

Bogotá D.C. 15 de marzo de 2022

Señores  
Servicios Nacionales Postales S.A. - 4-72  
Ciudad

**Asunto: Cotización oferta académica educación continua**

Cordial saludo,

Somos, Bogotá Institute of Technology -BIT, academia de programación que desarrolla contenidos formativos dirigidos a jóvenes y adultos.

Atendiendo la necesidad en proceso de formación y/o capacitación de su prestigiosa compañía, nos permitimos remitir cotización de formación continua.

Programa	Modalidad	Horas por Grupo	Total Horas	Cantidad Grupos	Participantes por Grupo	Total Participantes
Curso virtual – Metodología SCRUM	Virtual	40	40	1	60	60
Taller Data Science (Análisis de datos)	Presencial	24	48	2	15	40
Curso en comunicación y colaboración en entornos digitales	Virtual	20	40	2	50	100
Curso Alta gerencia Gerencia.	Virtual	40	40	1	40	40
Diplomado en Gestión de redes de valor en la cadena logística.	Virtual	80	160	2	35	70
Transferencia de conocimiento	Virtual	20	20	1	25	25

**Propuesta Financiera**

A continuación, relacionamos propuesta económica para la oferta académica relacionada previamente.

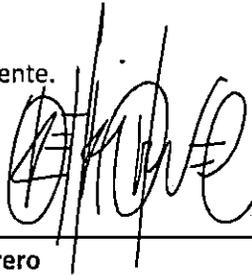
Programa	Modalidad	Total Participantes	Valor por persona	Valor Total
Curso virtual – Metodología SCRUM	Virtual	60	\$ 1.000.000	\$ 60.000.000

Taller Data Science (Análisis de datos)	Presencial	40	\$ 950.000	\$ 38.000.000
Curso en comunicación y colaboración en entornos digitales	Virtual	100	\$ 600.000	\$ 60.000.000
Curso Alta gerencia Gerencia.	Virtual	40	\$ 1.000.000	\$ 40.000.000
Diplomado en Gestión de redes de valor en la cadena logística.	Virtual	70	\$ 1.300.000	\$ 91.000.000
Transferencia de conocimiento	Virtual	25	\$ 600.000	\$ 15.000.000
Total Oferta				\$ 304.000.000

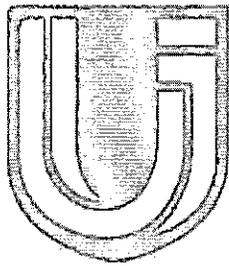
Nota: La presente oferta tiene vigencia de tres meses.

Sin más particular, agradezco su atención y quedo atento a sus comentarios.

Cordialmente.

**BIT** BOGOTÁ  
INSTITUTE OF  
TECHNOLOGY

César Forero  
Director  
Bogotá Institute of Technology -BIT



# IBERO

De:



Planeta Formación y Universidades

**PROPUESTA Y ACUERDO DE ENTENDIMIENTO DE  
OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL PROYECTO FORMACIÓN  
ESPECIALIZADA SNP 4-72**

Bogotá D.C. 19 de marzo de 2022

Señores  
4-72  
Ciudad

### **Asunto: Propuesta y Acuerdo de entendimiento Oferta Educación Continua**

Reciba un cordial saludo por parte de la Corporación Universitaria Iberoamericana, institución universitaria de educación superior, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 428 de enero 28 de 1982 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, con domicilio en Bogotá y con más de 42 años de experiencia en procesos de formación.

Mediante esta comunicación, hacemos extensiva nuestra propuesta académica para que la Corporación dicte cursos de educación continua para los empleados y/o colaboradores de 4-72, en el marco del proyecto de Formación Especializada SNP 4-72, en los términos que se disponen a continuación, los cuales, si está usted de acuerdo con los mismos, suscriba en señal de aceptación.

#### **1. SOBRE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

La **Corporación Universitaria Iberoamericana**, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.

La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.

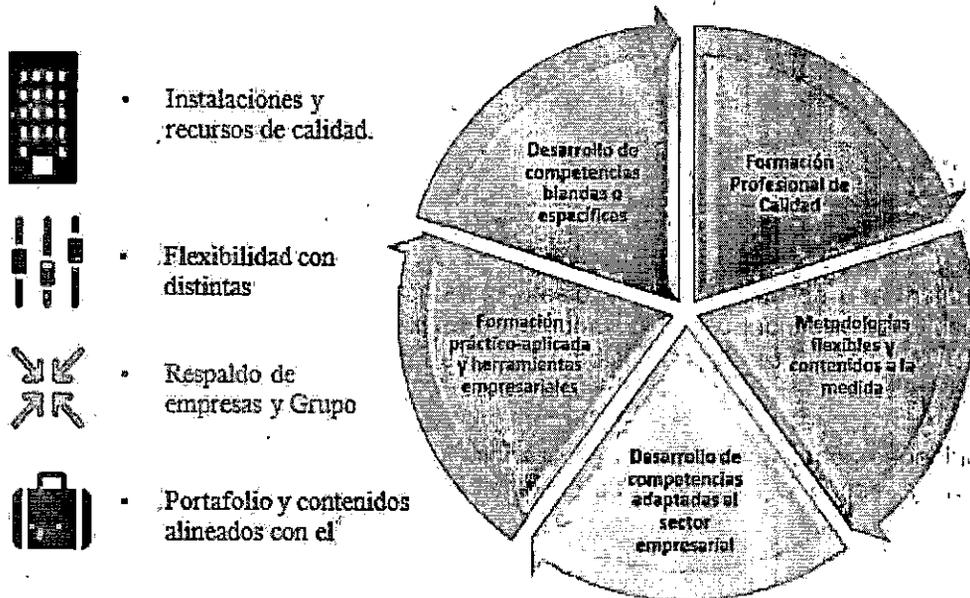
Somos miembros oficiales de la **RED PLANETA FORMACIÓN & UNIVERSIDADES**, la división de educación superior de **GRUPO PLANETA**, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia.

Actualmente atendemos más de 17.000 estudiantes en más de 746 municipios del país, de los cuales un 75% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 6 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería, Ciencias de la Salud y Escuela de Derecho.

Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad,

alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS<sup>1</sup> (Learning Management System).

Aplicamos una metodología: diseño de soluciones basado en necesidades específicas que comprende la amplitud de oportunidades disciplinares asociadas a nuestros programas académicos. A continuación, la descripción:



## 2. ANTECEDENTES

Con el fin de continuar aportando a la transformación del país a través de tres pilares: legalidad, emprendimiento, equidad y tomando como base la inclusión, quisiéramos resaltar que la mayoría de los estudiantes, pertenecen a estratos 1, 2 y 3. Para ellos la Ibero destina importantes rubros en subsidios que año a año permiten su acceso a la Educación Superior.

La oferta académica de la Institución se consolida en cinco Facultades (Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud) con diecinueve programas de pregrado, once posgrados y dos Maestrías. Adicionalmente, contamos con un amplio portafolio de educación continua y formación a la medida.

La IBERO se ha convertido desde el año 2010 en una institución pionera y líder en la educación digital gracias a su infraestructura enfocada en la virtualidad, con proyección internacional, reconocida por su innovación. Con presencia Institucional en Bucaramanga y Cali. Actualmente cuenta con más de 17.000 estudiantes activos en todo el territorio colombiano, quienes hacen uso de los recursos tecnológicos y plataformas digitales educativas de última generación suministradas por la Institución.

<sup>1</sup> <https://www.blackboard.com/teaching-learning/learning-management/blackboard-open-lms>

### 3. DIPLOMADO GESTIÓN DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA

El cliente y su satisfacción, es el primer objetivo organizacional. Es así, como a través de las Redes de Valor, se logra flexibilizar y agilizar la gestión de los negocios para la coordinación armónica de todos los actores de la cadena logística.

Nombre del Diplomado	Gestión de Redes de Valor en la Cadena Logística
Horas de duración	80
Horas de trabajo directo	55
Horas de trabajo independiente	25

#### Módulo 1: Gestión de la Red de Valor con proveedores

Duración	Subtemas
25 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué es una Red de Valor</li> <li>• Concepto de Cadena logística</li> <li>• Importancia de los Proveedores</li> <li>• Cadena de Abastecimiento</li> <li>• Control de inventarios</li> </ul>

#### Módulo 2: Gestión de la Red de Valor estratégica

Duración	Subtemas
30 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad dinámica para la innovación</li> <li>• Costos en producción logística</li> <li>• Planeación de la demanda</li> </ul>

#### Módulo 3: Gestión de la Red de Valor con el cliente

Duración	Subtemas
25 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores logísticos</li> <li>• Logística inversa</li> <li>• ROI en el servicio Posventa</li> </ul>

#### Metodología

- Virtualidad asistida – (Plataformas Microsoft Teams)
- Teórico práctico
- Acompañamiento sincrónico y asincrónico del tutor
- Participantes: 70 divididos en 2 grupos

#### 4. CURSO CON DESARROLLO INTENSIVO METODOLOGÍA SCRUM APLICADA EN LOGÍSTICA

La metodología Scrum ha mostrado ser efectiva a la hora de implementar un proyecto, cualquiera que sea su dimensión (desde el más pequeño hasta el más grande). Y cuál escenario puede ser mejor que la Logística.

En este Diplomado, se pretende aprender la aplicación del Scrum en los procesos logísticos empresariales.

Nombre del Diplomado	Metodología Scrum aplicada en la logística
Horas de duración	40
Horas de trabajo directo	30
Horas de trabajo independiente	10

##### Módulo 1: Conceptos básicos scrum e inicio Ágil

Duración	Subtemas
10 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Design thinking y fases</li> <li>• Principios y Valores ágiles</li> <li>• Roles SCRUM</li> <li>• Elección del proyecto logístico</li> </ul>

##### Módulo 2: Planificación Scrum del proyecto logístico

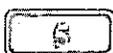
Duración	Subtemas
15 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de planificación</li> <li>• Elevator Pitch</li> <li>• Product Backlog</li> <li>• Seguimiento de proyectos</li> </ul>

##### Módulo 3: Seguimiento y reuniones Scrum

Duración	Subtemas
15 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprint SCRUM</li> <li>• Sprint Backlog</li> <li>• Daily meeting</li> <li>• Refinamiento</li> <li>• Retrospectiva</li> </ul>

##### Metodología

- Virtual asistido por plataforma
- Prevalece el componente práctico sobre el teórico
- 3 semanas de 5 encuentros sincrónicos (de lunes a viernes) de 2 horas cada uno.
- Participantes: 60 - 1 grupo



## 5. CURSO CON DESARROLLO INTENSIVO ANALÍTICA DE DATOS MODALIDAD PRESENCIAL

En el mundo de hoy, donde se manejan grandes volúmenes de datos y cada vez es más importante desarrollar estrategias importantes y basadas en la realidad; se desarrolla la Analítica de datos, como una nueva ciencia para analizar dichos datos y facilitar la toma de decisiones en la organización.

Nombre del Diplomado	Analítica de Datos
Horas de duración	24
Horas de trabajo directo	24
Horas de trabajo independiente	0

### Módulo 1: Fundamentación básica

Duración	Subtemas
6 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetos, Atributos, Métodos, Parámetros y Argumentos</li> <li>• Funciones</li> <li>• Tipos de datos</li> <li>• Estructuras de Datos</li> <li>• Iteraciones y Condicionales</li> </ul>

### Módulo 2: Funciones de probabilidad y estructura de datos

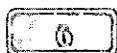
Duración	Subtemas
10 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos estadísticos requeridos: Medidas de tendencia central (media, mediana, moda), Medidas de tendencia y dispersión (varianza, desviación estándar), Histogramas, funciones de distribución: Normal y Binomial, correlación, análisis de varianza, Modelos de Regresión, Prueba de hipótesis, gráficos.</li> <li>• Visualización de datos con Matplotlib</li> <li>• Estructuras de datos: Series y Dataframes</li> <li>• Funciones para celdas, columnas y filas</li> <li>• Agrupamiento de Datos</li> <li>• Tablas Resumen</li> </ul>

### Módulo 3: Inferencia Estadística

Duración	Subtemas
8 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de Análisis de Datos en Excel</li> <li>• Taller de Análisis de Datos con Python.</li> </ul>

### Metodología

- Presencial
- Prevalece el componente práctico sobre el teórico
- Tres días continuos de 8 horas cada uno



- El estudiante deberá contar con equipo de cómputo para desarrollo de sus actividades
- Participantes: 40 dividido en 2 grupos.

## 6. CURSO ALTA GERENCIA EN BALANCE SCORE APLICADO A LA CADENA LOGISTICA

<b>Duración total:</b>	40 horas
<b>Modalidad:</b>	Virtual asistido por plataforma
<b>Certificado que otorga:</b>	Formación académica
<b>Certificadores:</b>	Corporación Universitaria Iberoamericana
<b>Participantes:</b>	40 – 1 grupo

**Evaluación:** Para obtener el certificado de formación académica, el participante deberá asistir como mínimo al 80% de las actividades previstas, el participante deberá desarrollar un trabajo final que evidenciará la aplicación de los conceptos adquiridos; del mismo modo, deberá realizar las pruebas académicas definidas por los docentes y reportar el mínimo de asistencia para la obtención del certificado.

- Panorámica del BSC
- El contexto de un BSC
- Mapas para la creación de la estrategia. Ejemplos de diferentes sectores.
- Aplicación de un BSC
- Administración de un BSC para el negocio
- Aprendizaje estratégico BSC
- Construyendo un BSC – práctica

## 7. CURSO COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES

El objetivo fundamental es el de capacitar a nuestros asistentes al curso, para que se comuniquen y colaboren en Entornos Digitales de forma eficiente y que esto redunde en beneficios para ellos y, a su vez, para la entidad en la que trabajan.

Nombre del curso	Comunicación y colaboración en entornos digitales
Horas de duración	20

**Participantes:** 100 divididos en 2 grupos

### Módulo 1: Nuevas Formas de Comunicarse

Duración	Subtemas
6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué entendemos por Comunicación Digital. Nuevas reglas para nuevas formas de comunicarse.</li> <li>• Aplicaciones de Mensajería Instantánea.</li> <li>• Plataformas para la Comunicación y la Colaboración en el siglo XXI: Teams, Zoom, Meet.</li> </ul>

### Módulo 2: Identidad Digital

Duración	Subtemas
8 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué entendemos por Identidad Digital?</li> <li>• Nuestra Identidad Digital en el trabajo. LinkedIn</li> <li>• Manejo de redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok, YouTube, Twitch.</li> <li>• Cómo ser un influencer.</li> </ul>

### Módulo 3: Productos Digitales

Duración	Subtemas
6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura Digital</li> <li>• Podcast</li> <li>• Video</li> </ul>

### METODOLOGÍA

Mediante encuentros sincrónicos analizaremos las implicaciones de comunicarse y colaborar de forma digital y, luego, en cada encuentro, realizaremos ejercicios para que los asistentes a nuestros cursos se familiaricen con el tema.

#### 8. CURSO TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

- El programa contara con una duración total de 20 horas.
- Se sugiere en modalidad virtual asistido.
- El contenido estará dirigido para un grupo de 25 estudiantes 1 grupo.

#### 9. PROPUESTA FINANCIERA DE OFERTA ACADEMICA

Programa	Valor Total
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en gestión de redes de valor en la cadena logística.</li> <li>• Curso con desarrollo intensivo metodología scrum aplicada en logística.</li> <li>• Curso con desarrollo intensivo analítica de datos.</li> <li>• Curso alta gerencia en balance score aplicado a la cadena logística.</li> <li>• Curso comunicación y colaboración en entornos digitales.</li> <li>• Curso transferencia de conocimiento.</li> </ul>	<b>\$ 259.968.000</b>

**Nota:** La presente cotización no es de carácter vinculante y su vigencia será de tres meses.

### 10. Compromiso de suscripción de contrato.

Teniendo en cuenta que actualmente 4-72, se encuentra en un proceso de postulación a la convocatoria de Formación Continua Especializada con el **Servicio Nacional De Aprendizaje** (SENA), para el proyecto Formación Especializada SNP 4-72 la cual refiere cinco acciones de formación (Redes de valor en la cadena logística, gerencia enfocada en logística, colaboración y comunicación en entornos digitales, data science (análisis de datos) en procesos logísticos y metodología SCRUM aplicada en Logística), el valor total presentado corresponde a \$ 259.968.000 m/cte para el desarrollo de la oferta académica, en adelante el proyecto.

En caso que 4 72 sea beneficiario de este proyecto, las partes se comprometen a suscribir un contrato que integren la propuesta académica aceptada por 4 72 y demás condiciones específicas requeridas por el proyecto.

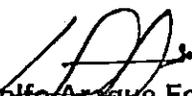
No siendo otro el particular, por una parte,



**Margarita Maria Montoya**  
**Gerente Comercial**  
**Corporación Universitaria Iberoamericana**

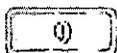
### 11. Aceptación

En señal de la aceptación de esta oferta,



**Gustavo Adolfo Araque Ferraro**  
**C.C. 71.710.429**  
**Representante Legal**  
**Servicios Postales Nacionales S.A.**

Consolidado por:  
**Maria Fernanda Bernal Rodriguez,**  
**Asistente Administrativa**





**ESTUDIO DE MERCADO / SOPORTE ECONÓMICO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN**

PR-CT-001-FR-004

VERSIÓN: 03

Se requiere contratar un proveedor que preste el servicio de capacitación de colaboradores de Servicios Postales Nacionales S.A.S. para dar cumplimiento al proyecto FORMACIÓN ESPECIALIZADA SPN 4-72 en razón al convenio No. CO1.PCCNTR.3820937 suscrito con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Fecha: 20/03/2022

Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Corporación Universitaria Iberoamericana		Bogota Institute of Technology		Razón social del proveedor a evaluar	
			Valor Unitario	Valor Total	Valor Unitario	Valor Total	Valor Unitario	Valor Total
Servicio de capacitación	Unidad	1	\$ 259.968.000	\$ 259.968.000	\$ 304.000.000	\$ 304.000.000		\$
<b>SUBTOTAL</b>				<b>259.968.000</b>		<b>304.000.000</b>		
<b>IVA</b>								
<b>TOTAL</b>				<b>259.968.000</b>		<b>304.000.000</b>		

NOTA 1: Si el proceso es tipo bolsa deberá realizarse por unidad, actividad, medida, etc.

NOTA 2: Debe haber claridad si a los valores del Estudio de Mercado les aplica o no les aplica el IVA y demás impuestos a que haya lugar.

Elaboró:  
Luisa Camila Puerto Lopez

Revisó y Aprobó cumplimiento de las especificaciones técnicas y cantidades  
Henry Fuentes Dominguez

**Elaboración, revisión y aprobación**

Elaboró: Yolanda Álvarez Pérez	Cargo: Profesional Secretaría General	Fecha: 2/08/2022	
Revisó: Daniela Artunduaga Arboleda	Cargo: Profesional Experto Nivel II - Rol Ambiental,	Fecha: 2/08/2022	
Aprobó: María Manuela Pérez	Cargo: Directora Nacional de Contratación y	Fecha: 2/08/2022	
Versión	Criterio	Fecha de actualización	Razón de la actualización
2	Logo	2/08/2022	Se realizó el cambio de logo



DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO  
PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA  
CONVOCATORIA DG-1-0001-2022  
PROYECTOS A VIABILIZAR TÉCNICAMENTE POR LA COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PRODUCTIVO DEL SENA

