantenimiento de aeronaves según normatividad vigente y cambios disruptivos en términos de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.
Aeroespacial	Mantenimiento en línea de helicópteros (tlh)	Mantenimiento de aeronaves según normatividad vigente y cambios

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		disruptivos en términos de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.
Aeroespacial	Mantenimiento especializado en sistemas eléctricos, electrónicos e instrumentos de aeronaves (TEEI)	Mantenimiento de aeronaves según normatividad vigente y cambios disruptivos en términos de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.
Agrícola	Agricultura	Manejo de sistemas agroecológicos con enfoque hacia la transición agroecológica.
Agrícola	Agricultura	Análisis de datos de labores agrícolas con tecnologías y equipos de IA.
Agrícola	Agricultura de precisión	Aplicación de plaguicidas y fertilizantes con dron.
Agrícola	Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	Certificación en PCQI-FSMA, USDA y en esquemas GFSI (BRCGS, IFS, SQF, FSSC 22:000) para el control de calidad e inocuidad en la industria de alimentos.
Agrícola	Agroindustrial - control de calidad e inocuidad	Aplicación de técnicas y metodologías para la ejecución de pruebas

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		fisicoquímicas, microbiológicas y sensoriales para alimentos y bebidas.
Agrícola	Mecanización agrícola	Sensores de suelo y medición de propiedades físicas.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - cárnicos y derivados	Implementación de normativa de sanidad para la calidad e inocuidad de los productos elaborados.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - chocolatería y confitería	Fermentación y secado del grano de cacao.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - frutas y verduras	Procesos experimentales en el beneficio del café: fermentación, cofermentación, oxidación, maceración y secado.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - lácteos y derivados	Implementación de tecnología y técnicas avanzadas en análisis de calidad e inocuidad de leche cruda y derivados lácteos.
Agrícola	Procesamiento de alimentos - panadería y repostería	Pastelería de vanguardia.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Agrícola	Procesamiento de alimentos - pescados y mariscos	Aplicación de tecnologías emergentes en los procesos de transformación de pescados y mariscos.
Agrícola	Riego y drenajes agrícolas	Soluciones nutritivas para fertirriego.
Ambiental	Agroecología	Aplicación de técnicas de laboratorio para el control de microrganismos patógenos en los bioabonos.
Ambiental	Biodiversidad	Gestión de proyectos de restauración de ecosistemas en condiciones de degradación con técnicas innovadoras.
Ambiental	Forestal	Adoptar tecnologías emergentes para el manejo adecuado de las plantaciones forestales.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	Innovación en la gestión de residuos y planificación urbana bajo condiciones de economía circular y cambio climático.
Ambiental	Gestión ambiental sectorial y urbana	Aplicación de tecnologías y procedimientos en el aprovechamiento de energías renovables, empleando herramientas, modelos o recursos.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Ambiental	Gestión del recurso hídrico	Aplicación de tecnologías de monitoreo, análisis de datos y gerenciamiento del agua.
Artes gráficas	Diseño gráfico	Diseño editorial para publicaciones impresas y digitales conforme a las pautas de estilo y requerimientos del cliente.
Artes gráficas	Encuadernación de documentos impresos y acabados especiales	Aplicación de técnicas de encuadernación de libros pop up interactivos.
Artes gráficas	Preprensa	Entrenamiento en norma ISO 12647 para procesos de preprensa.
Artes gráficas	Producción gráfica	Entrenamiento en norma ISO 12647 en el proceso de producción gráfica.
Artesanías	Joyería	Implementación de procesos avanzados de talla de gemas.
Artesanías	Maderables y no maderables	Decoración de objeto artesanal ancestral aplicando técnicas de (barniz de pasto, tamo y chapilla de madera).
Artesanías	Textil artesanal	Upcycling creativo: transformación de prendas con técnicas artesanales mixtas.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Automotor	Mantenimiento electromecánico de equipo pesado	Sistemas hidráulicos en maquinaria pesada.
Automotor	Mecatrónica automotriz	Diagnóstico de componentes del control electrónico del automotor.
Automotor	Motocicletas	Evaluación de sistemas electrónicos avanzados de control en motocicletas según las recomendaciones del fabricante y parámetros técnicos.
Biotecnología	Biotecnología industrial	Valoración de muestras biológicas y químicas de acuerdo con buenas prácticas de laboratorio y técnicas de análisis químico e instrumental.
Biotecnología	Biotecnología vegetal	Aplicación de embriogénesis somática como sistema de propagación de plantas, de acuerdo con requerimientos técnicos establecidos.
Comercio y ventas	Contact center y B.P.O	Uso de herramientas digitales y estrategias de comunicación aplicado al proceso de ventas.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Comercio y ventas	Gestión de mercados	Desarrollo de estrategias efectivas de visual merchandising empleando herramientas digitales.
Comercio y ventas	Negociación internacional	Inteligencia de mercados internacionales con IA y big data.
Comercio y ventas	Ventas	Implementación de estrategias visual merchandising en venta de productos y servicios.
Construcción	Arquitectura y decoración	Modelado de proyectos arquitectónicos bajo metodología BIM - desarrollado plataforma construction cloude autodesk.
Construcción	Construcción	Aplicación de herramientas BIM en la programación del proyecto de edificación.
Construcción	Construcción	Modelado de la arquitectura de un proyecto de edificación de acuerdo con lo definido por la metodología BIM.
Construcción	Gas	Aplicación de BIM en diseño y construcción de redes de gas.
Construcción	Hidráulica	Modelación hidráulica de sistemas de acueducto y alcantarillado.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Cuero calzado y marroquinería	Cuero	Implementación de prácticas sostenibles para la fabricación del cuero.
Cuero calzado y marroquinería	Diseño	Desarrollo de prototipo interactivo para generar colecciones para 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 de 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	Gestión y administración de proyectos artísticos.
Cultura	Artes escénicas - teatro	Gestión y administración de proyectos artísticos.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Cultura	Música	Gestión y administración de proyectos artísticos.
Cultura	Música producción audio digital	Gestión y administración de proyectos artísticos.
Cultura	Producción audiovisual	Gestión y administración de proyectos artísticos.
Electrónica y automatización	Automatización industrial	Diseño de controladores para la automatización de una máquina o proceso industrial conforme a las especificaciones del cliente.
Electrónica y automatización	Electrónica	Optimización de diseño de circuitos electrónicos bajo condiciones de alta precisión.
Electrónica y automatización	Instrumentación y control de procesos	Instalación de sistemas de instrumentación y control de procesos, siguiendo normas internacionales y criterios técnicos.
Electrónica y automatización	Mantenimiento de equipo biomédico	Gestión de procesos de trazabilidad y almacenamiento de dispositivos médicos y biomédicos, utilizando herramientas de software de gestión.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Electrónica y automatización	Mecatrónica	Integración de sistema mes (manufacturing execution system) a procesos automatizados, según requerimientos.
Electrónica, instrumentalización y automatización	Refrigeración, ventilación y climatización (RVC)	Manejo seguro de sustancias refrigerantes naturales (HC, C02 Y NH3).
Energía eléctrica	Uso final de la energía eléctrica	Actualización en reglamentación técnica para el uso final de la energía eléctrica.
Energía eléctrica	Uso final de la energía eléctrica	Implementación de alternativas de transición energética orientadas al uso final de la energía eléctrica.
Energía eléctrica	Uso Final de la Energía Eléctrica	Implementación de sistemas de generación fotovoltaica
Energía eléctrica	Uso Final de la Energía Eléctrica	Programación de controladores lógicos PLC
Energía eléctrica	Uso Final de la Energía Eléctrica	Implementación de domótica y/o inmótica en la instalación eléctrica
Energía eléctrica	Distribución de la Energía Eléctrica	Operación de redes inteligentes de distribución
Energía eléctrica	Distribución de la Energía Eléctrica	Inspección de infraestructura eléctrica con drones