ITEM	CODIGO	MODALIDAD	PROPONENTE	RESULTADO VERIFICACIÓN JURÍDICA	RESULTADO EVALUACIÓN FINANCIERA Y TÉCNICA	PUNTAJE	No. AF	BENEFICIARIOS PROPONENTE	BENEFICIARIOS TRANSFERENCIA AL SENA
1	45	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA DE CONTACT CENTERS Y BPO	CUMPLE	CUMPLE	100,00	26	2627	263
2	47	GREMIO	CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN COLOMBIA	CUMPLE	CUMPLE	98,00	12	2820	282
3	61	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO EMPRESARI	CUMPLE	CUMPLE	99,86	7	875	72
4	181	INDIVIDUAL	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMILIAR S.A.S	CUMPLE	CUMPLE	100,00	3	260	26
5	221	GREMIO	CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA	CUMPLE	CUMPLE	97,00	4	800	90
6	241	INDIVIDUAL	UNIÓN TEMPORAL KERALTY	CUMPLE	CUMPLE	98,45	11	1020	81
7	281	INDIVIDUAL	SCOTIABANK COLPATRIA S.A.	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	500	50
8	301	INDIVIDUAL	CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS	CUMPLE	CUMPLE	100,00	5	381	38
9	323	INDIVIDUAL	ACERIAS PAZ DEL RIO SA	CUMPLE	CUMPLE	100,00	10	355	36
10	324	GREMIO	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO PEQUEÑAS Y MEDI	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	1870	152
11	342	GREMIO	ASOCIACION NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	95,50	4	610	75
12	345	GREMIO	ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	CUMPLE	CUMPLE	98,00	8	970	97
13	346	INDIVIDUAL	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM	CUMPLE	CUMPLE	100,00	5	1007	101
14	347	GREMIO	FEDERACION COLOMBIANA DE MUNICIPIOS	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	3245	292
15	381	INDIVIDUAL	MAKRO SUPERMAYORISTA S.A.S	CUMPLE	CUMPLE	97,50	4	418	40
16	382	GREMIO	FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS DE ASEO Y AFINES	CUMPLE	CUMPLE	98,50	4	250	25
17	401	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA DE COOPERATIVAS	CUMPLE	CUMPLE	100,00	7	1253	125
18	421	GREMIO	CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ	CUMPLE	CUMPLE	98,67	3	250	25
19	424	INDIVIDUAL	SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.	CUMPLE	CUMPLE	98,20	5	310	25
20	426	GREMIO	CAMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	3140	283
21	427	GREMIO	FEDERACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DE SOFTWARE	CUMPLE	CUMPLE	100,00	5	875	88
22	428	INDIVIDUAL	HOLCIM COLOMBIA S.A.	CUMPLE	CUMPLE	98,50	4	250	26
23	429	GREMIO	FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS	CUMPLE	CUMPLE	98,75	8	1597	160
24	430	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPRESAS SOCIALES DEL EST	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	2730	220
25	431	GREMIO	ASOCIACION DEL SECTOR AUTOMOTRIZ Y SUS PARTES	CUMPLE	CUMPLE	98,00	7	2336	190
26	461	GREMIO	CAMARA COLOMBIANA DE COMERCIO ELECTRONICO	CUMPLE	CUMPLE	99,00	4	1060	120
27	481	GREMIO	CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA PARA EL MAGDALENA	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	3170	285
28	482	INDIVIDUAL	DINISSAN S.A	CUMPLE	CUMPLE	98,50	4	272	30
29	484	INDIVIDUAL	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	CUMPLE	CUMPLE	97,67	3	800	70
30	485	GREMIO	ASOCIACION UNIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES DE SM	CUMPLE	CUMPLE	100,00	4	1220	110
31	488	GREMIO	CÁMARA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCIÓN	CUMPLE	CUMPLE	98,00	10	2000	200
32	501	INDIVIDUAL	COLOMBIANA DE COMERCIO SA	CUMPLE	CUMPLE	100,00	8	862	80
33	502	GREMIO	ASOCIACION PARA EL DESARROLLO INNOVACION Y GESTION	CUMPLE	CUMPLE	100,00	4	2045	184
34	503	GREMIO	CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO COLOMBO-ALEMANA	CUMPLE	CUMPLE	98,00	14	2840	284
35	504	INDIVIDUAL	CORPORACIÓN HOSPITALARIA JUAN CIUDAD	CUMPLE	CUMPLE	98,00	4	277	30
36	505	GREMIO	FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES EMPRESARIOS	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	98,32	59	1315	141
37	506	GREMIO	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIAS PLÁSTICAS	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	96,38	8	1420	140
38	521	INDIVIDUAL	ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A.	CUMPLE	CUMPLE	98,50	4	270	30
39	522	GREMIO	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INGENIERIA SANITARIA Y AM	CUMPLE	CUMPLE	100,00	5	3050	250
40	541	GREMIO	ASOCIACION DE HOSPITALES Y EMPRESAS SOCIALES DEL E	CUMPLE	CUMPLE	100,00	6	2200	200
41	542	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE ADMINISTRAC	CUMPLE	CUMPLE	99,00	12	1075	86
42	543	GREMIO	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ATRACCIONES Y PARQUES	CUMPLE	CUMPLE	99,86	7	3070	250
43	544	GREMIO	CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ	CUMPLE	CUMPLE	97,00	18	1050	105
44	545	INDIVIDUAL	SUCESORES DE JESUS RESTREPO & CIA. S.A.	CUMPLE	CUMPLE	87,00	1	27	3
45	547	INDIVIDUAL	UNION TEMPORAL FORMACIÓN ESPECIALIZADA 2022	CUMPLE	CUMPLE	97,57	7	811	80
46	548	GREMIO	ASC. FOMENTO DE LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO GREMIOS	CUMPLE	CUMPLE	100,00	7	1592	160
47	553	GREMIO	ASOCIACION DE COMERCIO EXTERIOR	CUMPLE	CUMPLE	91,00	3	145	20
48	561	GREMIO	ASOCIACION COLOMBIANA DE INSTITUCIONES DE EDUCACI	CUMPLE	CUMPLE	99,00	12	1145	120
49	563	GREMIO	FEDERACION NACIONAL DE AVICULTORES DE COLOMBIA	CUMPLE	CUMPLE	98,60	25	2446	250
50	565	GREMIO	LA CONFEDERACION NACIONAL CATOLICA DE EDUCACION	CUMPLE	CUMPLE	100,00	5	2440	200
51	581	GREMIO	ASOCIACION DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DE ANTIOQUIA	CUMPLE	CUMPLE	99,00	6	2250	200
52	582	GREMIO	FEDERACIÓN COLOMBIANA DE AGENTES LOGÍSTICOS EN COMERCIO INTERNACIONAL	CUMPLE	CUMPLE	100,00	4	2635	220
53	583	GREMIO	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA	CUMPLE	CUMPLE	100,00	3	1660	140
54	584	GREMIO	CORPORACION COLOMBIANA DE SECRETARIOS MUNICIPALES Y DISTRITALES DE SALUD	CUMPLE	CUMPLE	100,00	4	1653	215
<b>TOTAL</b>							<b>429</b>	<b>75539</b>	<b>7065</b>



**DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**  
**COMUNICACIÓN Nº 000116 DE 2022**  
**LISTADO DE PROYECTOS APROBADOS EN SESIÓN PRESIDENCIAL DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SEMA N.º 1094 DEL 29 DE JUNIO DEL 2022**

PROYECTOS VIGILADOS TÉCNICAMENTE POR LA COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PRODUCTIVO DEL SEMA EN SESIÓN Nº DEL 14 DE JUNIO DE 2022

ITEM	CÓDIGO PROYECTO	RELEVANDO	PROYECTO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	IMPORTE	FINANCIACIÓN SEMA	COMPROMISO AL SECTOR	CONTINGENCIA EN EMERGENCIAS	IMPORTE COMPROMETIDA	IMPORTE TOTAL EMPLEADO	IMPORTE	PROPORCIÓN PROYECTOS	Porcentaje de ejecución de los recursos comprometidos
1	01	01	ACTIVACIÓN DEL SERVIDOR DE MANEJO DE DATOS	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.200.000,00	400.000,00	200.000,00	700.000,00	2.600.000,00	200,00	100%	100%
2	02	02	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
3	03	03	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
4	04	04	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
5	05	05	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
6	06	06	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
7	07	07	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
8	08	08	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
9	09	09	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
10	10	10	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
11	11	11	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
12	12	12	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
13	13	13	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
14	14	14	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%
15	15	15	CONSTRUCCIÓN DE UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	100,00	2.000.000,00	500.000,00	500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	210,00	100%	100%



**DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**  
**CONVOCATORIA D8 01-001 de 2022**  
**LISTADO DE PROYECTOS APROBADOS EN SESIÓN NO PRESENCIAL DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SENEA No. 1596 DEL 28 DE JUNIO DEL 2022**

PROYECTOS VIABILIZADOS TÉCNICAMENTE POR LA COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PRODUCTIVO DEL SENEA EN SESIÓN 162 DEL 14 DE JUNIO DE 2022													
ID	CÓDIGO PROYECTO	REGISTRADO	PROYECTANTE	CONCEPTO DE EJECUCIÓN	PARTELE	FINANCIACIÓN SENEA	CONTAPARTIDA EN CUENTAS	CONTAPARTIDA EN ESPES	TOTAL APORTES CONTAPARTIDA	SALDO TOTAL PROYECTO	Nº. Nº	EFICIENCIA PROYECTO	Porcentaje de ejecución de labores de gestión de implementación, por parte del equipo de implementación SENEA, hasta el cierre de implementación, considerando modificaciones autorizadas
15	261	ACREDITADO	ECOTERRAS CONSULTORIA	CUMPLE	135,00	0	135.000.000	0	135.000.000	0	100	100%	100%
16	548	OTRO	ALC. Municipio de la Guadalupe y Asociados privados	CUMPLE	1.150,00	0	1.079.847.300,00	0	1,079,847,300,00	0	7	100%	99%
17	401	OTRO	ASOCIACION COLOMBIANA DE COOPERATIVAS	CUMPLE	160,00	0	719.018.971,00	0	719.018.971,00	0	7	100%	97%
18	457	OTRO	Asociación Unión Regional de Comerciantes de Bol	CUMPLE	300,00	0	887.873.600,00	0	887.873.600,00	0	4	100%	97%
19	301	OTRO	COMUNIDAD QUICETANA MUNICIPIO DE BUC	CUMPLE	100,00	0	148.248.000,00	0	148.248.000,00	0	6	100%	95%
20	373	OTRO	ACCIONES DEL ROSA	CUMPLE	200,00	0	170.311.800,00	0	170.311.800,00	0	16	100%	95%
21	344	OTRO	CLUB DE COMERCIALIZACION MARIACAQUI	CUMPLE	300,00	0	621.994.321,00	0	621.994.321,00	0	6	100%	94%
22	427	OTRO	INDUSTRIAS COLOMBIANAS DE LA INDUSTRIA DE ALUMINIO	CUMPLE	200,00	0	204.888.000,00	0	204.888.000,00	0	6	100%	94%
23	181	OTRO	LITONIO MICROPIRAN DE SABER HANDEMAN S.A.S	CUMPLE	150,00	0	86.932.400,00	0	86.932.400,00	0	3	100%	94%
24	649	OTRO	ASOCIACION COLOMBIANA DE ATENCIONES Y ASESORIA	CUMPLE	80,00	0	2.851.000.000,00	0	2,851,000,000,00	0	7	100%	94%
25	81	OTRO	ASOCIACION COLOMBIANA FAMILIAR DE BARRIO EMPLEADO	CUMPLE	80,00	0	794.890.610,00	0	794.890.610,00	0	7	100%	94%
26	681	OTRO	ASOCIACION DE EMPRESAS ESCOLARES DEL ESTADO DE ANTIOQUIA	CUMPLE	80,00	0	2.497.000.000,00	0	2,497,000,000,00	0	8	100%	94%
27	661	OTRO	ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE QUIMICA	CUMPLE	80,00	0	689.228.000,00	0	689.228.000,00	0	12	100%	94%
28	542	OTRO	ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE ADMINISTRACION	CUMPLE	80,00	0	634.944.000,00	0	634.944.000,00	0	12	100%	94%
29	488	OTRO	COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS ELECTRONICOS	CUMPLE	80,00	0	618.834.370,00	0	618.834.370,00	0	4	100%	94%
30	429	OTRO	INDUSTRIAS NACIONALES DE CAJETERIA	CUMPLE	80,00	0	547.674.000,00	0	547.674.000,00	0	9	100%	94%



**DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**  
**CONVOCATORIA DG 01-0091 DE 2022**  
**LISTADO DE PROYECTOS APROBADOS EN SESIÓN NO PRESENCIAL DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SENEA No. 1536 DEL 29 DE JUNIO DEL 2022**

PROYECTOS VIABILIZADOS TÉCNICAMENTE POR LA COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PRODUCTIVO DEL SENEA EN SESIÓN 162 DEL 14 DE JUNIO DE 2022														
Nº	CÓDIGO PROYECTO	REGIONAL	PROYECTOS	CONCEPTO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	FINANCIACIÓN SENEA	CONTRIBUCIÓN EN DIBENSO	CONTRIBUCIÓN EN EMPLEO	VALOR TOTAL PROYECTO	Nº DE ADECUADOS PROPUESTOS	Porcentaje de cumplimiento del objetivo de aprendizaje funcionalizado propuesto por cada institución educativa, frente al número de trabajadores beneficiarios matriculados en el curso			
34	421	000-00	CAMBIO DE CONDUCTA DE VEHICULO	CUMPLE	86,97	\$ 176.766.844,00	\$ 15.408.870,00	1	6.532.800,00	\$ 45.537.000,00	111.708.514,00	3	280	0%
35	543	000-00	EDUCACIÓN NACIONAL DE BILINGÜE OMBU DE COLOMBIA	CUMPLE	86,80	\$ 1.201.877.300,00	\$ 871.348.300,00	5	102.519.400,00	\$ 474.804.800,00	1.484.777.300,00	25	3440	304%
33	403	000-00	DESARROLLO	CUMPLE	86,58	\$ 138.472.450,00	\$ 118.308.700,00	1	\$ 113.705.000,00	\$ 231.714.600,00	\$ 231.714.600,00	4	172	0%
34	821	000-00	ASISTENTE TECNICO TECNICA S.A.	CUMPLE	86,56	\$ 81.498.000,00	\$ 71.537.000,00	1	\$ 71.537.000,00	\$ 114.835.000,00	\$ 114.835.000,00	4	220	0%
35	843	000-00	EDUCACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE PRODUCTOS	CUMPLE	86,56	\$ 148.031.250,00	\$ 44.387.200,00	5	1.072.300,00	\$ 47.461.300,00	111.708.514,00	4	380	0%
36	438	000-00	TECNOLOGIA S.A.	CUMPLE	86,50	\$ 69.841.000,00	\$ 61.587.500,00	1	\$ 61.587.500,00	\$ 141.220.000,00	\$ 141.220.000,00	4	250	0%
37	843	000-00	UNIÓN TECNICA S.A.	CUMPLE	86,45	\$ 138.221.800,00	\$ 105.902.800,00	5	30.274.000,00	\$ 128.475.800,00	163.887.340,00	15	1030	80%
38	505	000-00	EDUCACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DE EMPRESAS	CUMPLE	86,32	\$ 1.425.953.073,00	\$ 473.360.250,00	5	57.387.070,00	\$ 692.313.000,00	2.917.266.073,00	28	1218	67%
39	424	000-00	SERVICIOS POPULARES NACIONALES S.A.	CUMPLE	86,20	\$ 43.746.000,00	\$ 218.792.000,00	5	14.398.000,00	\$ 241.748.000,00	294.744.000,00	6	310	70%
40	503	000-00	CAMBIO DE CONDUCTA DE VEHICULO	CUMPLE	86,20	\$ 1.097.061.440,00	\$ 892.846.700,00	5	17.280.000,00	\$ 702.846.700,00	2.799.868.140,00	14	8840	354%
41	427	000-00	CAMBIO DE CONDUCTA DE VEHICULO	CUMPLE	86,20	\$ 917.888.000,00	\$ 288.262.500,00	5	2.076.070,00	\$ 696.060.500,00	2.214.258.000,00	12	527	88%
42	431	000-00	ASOCIACION DE EMPRESAS ALPACAREÑAS Y SU MITES	CUMPLE	86,20	\$ 1.483.800.000,00	\$ 125.124.000,00	5	88.200.000,00	\$ 571.884.000,00	1.874.844.000,00	7	2538	287%
43	408	000-00	COMPAÑIA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCION	CUMPLE	86,20	\$ 1.465.838.400,00	\$ 461.418.300,00	5	5.100.000,00	\$ 617.818.300,00	2.824.993.700,00	10	2000	120%
44	345	000-00	ASOCIACION NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	CUMPLE	86,00	\$ 701.804.800,00	\$ 234.488.000,00	5	\$ 234.488.000,00	\$ 674.872.800,00	\$ 674.872.800,00	4	870	21%



**DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**  
**CONVOCATORIA DG 01-0201 de 2022**  
**LISTADO DE PROYECTOS APROBADOS EN SESIÓN NO PRESENCIAL DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SENA No. 1596 DEL 28 DE JUNIO DEL 2022**

**PROYECTOS VIABILIZADOS TÉCNICAMENTE POR LA COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PRODUCTIVO DEL SENA EN SESIÓN 162 DEL 14 DE JUNIO DE 2022**

ITEM	CÓDIGO PROYECTO	REGIÓN	PROYECTANTE	CONCEPTO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	RAMIFICACIÓN SENA	CONTRIBUCIÓN LEONARDO	CONTRIBUCIÓN EN ESPERES	VALOR ALIQUOTADO CONTRIBUTIVA	VALOR TOTAL PROYECTO	NÚM. BENEFICIARIOS PROPUESTOS	Porcentaje que representa el número de beneficiarios beneficiarios respecto al valor de la convocatoria (BPA, Punto de Atención al Trabajador Beneficiario)	
42	394	BORDERAS	COMERCIO IMPORTADORA ALTA EDUCACIÓN	CUMPLE	98,00	2	102.744.200,00	0	100.000.000,00	\$ 294.244.200,00	4	277	71%
43	404	BORDERAS	CAJA DE COOPERACION FAMILIAR COOPERATIVA	CUMPLE	97,87	5	201.650.000,00	0	147.114.000,00	\$ 348.764.000,00	5	800	4%
47	347	BORDERAS	UNIÓN TEMPORAL FORMACIÓN ESPECIALIZADA SED	CUMPLE	97,67	3	275.486.700,00	0	47.054.000,00	\$ 322.540.700,00	7	811	1%
49	361	BORDERAS	BAÑO ROYALIA COFFEE S.A.S	CUMPLE	97,00	3	17.088.900,00	0	71.088.900,00	\$ 88.177.800,00	4	478	47%
49	349	SENERO	COMUNIDAD DE COOPERACIÓN DE BORDA	CUMPLE	97,00	3	454.268.000,00	0	170.433.000,00	\$ 624.701.000,00	16	980	67%
50	321	SENERO	CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA	CUMPLE	97,00	3	251.246.000,00	0	94.977.000,00	\$ 346.223.000,00	4	800	6%
53	506	SENERO	Asociación Colombiana de Industria Petrolera	CUMPLE	96,36	5	308.000.000,00	0	91.044.000,00	\$ 399.044.000,00	8	1420	26%
53	343	SENERO	ASOCIACION NACIONAL DE COMERCIO EXTERNO	CUMPLE	96,00	0	224.514.000,00	0	46.713.000,00	\$ 271.227.000,00	4	810	34%
53	353	SENERO	ASOCIACION DE COMERCIO EXTERNO	CUMPLE	95,00	3	117.897.000,00	0	26.394.000,00	\$ 144.291.000,00	5	763	40%
54	345	BORDERAS	SUCURSAL DE ROMA INTERNO S ON SA	CUMPLE	87,00	0	64.863.000,00	0	26.730.000,00	\$ 91.593.000,00	5	27	48%

**Nota 1:** Los 54 proyectos que cumplen requisitos de verificación jurídica y financiera y de evaluación técnica y que fueron viabilizados técnicamente por la Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo del SENA en sesión 162 del 14 de junio de 2022, solicitan al SENA cofinanciación por valor de \$50.021.638.577. Los proyectos se encuentran organizados en estricto orden de puntuación, en forma decrescente según los resultados obtenidos en la evaluación técnica y luego se organizan de mayor a menor según el porcentaje (con dos cifras significativas - 0,05%) que representa el número de trabajadores beneficiarios propuestos (sin incluir los beneficiarios de transferencia de conocimiento al SENA), según el número de trabajadores beneficiarios establecidos como base en la presente convocatoria. Para la modalidad empresa individual y para modalidad gremios con valor de cofinanciación menor o igual a \$200.000.000; número de trabajadores beneficiarios 250. Para la modalidad empresa individual y para modalidad gremios con valor de cofinanciación mayor o igual a \$200.000.000; número de trabajadores beneficiarios 500.

**Nota 2:** Con el presupuesto oficial de la CONVOCATORIA DG 01-0201 de 2022, que corresponde a \$42.145.803.502, de los 54 proyectos viabilizados, 40 son cofinanciables totalmente por el SENA con un valor de \$ 41.227.915.142 (en estricto orden decrescente de puntaje, entre los 100 a 90,00 puntos). Con el saldo correspondiente a \$ 917.888.360, se puede cofinanciar parcialmente el siguiente proyecto en orden de puntaje, identificado con el código SEP 47 y que corresponde a la CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN COLOMBIA (proyecto que inicialmente solicita cofinanciación por valor de \$ 2.040.523.160,00) con puntaje de 98,00 (Item 41), y quien aceptó en correo de fecha 29 de junio de 2022, la asignación parcial de recursos.

**Nota 3:** Los 13 proyectos (Item 42 a 54) que no pueden ser cofinanciados, son aprobados por el Consejo Directivo Nacional y tendrán en un Banco de Proyectos de Formación Continua Especializada que aplicará únicamente para la presente vigencia. En el caso en que alguno de los proyectos con recursos aprobados no firme el convenio, el SENA asignará los recursos a uno o varios proyectos, dependiendo el valor de cofinanciación SENA que se previene en estos y respetando el orden de elegibilidad.

Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en el Pliego de la Convención nacional 2.1.8. "Criterios de asignación del presupuesto oficial". **Nota 1:** "Después de obtener viabilidad técnica por parte de la Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo del SENA, el proyecto que es orden de puntaje no puede ser financiado totalmente según el presupuesto incluido en el manual, por no alcanzar los recursos con que cuenta la Entidad, podrá ser ajustado por el presupuesto en la aplicación tecnológica SEP, quien podrá reubicar los recursos de formación que ejecutará, de acuerdo con el presupuesto disponible y en coordinación con el SENA. En caso de no ser aceptados los recursos restantes por el presupuesto, se adjudicará dichos recursos al siguiente proyecto aprobado las condiciones establecidas en el presente manual y así sucesivamente hasta agotar los recursos." y numeral 2.1.7 "Aprobación de los proyectos" Nota 1: "Los proyectos aprobados técnicamente por la Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo del SENA y que no pueden ser financiados por no alcanzar los recursos, tendrán en un Banco de Proyectos de Formación Continua Especializada que aplicará únicamente para la presente vigencia. En el caso en que alguno de los proyectos con recursos aprobados no firme el convenio, el SENA asignará los recursos al siguiente proyecto, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2.1.8. " o en el caso que se adicionen recursos, hasta agotar los recursos del presupuesto oficial de la convocatoria".