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Energía eléctrica	Distribución de la energía eléctrica	Gestión y operación de redes inteligentes de distribución eléctrica.
Energía eléctrica	Generación de la Energía Eléctrica	Implementación de sistemas de generación geotérmica
Energía eléctrica	Generación de la Energía Eléctrica	Producción de hidrógeno verde
Energía eléctrica	Generación de la energía eléctrica	Implementación de sistemas de generación fotovoltaica.
Gestión administrativa y financiera	Bibliotecas	Gestión de la información digital en diferentes formatos.
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	Aplicación de la fiscalidad según legislación, normatividad y regulación tributaria vigente.
Gestión administrativa y financiera	Contabilidad	Aplicación de matemática financiera para la toma de decisiones empresariales.
Gestión administrativa y financiera	Finanzas	Marco normativo del mercado de valores colombiano.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Gestión administrativa y financiera	Finanzas	Alternativas de inversión y sus riesgos.
Gestión administrativa y financiera	Gestión administrativa	Gestión de la innovación empresarial empleando herramientas disruptivas.
Gestión administrativa y financiera	Gestión administrativa	Monitoreo de información organizacional a través de herramientas ofimáticas.
Gestión administrativa y financiera	Gestión documental	Metadatos archivísticos: diseño, aplicación e interoperabilidad en sistemas digitales.
Gestión administrativa y financiera	Gestión documental	Ciberarchivística: seguridad y protección de la información documental digital.
Gestión administrativa y financiera	Servicios financieros	Finanzas inteligentes: innovación, seguridad y tecnología para el futuro.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Gestión administrativa y financiera	Talento humano	Diseño de estrategias para la gestión del talento humano en las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo híbrido.
Gestión administrativa y financiera	Talento humano	Aplicación del sistema de seguridad social en Colombia según normatividad vigente.
Hidrocarburos	Perforación	Construcción de pozos para el aprovechamiento del recurso energético del subsuelo según procedimientos técnicos.
Hidrocarburos	Producción superficie	Medición integral de hidrocarburos.
Hotelería y turismo	Barismo	Perfeccionamiento de latte art bajo condiciones de alta precisión.
Hotelería y turismo	Cocina	Actualización de nuevas técnicas y en el reforzamiento de conocimientos, orientada hacia una formación alineada con los conceptos y tendencias que están transformando la cocina y su desarrollo.
Hotelería y turismo	Cocina	Diseño de estructuras y modelos gastronómicos alimenticios de regiones

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		de Colombia. Región Pacífica 2 (Valle y Cauca)
Hotelería y turismo	Eventos	Diseño de estrategias sostenibles para eventos turísticos.
Hotelería y turismo	Guianza turística	Escritura de guiones turísticos teniendo en cuenta metodologías y técnicas de interpretación del patrimonio.
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	Optimización de la oferta de servicios turísticos bajo condiciones de alta demanda.
Hotelería y turismo	Servicios de alojamiento	Implementación de sistemas de gestión de la sostenibilidad y de calidad en establecimientos de alojamiento.
Hotelería y turismo	Turismo	Planeación del desarrollo turístico del territorio a partir de la industria comunitaria.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Informática diseño y desarrollo de software	Contenidos digitales	Desarrollo de técnicas para efectos visuales especiales según los requerimientos del proyecto.
Informática diseño y desarrollo de software	Contenidos digitales	Integración de elementos multimedia según los estándares técnicos y requisitos del proyecto.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	Diseño de proyectos de infraestructura tecnológica conforme a las necesidades del cliente y normativas vigentes.
Informática diseño y desarrollo de software	Infraestructura	Aplicación de técnicas de mantenimiento predictivo, preventivo y soporte ti para equipos de cómputo, dispositivos y periféricos, asegurando su operatividad y rendimiento.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	Desarrollo de software agil con inteligencia artificial. Vibe coding, low code / not code.
Informática diseño y desarrollo de software	Software	Misión python ciclo 2: desarrollo de aplicaciones web con python y django.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Infraestructura	Obras civiles	Tecnologías innovadoras para la construcción de pavimentos sostenibles: soluciones asfálticas y en concreto.
Infraestructura	Operación de maquinaria pesada para excavación y movimiento de tierra	Sistemas hidráulicos en maquinaria pesada.
Infraestructura	Topografía	Captura de información geográfica, mediante de equipos de aviación no tripulados.
Institucional de integralidad de la formación	Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	Aplicación de rutas de atención y mecanismos de protección en el fenomeno de la discriminación laboral.
Institucional de integralidad de la formación	Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	Evaluación de las dinámicas laborales, factores económicos, culturales y tecnológicos en la organización del trabajo y su impacto en la sociedad.
Institucional de integralidad de la formación	Derechos humanos y fundamentales en el trabajo	Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en relación con la dignidad, la igualdad, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a un ambiente

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		de trabajo seguro y saludable según de normativas nacionales e internacionales.
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	Prevención y Manejo de la Salud Mental en Ambientes de Formación.
Institucional de integralidad de la formación	Institucional de la enseñanza de idiomas	Integración de la Inteligencia Artificial, recursos tecnológicos y herramientas digitales para la enseñanza y aprendizaje de lenguas.
Institucional de integralidad de la formación	Institucional de la enseñanza de idiomas	Estrategias Didácticas para la Enseñanza de Lenguas con Enfoque Pluralista, Diferencial e Intercultural.
Institucional de integralidad de la formación	Institucional de la enseñanza de idiomas	Metodologías activas y estrategias didácticas innovadoras para el desarrollo de las habilidades comunicativas en inglés con propósitos

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		específicos (ESP) en la formación profesional integral.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	Fortalecimiento de habilidades ciudadanas para la vida democrática.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	Ética del servidor público para el desarrollo integral y social del país.
Institucional de integralidad de la formación	Interacción consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con la trascendencia	Desarrollo de la autonomía moral y emocional en el ámbito formativo y social.
Institucional de pedagogía	Ciencias naturales	Didáctica de Ciencias Naturales con enfoque STEM y ABP.
Institucional de pedagogía	Comunicación	Aplicación de la comunicación transmedia en los campos de la educación, la cultura y las humanidades