**IDENTIFICACIÓN DE ASOCIADOS DE NEGOCIO CRÍTICOS**

PR-CT-001-FR-017

VERSIÓN: 01

<b>MODALIDAD DE CONTRATACIÓN</b>	Contratación Directa	
<b>OBJETO DE LA CONTRATACIÓN</b>	Prestación del servicio de capacitación de colaboradores de Servicios Postales Nacionales S.A.S. para dar cumplimiento al proyecto FORMACIÓN ESPECIALIZADA-SPN 4-72 en razón al convenio No. CO1.PCCNTR.3820937 suscrito con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	
<b>VALOR PRESUPUESTO OFICIAL</b>	DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PEÑOS M/CTE (\$259.968.000) incluido el impuesto al Valor Agregado (IVA)	
<b>TIPO DE BIEN O SERVICIO A CONTRATAR ( Identificar si la necesidad a satisfacer está relacionada con alguno o algunos de los bienes y/o servicios descritos)</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Transporte		X
Seguros		X
Seguridad ( Servicios de vigilancia, infraestructura física y demás relacionados con el mantenimiento de dicha infraestructura para la operación)		X
Equipos de Medición		X
Sellos de Seguridad		X
Servicios tecnológicos para la operación		X
Infraestructura tecnológica		X
Servicios relacionados con la clasificación y manejo de residuos peligrosos		X
Servicios temporales de personal		X

**PONDERACIÓN CRITICIDAD**

(Marque con una X una sola respuesta)

ITEM	SI	NO	PONDERACIÓN
Tiene acceso a la información confidencial de 4-72 (Documentos, Carpetas)		X	
Tiene acceso permanente a las instalaciones de 4-72 (in house)		X	
Tiene acceso a la imagen corporativa de 4-72 (Logos, Uniformes, Carnet, Papelería Membreteada)		X	
Tiene acceso a contraseñas, claves, software, aplicativos, redes, bases de datos, correo electrónico institucional de 4-72, entre otros	X		15%
Maneja recursos financieros de 4-72		X	
Tiene acceso y/o manipulación de la carga		X	
<b>CRITICIDAD PARCIAL DEL ASOCIADO DE NEGOCIO</b>			<b>15%</b>
<b>EL ASOCIADO ES CERTIFICADO BASC</b>			
<b>CRITICIDAD NETA DEL ASOCIADO DE NEGOCIO</b>			<b>15%</b>

**CRITERIOS DE CALIFICACIÓN**

ENTRE 0% Y 70%	El Asociado de Negocio representa BAJO riesgo para la Entidad
ENTRE 71% Y 100%	El Asociado de Negocio representa ALTO riesgo para la Entidad

Elaboró: María Yaneth Gallindo Barbosa  
Dirección Nacional de Gestión Humana

Nota: ESTE FORMATO ES ANEXO OBLIGATORIO DE LOS ESTUDIOS PREVIOS!

Elaboración, revisión y aprobación

Elaboró: Yolanda Alvarez Pérez	Cargo:	Profesional Secretaría General	Fecha:	2/08/2022
Revisó: Daniela Artunduaga Arboleda	Cargo:	Profesional Experto Nivel II – Rol Ambiental, SIG y Gestión de proyectos	Fecha:	2/08/2022
Aprobó: María Manuela Pérez	Cargo:	Directora Nacional de Contratación y Compras	Fecha:	2/08/2022
<b>Versión</b>	<b>Criterio</b>	<b>Fecha de actualización</b>	<b>Razón de la actualización</b>	
1	Nuevo formato	2/08/2022	Creación del formato	



**ACTA No. 162**

**NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN:**

**SESIÓN 162 COMISIÓN NACIONAL DE PROYECTOS - CNP**

**CIUDAD Y FECHA:**

BOGOTÁ, 14 de junio de 2022

**HORA INICIO:**

8:00 am

**HORA FIN:**

9:30am

**LUGAR Y/O ENLACE:**

Reunión por Microsoft Teams

[https://sena4-](https://sena4-my.sharepoint.com/:v/g/personal/rcvargasa_sena_edu_co/EWESq-3tro9NI2BqicZjywBDTwJ457imENyqxcjRThF3Q)

[my.sharepoint.com/:v/g/personal/rcvargasa\\_sena\\_edu\\_co/EWESq-3tro9NI2BqicZjywBDTwJ457imENyqxcjRThF3Q](https://sena4-my.sharepoint.com/:v/g/personal/rcvargasa_sena_edu_co/EWESq-3tro9NI2BqicZjywBDTwJ457imENyqxcjRThF3Q)

**DIRECCIÓN GENERAL /  
REGIONAL / CENTRO**

**AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:**

1. Realización Sesión 162 de 2022 Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo, a través de la cual se solicitará la viabilidad técnica de 54 proyectos que cumplen los aspectos técnicos, jurídicos y financieros de la Convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada DG-1-0001 de 2022.

**OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:**

Solicitar a la Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo, la viabilidad técnica a 54 proyectos presentados en el Programa de Formación Continua Especializada 2022, que cumplieron el proceso de verificación jurídica y evaluación financiera y técnica, según lo establecido en los Pliegos de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022.

**DESARROLLO DE LA REUNIÓN**

- La Dra. Rusby Vargas, Coordinadora del Programa de Formación Continua Especializada, da un caluroso saludo y presenta la agenda y propósito de la sesión 162 de la Comisión Nacional de proyectos, en la cual se pondrá a consideración la viabilidad técnica de los proyectos que cumplieron técnica, financiera y jurídicamente según las condiciones establecidas en los Pliegos de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022 del PFCE.
- La Dra. Rusby, menciona las personas que encuentran en la reunión, Dr. Germán Zarama, representante de FENALCO y miembro Consejo Directivo Nacional del SENA. Dr. José Martínez, representante ANUC y miembro Consejo Directivo Nacional del SENA. Dra. Ana María Araújo Castro, Directora Movilidad y Formación para el Trabajo del como representante del Ministerio de Trabajo. Dr. Edwin Javier Ramírez Roldán, Subdirector de Ciencia, Tecnología e Innovación y representante del Departamento Nacional de Planeación DNP. Dr. Carlos Cossio Martínez, Asesor de la Dirección de Productividad y Competitividad, representante del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: Dr. Emiro Toyar, representando al Dr. Julián Humberto Ferro Arellana, Director de Transferencia y Uso de Conocimiento y representante de Minciencias, quien estará en la Comisión como participante y no hará uso del voto,



dado que el Dr. Ferro es la persona delegada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, quien manifiesta que intentará conectarse en el transcurso del comité. Se encontrará también la Dra. Nazly Briceño, Coordinadora del Grupo SENNOVA y secretaria técnica de la Comisión Nacional de Proyectos. Se encuentran miembros del Grupo de Formación Continua Especializada, Erika Natalia Niño, Gloria Soraya Ulloa, Yulied Ospina y Jissel Barrios

- La Dra. Rusby Vargas, coordinadora del Programa de Formación Continua Especializada, da apertura a la sesión 162 de 2022 con la lectura de la Agenda: 1. Instalación; 2. Generalidades PFCE; 3. Resultados PFCE 2021; 4. Proceso de evaluación 2022; 5. Resultados Convocatoria PFCE 2022; 6. Solicitud de Viabilidad Técnica 2022.
- Se presenta la conformación de la Comisión Nacional de Proyectos según (Artículo 2, Acuerdo 0008 de 2005) y sus funciones según (Artículo 4, Acuerdo 0008 de 2005) y (Artículo 10, Acuerdo 00005 de 2014).
- Las generalidades del Programa de Formación Continua Especializada:  
El PFCE es una oferta del SENA para Empresas y gremios aportantes de parafiscales al SENA presenten proyectos de formación diseñados a la medida de sus necesidades para la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores, fortaleciendo el desempeño de sus funciones y competencias productividad y competitividad empresarial. No pueden presentar acciones de formación que el SENA tenga en su portafolio de manera presencial, virtual, de duración larga o corta duración.

Este año se tiene como presupuesto \$42.145.803.592, el calendario académico será hasta el de 30 de noviembre, no pueden exceder el 5% del total de la bolsa. No pueden presentar formaciones que esté en el portafolio SENA; No pueden solicitar en cofinanciación SENA más del 50% de aportes realizados durante la vigencia 2021; Se presentaron en Modalidad individual, con cofinanciación hasta del 60%, en esta se pueden presentar Empresa, consorcio o unión temporal, obligada a realizar aportes de parafiscales al SENA y en Modalidad Gremio en la que la cofinanciación es hasta del 80% del valor total del proyecto.

Las acciones de formación podrían estar alineadas con:

**Acciones de formación Alineación**

El PFCE hace parte de la Oferta de los Instrumentos del Sistema Nacional de Competencias, Ciencia, Tecnología e Innovación dentro de los ejes:

Miembros de calidad del sector público y Al para el logro de metas formativas

**PUNTAJE EN EVALUACIÓN**

De tal forma que se genere valor agregado a los procesos internos que se desarrollan al interior de la empresa o gremio.

Las modalidades y eventos de formación de acuerdo con las necesidades de formación particulares, que surgen de su diagnóstico de necesidades realizado al

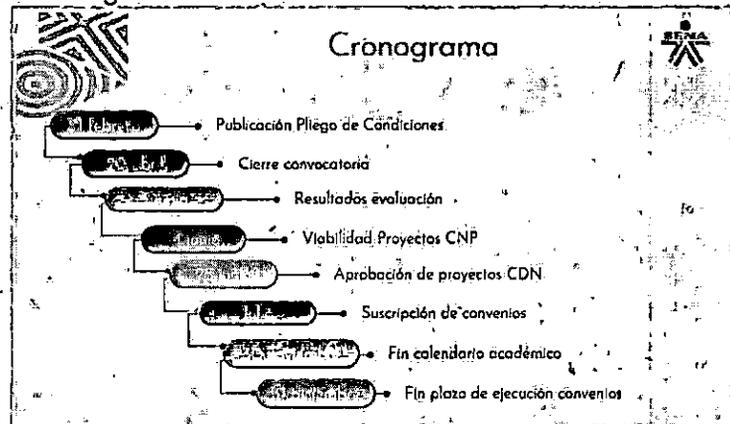


interior de las empresas o gremios:

Modalidades y Eventos de Formación	
Conferencia / Ponencia	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida Horas: De 2 a 4
Foro	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida Horas: 2
Seminario	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida Horas: De 8 a 16
Taller	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida Horas: De 8 a 24
Curso	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida - Combinada Horas: De 20 a 40 Modalidad: Virtual Horas: De 20 a 40
Diplomado	Modalidad: Presencial - PAT - Híbrida - Combinada Horas: De 60 a 120 Modalidad: Virtual Horas: De 60 a 120

Las modalidades de formación pueden ser presencial, PAT (Presencial asistida por tecnologías, tal como esta reunión), Virtual (A través de plataformas) y modalidad híbrida (presencial y PAT). En el foro pueden participar hasta 4 capacitadores.

Se presenta el Cronograma de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022



- Los resultados de la Convocatoria 2021:
  - Se realizaron dos convocatorias, con Cofinanciación SENA de \$42.030 millones; se ejecutaron 61 convenios; 92.227 cupos y se beneficiaron 13.690 empresas y hubo una contrapartida de \$15.814 millones como aporte del sector empresarial en dinero y en especie, que representa el trabajo conjunto entre los sectores productivos.
  - El impacto regional según el Índice Departamental de Competitividad para departamentos con IDC entre 2,46 y 5,00 se tuvieron 25.014 cupos; con IDC entre 5,01 y 8,33 se tuvieron 67.213 cupos. El domicilio de los proponentes: 3 Antioquia; 3 Atlántico; 1 Cauca; 1 César; 42 Distrito Capital; 1 Magdalena; 2 Risaralda; 1 Santander; 7 Valle del Cauca y en Cobertura con formación llegamos a todos los departamentos del país.
  - Sectores de los proponentes (3 minero energético; 2 Construcción; 2 Industria, 1 Hotelaría y turismo; 5 comercio; 5 salud; 1 transporte; 33 Servicios; 4



- Agropecuario; 4 Educación, 3 transversal).
  - 61 proyectos ejecutados (46 modalidad Gremios; 4 modalidad agrupada y 11 modalidad individual).
  - Se ejecutaron 442 acciones de formación; 22 conferencias, 75 talleres, 14 seminarios, 219 cursos, 112 diplomados.
  - Del total de los 92.227 cupos, tenemos cupos por sector productivo en porcentaje: 8,5% Agropecuario, 8,6% comercio, 3,4% construcción, 8,3% educación, 5,0% entidades públicas y oficiales, 11,7% hotelería y turismo, 1,2% minería, 17,3% salud, 15,9% servicios, 8,9% transporte, 10,4% transversal, 1,0% vigilancia.
  - El perfil de los beneficiarios de la Transferencia de Conocimiento y Tecnología son Aprendices, Contratistas, Instructores, Registrados en la APE, Funcionarios, Egresados y Fondo emprender, para un total de 24.305 beneficiarios de la Transferencia del Programa.
- En cuanto al proceso de evaluación de los proyectos presentados a la Convocatoria del PFCE 2022
    - El equipo de evaluación que acompañó el proceso se conforma luego de hacer una convocatoria nacional a funcionarios de planta para la evaluación técnica según el perfil definido en el procedimiento, las personas postuladas se clasifican y si cumplen las hojas de vida, deben participar en el curso de 48 horas diseñado de manera presencial y virtual. Los que pasan el curso pueden ser convocados a ser parte del equipo de evaluadores y además pasan a ser parte del banco de evaluadores del programa de formación Continua Especializada, lo que nos permite rotar los evaluadores y que en cada vigencia no sean los mismos.
    - El equipo estuvo conformado por un líder de la evaluación de la regional Bolívar, 6 analistas de calidad y 28 evaluadores técnicos de diferentes regionales de la entidad, 7 evaluadores jurídicos de la Dirección Jurídica del SENA y 2 evaluadores financieros de la Dirección Administrativa y Financiera del SENA, para un total de 44 personas que conforman el equipo de evaluación quienes son los encargados de realizar la evaluación y dar respuesta a las observaciones a los resultados publicados. El Grupo de Formación Continua Especializada acompaña el proceso, entrega los insumos, consolidamos, revisamos la información, publicamos y presentamos los resultados del proceso.
    - El Anexo 11, se publica como parte de los Pliegos de la Convocatoria, el cual está desglosado totalmente, donde se les indica cómo se asignarán los puntos de la evaluación y los proponentes lo conocen y tiene la oportunidad de saber por qué se asignan 1 punto, 2 o 3 puntos. Este documento al igual que el pliego y los demás anexos, son de conocimiento público y los conocen con anticipación y a partir de este anexo, pueden hacer las observaciones que consideren a lugar.



### Criterios Generales de Evaluación Técnica

No.	Factor a evaluar	Puntaje máximo por factor a evaluar
1	Generalidades del proyecto	20,00
2	Aspectos académicos (Acción de Formación - AF) Cada acción de formación se evaluará individualmente sobre 61,00 puntos y la sumatoria de las AF que cumplen, se promediará para hallar el puntaje. Aspectos Académicos = $(AF1c + AF2c + \dots + AFnc) / N$ total de las AF cumplen) Nota 1: Con el fin de garantizar la calidad de las acciones, se eliminarán aquellas que obtengan un puntaje menor a 43 puntos.	61,00
3	Población beneficiaria	2,00
4	Acción de formación dirigida a la alta dirección	1,00
5	Acción de formación con implementación de algún Modelo de aprendizaje (puesto de trabajo, Aula Invertida o Bootcamp)	1,00
6	Optimización de Recursos	7,00
7	Transferencia de conocimiento	4,00
8	Divulgación de ejecución y resultados del proyecto	4,00
Total		100,00

- Los resultados obtenidos del proceso de evaluación de los proyectos presentados a la Convocatoria del PFCE 2022

### Resultados Evaluación 2022

Estado	No. De proyectos	Resultados	
Proyectos presentados	80		
Proyectos que no cumplen Requisitos al Cierre de la Convocatoria (radicados en las herramientas tecnológicas SEP).	1		
(Inclusión en el SEP)			
Verificación Jurídica (Cualificación Proyecto radicado en el SEP)	80	Cumple	72
		Rechazado	8
Evaluación Técnica y Verificación Financiera (Cualificación Proyecto radicado en el SEP)	79	Cumple	52
		Cumple parcialmente*	3
		Rechazado	24

\* Cuando alguna(s) de las acciones de formación no son ocupadas al iniciar y en alguna(s) causa(es) de eliminación de acciones de formación.

- Los resultados de la evaluación técnica de 79 proyectos son:
  - 25 proyectos no cumplen
  - 54 cumplen (51 cumplen; 3 cumplen parcialmente)
    - Los proyectos que cumplen parcialmente son proyectos que alguna(s) de las acciones de formación presentadas se excluyeron al incurrir en alguna(s) causal(es) de eliminación de acciones de formación.
- Los 54 proyectos solicitan en Cofinanciación SENA: Cofinanciación SENA: \$50.093.638.577; Contrapartida: \$ 18.793.460.219; Valor total proyecto: \$68.887.098.796. La bolsa con la que cuenta el PFCE es de \$42.145.803.592, lo que significa que no va a ser cofinanciados todos los proyectos viabilizados.
- Las causales de exclusión de las AF y de rechazo de las propuestas recurrentes fueron:
  - Cuando los aportes de parafiscales 2020, no son soportados con certificaciones de sus afiliados



- Cuando no cumplen con los indicadores de Liquidez y Endeudamiento
- Cuando superan topes de rubros establecidos en la Resolución de Tarifas
- Cuando se incluyen rubros que no corresponden según modalidad de formación
- o Las causales técnicas son:
  - Cuando no cumplen con los requisitos de los eventos de formación (duración, beneficiarios)
  - Cuando no cumplen con lo establecido para la Transferencia de Conocimiento
  - Cuando el puntaje menor de 80 puntos
  - Cuando las AF eliminadas superan el 35%
  - Cuando el presupuesto de las AF eliminadas superan el 50%
- o Los proyectos que obtuvieron calificación por encima de 80 puntos son 54 con los siguientes resultados:
  - 75.539 beneficiarios
  - 429 acciones de formación
  - 2.297 grupos de formación
  - 99.899 horas de formación
  - 7.065 beneficiarios de la Transferencia de Conocimiento y Tecnología



- Los subsectores de los proponentes: 2 agropecuario, 9 comercio, 2 construcción, 5 educación, 1 entidades públicas y oficiales, 1 hotelería y turismo, 3 industrial, 1 minero, 7 salud, 11 servicios, 1 transporte y 1 transversal
- Los cupos por subsector económico a beneficiar en porcentaje de acuerdo con el número de beneficiarios: 7,1% agropecuario, 9,0% comercio, 3,7% construcción, 8% educación, 0,3% electricidad; 2,3% entidades públicas y oficiales, 4,2% hotelería y turismo, 4,7% industrial, 0,8% minero, 15,7% salud, 15,9% servicios, 0,3% Textiles; 6,0% transporte, 21,7% transversal y 0,3% vigilancia.
- Los eventos de formación a desarrollar son:
  - 1 conferencia: (1 presencial; 200 beneficiarios)
  - 1 foro: (1 PAT; 350 beneficiarios)
  - 57 talleres: (3 PAT, 2 presencial, 42 metodología bootcamp, 10 metodología puesto real; 2.841 beneficiarios)
  - 4 seminarios: (4 PAT; 345 beneficiarios)
  - 271 cursos: (138 PAT, 16 presencial, 4 híbrida, 98 virtual; 11



combinada, 4 metodología aula invertida; 52.776 beneficiarios)  
- 95 diplomados (43 PAT, 8 Presencial, 4 Híbrida, 38 Virtual, 2 Combinada, 19.027 beneficiarios)

- o La metodología será:
  - Metodología PAT, 200 acciones de formación
  - Metodología virtual, 136 acciones de formación
  - Metodología presencial, 68 acciones de formación
  - Metodología combinada, 17 acciones de formación
  - Metodología híbrida, 8 acciones de formación
- o Las acciones de formación propuestas están alineadas con:
  - Trabajadores del sector economía naranja 15 AF, 4.215 beneficiarios
  - Temáticas que incentiven la innovación en la empresa 156 AF, 21.125 beneficiarios
  - Aplicación a la cuarta revolución industrial 117 AF, 14.131 beneficiarios
  - Focos Temáticos de Desarrollo Regional en Ciencia, Tecnología e Innovación 66 AF, 25.423 beneficiarios
  - Apuestas Productivas Priorizadas por Departamento y Vocaciones Productivas Regionales 16 AF, 3.907 beneficiarios
  - Agendas Departamentales de Competitividad e Innovación 59 AF, 6.738 beneficiarios
- o Las acciones de formación según nivel ocupacional:
  - Nivel alta gerencia: 77 AF; 5.718 Beneficiarios
  - Nivel alta gerencia y medio: 107 AF; 12.418 Beneficiarios
  - Nivel alta gerencia, medio y operativo: 56 AF; 19.960 Beneficiarios
  - Nivel medio: 102 AF; 15.565 Beneficiarios
  - Nivel medio y operativo: 67 AF; 18.090 Beneficiarios
  - Nivel operativo: 20 AF; 3.788 Beneficiarios
- o El perfil de los capacitadores según Resolución de Tarifas del Programa de Formación Continua Especializada
  - 344 capacitador nacional
  - 57 capacitador internacional
  - 27 capacitador nacional capacitador internacional
  - 1 líder nacional
- o Ejecución por departamento y según Índice departamental de competitividad:
  - IDC – 2,46 a 5,00: 18.037 cupos, 24%
  - IDC – 5,01 a 6,00: 10.069 cupos, 13%
  - IDC – 6,01 a 8,33: 47.433 cupos; 63%

**Beneficiarios por departamento**

AMAZONAS	143
ANTIOQUIA	6458
ARAUCA	677
ARCHIPIÉLAGO DE SAN	23
ATLÁNTICO	2889



BOGOTÁ D.C.	23028
BOLIVAR	1790
BOYACA	1735
CALDAS	1818
CAQUETA	125
CASANARE	504
CAUCA	1486
CESAR	3766
CHOCÓ	337
CÓRDOBA	1048
CUNDINAMARCA	2677
GUAINÍA	2
GUAVIARE	82
HUILA	1369
LA GUAJIRA	642
MAGDALENA	5891
META	1212
NARIÑO	1625
NORTE DE SANTANDER	834
PUTUMAYO	62
QUINDIO	797
RISARALDA	1517
SANTANDER	4966
SUCRE	373
TOLIMA	844
VALLE DEL CAUCA	6759
VAUPÉS	31
VICHADA	31
<b>Total general</b>	<b>75539</b>

o Presupuesto solicitado:

Presupuesto solicitado	
<b>Proponentes iniciales: 79</b>	<b>Proponentes con proyectos que cumplen/cumplen parcialmente: 54</b>
\$2.330.037.118 Contrapartida en especie	\$1.766.388.052 Contrapartida en especie
\$20.283.709.985 Contrapartida en dinero	\$17.027.072.167 Contrapartida en dinero
\$60.448.092.589 Cofinanciación SENA	<b>\$50.093.638.577</b> Cofinanciación SENA
\$83.061.839.692 Valor total proyecto	\$68.887.098.796 Valor total proyecto

- Los 54 proyectos presentados, requieren en cofinanciación SENA \$50.093.638.577

o El resumen presupuestal por modalidad se presenta a continuación:



MODALIDAD	PROYECTOS	BENEFICIARIOS	ACCIONES DE FORMACIÓN	COFINANCIACIÓN SENA	CONTRAPARTIDA	VALOR TOTAL PROYECTO
GREMIOS	38	67.729	345	\$47.511.250.557	\$16.411.939.078	\$63.923.189.635
INDIVIDUAL	16	7.810	84	\$ 2.582.388.020	\$ 2.381.521.141	\$ 4.963.909.161
TOTAL	54	75.539	429	\$50.093.638.577 73%	\$18.793.460.219 27%	68.887.098.796 100%

- Se relaciona el listado de proyectos presentados en modalidad gremios y que obtuvieron calificación de 80 puntos hacia arriba, que cumplen condiciones técnicas, jurídicas y financiera susceptibles de asignación de recursos

**Proponentes por Modalidad**

Modalidad: GREMIOS (38 proyectos)

Nombre Proponente	Modalidad
ASOCIACION COLOMBIANA DE CONTACTO LUBRIFICANTES Y OIL	GREMIOS
ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL	GREMIOS
CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE LAS MEDIO AMBIENTALES Y MEDIO	GREMIOS
ASOCIACION NACIONAL DE COMERCIO EXTERNO	GREMIOS
ASOCIACION NACIONAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	GREMIOS
FEDERACION COLOMBIANA DE BANCOS Y CAJAS DE AHORRO	GREMIOS
FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS DE ALCOHOL Y VINOS	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE COOPERATIVAS	GREMIOS
CAMARA DE COMERCIO DE BARRANCO	GREMIOS
CAMARA DE COMERCIO DE MEDIOCAJAS	GREMIOS
FEDERACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DE SOFTWARE	GREMIOS
FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPRESAS SOCIALES DEL EST	GREMIOS
ASOCIACION DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE ALIMENTACION	GREMIOS
CAMARA COLOMBIANA DE COMERCIO ELECTRONICO	GREMIOS
CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA, TAMAYO, MARIQUENA	GREMIOS
Asociación de Promotores de Limpieza de BSE	GREMIOS
CAMARA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCION	GREMIOS
ASOCIACION PARA EL DESARROLLO INNOVACION Y GESTION	GREMIOS
CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO COLOMBIANO	GREMIOS
FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE INDUSTRIAS PLASTICAS	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIERIA SANITARIA Y AMBI	GREMIOS
ASOCIACION DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y SOCIALES DEL EST	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE FAMILIARES DE ADMINISTRAC	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE ACTIVIDADES DE FERIALES	GREMIOS
CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA	GREMIOS
ASOCIACION DE LA INDUSTRIA Y DESARROLLO GASTRONOMICO	GREMIOS
ASOCIACION DE COMERCIO EXTERNO	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE INSTITUCIONES DE EDUCACION	GREMIOS
FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS DE COLOMBIA	GREMIOS
LA FORMACION NACIONAL LABORAL DE EDUCACION	GREMIOS
ASOCIACION DE EMPRESAS LIGADAS DEL ESTADISTICO NACIONAL	GREMIOS
FEDERACION COLOMBIANA DE AGENTES LOCUTORES DE COMERCIO INTERNACIONAL	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA EN LA INDUSTRIA MATEMÁTICA	GREMIOS
ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE INFORMACION	GREMIOS

- Se relaciona el listado de proyectos presentados en modalidad individual y que obtuvieron calificación de 80 puntos hacia arriba, que cumplen condiciones técnicas, jurídicas y financiera susceptibles de asignación de recursos

**Proponentes por Modalidad**

Modalidad: INDIVIDUAL (16 proyectos)

Nombre Proponente	Modalidad
EMPRESA PROMOTORA DEL BARRIO FAMILIAR S.A.S	INDIVIDUAL
SECCION TERCERONAL ATALAY	INDIVIDUAL
ECOTERRAZA EQUINOCAL S.A.	INDIVIDUAL
COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD MARITIMO DEL OCEANO	INDIVIDUAL
ASOCIACION DE EMPRESAS	INDIVIDUAL
CASA DE COMERCIO FAMILIAR CALIMA	INDIVIDUAL
ANEXO SUPERMERCADO LAS B	INDIVIDUAL
SERVICIOS HOTELEROS NACIONALES S.A.	INDIVIDUAL
BOGOTA COLOMBIANA S.A.	INDIVIDUAL
DIAGRAMA S.A.	INDIVIDUAL
CASA DE COMERCIO FAMILIAR COMERCIAL	INDIVIDUAL
COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD MARITIMO DEL OCEANO	INDIVIDUAL
COMUNIDAD HOTELERA LAS B	INDIVIDUAL
ASOCIACION DE EMPRESAS COLOMBIANA S.A.	INDIVIDUAL
SECCION DE ATENCION AL CLIENTE S.A.	INDIVIDUAL
SECCION TERCERONAL ATENCION ESPECIALIZADA S.A.S	INDIVIDUAL

- Se relaciona el listado de proyectos rechazados por alguna(s) de las causales contempladas en el Pliego de especificaciones de asignación de recursos



### Proyectos Rechazados

ORGANISMO PROPONENTE	UBI
FEDERACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANCA	FEDERANPA
COMITÉ DE COFINANCIACION FAMILIAR DEL CAUCA	COMFINANCA
ASOCIACION COLOMBIANA PARA LA CONVENCIONALISMO	CONVENC
LA ASOCIACION COLOMBIANA DE MUCOS	COMUCOS
ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS DE COLOMBIA	ANEP
GRUPO AGROPECUARIO	GRUPO AGROPEC
COMITÉ DE COFINANCIACION FAMILIAR DEL CAUCA	COMFINANCA
CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA	COMERCIALIZA
UNIVERSIDAD ECO	ECO
FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACION SUPERIOR	FONDESUP
ASOCIACION PROMUEVE SEGURIDAD EMPRESARIAL DE BOGOTA	AFSE BOGOTAN
CAMARA DE COMERCIO DE TULUA	COMERCIALIZA
FEDERACION NACIONAL DE CAPACITADORES	FEDERANCA
ASOCIACION HOTELERA DEL CAUCA Y SANTA CATALINA	ASOCALCA
BOGOTAN ALIANCE FOR RESUME COORDINATOR BANC ORIENTE	BANC ORIENTE
EMPRESARIO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	ED
ASOCIACION DE IDENTIFICACION Y CASAS PUBLICAS MENA	IDENTIFIC
FEDECOMERCIO DE CALDAS	FEDECOMERCIO
FORMACION ESPECIALIZADA 3027	FORMACION
ASOCIACION NACIONAL DE OPERADORES DE CAFE	ASOCOPER
CAMARA DE COMERCIO DE CALDAS Y DEL QUINDIA	COMERCIALIZA
ASOCIACION NACIONAL DE PROFESIONALES DE DESARROLLO	ASOCOPER
ASOCIACION MEXICANA DEL SECTOR MEXICANOS	ASOCIACIONES
ASOCIACION TECNOLÓGICA DE ANTIOQUIA	ASOCIACIONES
ASOCIACION COLOMBIANA DE ALABRAT DE SEGURIDAD DE	ASOCIACIONES

Se destacan los anexos entregados previamente a la realización de la CNP, para consulta de información, entre ellos se encuentran:

- 1) Resumen Ejecutivo Comisión Nacional de Proyectos
- 2) Relación de proyectos que cumplen requisitos de verificación jurídica y financiera, y de evaluación técnica
- 3) Fichas resumen de proyectos que cumplen requisitos de verificación jurídica y financiera, y de evaluación técnica
- 4) Consolidado publicación definitiva evaluación técnica, financiera y jurídica de proyectos.
- 5) Resumen consolidado proyectos cumplen y cumplen parcialmente

- La Dra. Rusby abre espacio a preguntas frente a la evaluación, frente a la presentación
- El Dr. Germán Zarama, representante de FENALCO y miembro del Consejo Directivo Nacional del SENA, felicita al Grupo del Programa de Formación Continua Especializada, por el trabajo intenso en la Convocatoria del Programa y manifiesta la siguiente inquietud: Hicimos una modificación frente al monto total de cofinanciación de proyectos ¿Tuvo esto algún resultado? Porque no ve que haya más proyectos participantes, ni en proceso de firmar convenios
- La Dra. Rusby responde que si tuvo un efecto en la medida que ya no pueden solicitar \$4.000 millones por cada uno de los proyectos y lo que veíamos era que se venían concentrando los recursos, por ejemplo el año pasado en más o menos en 20 proyectos, si este año hubiese estado el 10%, más o menos los recursos se asignarían a 18 proyectos, entonces la desconcentración de los recursos que se estaban dando en muy pocos que tenían la capacidad si se dio, no se dio, fue un mayor número de proyectos y este balance está en análisis para verificar porque no tuvimos un mayor número de proyectos o porque no se presentaron más proyectos, sin embargo, la desconcentración de recursos si se logró tener.
- El Dr. Edwin agradece al equipo por la presentación y manifiesta tener una pregunta y algunos comentarios constructivos: La pregunta es ¿Si se da viabilidad a todos los proyectos, cual van a ser los criterios tiene en cuenta el Consejo Directivo para priorizar cuales proyectos se cofinancian y cuáles no?
- La Dra. Rusby responde, que en los pliegos están establecidos los criterios de



Asignación de recursos que luego de la viabilidad técnica llevamos al Consejo Directivo Nacional del SENA, teniendo en cuenta número de beneficiarios y calificación obtenida.

Para ampliar la respuesta a la pregunta, nos permitimos a través de la presente Acta traer lo descrito en el Pliego de Condiciones, Numeral 2.1.6 criterios de asignación del presupuesto oficial: *"Esta selección se hará en orden de puntuación en forma descendente según los resultados obtenidos en la evaluación técnica y luego se organizarán de mayor a menor según el porcentaje (con dos cifras significativas - 0.00%) que represente el número de trabajadores beneficiarios propuesto (sin incluir los beneficiarios de transferencia de conocimiento), según al número de trabajadores beneficiarios establecidos como base en la presente convocatoria:*

- *Para la modalidad empresa individual y para modalidad gremios con valor de cofinanciación menor o igual a \$200.000.000: número de trabajadores beneficiarios 250;*
- *Para la modalidad empresa individual y para modalidad gremios con valor de cofinanciación mayor o igual a \$200.000.001: número de trabajadores beneficiarios 800."*

- Natalia Niño, del GFCE interviene indicando que primero se organizan de mayor a menor según las puntuaciones obtenidas en la evaluación técnica y luego según el número de beneficiarios y según el monto solicitado, según lo descrito en el pliego, se asigna un porcentaje, calculando la proporción que nos dan de más en beneficiarios, sobre la base fijada, una vez calculada esta proporcionalidad, se vuelven a organizar según el porcentaje obtenido. Entonces lo primero es el orden de puntuación y el segundo criterio es la proporcionalidad de beneficiarios adicionales a los fijados como base. A partir de allí, se tiene en cuenta criterios de desempate, cuando se presentan similitudes en estos dos criterios, el primero es número de beneficiarios y luego por cobertura.
- El Dr. Zarama, amplía la respuesta frente a la participación del Consejo Directivo, haciendo énfasis en que el proceso inicial lo desarrollan los grupos internos del SENA, quienes son los encargados de otorgar los puntajes, en la Comisión se verifica la pertinencia o no del proceso, se revisa el cumplimiento de las políticas públicas y herramientas públicas de competitividad, es decir, la decisión fundamental se toma en la Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad y lo que hace el Consejo es avalar, con la posibilidad de cuestionar cualquier detalle y gestión del proceso.
- La Dra. Rusby, aclara que para el Consejo Directivo es muy importante la viabilidad otorgada en la Comisión Nacional de proyectos, y que en esa instancia se asignan los recursos de acuerdo con lo establecido en el Pliego según el orden de puntaje, si ellos requieren aclaraciones, o revisiones adicionales, lo pueden sugerir.
- Dr. Edwin menciona que el proceso es muy transparente, con toda legitimidad y muy claro en todas partes y muy profesional. Las recomendaciones son:
  - Enviar la presentación que se desarrollara y el acta de la Comisión Nacional de Proyectos del año anterior que el reglamento lo contempla, junto con los anexos previos a la Comisión de la vigencia
  - Dentro de la analítica de los proyectos que solicitan los recursos, incluir otras dimensiones de análisis como:
    - Clasificación de los proponentes de acuerdo con el tamaño (pequeñas, medianas y grandes empresas) de tal forma que, en próximas vigencias se pueda tener como criterio y priorizar espacios de capacitación lleguen a las



pequeñas y medianas empresas teniendo en cuenta que la brecha es más amplia alrededor de las mipymes.

- Incluir el perfil de los capacitadores, dado que en el análisis no están los oferentes, para entender si son universidades, personas naturales, que perfiles tienen las personas naturales, etc. No solo las tipologías, sino saber quienes ofrecen estos cursos y entender esa dinámica.
- Analizar cuales son las temáticas de interés, porque en términos de política pública nos puede ayudar a entender cuales son los temas que el SENA no está abordando y que se requiere de este programa para su desarrollo e identificar hasta qué punto pueden existir economías de escala cuando los temas son recurrentes entre las empresas, y al ser recurrentes el SENA puede considerar a corto plazo desarrollar dentro de su contenido temático.

Se considera valioso traer los términos de referencia de la convocatoria a este espacio antes de abrir la convocatoria, para consulta del equipo de comisionados para que se puedan hacer recomendaciones que puedan nutrir los términos de referencia y recoger aprendizajes que permitan incrementar su impacto. Por ejemplo, sugerir criterios que incluyan cobertura en regiones donde el programa actualmente no está cubriendo. Y así retroalimentar al SENA y dar insumos al Consejo Directivo para identificar otras dimensiones de interés en política de desarrollo productivo y competitividad.

Se sugiere evaluación de resultados e impacto, por tanto se sugiere al Consejo Directivo que se destinen recursos para que el siguiente año se pueda realizar la evaluación de impacto del programa teniendo en cuenta que ya el programa tiene muchos años, muchos beneficiarios y muchos datos para ver lo que ha pasado a lo largo de los años en el programa, las posibilidades de seguir mejorando el programa en términos de gestión y resultados y el futuro que puede tener este programa teniendo en cuenta las discusiones a nivel internacional en torno a las EdTech y las startups que están ofreciendo servicios de formación y de educación estilo Platzi. Por eso vale la pena traer este debate, de tal forma que este programa que ha sido potente en mejorar a las empresas y su capital humano siga escalando y aprovechando las nuevas tecnologías emergentes, los nuevos modelos pedagógicos etc., que permitan lograr un proceso más amplio.

- El Dr. Zarama, expresa sus felicitaciones al Dr. Edwin y la participación del DNP., y manifiesta que se abre una nueva etapa y una nueva era del PFCE, si se acogen las recomendaciones dadas, por ejemplo, el llegar a las regiones más apartadas, el Dr. José Martínez, nos acompaña y es representante de la Asociación Nacional de Campesinos, se tendría que buscar la posibilidad de buscar recursos que no provengan de la parafiscalidad, porque el programa esta atado a la parafiscalidad. Sugiere abrir debate para generar dos espacios del PFCE, uno financiado con recursos de la parafiscalidad y otro con recursos de la nación dirigidos a programas como los de la ANUC o regiones marginales.

En cuanto a la participación de las microempresas, una de las políticas que ha tenido la comisión y el equipo del SENA-PFCE ha permitido la extensión de estos recursos a la mayor cantidad de empresas y por esa línea se ha privilegiado la participación de los gremios, no es casual entonces que hayan muchos más gremios que tienen financiación, pero es que son quienes representan a las Pymes en realidad, por ejemplo, el 99% de los afiliados de Fenalco son microempresas, el 1% son las empresas grandes, por ejemplo EXITO, CADENALCO, MAKRO y las grandes empresas comerciales que conocemos, entonces estos programas gremiales van a



irrigar recursos a las pequeñas empresas. Por región se ha logrado, aunque no se han establecido políticas de puntaje. Todo es un rompecabezas que debe revisarse desde jurídica, desde la participación de parafiscales, el empoderamiento que da el Decreto 249 de 2004 al Consejo Directivo y a la Comisión para poder llevar a cabo estas políticas.

Es fundamental poder concertar con el DNP, en una nueva era de trabajo conjunto, reflexión y análisis. En ocasiones anteriores el DNP venía con imposiciones y saltándose en ocasiones la reglamentación jurídica que dio origen a la línea de proyectos y herramientas de competitividad. El Dr. Zarama, manifiesta que sería bueno hacer equipo y se invita a Rusby, Edwin y a todo el equipo del SENA a trabajar conjuntamente y buscar la proyección del desarrollo de este proyecto que ha sido tan importante y ha beneficiado a millones de trabajadores colombianos quienes han recibido este apoyo del estado con la participación de los gremios que representan en su gran mayoría a Mipymes con proyectos hechos a la medida, ojalá logremos alcanzar el nivel de competitividad y de calidad de Platzi y otras plataformas que hoy ofrecen pagando unos servicios y capacitación que el SENA ofrece acá gratis. Lo que ofrece el SENA no tiene nada que envidiarle a Platzi.

- La Dra. Rusby, manifiesta su agradecimiento por la participación del Dr. Edwin en la Comisión, teniendo en cuenta el conocimiento que tiene de los instrumentos de política pública a través de la Metodología ArCo y agradece los aportes mencionados.

Con respecto a la sugerencia de entregar el acta de la vigencia anterior, se tendrá en cuenta y se enviará la presentación previo a la Comisión Nacional de Proyectos. Se aclara que el Acta siempre es enviada a todos los miembros de la Comisión para su revisión y aportes.

En cuanto a la participación de las Regiones y MiPymes, ya se contempla en el Anexo 11 Criterios generales de evaluación, ya se contemplan criterios que otorgan puntaje por llegar a esas regiones y se les da puntaje por vincular a MiPymes como beneficiarios. Se aclara que este programa va dirigido a los aportantes de parafiscales y como esas empresas pequeñas empresas que necesitan apalancarse o no son aportantes o aportan muy poco en parafiscalidad, entonces tratamos de darles cabida en la convocatoria, a través de proponentes que los vinculen como beneficiarios de las acciones de formación o que ellos puedan hacer alianzas para que se puedan presentar y beneficiarse del programa.

Frente a la evaluación de impacto, se aclara que nosotros contamos con una evaluación e impacto realizada por la firma Econometría en el año 2014. Este año íbamos a adelantar el proceso de evaluación del programa, el cual se sugirió que se realizara el próximo año teniendo en cuenta el cambio de Acuerdo del 2021 y que este año entro en vigencia. Se espera evaluar el comportamiento del Programa ya con la aplicación del nuevo Acuerdo.

En cuanto al perfil de los capacitadores, esperamos aportar esta información de la descripción de los perfiles que más están solicitando, la entregamos de manera genérica, pero tendremos en cuenta el análisis sugerido y ampliar la información para tener las tipologías de capacitadores que demandan.



Con relación a las temáticas que más solicitan los empresarios y las acciones de formación que se repiten, nosotros tenemos contemplados criterios donde no se permite solicitar la misma acción de formación año tras año, nosotros retroalimentamos a la Dirección de Formación Profesional del SENA para que a las formaciones con potencial de desarrollo se les genere su diseño curricular y forme parte de la oferta del SENA.

El equipo de PFCE está abierto a adquirir nuevos conocimientos y recibir aportes por parte del DNP. El revisar los pliegos 2023 de manera conjunta, para nosotros es fundamental, el PFCE desea aportar al país y hacer un tejido empresarial fuerte que siembre en los trabajadores cambios y lograr impacto.

- La Dra. Rusby Vargas, solicita la Viabilidad Técnica de los proyectos presentados a la convocatoria DG-1-0001 de 2022
- El Dr. José Martínez, da la bienvenida en nombre de la ANUC al Dr. Edwin como representante del gobierno nacional y de la instancia relacionada con el desarrollo y planeación. Su intervención nos deja satisfechos y es el cambio que se esperaba ya que permite a la Comisión una mejor ejecución de sus labores. Todos los puntos planteados por el Dr. Edwin Javier son bienvenidos y se acogen.

Haciendo referencia a un tema planteado en otras oportunidades, al que hace mención el Dr. Zaramá, en cuanto a la consecución de recursos para avanzar en un tema relacionado con la equidad en las regiones y en las poblaciones y es recursos que pueden provenir del presupuesto nacional o de los recursos propios del SENA para avanzar en esta estrategia. Agradece las dos intervenciones anteriores, que reflejan el propósito de mejorar mucho más lo que hemos estado haciendo en la ANUC.

El Dr. Martínez manifiesta tener un alto reconocimiento por el trabajo de todo el equipo técnico del SENA e informa que la delegación del representante de la ANUC es una delegación del Consejo Directivo Nacional y se ha manifestado en varios espacios que pese a que no están satisfechos por no poder acceder directamente al Programa de Formación Continua Especializada, la ANUC ha defendido y está de acuerdo totalmente con el Programa porque permite hacer la formación en lo pertinente, en lo que se necesita y es un aspecto a tener en cuenta.