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		digitales, utilizando estrategias narrativas y tecnológicas para mejorar la interacción y el aprendizaje.
Institucional de pedagogía	Coordinación académica	Optimización de tiempos y metodologías de los procesos de la coordinación académica.
Institucional de pedagogía	Coordinación académica	Planear, programar, realizar seguimiento y ajustar la ejecución de la formación profesional del SENA de acuerdo con los lineamientos institucionales y las condiciones del contexto.
Institucional de pedagogía	Cultura física	Desarrollo de actividades lúdico-deportivas como estrategia para fomentar el bienestar físico y mental de los empleados en el contexto laboral.
Institucional de pedagogía	Edumática en la formación profesional	Implementación de actividades de enseñanza - aprendizaje integrando herramientas de Inteligencia Artificial en los procesos de formación profesional integral.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Institucional de pedagogía	Emprendimiento	Gamificación y Tecnologías digitales para la ideación y validación de negocios.
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	Enfoque en la integración de habilidades blandas y técnicas de resolución de problemas.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	Aplicación de metodologías activas de enseñanza y aprendizaje en la formación profesional integral.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	Promoción de habilidades blandas en el contexto de la formación profesional integral.
Institucional de pedagogía	Pedagogía y didáctica para la formación profesional	Asesoría al proceso de gestión curricular de la Formación Profesional Integral.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
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	Formulación de prospectiva y vigilancia tecnológica a la cadena de suministro.
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	Integración de tecnologías emergentes en la solución de problemas de procesos industriales.
Logística y gestión de la producción	Seguridad y salud en el trabajo	Estructurar el plan estratégico de seguridad vial.
Logística y gestión de la producción	Seguridad y salud en el trabajo	Aplicar procedimientos de primer respondiente ante situaciones de emergencia.
Logística y gestión de la producción	Seguridad y salud en el trabajo	Transporte, identificación y reconocimiento de materiales peligrosos.
Logística y gestión de la producción	Sistema integrado de gestión	Gestionar el cumplimiento normativo y la sostenibilidad en el sistema integrado

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		de gestión de calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.
Materiales para la industria	Diseño de productos	Fabricación de productos a partir de polímeros, nanocompuestos y biopolímeros.
Materiales para la industria	Madera	Dibujo CAD de elementos de carpintería y ebanistería.
Materiales para la industria	Materiales compuestos poliméricos	Aplicación de la economía circular en la innovación de productos según proceso y/o articulo a fabricar.
Materiales para la industria	Plásticos	Identificación de materiales plásticos y biomateriales para el desarrollo de productos según requerimientos del cliente.
Mecánica industrial	Diseño mecánico	Desarrollo de aplicaciones de realidad mixta "RA y RV" en procesos industriales.
Mecánica industrial	Mantenimiento mecánico industrial	Mantenimiento de bombas oleo hidráulicas.
Mecánica industrial	Mecanizado	Fabricación de componentes complejos para la industria metalmecánica en máquinas convencionales y CNC.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Mecánica industrial	Metrología	Desarrollo de modelos estadísticos avanzados y algoritmos automatizados para el análisis de datos de mediciones en metrología, integrando inteligencia artificial para asegurar la calidad y confiabilidad de los resultados, conforme a normas y estándares técnicos.
Mecánica industrial	Soldadura	Aplicación de tecnologías emergentes y sostenibles en procesos de soldadura.
Minería	Minería	Integración de avances tecnológicos en la automatización de los procesos mineros.
Pecuario	Producción especies mayores	Optimización de técnicas de manejo y alimentación de acuerdo con el sistema productivo y raza animal (producción de leche, carne y doble propósito).
Pecuario	Producción especies mayores	Genética de la reproducción, la salud y la producción animal.
Pecuario	Producción especies menores	Implementación de sistemas de construcciones rurales mediante el uso

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		de recursos locales en instalaciones pecuarias.
Pecuario	Producción especies menores	Optimización de técnicas de manejo y alimentación en sistemas productivos de especies menores.
Química aplicada	Análisis químico	Análisis cuantitativo de sustancias químicas teniendo en cuenta técnicas instrumentales, la naturaleza de la muestra y el procedimiento establecido.
Química aplicada	Procesos químicos industriales	Aplicación de aspectos técnicos en la operación de plantas de procesos químicos industriales según métodos, parámetros y procedimientos de producción.
Salud	Apoyo al diagnostico	Radiología digital y gestión de sistemas de información en imágenes diagnósticas.
Salud	Apoyo terapéutico y rehabilitación	Establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en los entornos educativo y laboral.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Salud	Apoyo terapéutico y rehabilitación	Fortalecimiento de competencias en pruebas rápidas y control de calidad - poct.
Salud	Dispositivos médicos - biomédicos	Implementación de programas de tecnovigilancia para dispositivos médicos y biomédicos.
Salud	Salud pública	Aplicación de procesos administrativos financieros en salud en una ips acreditada.
Salud	Salud pública	Primeros auxilios psicológicos.
Salud	Servicios farmacéuticos	Desarrollo de programas de farmacovigilancia en los servicios farmacéuticos.
Servicios personales.	Belleza	Asesoría de imagen personalizada según tendencia y estilos de moda.
Telecomunicaciones	Administración de proyectos	Metodologías ágiles para gestión de proyectos de telecomunicaciones.
Telecomunicaciones	Convergencia de redes y servicios	Implementación de servicios con nuevas tecnologías para redes convergentes.
Telecomunicaciones	Electricidad y electrónica	Aplicación de generación de energía renovable en la implementación de