El Dr. Martínez, así como manifiesta el Dr. Zarama, plantea hacer un esfuerzo para mirar de qué manera se puede introducir en el nivel de reglamentación que sea necesario, que no solamente tengamos como referente más importante el tema del aporte parafiscal en el Programa, sino la posibilidad de generar recursos adicionales que nos permitan avanzar en el tema de la equidad y en las regiones, lo que se considera muy valioso, lo que considera importante quede anotado en la presente acta.

- El Dr. José Martínez agradece a la Dra. Rusby y al equipo técnico del Programa en representación del Consejo Directivo del SENA como representante de la ANUC en la Comisión Nacional de Proyectos y manifiesta su voto favorable al trabajo de la Comisión y a la propuesta presentada y que se presentará y debe discutir próximamente ante el CDN próximamente.



- El Dr. Carlos Cossio, Asesor de la Dirección de Productividad y Competitividad del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, da su voto favorable a través del chat de la reunión.
- El Dr. Julián Ferro, Director de Transferencia y Uso de Conocimiento, del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, informó a la Dra. Rusby, que no estuvo presente, que quien estuvo presente Comisión fue el Dr. Emilio Tovar, y manifiesta que si están de acuerdo los miembros de la Comisión envía su voto vía correo electrónico, en caso contrario, el voto no sería tenido en cuenta.
- El Dr. Zaramá, miembro Consejo Directivo Nacional del SENA y representante de FENALCO (y los gremios) da concepto de viabilidad técnica.
- El Dr. Edwin, Subdirector de Ciencia, Tecnología e Innovación y representante del Departamento Nacional de Planeación DNP, agradece las generosas palabras dadas por los demás miembros de la Comisión Nacional de Proyectos y menciona estar orgulloso y contento de participar en este escenario y poder aportar, además reitera que pueden contar con él y con el equipo técnico y con el DNP, para seguir fortaleciendo este Programa. Desde el Departamento Nacional de Planeación da su voto favorable a la solicitud de viabilidad técnica para los proyectos presentados en la sesión.
- La Dra. Ana María Araujo, Directora Movilidad y Formación para el Trabajo, del Ministerio de Trabajo, manifiesta su voto favorable.
- El Dr. Zaramá frente a la consulta hecha por el Dr. Julián Ferro frente a la consulta de aceptar o no el voto vía correo electrónico, manifiesta que para dar una respuesta primero se debe hacer una consulta de análisis jurídico frente a la normatividad vigente, teniendo en cuenta que el voto es posterior y que no asistió a la Comisión por los medios establecidos.
- La Dra. Rusby manifiesta que quedará como anotación la respuesta del concepto jurídico frente a la consulta de la aceptación o no del voto del Dr. Julián Ferro, en caso de que este sea aceptado.
- La Dra. Rusby Vargas manifiesta que se logró el Quorum, los miembros de la Comisión Nacional de Proyectos – CNP, el Dr. Zaramá, el Dr. José Martínez, el Dr. Cossio, el Dr. Edwin Ramírez y la Dra. Ana María Araujo, dan su voto favorable y se otorga viabilidad técnica a 54 proyectos que cumplen las condiciones técnicas, financieras y jurídicas establecidas en los Pliegos de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022 del Programa de Formación Continua Especializada.
- La Dra. Rusby agradece a todos los miembros de la Comisión su participación en la Comisión Nacional de Proyectos, además espera que se puedan dar otros espacios donde podamos construir colectivamente el Programa de Formación Continua Especializada como un instrumento de política pública que supere la calificación actual de la metodología ArCo de 99 puntos y logremos llegar al 100%, de tal forma



que sea un instrumento para mostrar, para que otros instrumentos aprendan de nosotros y nosotros de los demás.

- Se da cierre a la sesión.

### CONCLUSIONES

Los miembros de la Comisión Nacional de Proyectos de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo viabilizan técnicamente 54 proyectos que cumplen las condiciones técnicas, financieras y jurídicas establecidas en los Pliegos de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022 del Programa de Formación Continua Especializada.

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales se debe garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA solicita la siguiente clasificación de la información:

La información de este documento se debe clasificar como:

PÚBLICA  PRIVADO  SEMIPRIVADO  SENSIBLE

Nota: Antes de contestar esta informacional por favor remitirse al instructivo

### COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA

### ASISTENTES:



Reprogramación e información - COMISION NACIONAL DE PROYECTOS FORMACION CONTINUA ESPECIALIZADA -SENA

30:49

RA JG GZ CM ES

Rusby Cecilia José Martín Germán Zúñiga Carlos Cosso

Programa de Formación Continua Especializada  
PFCE

1 de 41

Rusby Cecilia Vargas Almeida

Participantes

Compartir invitación

Modera-dores (1)

- RA Rusby Cecilia Vargas Almeida

Asistentes (10)

- ES Erika Natalia Niño Salamanca
- AA Ana María (Invitado)
- CM Carlos Cosso Martínez
- ER Edwin Javier Ramírez Roldán
- Emiro Jovar (Invitado)
- Muy nabido

Reprogramación e información - COMISION NACIONAL DE PROYECTOS FORMACION CONTINUA ESPECIALIZADA -SENA

51:01

RA JG GZ CM ES

Rusby Cecilia José Martín Germán Zúñiga Carlos Cosso

Programa de Formación Continua Especializada  
PFCE

1 de 41

Rusby Cecilia Vargas Almeida

Participantes

Compartir invitación

ER Edwin Javier Ramírez Roldán

Emiro Jovar (Invitado)

GZ Germán Zúñiga (Invitado)

GV Gloria Soraya Lillo Valencia

JG José Martínez G. (Invitado)

MM María Caridad Palmino Moreno

MP María Caridad Soroz Prizon



Reprogramación e información - COMISION NACIONAL DE PROYECTOS FORMACION CONTINUA ESPECIALIZADA -SENA

5:11

Participantes

RA Rosby Cecilia V...  
NM Nancy Briceño ...  
JG José Martín...  
CM Carlos Cosío...  
ES

Programa de Formación Continua Especializada  
PRCE

0:00 / 4:45 Arma Nacional de Policía  
Código: 111111

Rosby Cecilia Vargas Almeida

MM María Camila Ruffo Moreno  
MP María Camila Saenz Pinzon  
NM Nancy Briceño Moreno  
YP Yulied Mercedes Ospina Pinzon

Otros invitados (0)

Mario Javier Rincon Trana  
William Orozco Daza

1:00 11/11/2020



**REGISTRO DE ASISTENCIA Y APROBACIÓN DEL ACTA No- 162 DEL DÍA 14 DEL MES DE JUNIO DEL AÑO 2022**

OBJETIVO (S)											
Otomar viabilidad técnica a 54 proyectos presentados en el Programa de Formación Continua Especializada 2022, que cumplieron el proceso de verificación jurídica y evaluación financiera y técnica, según lo establecido en los Pliegos de la Convocatoria DG-1-0001 de 2022.											
No.	Autorizo el tratamiento de la información SI / NO. Si marca No por favor no diligencie el formato.	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO ¿CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.SENA	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
1	SI	Rusby Cecilia Vargas Almeida	39.692.701	X			SENA - GFCE	rcvargasa@sena.edu.co	3218004766	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
2	SI	Ana María Araújo Castro	39.692.820	X			MinTrabajo	aaarajujo@mintrabajo.gov.co		SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
3	SI	Edwin Javier Ramírez Roldán	1.032.394.827	X			DNP	eramirez@dnp.gov.co		SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
4	SI	Carlos Cossio Martínez	11.306.303	X			MinCIT	ccossio@mincit.gov.co	3153264406	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
5	SI	Germán Zarama de la Esperilla	12.975.509	X			FENALCO	germanzarama@fenalco.com.co	3153722003	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
6	SI	Carlos Cossio Martínez	11.306.303	X			MinCIT	ccossio@mincit.gov.co	3153264406	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
7	SI	José Martínez	3.298.978	X			ANUC	jmartinez.anuc@yahoo.es	3103048585	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
8	SI	Emiro Javier Tovar Martínez (invitado)		X			Minciencias	ejtovar@minciencias.gov.co		SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
9	SI	Nancy Briceño Moreno	23.556.522	X			SENA - SENNOVA	nbriceno@sena.edu.co	3114551659	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
10	SI	Yulied Mercedes Ospina Pinzón (invitado)	35.496.714	X			SENA- GFCE	yospina@sena.edu.co	3108800946	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
11	SI	Erika Natalia Niño Salamanca (invitado)	46.452.017		X		SENA- GFCE	eninos@sena.edu.co	3142569427	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
13	SI	Jissel Barrios Hurtado (invitado)	53.077.598		X		SENA- GFCE	jbarriosh@sena.edu.co	3143703739	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL
14	SI	Gloria Soraya Ulloa (invitado)	35.517.574		X		SENA- GFCE	gsulloa@sena.edu.co	3013848299	SI	PARTICIPACIÓN VIRTUAL

## Reporte General del Proyecto

### Generalidades del Proyecto

Datos del Proyecto  
Datos del Proponente

<b>Código Proyecto</b>	424
<b>Nombre del Proyecto</b>	FORMACION ESPECIALIZADA SNP 4-72
<b>Convocatoria</b>	DG-001-2022
<b>Modalidad</b>	Individual
<b>Plazo de Ejecución (meses)</b>	5
<b>Fecha de Registro</b>	11/04/22 18:27
<b>Estado del Proyecto</b>	Reversado
<b>Fecha de Radicación</b>	12/04/22 10:45

<b>Entidad</b>	SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.	<b>Sigla</b>	SPN
<b>Número de Identificación</b>	900062917	<b>Dígito de Verificación</b>	9
<b>Datos del Ubicación de la Empresa/Gremio</b>			
<b>Departamento de Domicilio</b>	BOGOTÁ D.C	<b>Ciudad/Municipio de Domicilio</b>	BOGOTÁ(BOGOTÁ D.C)
<b>Cobertura</b>	Nacional	<b>Dirección de Domicilio</b>	Diagonal 25 G # 95 A 55
<b>Teléfono/Celular</b>	(+57) (601) 472 2000	<b>Página Web</b>	www.4-72.com.co
<b>Datos Generales de la Empresa/Gremio</b>			
<b>Código CIU</b>	5310	<b>Actividad Económica</b>	ACTIVIDADES POSTALES NACIONALES
<b>Tipo de Empresa</b>	Pública	<b>Tamaño de Empresa</b>	GRANDE
<b>Sector al que Pertenece</b>	Servicios	<b>Subsector al que Pertenece</b>	Entidades Públicas Y Entidades Oficiales
<b>Datos Representante Legal de la Empresa/Gremio</b>			
<b>Tipo de Identificación</b>	Cédula de Ciudadanía	<b>Número de Identificación</b>	71710429
<b>Nombre Completo</b>	GUSTAVO ADOLFO ARAQUE FERRARO	<b>Cargo en la Empresa</b>	PRESIDENTE
<b>Email</b>	gustavo.araque@4-72.com.co	<b>Celular/Teléfono</b>	3102300092

### Análisis Empresarial y Sectorial

Objeto Social de la Empresa / Gremio

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., es una sociedad pública, vinculada al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, creada bajo la forma de sociedad anónima. La sociedad tiene autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal. Su organización, funcionamiento y en general el régimen jurídico de los actos, contratos, servidores y las relaciones con terceros es el previsto para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado conforme a lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 38 de la Ley 489 de 1998, las cuales de acuerdo con los artículos 85, 86, y 93 de la Ley 489 de 1998, desarrollan sus actividades conforme a las reglas de derecho privado con las excepciones que consagre específicamente la ley. Operador Postal Oficial de Colombia y, por lo tanto, el único prestador del servicio público de correo y de giros postales internacionales. Tiene como objetivo recibir, clasificar, transportar y entregar objetos postales a través de redes físicas y electrónicas, dentro y fuera del país. Hace parte de la Unión Postal Universal- UPU, la mayor red de distribución física de correo en el mundo, cuya función es promover y desarrollar la comunicación entre todos los Estados a través del mejoramiento de los servicios postales. Llegando así a más de 190 países, 7 Regionales en el país, con presencia en los 1103 municipios de Colombia, cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, de los cuales 158 son puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país:

- Centro A: Distrito Capital de Bogotá
- Centro B: Amazonas, Boyacá, Casanare, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Meta, San Andrés, Vaupés y Vichada.
- Eje Cafetero: Caldas, Quindío y Risaralda.
- Noroccidente: Antioquia y Chocó.
- Norte: Atlántico, Bolívar, Córdoba, Guajira, Magdalena y Sucre.
- Occidente: Cauca, Nariño, Putumayo y Valle del Cauca.
- Oriente: Arauca, Cesar, Norte de Santander y Santander.
- Sur: Caquetá, Huila y Tolima.

Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz.

Es una Entidad que promueve la igualdad de oportunidades siendo incluyente, adopta medidas para promover el empleo en jóvenes, protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro para todos los colaboradores. Aportando así a la consecución de metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: 8. Trabajo Decente y Crecimiento económico, y 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles. La nueva marca 4-72 nació del Servicio Postal Nacional, la empresa que asumió las funciones de Adpostal desde 2006. 4-72 y esta representa la posición de Colombia en el mundo: 4° Latitud Norte, 72° Longitud Oeste, de acuerdo con el sistema de coordenadas alineadas con el eje de rotación de la tierra. El cruce de dichos ejes en el mapa global determina el centro de Colombia. 4-72, nuestra marca, identifica el nombre del correo postal de todos los colombianos, que integra las necesidades de desarrollo de nuestra Nación y conecta a más de 50 millones de colombianos.

En la que garantizamos la prestación de servicios postales, de manera eficiente y oportuna, buscando la satisfacción y fidelidad de nuestros clientes, comprometidos con el desarrollo de nuestros colaboradores, accionistas y nuestra Nación. Con la visión de ser reconocidos a nivel nacional e internacional, como una empresa de excelencia en la prestación de servicios postales y logísticos, integrales e innovadores, asegurando la satisfacción de nuestros clientes con procesos de alta calidad y tecnología de punta.

#### Productos y/o Servicios ofrecidos y mercado al que van dirigidos

Productos y/o servicios ofrecidos y mercado al que van dirigidos \*

4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, tiene la exclusividad de los servicios de correo y de giros internacionales, ofreciendo adicionalmente mensajería expresa, giros nacionales y servicios de carga:

SERVICIOS DE CORREO

SERVICIOS POSTALES DE PAGO

SERVICIOS DE MENSAJERIA EXPRESA

SOLUCIONES DE INFORMACION FISICA Y DIGITAL

Adicionalmente, 4-72 presta el servicio de soluciones de información física y digital, las cuales son soluciones integrales orientadas a la transformación de procesos de nuestros clientes, que generan un valor diferencial al implementar servicios eficientes e innovadores.

PRINCIPALES SERVICIOS

SERVICIOS DE LOGISTICA

SERVICIOS PARA e-COMMERCE

SERVICIOS FINANCIEROS

SOLUCIONES DE INFORMACION FISICA Y DIGITAL

INTEGRACION DE SOLUCIONES

Correo certificado (OPO): Servicio de correo para envío de objetos postales, de hasta 2 kg., con prueba y certificación de entrega válida judicialmente, con cubrimiento nacional o internacional.

Comercio electrónico: Recepción, transporte y entrega al destinatario de compras que realizan los colombianos en comercios electrónicos del mundo.

Correo normal (OPO): Servicio de correo para envío de objetos postales, de hasta 2 kg., a cualquier destino nacional o internacional, al menor precio.

Casillero virtual: Esquema que permite recibir en Colombia, de forma fácil, segura y económica, compras realizadas en comercios electrónicos en el exterior a través de un casillero virtual ubicado en Estados Unidos de América.

Sr. Pack: Casilleros ubicados en diferentes zonas en Bogotá que permiten al destinatario recibir, mediante un esquema de autoservicio, los envíos correspondientes a compras online de forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales.

Giros: Servicio de envío y entrega de dinero de forma inmediata y segura a nivel nacional e internacional.

Encomienda: Servicio de correo que permite hacer envíos de paquetería y mercancías de hasta 30 kg. con cubrimiento nacional o internacional.

Paquetería: Servicio para envíos de hasta 50 kg. entre las principales poblaciones del país, con prueba de entrega.

Masivos: Servicio de correo para envíos masivos de facturas, publicidad, campañas de mercadeo entre otros, de hasta 250 gr. por unidad.

El objeto social de la sociedad será la prestación, venta o comercialización de los siguientes servicios y actividades:

1. Servicios Postales, que comprenden la prestación del servicio de correo nacional e internacional, el servicio de mensajería expresa y los servicios postales de pago.
2. Soluciones logísticas de gestión y mercadeo de redes de comunicación a ser utilizadas en la prestación y complemento de servicios postales.
3. La prestación de los servicios de transporte de carga nacional e internacional, aérea, terrestre, marítima y multimodal, de toda clase de mercancías, tales como: equipos, maquinarias, manufacturas, materias primas o terminadas, productos para artes gráficas, publicaciones, periódicos, revistas, servicio de paquete local y nacional, bodegaje y manipulación de mercancía, logística, mercadeo, distribución y comercialización de mercancías en general; transporte de todo tipo de bienes muebles, incluyendo carga pesada, larga, ancha en los medios de transporte apropiados para tal fin; transporte de todo tipo de envíos y carga masiva, transporte y movilización de contenedores y en general transporte de todo tipo de carga; diseño y operación de procesos de consolidación de carga y mercancía a nivel nacional e internacional.
4. Consultoría relacionada con el envío, transito, recepción, clasificación o entrega de mercancía, información, y mensajes a propósito o con motivo de la prestación del servicio postal, de correo y de mensajería expresa; gestión y coordinación de redes de encaminamiento postal; diseño y optimización de procesos de encaminamiento de servicios o mercancía; gestión e intermediación de redes físicas o virtuales de comunicación relacionadas con la prestación de los servicios postales; generación de soluciones de embalaje y empaquetamiento de servicios postales.
5. Correo electrónico certificado por cuenta propia o en alianza con terceros.

6. Adquisición, comercialización, custodia, distribución y venta de formularios, cartillas, publicaciones e impresos en general.
7. Emitir en nombre de la Nación y en forma privativa las especies postales, custodiarlas, tutelarlas y comercializarlas.
8. Actuar como corresponsal no bancario y No Bursátil, así como prestar todos los servicios postales de pago que en virtud de los Tratados Internacionales le correspondan al Operador Postal Nacional o pueda prestar por su cuenta según la legislación nacional, admitir, cursar y pagar giros nacionales e internacionales.
9. Cobranza y recaudo de dineros o valores generados a propósito de la prestación de servicios postales.
10. Administración de centros de acopio de correspondencia, mercancía y recaudos de cartera.
11. Ofrecer y prestar sus servicios a sociedades, entidades o individuos del sector público y privado, comprar, vender o alquilar los bienes necesarios para el desarrollo normal del objeto social; constituir y aceptar prendas o hipotecas, comprar, vender, importar, exportar, adquirir y obtener a cualquier título y utilizar toda clase de bienes y servicios relacionados con su objeto social, girar, adquirir, cobrar, aceptar, cancelar o pagar letras de cambio, cheques, pagares, en general cualesquiera títulos valores o aceptarlos en pago; celebrar contratos de compraventa, permuta, arrendamiento, usufructo, y anticresis sobre inmuebles, celebrar contratos de sociedad con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, ya sea mediante la constitución de otras empresas o la adquisición de acciones o partes de interés, tomar o dar dinero en mutuo, con interés o sin el respecto de las operaciones relacionadas con su objeto social, y dar en garantía sus bienes muebles o inmuebles; presentarse a licitaciones, concursos públicos o privados, en el país o en el exterior, y hacer las ofertas correspondientes, celebrar toda clase de negocios, actos u contratos conducentes a la realización de los fines sociales o que comprometan su objeto principal, solicitar ser admitida en concordato si a ello hubiere lugar.
12. Prestar servicios archivísticos y de asesoría para implementación y operación de Centros de Administración Documental y de Programas de Gestión Documental con el fin de desarrollar actividades tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por entidades públicas o privadas desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación.
13. Comercialización de seguros y micro seguros.
14. Prestar servicios de centralización de fondos sin que constituya actividad financiera que comprende servicios integrados de recaudo tales como recaudo de cartera normal o litigiosa, recaudo de cartera proveniente de servicios públicos domiciliarios u otros incorporados en facturas u otros documentos públicos o privados, recaudo de obligaciones financieras del sistema bancario, recaudo de cualquier otra obligación proveniente de la prestación de servicios públicos o privados.
15. Prestar servicios de descentralización de fondos.
16. En desarrollo de su objeto la sociedad podrá realizar todas las actividades conexas y complementarias del mismo, así como ofrecer y prestar servicios de recaudo, recargas de telefonía móvil, servicio de fotocopiado, envío de fax e impresión y comercialización de artículos de papelería, empaques y embalajes a través del establecimiento y operación de oficinas multiservicios.
17. Actuar como comercializador logístico de tarjetas prepago, pines virtuales de tiempo al aire, recarga de teléfonos celular prepago, teléfonos fijos para larga distancia internacional.
18. Realizar la recarga de tarjetas del sistema integrado de transporte y Transmilenio.
19. Prestar los servicios de recaudo de facturación de servicios públicos, privados, créditos, tarjetas de crédito, entre otros.
20. Asesoría, interventoría, diagnóstico y ejecución para la implementación de sistemas y soluciones relacionadas con la gestión documental, administración de documentos de la empresa y centros de correspondencia. Organización, administración de archivos de gestión y fondos documentales, servicios archivísticos, elaboración y aplicación de tablas de retención y valoración, preservación de documentos, transporte, custodia y almacenamiento, digitación, digitalización y microfilmación de documentos.
21. Gestionar la conectividad a través de medios electrónicos que incluyen, entre otros, envío masivo de mensajes de datos SMS, MMS o e-mail con contenido informativo, educativo, financiero y de todo tipo.
22. Tomar la lectura, generación de factura e impresión a través de dispositivos móviles para su entrega al destinatario final.
23. Consultar y desarrollar proyectos relacionados con sistemas de informática, plataformas de notificación en línea y casilleros virtuales.
24. Venta y alquiler de equipos informáticos y de comunicaciones, así como sistemas dirigidos por ordenador, como robótica y otros de análoga naturaleza tanto referente al Hardware como al Software, así como su posible adaptación al mercado nacional.
25. Desarrollar Software y licenciamiento.
26. Importar y exportar los equipos informáticos y de comunicaciones, así como la tecnología necesaria para su utilización. Consultoría y proyectos relacionados con sistemas de informática, gestión económico-financiera, gestión comercial, gestión de personal, gestión de calidad y gestión de seguridad de cualquier empresa o entidad; así como la implementación y auditoría de los mismos.
27. Desarrollar las redes postales sobre plataformas físicas y virtuales de alta competitividad.