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
		soluciones eléctricas en redes de telecomunicaciones.
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	Mantenimiento básico de máquinas de confección industrial convencional y electrónicas.
Textil, confección, diseño y moda	Diseño	Actualización en normativa nacional e internacional de sostenibilidad, inclusión, personalización y requerimientos del mercado para la aplicación en el desarrollo de colecciones de moda.
Textil, confección, diseño y moda	Gestión de la producción textil	Implementación del sistema de economía circular en la gestión de la producción textil para procesos productivos sostenibles.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Textil, confección, diseño y moda	Hilandería	Aplicación de tecnologías emergentes en los procesos textiles de fabricación de hilos con nuevas fibras naturales, recicladas o mezclas minimizando el impacto ambiental.
Textil, confección, diseño y moda	Mantenimiento maquinaria de confección	Repotenciación de máquinas de confección.
Textil, confección, diseño y moda	Patronaje	Actualización en patronaje y muestras prototipo de prendas deportivas de alto rendimiento.
Textil, confección, diseño y moda	Tejido de punto	Aplicación de tecnologías emergentes para crear diseños e interpretar fichas técnicas de control de producción en tejeduría de punto.
Textil, confección, diseño y moda	Tintorería y acabados	Aplicar tecnologías emergentes en los procesos de tintorería y acabados textiles.
Textil, confección, diseño y moda	Trazo y corte en confección industrial	Sistematización de trazos para corte de material textil.
Transporte	Transporte fluvial	Aplicación de normativas nacionales en el transporte fluvial.

Red de Conocimiento	Área Temática	Temática
Transporte	Transporte marítimo	Aplicación del inglés escrito y hablado en el contexto marítimo, para la interpretación de normas, manuales y guías.
Transporte	Transporte terrestre por carretera	Instrucción en técnicas de conducción a, b, c para equipos de transporte terrestre, cumpliendo con las normativas de seguridad vial y eficiencia operativa.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: temáticas pedagógicas y básicas

Tabla 13 Temáticas pedagógicas y resultados

COMPONENTE PEDAGÓGICO	
TEMATICA	**RESULTADOS DE APRENDIZAJE**
PLANEACIÓN DE PROCESOS FORMATIVOS EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	Apropiar el contexto pedagógico del SENA conforme a los lineamientos institucionales.
	Alistar los componentes del desarrollo curricular de acuerdo con los lineamientos y procedimientos de la Formación Profesional Integral (FPI).
	Planificar las sesiones formativas teniendo en cuenta el ciclo de aprendizaje, elementos de innovación educativa y contexto formativo.
	Realizar ajustes razonables en los planes de sesiones de acuerdo con la política institucional para el enfoque pluralista y diferencial

COMPONENTE PEDAGÓGICO	
TEMATICA	**RESULTADOS DE APRENDIZAJE**
	Preparar recursos educativos y didácticos teniendo en cuenta requerimientos del proceso formativo y metodologías innovadoras.
	Alistar ambientes de aprendizaje presencial o virtual teniendo en cuenta requerimientos de la formación y herramientas tecnológicas institucionales, normativa de salud y seguridad en el trabajo.
ORIENTACIÓN DE PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO SENA	Gestionar la ruta de formación de los aprendices según procedimiento de ejecución de la Formación Profesional.
	Gestionar las actividades de inducción para los aprendices de acuerdo con lineamientos institucionales.
	Aplicar estrategias didácticas activas para el desarrollo de competencias teniendo en cuenta características de los aprendices 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.
	Ejecutar experiencias de aprendizaje significativo de acuerdo con los resultados y actividades de aprendizaje, elementos de innovación educativa y el contexto productivo y social.
	Mediar procesos formativos a partir de la comunicación, el liderazgo, el trabajo colaborativo y la interacción idónea con los demás.
	Manejar el sistema institucional de gestión del aprendizaje (Learning Management System -LMS), acorde con procedimientos técnicos
	Aplicar estrategias didácticas inclusivas y diferenciales que atienden la diversidad de ritmos, capacidades y contextos culturales del aprendiz, asegurando la equidad en el proceso de formación.

COMPONENTE PEDAGÓGICO	
TEMATICA	**RESULTADOS DE APRENDIZAJE**
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Apropiar el proceso de evaluación del aprendizaje teniendo en cuenta el contexto de la FPI.
	Aplicar técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con los criterios de evaluación y el contexto formativo.
	Utilizar mecanismos de evaluación innovadores teniendo en cuenta el contexto de la Formación Profesional.
	Implementar acciones de mejora continua en los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir de la evaluación formativa.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO Y TÉCNICO EN LA EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	Identificar necesidades de investigación pedagógica o técnica en el contexto de la Formación Profesional Integral (FPI) o laboral
	Aplicar metodologías de investigación en la solución de problemas o necesidades en el marco de la FPI
	Presentar resultados de investigación de acuerdo con lineamientos institucionales y normatividad vigente.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14 Temáticas profundización y resultados

COMPONENTE PROFUNDIZACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADOS DE APRENDIZAJE**
APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SENA PARA GESTIÓN CURRICULAR	Aplicar lineamientos institucionales establecidos en la metodología para diseño y desarrollo curricular
	Dinamizar la gestión de permisos para los programas de formación de acuerdo con lineamientos institucionales y normatividad vigente
IMPLEMENTACIÓN ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	Aplicar técnicas socioemocionales durante el acompañamiento pedagógico a instructores en el contexto de la formación profesional integral (FPI)

COMPONENTE PROFUNDIZACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADOS DE APRENDIZAJE**
SEGÚN LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	Realizar las acciones de acompañamiento Pedagógico según lineamientos institucionales y requerimientos de la formación profesional integral (FPI)
	Implementar estrategias de mejoramiento de acuerdo con los resultados del acompañamiento pedagógico
INTEGRACIÓN DE ELEMENTOS DE NEURO APRENDIZAJE EN LA FPI	Reconocer los procesos cognitivos y su impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación en el SENA
	Aplicar enfoques de enseñanza multisensorial y aprendizaje significativo en el contexto de la formación profesional integral (FPI)
	Aplicar indicadores de efectividad en las prácticas pedagógicas desde el neuro aprendizaje

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15 Temáticas investigación y resultados

COMPONENTE INVESTIGACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADO DE APRENDIZAJE**
REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS	• Formular proyectos de investigación pedagógica según metodologías y referentes teóricos de la FPI. • Aplicar métodos de investigación educativa para analizar el trabajo como referente de la formación profesional. • Ejecutar proyectos de investigación pedagógica de acuerdo con líneas institucionales definidas. • Generar evidencias para la transformación de prácticas docentes basada en hallazgos investigativos.

COMPONENTE INVESTIGACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADO DE APRENDIZAJE**
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	• Sistematizar experiencias pedagógicas del contexto formativo con enfoque de mejora continua. • Documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas de los procesos formativos. • Crear repositorios institucionales para preservación del conocimiento pedagógico. • Divulgar hallazgos en publicaciones científicas, congresos y eventos académicos.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO Y PROPIEDAD INTELECTUAL EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN	• Gestionar procesos de propiedad intelectual: registro de patentes, software ante DNDA, diseños industriales. • Publicar resultados de investigación en revistas indexadas y documentos científicos. • Establecer alianzas con grupos de investigación reconocidos nacional e internacionalmente. • Administrar repositorios digitales y bases de datos científicas.
INVESTIGACIÓN PARA LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	• Identificar oportunidades de I+D+i mediante vigilancia tecnológica y análisis del sector productivo. • Desarrollar proyectos de innovación educativa con tecnologías disruptivas. • Documentar prototipos pedagógicos, software educativo y productos innovadores. • Gestionar transferencia de conocimiento y tecnología al sector educativo y productivo.

COMPONENTE INVESTIGACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADO DE APRENDIZAJE**
COMUNICACIÓN Y NARRATIVA PARA LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	• Diseñar narrativas transmedia para entornos formativos, integrando múltiples lenguajes, medios y plataformas, sustentadas en el análisis de necesidades comunicativas y evidencias recolectadas en los contextos educativos. • Desarrollar productos de comunicación formativa multiformato (audiovisuales, sonoros, gráficos, digitales y comunitarios) a partir de pequeñas investigaciones de campo, caracterizaciones de audiencia y observación pedagógica aplicada. • Implementar estrategias transmedia en procesos de enseñanza/aprendizaje, articulando criterios pedagógicos, datos de interacción y retroalimentación de los aprendices para fortalecer la conexión emocional, cognitiva y comunitaria. • Evaluar el impacto pedagógico y comunicativo de las experiencias transmedia, aplicando técnicas básicas de investigación pedagógica (diarios, encuestas, entrevistas, matrices de observación) para ajustar, mejorar y documentar buenas prácticas en la Formación Profesional Integral.
	• Documentar experiencias formativas utilizando técnicas de recolección de información y herramientas basadas en IA (como análisis automático de transcripciones, clasificación de