#### Situación actual de la empresa/gremio

Para poder analizar el estado actual de 4-72 es importante tomar los lineamientos consignados en el Pacto por la Transformación Digital de Colombia del "Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" (PND), el Plan TIC 2018 - 2022, el Plan Integral de Reforma y Desarrollo Postal (PIDEP) de 2018, el documento CONPES 3982 de política nacional logística y el documento CONPES 3975 de política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, en la que sin duda alguna es imperante la necesidad de potencializar los servicios postales en el marco de una economía cada vez más digital y el comercio electrónico. De ahí que los servicios postales en Colombia han permitido y apoyado el despliegue de nuevos productos y servicios como el comercio electrónico, el acercamiento de la demanda con la oferta de productos de todos los sectores de la economía, resulta propicio el momento para aprovechar el uso de las TIC y promover el crecimiento y la modernización del sector postal, que se posiciona como un facilitador relevante para el comercio electrónico y para diversas actividades socioeconómicas en un entorno digital.

La actual coyuntura de emergencia sanitaria generada por el COVID-19, ha traído impactos diversos para los operadores postales en cada país, desde la interrupción total del servicio postal hasta ajustar los tiempos y estándares de entregas de los objetos postales, lo anterior generado especialmente por tres aspectos: 1. Las diferentes medidas de aislamiento o cuarentena decretadas en cada país; 2. Las cancelaciones y demoras en las redes de transporte postal, especialmente transporte aéreo; y 3. La disminución general de los volúmenes postales a nivel nacional e internacional.

Para el caso de 4-72 y como consecuencia de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para contener la pandemia, entre estas la suspensión de términos judiciales y el cierre en la atención presencial de las cortes, las salas disciplinarias, juzgados y las escuelas judiciales, así como la expedición del Decreto 806 de fecha 4 de junio de 2020, mediante el cual se estableció el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la gestión y trámite de los procesos judiciales, se presentaron reducciones significativas en los ingresos operacionales de la compañía, especialmente para los servicios de franquicia postal y correo certificado, los cuales se redujeron en \$32.504 millones (73%) y \$23.930 millones (47%) respectivamente, frente a los registrados en 2019. En lo relacionado con las medidas adoptadas por 4-72 para evitar la propagación del virus y su impacto sobre la salud y vida de sus colaboradores y de su operación comercial, estas iniciaron en el mes de enero, cuando la UPU y la UPAEP formularon las primeras recomendaciones para evitar la propagación del virus a través de la actividad del envío de mercancías. De acuerdo con estas recomendaciones, 4-72 inició una gestión pedagógica y entrega de material de información orientadas a evitar la propagación del virus a través de la actividad de recepción de correo internacional proveniente de Asia. En desarrollo de lo anterior, se realizaron charlas informativas acerca de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, entrega de insumos de protección personal, jornadas de limpieza y desinfección en las diferentes áreas de la empresa, especialmente donde se realizan cada una de las etapas de recepción, clasificación, transporte y distribución. A nivel corporativo, se establecieron los procedimientos para guiar el actuar de la compañía frente a este escenario, que incluyó la definición de un decálogo de acción para la emergencia, protocolos de bioseguridad y medidas adicionales, de las cuales resaltamos: la conformación de un equipo médico experto en Seguridad y Salud en el Trabajo y en Programas de Vigilancia Epidemiológica, contratación de personal de enfermería a nivel nacional para dar cobertura al personal, publicación de recomendaciones en carteleras de puntos de venta a nivel nacional, adquisición de equipos para medición de temperatura al personal a nivel nacional, limpieza permanente de superficies, política de flexibilización de horarios de entrada y salida y el trabajo en casa, a la cual se acogió en su momento más del 85% del personal administrativo de la compañía. Las medidas antes mencionadas, y para las cuales la compañía

asignó un presupuesto superior a los \$1.200 millones de pesos, permitieron garantizar durante el año 2020, la continuidad en la prestación del servicio público esencial del correo. La empresa también lanzó en mayo una app para que se hiciera la entrega sin necesidad de contacto, sino con una firma digital, sistema con el que se han entregado más 170.000 objetos postales como cartas, paquetes y notificaciones.

El sector de los operadores postales a nivel mundial ha estado sometido durante la última década a una serie de retos producto especialmente de la caída del correo (cartas, encomiendas y masivos), el incremento de la paquetería y el cambio en las necesidades de los clientes, originada en su mayoría por el uso de las nuevas tecnologías. Según cifras de la Unión Postal Universal (UPU), organización que integra 192 operadores postales designados a nivel mundial, con más de 677.000 oficinas y 5.3 millones de empleados. Colombia no ha sido la excepción en esta tendencia, en el 2019 el operador postal registró una caída del correo del 2,4% y un crecimiento del 35% en la paquetería recibida del exterior (e-Commerce Cross-border) respecto del 2018, destacando que la participación de los envíos provenientes de Asia representó el 85% del total de lo gestionado, con 65% con origen en China. Anualmente la UPU evalúa el desarrollo de los operadores postales designados a través del Índice Integrado de Desarrollo Postal (2IPD) el cual mide su confiabilidad en la entrega, accesibilidad a los servicios, usabilidad de los servicios por parte de la ciudadanía y la resiliencia ante los cambios del entorno, resaltando en el caso de la región de América Latina y el Caribe, que el Operador Postal Oficial de Colombia ocupó por primera vez en esta evaluación el primer lugar de la región, superando a países como Brasil, México y Chile. Durante estos años de cambios en el sector postal, los operadores reaccionaron en dos vías principales. Un primer grupo, enfocado en mejorar su modelo tradicional de negocio aplicando nuevas tecnologías, innovación y digitalización (trazabilidad y notificación del estado de envíos y servicios de gobierno digital); y el segundo grupo, enfocado en un cambio radical de su negocio, incursionando en otros sectores (banca, finanzas y seguros). Como ejemplo del primer grupo tenemos los casos de Royal Mail y Correos, operadores postales del Reino Unido y España respectivamente, donde el correo y paquetería representan más del 95% de sus ingresos totales. En el segundo grupo, los operadores postales de Italia y de Francia son los ejemplos de mayor referencia, donde en el caso del primero el segmento de seguros representó más del 70% de sus ingresos.

4-72 definió un perfil propio y original, resultado de la combinación de estas dos estrategias, que le ha permitido contar con servicios tradicionales de correo, sumado a soluciones de gobierno digital y de servicios financieros, enfocado este último a giros postales. Acordes a estos escenarios se inició la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. La ejecución de las actividades definidas para el 2020 en el Plan Estratégico permitió avanzar en varios frentes: Ejecutar la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Avanzamos en fortalecer los procesos de seguridad postal, lo que nos permitió obtener la certificación de nivel básico en Seguridad Postal otorgada por la Unión Postal de las Américas, España y Portugal (UPAEP), que ratificó para 4-72 la prestación de un servicio a nivel internacional con la más alta tecnología de punta y exigentes procedimientos, que nos permite garantizarle a Colombia y a todo el mundo una operación postal ágil, segura y libre de objetos de prohibida circulación en la oficina de cambio internacional de la compañía. Creamos la Gerencia de eCommerce, que nos permitió centralizar y enfocar las acciones necesarias para, de manera decidida, prestar servicios en la cadena de valor del comercio electrónico, no solo a nivel del transfronterizo como lo hemos realizado en los últimos años, sino también a nivel local, definiendo la hoja de ruta para los próximos años y avanzando en los acuerdos comerciales necesarios para su desarrollo. Avanzamos en la estructuración y cierre de negocios enfocados en la línea de Gestión de Información, lo que nos permitió, no solo la búsqueda de nuevas oportunidades comerciales en clientes actuales y nuevos, sino también, la definición de una bolsa de aliados que complementen con experiencia, conocimiento y nuevas tecnologías, las capacidades propias del Operador Postal, habilitando de esta forma la posibilidad de asumir de forma integral proyectos enfocados en la modernización de los servicios que prestan nuestros clientes.

#### Proyección de la empresa/gremio

Un gran aporte al desarrollo social y económico de los países ha sido el de la transformación digital. De una parte, tenemos las tecnologías digitales que apoyan la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio, como la reducción de la pobreza, el acceso a la educación y a la salud, la participación ciudadana, entre otros (UIT, 2014). Y, por otro lado, la digitalización tiene un impacto positivo sobre el crecimiento económico e los países: se ha estimado que un aumento de 10 puntos en el índice de digitalización de los países resulta en un incremento de 0,59 % del PIB per cápita (Katz, 2015).

En 2020 se aceleró la transformación digital del estado llevando a los clientes del sector público a reorganizar sus procesos, con lo cual se abrieron importantes oportunidades de crecimiento para la unidad de negocio de "soluciones de información" de 4-72.

A partir de esta nueva orientación 4-72 se enfocó en varias líneas que aportaran a la ejecución del plan estratégico para el periodo comprendido entre 2020 y 2024 denominado "Transformación del modelo de negocio".

Entre ellas hacer frente a la disminución de los ingresos del segmento de documentos, la compañía se enfocó en ofrecer a sus clientes servicios postales digitales, como el caso del correo electrónico certificado y en identificar nuevas oportunidades de negocio enfocadas en la implementación de estos servicios postales.

En cuanto a clientes del sector privado, el foco fue el auge provocado por la pandemia sobre el comercio electrónico, en virtud de lo cual se redoblaron esfuerzos por fortalecer nuestra propuesta de valor para convertirnos en el aliado estratégico de logística y transporte para los clientes consolidados como market place y también para aquellas empresas que están incursionando en este canal para la comercialización de sus artículos.

La unidad de negocio eCommerce definió el modelo donde se planteó la interfaz de integración logística, Marketplace marca propia, casillero virtual y última milla, evaluando la viabilidad y costos de implementación de los modelos de Marketplace sectorial, Drop Shipping y Fulfillment y en esta línea confirmó los segmentos de mercado objetivo: Retailers y mayoristas, Entidades de Gobierno y PYMES, en el cual se trabajará durante el 2022, dadas las características en la consolidación del comercio electrónico en Colombia y en el mundo durante 2021 las ventas para 2021 alcanzaron un total de \$39,8 billones, para un incremento total del 40% con respecto al año anterior. Asimismo, las transacciones subieron en un 49%, lo que evidencia una tendencia importante de crecimiento del e-commerce.

Para 2022, se proyectan incrementos cercanos a 16%. El e-commerce continuará evolucionando y transformándose para atender las decisiones de consumo de las personas y hacerse más eficientes en términos de tiempo y satisfacción de sus necesidades y esta es una de las oportunidades en las que 4-72 continuará trabajando.

Se continuará en la distribución y entrega de objetos postales que se movilizan desde Operadores Postales de otros países.

En la línea de gestión de información, aprovechando que Ley que obliga a las empresas a implementar el proceso de Gestión Documental se continuará con esta línea de negocio incrementando los ingresos por estos servicios en este caso participa como un aliado del sector público en la modernización del Estado, a través de la digitalización y automatización de procesos, facilitando la interacción entre los ciudadanos y el gobierno nacional, local y regional, contribuyendo al cumplimiento de lo establecido en el decreto 2106 del 2019.

La compañía tiene proyectado que, al 2024, los servicios de gestión de la información tengan una participación del 30% de los ingresos totales.

Con relación a la oferta de servicios financieros, SPN 4-72 incluye giros nacionales e internacionales, corresponsalia bancaria, pago de subsidios, recaudos y recargas en más de 9.000 puntos de atención propios y de aliados a nivel nacional. A 2024, la compañía tiene proyectado que esta línea de negocios represente el 5% de sus ingresos totales, la operación postal siga siendo importante y que los servicios del operador se presten con total eficiencia, cumpliendo los indicadores de calidad y servicios definidos y que la logística del

comercio electrónico, la digitalización de los procesos, especialmente en las entidades públicas y los servicios financieros representen al 2024 por lo menos el 75% de nuestros ingresos. Las proyecciones de cierre para el mes de diciembre de 2021 ascienden a utilidades por 2.844 millones de pesos, esta evolución corresponde a la ejecución de estrategias comerciales para potenciar las posibilidades de negocios nacionales e internacionales. Próximamente estaremos lanzando dos aplicaciones móviles. Una enfocada en que los usuarios puedan realizar giros virtuales, seguimiento a envíos y solicitar el servicio de recolección en domicilio sin costo, entre otras funciones, y la segunda para digitalizar nuestra cadena de suministro e implementar un planificador de rutas, un sistema de GPS y la generación de una prefactura automática para los usuarios.

Sin duda alguna el año 2022 marcará la consolidación de todos nuestros servicios que apalancará nuestras proyecciones: En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%.

#### Papel de la Empresa / Gremio en el sector al que pertenece o representa

El plan de modernización del sector postal 2020-2024, CONPES 3082 Estrategias para la reestructuración y modernización de los servicios postales y diferentes Estudios económicos sectoriales han permitido identificar que en el país se han establecido diferentes metas y recomendaciones buscando la modernización del sector postal y la integración, tanto a la economía digital, como al comercio electrónico, evidenciando las tendencias a nivel internacional, enmarcadas en la importancia que tiene el sector postal en las nuevas formas de comercialización y distribución en la economía mundial.

En la última década dos fenómenos opuestos han caracterizado al mercado postal: la disminución significativa del volumen de cartas y el crecimiento en el envío de paquetes o encomiendas, impulsado particularmente por el auge del comercio electrónico, fenómenos se observan también a nivel mundial. Mientras el correo tradicional o envío de correspondencia continúa decreciendo, la paquetería aumenta a un ritmo más acelerado.

El Operador Postal Oficial en Colombia es Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, que tiene una concesión hasta el año 2024. La nueva etapa de fortalecimiento institucional del operador postal oficial de Colombia está permitiendo competir activamente en el mercado, con estrategias más dinámicas, procesos eficientes, rigurosos esquemas de seguridad y tecnología de punta. Avanza en el fortalecimiento de los procesos de seguridad postal, lo que condescendió a obtener la certificación de nivel básico en Seguridad Postal otorgada por la Unión Postal de las Américas, España y Portugal (UPAEP), que ratificó para 4-72 la prestación de un servicio a nivel internacional con la más alta tecnología de punta y exigentes procedimientos, que permite garantizarle a Colombia y a todo el mundo una operación postal ágil, segura y libre de objetos de prohibida circulación en la oficina de cambio internacional de la compañía, con capacidad de transporte, instalaciones, tecnología, desarrollo e innovación, variedad del servicio y tamaño del mercado.

Lidera el negocio de eCommerce, que permite centralizar y enfocar las acciones necesarias para, de manera decidida, prestar servicios en la cadena de valor del comercio electrónico, no solo a nivel del transfronterizo, sino también a nivel local, definiendo la hoja de ruta para los próximos años y avanzando en los acuerdos comerciales necesarios para su desarrollo.

Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales.

La empresa cuenta con una planta automatizada para el envío y recepción de paquetes, única en Colombia y referente en Latinoamérica ubicada en su centro operativo automatizado de Bogotá. Esta planta tiene la capacidad de clasificar 7.000 documentos y 4.000 paquetes por hora, optimizando tiempos de entrega, conectividad y satisfacción de los clientes a nivel nacional e internacional. Esta implementación permite que la compañía optimice la capacidad productiva con tiempos eficientes. El proceso de automatización implementado está enfocado en la clasificación de paquetes y documentos de forma ágil y eficaz, dejando atrás demoras y contratiempos en los envíos y la recepción de paquetes. El proyecto instalado en la regional Centro A consta de 2 equipos principalmente: uno para

la clasificación de documentos llamado Compaxorter y otro para la clasificación de paquetes llamado Posisorter. 4-72 lidera el uso de tecnologías como la plataforma de captura cognitiva que permite un incremento significativo en la recopilación de información de los envíos, mediante su captura durante el desplazamiento de los objetos postales por las bandas transportadoras, aumentando el nivel de utilización de dicha información de un 15% a un 80%. Se desarrolló la aplicación Ema que permite la captura de información de las guías de admisión de envíos mediante la lectura por voz, reduciendo los tiempos destinados a compilación y tratamiento de la información al eliminar el diligenciamiento de planillas manuales y creación de informes en Excel. Se definió el nuevo modelo de distribución de última milla que permitirá optimizar su control, disminuyendo novedades en la entrega de envíos a nivel nacional. Se adquirieron 324 dispositivos móviles que permitirán la implementación de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar los tiempos de entrega y servicios ofrecidos a los clientes. Se inició el desarrollo de la APP 4-72 que permitirá la generación de indicadores, pronósticos y tendencias de consumo como herramienta para la optimización de la gestión postal.

#### Papel de la empresa / gremio en la región que pertenece o representa

El trabajo continuo en el uso de tecnologías, la firma digital y el uso de robótica para la implementación de procesos innovadores marcan el papel protagónico y de punta que lidera la empresa. Otro factor relevante es sobre la flexibilidad de entrega que se encuentra cada vez más acentuada por parte de los consumidores de comercio electrónico. Los clientes, en la búsqueda de la comodidad ofrecida por la modalidad de compras en línea, esperan que las entregas se realicen de la manera más personalizada posible, considerando todas sus limitaciones de agenda y posibilidades de desplazamiento y ahí se está trabajando por fortalecer este servicio para que cada día el cliente tenga la mejor experiencia con la empresa posicionándonos como la mejor empresa del sector.

#### Retos Estratégicos de la Empresa / Gremio, vinculados a la Formación

En el año 2020, 4-72 inició la ejecución del plan estratégico para el periodo comprendido entre 2020 y 2024 denominado "Transformación del modelo de negocio", en el que están definidos los elementos de su estrategia, necesario para cumplir con su propósito: "Te unimos con Colombia y el mundo, sin importar donde estés", en el cual uno de los cuatro objetivos estratégicos es el de Gestionar y desarrollar el talento humano y desarrollarlo a través de la estrategia Fortalecer el talento humano.

Este tras consigo una serie de retos en el cumplimiento de este objetivo como lo es: continuar con el proyecto de rediseño y transformación organizacional definiendo un equipo base aprobado por parte del Comité de Desarrollo Organizacional, para ejecución en la vigencia 2022, lo que conlleva a una serie de capacitaciones de nuestro personal en temas contundentes en la transformación digital y el manejo de las nuevas tecnologías como lo son: la plataforma de captura cognitiva aplicación, la aplicación Ema que permite la captura de información de las guías de admisión de envíos mediante la lectura por voz, reduciendo los tiempos destinados a compilación y tratamiento de la información al eliminar el diligenciamiento de planillas manuales y creación de informes en Excel. tecnologías de seguimiento y control de la operación. Formación en el modelo de distribución de última milla que permitirá optimizar su control, disminuyendo novedades en la entrega de envíos a nivel nacional y la continuidad de seguir impulsando nuestra APP 4-72 que permitirá la generación de indicadores, pronósticos y tendencias de consumo como herramienta para la optimización de la gestión postal.

Acorde con estos retos que nos plantea el objetivo estratégico tenemos la Ejecución del plan Institucional en la que el objetivo es Aportar al desarrollo integral de los colaboradores de 4-72 a través de actividades de capacitación y formación, conforme a las necesidades identificadas que permitan impactar de forma positiva sus niveles desempeño y competitividad lo que impactara en la productividad y competitividad de la empresa.

Experiencia de la Empresa / Gremio en actividades formativas

En 2021 se realizó medición de cultura organizacional en la compañía, buscando evaluar el impacto de las acciones contenidas dentro de la Planeación Estratégica 2020-2024, el proyecto de alienación de la cultura organizacional al modelo de negocio y los ajustes en los planes 2021 (Bienestar, Capacitación, SST y PETH), mostrando un crecimiento del 42% en el consolidado total de cultura de 4-72, como resultado de las acciones adelantadas en los diferentes procesos de la Dirección Nacional de Gestión Humana.

Lo que puede denotar el compromiso y seguimiento desde la Dirección Nacional de Gestión Humana donde se encuentra un personal idóneo distribuido de la siguiente manera para la consecución de los diferentes retos estratégicos y de esta forma llevar a cabo las diferentes formaciones.

En cumplimiento con nuestro Plan Institucional de Capacitación • Se realizaron 37 procesos de capacitación con 13.517 participaciones de funcionarios a nivel nacional. • Se certificaron alrededor de 1.230 colaboradores en formación complementaria. • Se gestionó el acceso a educación superior para 206 colaboradores en dos programas de formación tecnológica: gestión logística (151) y gestión de mercados (55). • Se garantizó el acceso a educación superior de 206 colaboradores en formación tecnológica, gestión logística y gestión de mercados. • Se realizaron 28 intervenciones en competencias blandas y técnicas al personal interadministrativo, impactando a 1.076 colaboradores.