COMPONENTE INVESTIGACIÓN	
TEMATICA	**RESULTADO DE APRENDIZAJE**
SISTEMATIZACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON ANALÍTICA AVANZADA	evidencias y extracción asistida de patrones) para garantizar registros precisos, organizados y contextualizados. • Analizar críticamente las experiencias documentadas, identificando aprendizajes, innovaciones, retos y buenas prácticas mediante criterios pedagógicos y apoyándose en herramientas digitales e inteligencia artificial para la organización, visualización y análisis avanzado de datos cualitativos y multimedia. • Diseñar narrativas pedagógicas digitales que integren recursos multimedia generados o potenciados con IA (videos generativos, audios sintéticos, infografías automatizadas, storytelling asistido, piezas interactivas y simulaciones) para comunicar de forma clara, atractiva y significativa los hallazgos derivados de la sistematización. • Divulgar productos digitales de sistematización en plataformas institucionales y ecosistemas colaborativos, incorporando herramientas de IA para optimizar accesibilidad, traducción, segmentación de audiencias y formatos interactivos, fortaleciendo así la construcción colectiva de conocimiento dentro del FPI.

ANEXO 4: Indicadores de seguimiento al PIC

Tabla 16 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
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	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

NOMBRE DEL INDICADOR		CÁLCULO DEL INDICADOR
	mejores resultados en su desempeño.	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	5.2 Recursos ejecutados / recursos asignados para la

NOMBRE DEL INDICADOR		CÁLCULO DEL INDICADOR
	presupuestal según programación.	ejecución del PIC según programación.

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

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO 4: CARACTERISTICAS GENERALES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Marco normativo

Tabla 17 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, formación y desarrollo del talento humano del SENA.
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

NORMA	TEMA
	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.
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.
Convención colectiva de trabajo	Convención Colectiva De Trabajo Entre el Servicio Nacional de Aprendizaje, <SENA> y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA <SINTRASENA>
Acuerdo de negociación 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

NORMA	TEMA
	desde el 1º de enero de 2022, incluyendo los compromisos sindicales relacionados con capacitación, tal como se indica en la introducción de este documento.
Acuerdo de negociación Resolución 1-03457 de 2024	Por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB, comunicada el 31 de diciembre de 2024, incluyendo los compromisos sindicales relacionados con capacitación, tal como se indica en la introducción de este documento.
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.

Fuente: Elaboración propia

4.2. Glosario

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

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

[3] Información tomada de la Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública y ESAP. www.funcionpublica.gov.co › documents › Guía. Diciembre de 2017, Pág. 53-56
[4] Información tomada de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/39655898. Abril de 2021, Pág. 4-5

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 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 5 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 6 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:

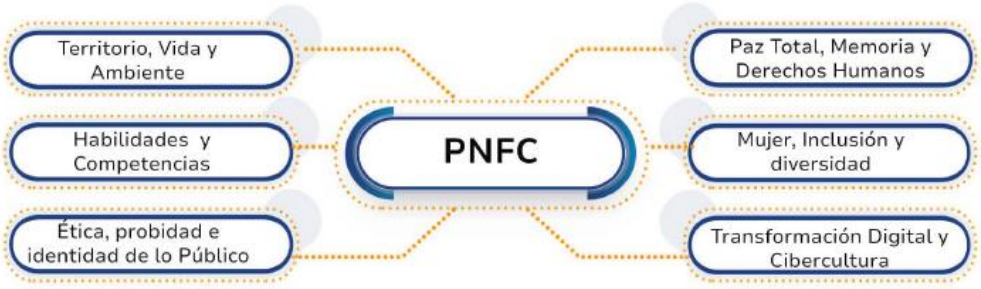
- Gestión del conocimiento y la innovación: busca fortalecer las competencias de los Servidores Públicos en la Generación y producción, Experimentación (explorar, probar y validar ideas), Herramientas para el uso y apropiación, Analítica institucional y la Cultura de compartir y difundir.
- Creación 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 7 Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