**BIENESTAR Y CAPACITACION:**

Líder Nivel III-Bienestar y Capacitación

Auxiliar I- Bienestar y Capacitación

**LINEA BIENESTAR**

Profesional Expert I-Bienestar

Asistente I- Bienestar

**BRECHAS**

Profesional III-Brechach

**CAPACITACION**

Profesional Expert I-Capacitación

Profesional III-Capacitación

Herramientas Utilizadas Para el Diagnóstico de Necesidades

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
06/09/21	30/11/21	Plan de capacitación		El Plan institucional de capacitación (PIC) se construye a partir de la identificación de necesidades de capacitación que son registradas por los distintos procesos en el formato identificación de necesidades de capacitación. La Dirección Nacional de Gestión Humana, establecerá el Plan Institucional de Capacitación con base en las necesidades detectadas por los responsables de proceso y el plan estratégico de la Entidad. Todo proceso de capacitación y entrenamiento desde la Inducción debe hacer parte del plan de la Entidad gestionado a nivel central por el líder de Bienestar y Capacitación y su aplicación se desarrollará a través de los profesionales de la Dirección Nacional Gestión Humana en las regionales. Todo proceso de capacitación y entrenamiento debe ser evaluado y medido conforme al sistema de gestión de calidad de la Entidad. 4-72 trabaja continuamente en el mejoramiento de herramientas que contribuyan a la detección de necesidades de capacitación (DNC) que permite identificar los aspectos clave y las competencias necesarias que el personal debe desarrollar para el puesto de trabajo, de tal forma que utilizamos el cuestionario como herramienta el cual tiene el propósito de detectar las necesidades de capacitación necesarias para optimizar su desempeño profesional y desarrollo personal. Esta información será de utilidad para establecer el Programa Anual de Capacitación. Este análisis se realiza con el apoyo de la	El análisis realizado en los datos cuantitativos se realizaron los siguientes pasos: Preparación y organización de los datos obtenidos del cuestionario de cada uno de los colaboradores que fueron abordados a través del cuestionario. Se diligencio este cuestionario enviando a cada uno de los centros: Centro A: Distrito Capital de Bogotá 200 cuestionarios Centro B: Amazonas, Boyacá, Casanare, Cundinamarca, Guainia, Guaviare, Meta, San Andrés, Vaupés y Vichada. 200 cuestionarios Eje Cafetero: Caldas, Quindío y Risaralda. 60 cuestionarios Noroccidente: Antioquia y Chocó. 100 cuestionarios Norte: Atlántico, Bolívar, Córdoba, Guajira, Magdalena y Sucre. 200 cuestionarios Occidente: Cauca, Nariño, Putumayo y Valle del Cauca. 250 cuestionarios Oriente: Arauca, Cesar, Norte de Santander y Santander. 100 cuestionarios Sur: Caquetá, Huila y Tolima. 100 cuestionarios Con el fin de dar cobertura a nivel nacional y de esta forma tener información exacta de las necesidades de cada una de las regiones. Seguido de este proceso, se consolido la información cualitativa que nos ayuda en análisis de datos en común, relacionamiento y demás. Luego viene la	Para el análisis cuantitativo utilizamos el formato de identificación de necesidades de formación el cual desde cada área de SPN consolido las necesidades de acuerdo a la información recolectada en el cuestionario, que fue soporte importante para la detección de necesidades de formación, esta información se consolido para ser parte del plan, al recibir la información se revisó y se incluyó lo solicitado sin dejar a un lado los cursos que corresponden a cumplimiento de las normas y los que están establecidos de manera anual. Este plan se remitió a la Dirección Nacional de Gestión Humana el cual fue presentado en Vicepresidencia de soporte corporativo este se revisó y generaron los ajustes pertinentes. Teniendo en cuenta el plan de capacitación 2022 se realiza una categorización de la siguiente manera: competencias técnicas, competencias blandas, conocimientos generales SPN, cumplimiento con el cliente directo, fortalecimiento de conocimientos específicos en el área y requerimiento para cumplimiento de normas, de igual manera se evidencia el personal al cual aplicaría cada una de las capacitaciones. Seguido realizamos la consolidación de la información de acuerdo a tipo cronológico, temático, dando un resultado de: Enfoque de la capacitación y la cantidad de formaciones Competencias Blandas (5) Competencias técnicas (8) Conocimientos generales para el personal vinculado (8) Cumplimiento con el cliente directo (8)	Si

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
				<p>Gestion de Dirección Nacional de Gestion Humana donde con el respectivo acompañamiento se logra plasmar las necesidades de cada puesto de trabajo. El Cuestionario desarrollado en 4-72, contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa: Contiene los datos básicos del colaborador: Nombre completo, Sexo, Área y Puesto, Turno, Nivel de Escolaridad. Descripción de las funciones principales que realiza en su puesto de trabajo. En el desarrollo de las actividades o tareas a realizar, mencione cuales se le dificultan. Mencione tres áreas de capacitación operacional que le gustaría recibir o que piensa que le hacen falta en su área. Describa como es la comunicación con su jefe inmediato: Excelente, buena, regular, mala. Diferencias con sus compañeros: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca. Le gustaría recibir capacitación en temas de desarrollo personal, cuales le gustaría. ¿Conoce cuál es la misión de la compañía? Sabe cuales son los Objetivos estratégicos de la empresa. ¿Cómo evalúa el desempeño en general de su equipo de trabajo? Excelente, bueno, falta de experiencia, deficiente. Cada cuanto le gustaría recibir formación. Luego de este cuestionario que es diligenciado por los colaboradores requeridos por las áreas se debe consolidar la información en un formato de identificación de necesidades de capacitación. Cada proceso debe diligenciar un formato de identificación de necesidades de capacitación, en el cual identifica las necesidades de capacitación del proceso/ el subproceso que lidera teniendo en cuenta su objetivo, pertinencia para el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos. Fecha de diligenciamiento con el fin de poder tener el histórico de cada una de las dependencias y de esta forma poder estar en un proceso de retroalimentación que apoya la gestión de la empresa. Tema requerido, objetivo general de la capacitación, objetivo estratégico de la organización al que le aporta, justificación (relación de la necesidad de capacitación con cargo y funciones desempeñadas), población a cubrir, origen de la capacitación (interna o externa), intensidad horaria, descripción o temario de la actividad. El segundo paso es clasificar y jerarquizar estas necesidades. Paso siguiente es</p>	<p>exploración y reseña de los datos obtenidos con el fin de examinar patrones o ideas repetidas que resultarían. Paso siguiente se desarrolla un sistema de categorización de los datos. Para establecer un grupo de códigos que se pueden aplicar a estos datos. El resultado obtenido de esta categorización: • Un mayor porcentaje de mujeres. • Nivel de escolaridad alto • Función principal reiterativa: Gestion de la operación • Área de capacitación requerida: blanda • Comunicación con el jefe y compañeros: aceptable • Temas de desarrollo personal: Trabajo en equipo • Conocen la misión de la empresa: aceptable • Objetivos estratégicos: En su gran mayoría desconocen los objetivos estratégicos de la empresa • Recibir formación: trimestralmente Datos que nos aportan en el conocimiento de las fortalezas que se tienen en nuestros colaboradores como también las falencias en las que debemos trabajar y reducir brechas para obtener la mejor productividad del equipo. Se utiliza una matriz de capacidades, para poder referir las generalidades y coincidencias de lo que los colaboradores tenían por respuestas, logrando así consolidar la información: INDIVIDUAL: Competencias Técnicas, Competencias funcionales INSTITUCIONAL: Gestion y función SISTEMICO: Sistemas y estructura y función</p>	<p>Fortalecimiento de conocimientos específicos para las áreas (4) Fortalecimiento de Equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área (9) Requerido para cumplimiento de normas. (9) Para un total de 68 acciones de formación Estas diferentes necesidades de formación están distribuidas de la siguiente forma: Presidencia (54) Secretaria General (5) Vicepresidencia Comercial (36) Vicepresidencia de Operaciones (107) Vicepresidencia de servicio al cliente (69) Vicepresidencia de soporte corporativo (30) Para un gran total de 301 necesidades de capacitación en diferentes líneas. Estas líneas de formación de acuerdo con el análisis y verificación por parte de Gestion Humana se distribuyeron así: Competencias Blandas (13 formaciones en esta línea) con un aporte del 4% Competencias técnicas (3 formaciones en esta línea) con un aporte del 1% Conocimientos generales para el personal vinculado (23 formaciones en esta línea) con un aporte del 8% Fortalecimiento de conocimientos específicos para las áreas (213 formaciones en esta línea) con un aporte del 71% Fortalecimiento de Equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área (20 formaciones en esta línea) con un aporte del 7% Requerido para cumplimiento de normas. (29 formaciones en esta línea) con un aporte del 10%, para un gran total del 100% Luego de tener esta distribución se procedió a mirar las formaciones que puedes ser generadas a través del SENA quien es nuestro aliado estratégico en la formación y cualificación del Talento Humano de 4-72. Verificadas las acciones en las que el SENA nos contribuye pudimos establecer que para la formación especializada y que no se tenía dentro de la formación debíamos formar y actualizar al Talento Humano en la línea de: Competencias técnicas todo lo relacionado a metodologías ágiles con el fin de poder adaptar las formas de trabajo a las necesidades del proyecto, prolongando respuestas rápidas y flexibles para acomodar el desarrollo de los proyectos según el cliente o al mismo entorno. La importancia de La analítica de datos como instrumento para predecir el ritmo de consumo de los clientes. Si, con nuestro análisis, logramos establecer qué recurrencia tiene el cliente para comprar de nuevo nuestro producto o servicio, podremos ajustar la producción. Temas sensibles para la Organización como lo son la Administración</p>	

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
				<p>la clasificación y ordenamiento para decidir cuáles son las más urgentes, o más importantes, o cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a largo plazo. Proceso que se realiza teniendo en cuenta: una categorización de la siguiente manera: competencias técnicas, competencias blandas, conocimientos generales SPN, cumplimiento con el cliente directo, fortalecimiento de conocimientos específicos en el área y requerimiento para cumplimiento de normas, de igual manera se evidencia el personal al cual aplicaría cada una de las capacitaciones. El tercer paso es definir los objetivos de capacitación, es decir, motivos de llevar adelante el programa. Estos objetivos tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, poder evaluar los resultados. El cuarto paso es elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), a quién (el grupo), quién (instructores), cuánto (presupuesto). El quinto paso es ejecutar el programa. El sexto paso es evaluar los resultados del programa.</p>		<p>de Riesgos para evitar pérdidas o algún gasto significativo derivado de la exposición de nuestra empresa ante los diversos riesgos que se nos puedan presentar. En una unión de competencias blandas y técnicas poder formar a nuestros colaboradores en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural. Y sin duda alguna ofrecer la actualización a la alta Gerencia en temas específicos de logística con el fin de poder desde la alta dirección permear a toda la entidad en temas que impactan directamente al desarrollo de la organización. Reviste gran importancia para la organización poder tener conocimiento de como generar valor a través de diferentes actividades dentro y fuera de la empresa: logística interna y externa. A través de lograr formar a los colaboradores en temas de La cadena de valor, 4-72 busca generar ventajas competitivas examinando y dividiendo las actividades estratégicas de su compañía. Concluyendo de esta forma este ciclo de capacitaciones que generan al interior de la organización crecimiento dadas las condiciones del contexto actual, dominado por el constante y rápido cambio tecnológico, la capacitación en 4-72 tiene un papel muy importante en el fortalecimiento de la competitividad. Por una parte, es un complemento a la educación formal que ofrece a los colaboradores en conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de tecnología, adaptarla y eventualmente mejorarla. Por otra, al estar dirigida a proveer los conocimientos y habilidades que los empleados necesitan para sus actividades diarias, cabe esperar que arroje rápidos y significativos retornos para la empresa, en el posicionamiento de productividad y competitividad.</p>	

## Descripciones Generales del Proyecto

Objetivo General del Proyecto
<p>Contribuir con el cierre de brechas de capital humano de los trabajadores del Servicio Nacional Postal 4-72, mediante la actualización de conocimientos y adquisición de competencias en temas de cadena de valor en logística, efectividad en la Gerencia estratégica en logística, big data, adopción de metodologías ágiles y transformación digital, para la gestión estratégica y operativa, fortalecimiento de capacidad de la empresa para el desarrollo del Plan Estratégico 2020-2024 "Transformación del Modelo de Negocio", el mejoramiento de la productividad, competitividad y el aporte al desarrollo económico del país</p>
Indicadores de Impacto del Proyecto
<p>Mejoramiento en la empleabilidad: Mide cómo se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada            =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto</p>

Meta,  
Medio de verificación  
Metodología de recolección  
Validación de la información.  
2. Retención de los trabajadores: Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada  
=No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto

Meta,  
Medio de verificación  
Metodología de recolección  
Validación de la información.  
3. Movilidad laboral: Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada  
=No. de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto

Meta,  
Medio de verificación  
Metodología de recolección  
Validación de la información.  
Empresas beneficiarias: Mide el porcentaje de las empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada.  
= No. de empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada / No. de empresas del sector(es) que representa

Meta,  
Medio de verificación  
Metodología de recolección  
Validación de la información.  
5. Trabajadores beneficiarios: Mide el porcentaje de trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada.  
= Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto / No. total, de trabajadores de la empresa(s) o sector(es) que representa

Meta,  
Medio de verificación  
Metodología de recolección  
Validación de la información.

#### Estrategia de Divulgación

La divulgación del avance periódico del proyecto, así como los resultados del mismo serán divulgados mediante  
1. un evento de lanzamiento del programa donde participarán las empresas beneficiarias, invitados como representantes del Grupo de Formación Continua del Sena y de la entidad capacitadora.  
2. notas periodísticas. 3. Post en las redes sociales del gremio. Estas actividades se publicarán en la página web de 4-72(<https://www.4-72.com.co/>), boletines informativos de la empresa y en redes sociales del mismo. Se escogen estos medios de difusión debido a su gran visibilidad ante los trabajadores en general, evidenciando el impacto y avance del programa que se desarrollará en alianza entre el SENA y 4-72 en el año 2022.  
En el desarrollo de la estrategia comunicacional se entregará un Podcast que en su contenido resalte y dé a conocer los aspectos más importantes y representativos de las temáticas de la acción de formación seleccionada según su impacto. El Podcast debe tener una duración entre 20 y 45 minutos y cumplir con las características del Anexo No. 12 numeral 2.15.2.  
Responsable del área de comunicaciones  
Nombre: Lina Barajas  
Teléfono: 300 6376318  
Correo electrónico: comunicaciones@4-72.com.co  
Los gastos en los que se incurra en la estrategia de divulgación correrán en su totalidad por cuenta de 4-72.

#### Mesas Sectoriales

##### Mesa Sectorial

Logística

#### Contactos

Nombre Cargo Teléfono Correo

Nury Devia Asesora 3005624313 [nury.devia@4-72.com.co](mailto:nury.devia@4-72.com.co)

#### Acciones de Formación

Acción de Formación N°	Acción de Formación	Tipo de Evento	Modalidad de Formación	Modelo Aprendizaje	Nombre N° de Beneficiarios
1	REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGISTICA	Diplomado	Virtual	No Aplica	70
2	GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA	Curso	Virtual	No Aplica	40
3	COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES	Curso	Virtual	No Aplica	100
4	DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGÍSTICOS	Taller	Presencial	Bootcamp	40

Acción de Formación N° Acción de Formación

Tipo de Evento Modalidad de Formación Modelo Aprendizaje Nombre N° de Beneficiarios

5 METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA

Curso

Virtual

No Aplica

60

Plan Operativo del Proyecto

Acción de Formación N° Acción de Formación Duración Horas Grupo N° de Grupos N° de Beneficiarios Valor Hora Beneficiario Cofinanciación SENA Contrapartida Espec

REDES DE VALOR  
1 EN LA CADENA LOGISTICA

80

2

70

\$ 22.500

\$ 25.200.000

GERENCIA  
2 ENFOCADA EN LOGISTICA

40

1

40

\$ 20.000

\$ 4.800.000

COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES

20

2

100

\$ 20.000

\$ 6.000.000

DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS

24

2

40

\$ 20.800

\$ 2.376.000

METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA

40

1

60

\$ 13.333

\$ 4.800.000

Valor Total AF Proyecto	Número de Beneficiarios	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Valor Total AF Proyecto
	310	\$ 43.176.000	\$ 0	\$ 206.792.000	\$ 249.968.000

Código Rubro	Rubro	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Total
R07	R07 Gastos de Operación del Proyecto 10%		\$ 0	\$ 24.996.800	\$ 0 \$ 24.996.800
R07	R07 Gastos de Operación del Proyecto 16%		\$ 0	\$ 0	\$ 0 \$ 0
R11	R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología		\$ 0	\$ 0	\$ 10.000.000 \$ 10.000.000

VALOR TOTAL DEL PROYECTO	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Valor Total del Proyecto
	\$ 43.176.000	\$ 24.996.800	\$ 216.792.000	\$ 284.964.800

Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Código Rubro	Rubro	Número de Beneficiarios	Transferencia	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo
R11	R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología 25			\$ 0	\$ 0	\$ 10.000.000

Resumen por Rubros

Arrastre los filtros aquí

menu

rolRubro\_up

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Porcentaje
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	\$ 2.376.000	% 015,00	\$ 0		% 0
R06.1.1.2 Alquiler de Salones y/o Equipos - Aulas convencionales hasta 30 beneficiarios	\$ 0	% 000,00	\$ 0		% 0
R07 Gastos de Operación del Proyecto 10%	\$ 0	% 000,00	\$ 24.996.800		% 1
R08.1 Formación Virtual - Curso 20 horas	\$ 6.000.000	% 015,00	\$ 0		% 0
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	\$ 9.600.000	% 015,00	\$ 0		% 0
R08.3 Formación Virtual - Diplomado 80 horas	\$ 25.200.000	% 020,00	\$ 0		% 0
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	\$ 0	% 000,00	\$ 0		% 0
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 43.176.000</b>	<b>% 015,15</b>	<b>\$ 24.996.800</b>		<b>% 0</b>

Detalles de Acciones de Formación

AF N° :

1

REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGISTICA

ID	715
N° Acción Formación	1
ID Propuesta	492
Propuesta en la que se basó la AF	REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGISTICA
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	<p>La NECESIDAD de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logistica, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en lo corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas.</p> <p>En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca.</p> <p>Agregar valor en la cadena Logistica conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, como agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas la razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales.</p>
Nombre De La Acción De Formación	REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGISTICA
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Actualizar el conocimiento en redes de valor de la cadena logística, para personal de gerencia media, regional y jefaturas de SNP 4-72, encargados de la planeación, coordinación, control y operación de los servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, mediante la transferencia de conocimiento en GESTIÓN DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA, con el fin de contribuir con la transformación del modelo logístico de SNP 4-72, de la productividad y competitividad de la empresa y del país.
Evento De Formación	Diplomado
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Aula virtual
Justificación Ambiente De Aprendizaje	<p>El ambiente de aprendizaje percibido como ente que interacciona con las personas, coadyuvando para que estas se desarrollen saludablemente, aprendan y se eduquen de manera adecuada es el ambiente virtual. El entorno virtual se caracteriza por la interactividad, la comunicación, la colaboración y las actividades a desarrollar. De esta manera, el aula como único espacio de acción educativa comienza a convivir con estos nuevos espacios, provocando cambios en los distintos niveles involucrados: los roles del profesor y el alumno, los materiales de soporte y las actividades del estudiante, En este entorno virtuales el espacio y el tiempo de interacción pueden considerarse una construcción social. Las interacciones entre estudiantes y docente son fundamentales para garantizar una distribución de la información pero en particular el proceso participativo que considere una comprensión recíproca para la creación de conocimiento.</p> <p>Debido a no depender de un centro físico, el estudiante puede aspirar a formarse sin tener que desplazarse, vivir en otra ciudad o dejar su trabajo o estudios característica representativa para la dinámica, perfil de los participantes quienes manejan tecnologías de la información y la cobertura nacional de SNP 4-72.</p>
Número De	

Días De Ejecución De La Acción De Formación	40
Número de Grupos	2
Número de Beneficiarios de la AF	70
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	70
Número de días por grupo	40
Número de horas por grupo de la AF	80
Número de Horas Total de la AF	160

**Beneficiarios**

Número De Beneficiarios	70	Área Funcional A La Cual Pertenecen	Planeacion Producción Dirección Servicio al cliente
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Planear, dirigir y controlar la ejecución de la organización de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y los recursos disponibles	Tipo De Vinculación Laboral	Trabajadores de planta con contrato a termino indefinido Contratistas por prestación de servicios
Nivel De Escolaridad	Los trabajadores de 4-72 se encuentran repartidos de la siguiente forma: Nivel de escolaridad: maestría, especialización, profesional, tecnólogos, técnicos.	Acceso A Las Tic'S	Todos con acceso a las TIC.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	2	Número De Trabajadores Mujeres	20 ✓
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	0	Número De Empresas Beneficiadas	1
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	1	Justificación Inclusion Trabajadores Empresas Mipymes	SPN 4-72 cuenta con 1303 puntos de atención nacional. 113 aliados comerciales, 123 expendios servicio postal universal, 158 puntos de venta propios. Con los aliados comerciales queremos realizar un trabajo de capacitar en diferentes lineas con el objetivo de conseguir calidad en los servicios. Debido a la necesidad que tienen del manejo de tecnologías que les permita su permanencia en el mercado que conlleve a la competitividad de las organizaciones y del sector.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	1	Justificación Inclusion Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	SPN 4-72 cuenta con 1303 puntos de atención nacional. 113 aliados comerciales, 123 expendios servicio postal universal, 158 puntos de venta propios. Con los aliados comerciales queremos realizar un trabajo de capacitar en diferentes lineas con el objetivo de conseguir calidad en los servicios.