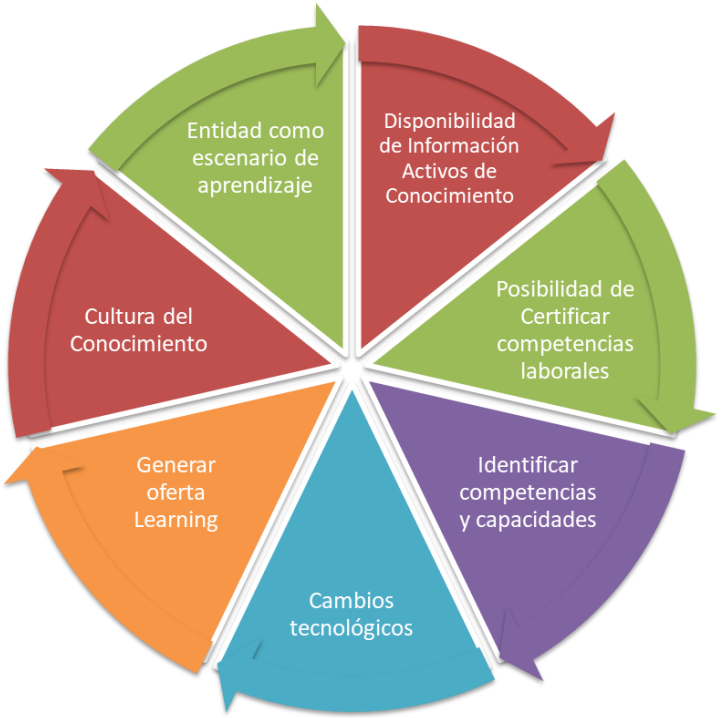


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 [7]

[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 8 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 los casos en que las acciones de capacitación estén orientadas al desarrollo de competencias de largo plazo y al fortalecimiento de la carrera administrativa, se otorgará prelación a los empleados con derechos de carrera, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

   Así mismo, la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, dispone que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar de la Entidad. No obstante, en situaciones de limitación presupuestal, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

   Por su parte, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, en calidad de colaboradores de la administración, no ostentan la calidad de servidores públicos, razón por la cual no son titulares de los programas de capacitación propios del talento humano de la Entidad. Sin embargo, podrán

participar en los procesos de inducción y reinducción, así como en ofertas de formación de carácter público y gratuito ofrecidas por entidades como la ESAP o el SENA, siempre que dichas actividades no impliquen erogación de recursos institucionales.

Obligaciones del Servidor Público en Relación con la Capacitación

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los servidores públicos tienen la obligación de participar en los programas de capacitación para los cuales sean seleccionados o designados, así como de asistir cumplidamente a las actividades académicas programadas y cumplir con los requisitos de evaluación y aprobación establecidos.
   En este sentido, deberán:

- Asistir y participar activamente en las actividades de capacitación para las cuales hayan sido seleccionados.
- Cumplir con los horarios, intensidad y demás condiciones académicas definidas.
- Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al mejoramiento continuo del servicio del SENA.
- Actuar como agentes multiplicadores del conocimiento al interior de sus dependencias o equipos de trabajo, cuando así se requiera.
- Suscribir el acta de compromiso previo al inicio de la capacitación, cuando haya lugar a ello.
- Participar en los programas de inducción y reinducción impartidos por la Entidad, los cuales tienen carácter obligatorio.

El incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas de la participación en programas de capacitación podrá dar lugar a las acciones administrativas a que haya lugar, conforme a la normativa vigente.

b) El SENA desarrollará el Plan Institucional de Capacitación (PIC) a través de diferentes modalidades y estrategias pedagógicas, tales como cursos, diplomados, seminarios, talleres, conferencias, charlas, entrenamientos, actividades virtuales y videoconferencias, entre otras.

   De acuerdo con la normativa vigente, la educación formal (pregrado, especializaciones, maestrías, doctorados u otros programas conducentes a título académico) no hace parte del Plan Institucional de Capacitación, ni podrá financiarse con los recursos destinados al PIC, por cuanto estos están orientados exclusivamente al fortalecimiento de competencias laborales requeridas para el desempeño del empleo.

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
- Sistema Estadístico Nacional – SEN (DANE)
- Administradora de Riesgos laborales

4.6 Planes de Adquisiciones

Para los funcionarios administrativos, y en caso de requerirse acudir a procesos contractuales para la ejecución parcial de algún programa especializado o que no esté incluido en la oferta institucional del SENA, la Dirección General podrá adelantar el proceso de selección correspondiente —incluida la modalidad de selección abreviada, cuando aplique— con el fin de atender sus necesidades y las de las Regionales, conforme a la normativa vigente y a la disponibilidad presupuestal. Los Planes de Adquisiciones constituyen una herramienta fundamental para la planeación contractual de la entidad. En el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC), estos planes facilitan su ejecución al garantizar la disponibilidad oportuna de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas. En todo caso, se priorizará la oferta institucional bajo el esquema “SENA proveedor SENA”, promoviendo el aprovechamiento de las capacidades técnicas, pedagógicas y operativas propias de la entidad.

En lo relacionado con los instructores, los recursos podrán destinarse a la adquisición de materiales de formación y, de manera excepcional, a la contratación de capacitaciones con entidades externas, cuya ejecución se realizará a través de las Regionales o Centros de Formación, conforme a la normativa vigente.

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-3603025-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - 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 18 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

Documentos Asociados
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.