			Debido a la necesidad que tienen del manejo de tecnologías que les permita su permanencia en el mercado que conlleve a la competitividad de las organizaciones y del sector.
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	Justificación Enfoque De La Acción De Formación	Enfoque de formación en el trabajo, Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, dirigida a encargados de la dirección, planeación, coordinación, control las metas operativas, ejecución de procesos operativos de los servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, la transferencia de conocimiento en GESTIÓN DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA permite la participación activa en la materialización del Plan Estratégico que contempla la transformación del modelo logístico de SNP 4-72.
Alineación De Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	El diplomado gestión de redes de valor en la cadena logística, surge de la necesidad de capacitación detectada para la transformación del modelo logístico en el SNP 4-72, y está en concordancia con la innovación de los procesos misionales de la empresa y a la vez con el propósito del CONPES 3866 de 2016, que define que una industria competitiva requiere hacer de la "Infraestructura, el Transporte y la Logística" eslabones transversales estratégicos, los cuales deben permitir la generación de mayor valor agregado a la Cadena de Abastecimiento. Implementación del CONPES 3866 del 8 de agosto de 2016 "Política Nacional de Desarrollo Productivo". Busca solucionar fallas de mercado o de gobierno, ausencia de diversificación y sofisticación del sector productivo, corregir fallas de articulación, así como promover aumentos sostenidos en la productividad que redunden en un mayor crecimiento de la economía colombiana en el largo plazo.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	Justificación Categorización	El diplomado GESTIÓN DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA, aporta conocimientos para la transformación del modelo logístico de SNP 4-72, encadenando y optimizando los procesos, con mejores tiempos de entrega, uso adecuado de los recursos, trazabilidad, lo cual repercute en la percepción de servicio, especialmente en cumplimiento de la promesa de valor relacionada con tiempos de entrega, entrega irregular y prueba de entrega. La aplicación de conocimientos mejorara los procesos, fidelizando los clientes, con menor costo, tiempos de servicio y manteniendo la compañía como el operador postal oficial, factores que determinan la ventajas competitivas frente a los operadores privados de correo, transporte, gestión de documentos y de carga y a la vez por tratarse de actividades transversales presentes en todas las actividades económicas, sin duda se está aportando a la competitividad del país.
Justificación Acción De Formación Especializada	El diseño de las acciones de formación incluidas en este proyecto, corresponden a análisis de las necesidades fortalecimiento del recurso humano de SNP 4-72, para incrementar la capacidad de participación en la materialización del plan estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como	Material De Formación-Justificación Del Material	Incluido en la plataforma virtual que provee todas las ayudas necesarias para la realización del diplomado GESTIÓN DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA, el material de formación está conformado por cartillas,

	<p>estrategia la Transformación del Modelo Logístico y es así como se tienen en cuenta el perfil de los beneficiarios, el aporte en sus puestos de trabajo, para lograr una propuesta de formación teórico - práctica a la medida, que mejoren las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos específicos de cada proceso, de aplicación inmediata para contribuir positivamente con la productividad y competitividad, alineados con el reto de Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas en el ámbito de DE REDES DE VALOR EN LA CADENA LOGÍSTICA .</p>		<p>guías, talleres, presentaciones y lecturas, cumplen con la normatividad vigente de propiedad intelectual desarrollados por los capacitadores para la orientación, estimulación y facilidad para el desarrollo de la unidades temáticas con vigencia inferior a 2 años de producción. El material y los certificados de asistencia se entregan de forma electrónica.</p>
<p>Capacitador Persona Jurídica Af</p>	<p>La Corporación Universitaria Iberoamericana, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.</p> <p>La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.</p> <p>Somos miembros oficiales de la RED PLANETA FORMACIÓN &amp; UNIVERSIDADES, la división de educación superior de GRUPO PLANETA, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia.</p> <p>Actualmente atendemos en promedio 18.000 estudiantes en más de 620 municipios del país, de los cuales un 87% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 5 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud.</p> <p>Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad, alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS (Learning Management System).</p> <p><b>OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA</b></p> <p>Las Facultades de la Ibero han venido trabajando arduamente para lograr satisfacer las necesidades de la comunidad, no solo a nivel interno con sus estudiantes, sino también al sector productivo. Se han logrado construir diplomados y cursos de educación continua hechos a la medida de las empresas y de las demandas del mercado.</p> <p>Las organizaciones confían en la Ibero y esto es una motivación para continuar ofreciendo el soporte a los procesos de cualificación y desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas. De este modo, la oferta de educación continua de la Ibero se ha clasificado de acuerdo a las soluciones y necesidades que se atienden así:</p> <p><b>SOLUCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA SOCIEDAD</b>  <b>SOLUCIONES PARA SALUD PÚBLICA</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA EDUCACIÓN</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b></p> <p>En sus casi 40 años de experiencia, la Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con un equipo interdisciplinar de profesionales con compromiso institucional que aportan al desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a las necesidades sociales en búsqueda de soluciones pertinentes y efectivas, experticia en el manejo de proyectos a nivel local, departamental y nacional, dando cumplimiento a la labor misional institucional.</p>	<p>Resultados De Aprendizaje Esperados</p>	<p>Desempeños técnicos: Habilidad diseñar, gestionar y operar un modelo gestión logística en el marco de la transformación del modelo logístico que desarrolla SPN 4-72 y de la satisfacción de los clientes, con aumento de productividad, desarrollo de funciones en menor tiempo, calidad y desarrollo óptimo de sus funciones.</p> <p>Desempeño cognitivo: Conocimientos, reconocer y comprender todo lo relacionado con el Gestión de redes de valor en logística y trabajo en equipo.</p> <p>Desempeño actitudinal: Ayuda a sus compañeros a buscar estrategias para el buen desarrollo en clase y participa. Muestra actitudes positivas frente a diferentes procesos y colabora en la apropiación del conocimiento.</p> <p>Transfiere el conocimiento y experticia a los demás.</p>
<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Se realizarán evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo.</p> <p>Evaluaciones cuantitativas: se dará puntaje tanto a las evaluaciones escritas de conocimientos adquiridos como de participación en actividades. Para la evaluación de conocimientos se aplicarán pruebas de preguntas cerradas (teniendo en cuenta la duración de la acción de formación). Las evidencias de: Aprendizaje: se realizaran evaluaciones, el peso porcentual de esta línea será del 40%. De conocimientos: al finalizar la formación se aplicará una prueba para hacer seguimiento a los conceptos obtenidos y valorar los resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Tendrá un peso porcentual del 30%</p> <p>Desempeño: al finalizar la formación, el estudiante demuestra que sabe ejecutar una función productiva, Tendrá un peso porcentual de 20%.</p> <p>Evaluaciones cualitativas: se medirán conocimientos, habilidades y destrezas mediante la emisión de juicios de valor de los docentes y de</p>	<p>Justificación Del Lugar De Ejecución</p>	<p>SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención.</p> <p>A continuación se detalla la cantidad de participantes () por departamento, para un total de 70.</p> <p>GRUPO 1: Bogotá (38)  GRUPO 2: Atlántico (4), Bolívar (2), Norte de Santander (4), Santander (4), Antioquia (4), Meta (2), Caldas (4), Valle del Cauca (4), Tolima (4)</p>

	<p>autoevaluaciones. Estas evaluaciones darán información sobre las áreas que se deben reforzar en las acciones. Para obtener el 100% de la evaluación, el 10% se otorgará mediante el registro de puntualidad y participación en el aula virtual.</p> <p>Se llevará el control de asistencia de los participantes mediante el control en plataforma y comunicación con el respectivo tutor.</p> <p>Se entrega certificación a los participantes que registre mínimo el 85% de asistencia.</p> <p>Optamos por la implementación evaluación de conocimiento, el indicador de impacto tasa de incremento del conocimiento del PFCE, se construirá a partir de la evaluación inicial y final que resulte de la aplicación de 10 preguntas en cada evento ex ante y ex post relacionadas con las unidades temáticas antes descritas, aplicadas y valoradas con la oportunidad.</p>		
<p>Justificación Nivel Ocupacional</p>	<p>seis (6) direcciones nacionales, jefes nacionales y gerentes regionales, con funciones de planear, dirigir y controlar la ejecución de la operación de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y los recursos disponibles, para la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga a nivel nacional e internacional, para el desarrollando de los procesos Admisión: Es la etapa primaria del ciclo en la cual se reciben y clasifican para su posterior envío hacia las centrales de tratamiento, con destino nacional o urbano, de acuerdo con la prioridad de cada uno de los servicios. Transporte: Consiste en el traslado por vía terrestre o aérea de los objetos postales admitidos, asegurando la integridad y custodia desde un origen hasta un destino establecido: puntos de venta, aeropuerto o instalaciones de los clientes corporativos a los Centros de Tratamiento Postal (CTP's) y de ahí hacia los centros de distribución de 4-72. Clasificación o tratamiento: Comprende la verificación, clasificación y transferencia de los objetos postales hacia los destinos nacionales o urbanos, una vez que ingresan a los centros operativos regionales. Distribución: Comprende la entrega de los envíos postales a su destino final (destinatario o remitente) dando cumplimiento a lo establecido por las características de cada servicio del portafolio.</p>	<p>Justificación Sector/Subsector</p>	<p>Sector: servicios por la misión y el objeto social de la empresa Sub sector Entidades Públicas y Entidades Oficiales. La naturaleza de la empresa al ser constituida</p>

## Necesidades de Formación a Atender

### Necesidad de Formación

“Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos de la segunda mitad siglo XX y lo corrido del XXI han reducido las brechas globales que podían existir hace solo unas décadas en materia de oportunidades de desarrollo. Sin embargo, solo aquellas empresas, territorios o países con capacidades avanzadas serán capaces de aprovechar esas oportunidades, siendo estas empresas o países las que se puedan considerar más “competitivas”. De acuerdo con el Informe Mundial de Competitividad, para el periodo 2020-2021, Colombia se encuentra en el puesto 56 de un listado de 64 economías. Una capacidad clave para la competitividad de un país en el siglo XXI es la logística, ésta se encarga de planear, ejecutar y controlar el flujo de productos, información y dinero entre todos los eslabones de la cadena. El Banco Mundial, apoyado por el Turku School of Business calcula bianualmente el Índice de Desempeño Logístico (LPI- sigla en inglés) como herramienta para apoyar a los países en identificar oportunidades de mejora. En el reporte del año 2021 Colombia presenta un puntaje de 2,94/5 en el Índice de desempeño Logístico, un puntaje menor al promedio de la OCDE (364) al de países de la región como Chile (3.32), México (3.05) y Brasil (2.99). El 64% de las empresas en Colombia no utilizan ninguna herramienta tecnológica en sus procesos logísticos. SNP 4-72, tiene la necesidad de personal altamente calificado en el conocimiento de los procesos de la cadena logística para innovar en los procesos relacionados con los costos de traslado, honorarios, contribuciones, reglamentaciones y servicios, para determinar de manera oportuna costos y tiempos precisos, con el fin de establecer el costo final, optimizar procesos y tomar decisiones en el ámbito operativo, financiero y contable. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 del SNP 4-72, contempla el desarrollo de capacitación en 68 temáticas, de las cuales 4 de cumplimiento con el cliente directo, 9 de fortalecimiento de conocimiento específico para las áreas, 9 de fortalecimiento de equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área y 25 para cumplimiento de normas, enmarcadas en la cadena logística propia de la operación de la empresa. El Plan Estratégico 2020-2024 SNP “Transformación del modelo de negocio”, tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como estrategia para lograrlo la Transformación del Modelo Logístico. La Necesidad de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logística, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en lo corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca. Agregar valor en la cadena Logística conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, sean agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas la razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que- apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_Infraestructura-transporte-logistica.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Infraestructura-transporte-logistica.pdf) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3982.pdf>

## Necesidad de Formación

La productividad y competitividad de las empresas y los países depende en gran medida del desarrollo de la cadena de suministro, en donde englobamos la Logística, convirtiéndose en un elemento estratégico y de diferenciación, por lo que su correcta gestión ha adquirido una importancia crítica, desde el aprovisionamiento de los productos y/o materias primas, hasta su consumo, ya sea mediante su incorporación a un proceso productivo o su comercialización a un cliente final. De otro lado la industria 4.0, nos presenta nuevos modelos de cadena de suministro, cada vez más ágiles, flexibles, digitales y globales, generando con ello la necesidad de conocer las nuevas tendencias en cuanto a compras y aprovisionamiento, planificación, producción, logística y distribución, procesos todos agrupados en la Cadena de Suministro o Supply Chain, con el objetivo general de optimizar dichos procesos para aumentar tanto la rentabilidad de las empresas como la calidad del servicio ofrecido a los clientes finales. SNP 4-72 Inicio la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. SPN 4-72 cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, 113 aliados comerciales, 206 destinos internacionales, 1.023 expendios SPU, 158 puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país: Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz. Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la Ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales, el servicio se presta con la transacción de información mediante software especializado para seguimiento satelital, trazabilidad de mercancías, seguridad de la información y planta automatizada con capacidad de clasificar 7.00 documentos y cuatro mil paquetes por hora La gestión estratégica está a cargo de Alta gerencia, comprendida por la Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaría General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial). Los esfuerzos esta orientados al desarrollo de la proyección MEGA En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%. Objetivos estratégicos Generar ingresos y obtener rentabilidad, Asegurar la continuidad de la concesión como OPO, Fortalecer los procesos institucionales y operativos, Gestionar y desarrollar el talento humano. Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGÍSTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento para el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del el Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

El entorno digital de trabajo está caracterizado por presencia de diversas tecnologías digitales como imágenes de tecnologías e innovaciones de vanguardia como la inteligencia artificial, los chatbots, los dispositivos móviles, la realidad virtual, las herramientas de mensajería instantánea y las soluciones basadas en la nube. El Digital workplace está dando forma al mundo laboral actual y, en cierto modo, representa una nueva y moderna forma de trabajar que tiene en cuenta diferentes aspectos, como el espacio, el entorno, las tecnologías y las herramientas. La transformación digital es la base, en todos los servicios que presta SNP 4-72, que tienen relación con la transacción de información, de seguimiento trazabilidad de documentos, giros postales y paquetes a nivel nacional e internacional. Además, los proyectos que desarrolla la entidad están relacionados con las políticas de gobierno: CONPES3975–2019. Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Ley 1955–2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "Pactopor Colombia, pacto por la equidad". Artículo 147: Transformación digital pública, Artículo 148: Gobierno digital como política de gestión y desempeño institucional. Decreto 1333–2019. Por medio del cual se reglamenta el artículo 245 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Decreto 1008–2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Resolución 40362–2017. Por la cual se adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, la Política de Continuidad del Negocio, la Política de Recuperación ante Desastres TIC y las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información. Decreto 1413–2017. Por el cual se adiciona el título 17 a la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Decreto 1078 de 2015, para reglamentar se parcialmente el Capítulo IV del título 111 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, estableciendo lineamientos generales en el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Cuantitativamente se ha logrado, la ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Necesidad de Formación: No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar la capacidad de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales, no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran envergadura que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando una comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo. El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos, de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

## Necesidad de Formación

Mediante cámaras inteligentes y un BOT que reconoce la información en las etiquetas de los envíos, 4-72 automatiza la digitación de información, un proceso históricamente manual, y a la vez recopila, almacena y clasifica altos volúmenes de información apoyado en los servicios de la nube de Microsoft Azure. Este proceso de automatización agilizó la operación, aumentó sustancialmente la calidad de la información, creó la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para el personal operativo y permitió acceder a métricas e indicadores clave del desempeño operacional del proceso facilitando la toma de decisiones. Utilizando servicios cognitivos de la nube Microsoft Azure, 4-72, el operador oficial de correos de Colombia mejoró de manera significativa el proceso de captura de información de envíos procedentes del comercio electrónico transfronterizo. El sector postal ha sido fundamental en este año de pandemia. Su operación global ha facilitado desde el suministro de insumos médicos para la atención de la emergencia de salud pública, hasta el envío de productos de emprendedores e industrias que, ante las estrictas medidas de aislamiento, cerraron espacios físicos y migraron al comercio electrónico. En atención a la crisis de salud pública, en Colombia el correo fue declarado servicio esencial para garantizar la continuidad de esta operación fundamental para la vida de millones de personas y cientos de miles de organizaciones. Luis Humberto Jiménez, presidente del operador oficial de correos de Colombia 4-72, consciente de la urgencia de innovar para hacerle frente a la coyuntura y soportar el aumento de la demanda, asegura que "la pandemia nos convirtió cinco años en cinco meses de transformación digital". 4-72 apostó por la transformación y los resultados estuvieron a la altura de lo que requerían los colombianos en estos tiempos desafiantes. Como sucedió en muchos casos, aquellas empresas y organizaciones que, como 4-72, venían en una senda de transformación tecnológica lograron sobrellevar con mayor éxito las complejidades originadas por la pandemia. Su proyecto insignia, denominado Captura Cognitiva, integra diferentes sistemas de información, optimiza la cadena de valor del servicio postal y agiliza los procesos operativos de apoyo para el transporte y distribución de última milla "Antes, ese proceso requería digitación manual, con tareas repetitivas, errores y reprocesos en la información capturada, colaboradores en planta llenando en Excel 15 variables (datos del envío), una alta tasa de impresión de guías para las entregas, clasificación manual de envíos y distribución manual en las bodegas. Eso cambió radicalmente: ahora se recibe el envío, se pone en la banda y una cámara dotada con tecnología de Internet de las Cosas toma la información de la etiqueta, la transmite a un BOT que, a través de algoritmos de Machine Learning Supervisado, captura de forma automática los campos requeridos y envía esa información a la nube de Microsoft Azure. Esa data se conecta con nuestro sistema de información postal y así se determina el enrutamiento, que se hace por medio de una máquina de clasificación de envíos con banda móvil a más de 8 km/h. y que tiene opción de más de 43 salidas a destinos. La cámara conecta la información con todo el sistema, que define hacia cuál banda transportadora lo enruta. Antes sólo podíamos usar esa banda en un 15% de su potencial. Ahora le sacamos todo el provecho, queda todo automatizado en segundos y tenemos el flujo optimizado, la operación trazable y visible en tiempo real", explica Juan Manuel Pascagaza, Líder de Arquitectura y Optimización de Procesos y Proyectos de la Oficina Ascensor de Transformación e Innovación de 4-72 Necesidad de Formación: Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad de desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, encomiendas. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72 Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://dataiq.com.ar/blog/competitividad-business-intelligence/> <https://doect.es/digitalizacion-industrial/business-intelligence> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> <https://acis.org.co/portal/content/noticiasdelsector/internet-de-las-cosas-e-inteligencia-artificial-tras-la-transformacion%C3%B3n-digital-de-4-72>

Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. Los retos establecidos en desarrollo del plan estratégico hacen referencia a: Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Consolidar la línea de comercio electrónico como unidad de negocios que represente un porcentaje significativo del ingreso de la compañía. 3. Continuar el fortalecimiento de los servicios de 4-72, para seguir cumpliendo nuestro rol como Operador Postal Oficial de Colombia: 4. Implementar el nuevo modelo de transporte y de distribución de última milla, definido en el año 2020, mediante la contratación de terceros, la adquisición de vehículos y la incorporación de tecnologías que optimicen su seguimiento y control. 5. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. 6. Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. La gerencia media es la encargada de la implementación de los proyectos que materializan los objetivos estratégicos y hacen posible superar los retos asumidos por la compañía para esto es necesario tener la capacidad de detectar posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad. Los retos organizacionales no solo están en el crecimiento económico de SNP 4-72, si no en la capacidad de reinventarse e innovar ante los retos de la cuarta revolución industrial. Será de vital importancia entender los escenarios en las que participen, el mantenimiento de los logros alcanzados y la capacidad de transformar su modelo de negocio, para mantener la posición con sus clientes, consumidores y mercados, además sin dejar de lado la presión que ejercen los competidores, los consumidores y la velocidad de la comunicación que facilita la toma de decisiones. Con esta acción de formación los participantes podrán adquirir habilidades y conocimientos para el desempeño con mayor facilidad y efectividad en las labores de coordinación y orientación de grupos de trabajo a cargo de las gerencias regionales, jefaturas de procesos y de esta forma aplicar los conocimientos y metodologías ágiles, en la creación y mejora de los servicios de correo, giros, transporte de mercancías, gestión de información, con aporte en la innovación gestión de talento humano, experimentación y colaboración. La agilidad está permitiendo a las empresas avanzar en los peores escenarios y en circunstancias complejas como las que atravesó y atraviesa el mundo. Entre ellas: Las oportunidades, obstáculos y desafíos que plantea la pandemia, La crisis de los contenedores y su impacto en la disponibilidad de productos a nivel internacional, Los retos que genera el e-commerce, especialmente en la gestión de stocks y la distribución la última milla, Las transformaciones que produjeron en el sistema productivo la inteligencia artificial y la automatización, Las dinámicas laborales que disparó la adopción del home office como modalidad de trabajo, tanto en términos de adecuación de las empresas a las exigencias de sus profesionales, como en relación a la disponibilidad del talento a nivel transnacional El informe anual Pulse of the Profession® del Project Management Institute (PMI) concluyó que las organizaciones estuvieron a la altura de los desafíos planteados por el Covid-19 y sus problemáticas asociadas. De los proyectos que salieron adelante en los últimos meses: 73% cumplió los objetivos originales y la intención comercial, 62% se ejecutó dentro del presupuesto, 55% se cumplieron a tiempo. Mientras que el desperdicio de inversiones debido a las deficiencias en la ejecución del proyecto se redujo al 9,4%, dos por ciento menos que en la medición anterior. El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles y el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. <https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/> <https://www.eia.edu.co/educacioncontinua/economia-y-finanzas/metodologias-agiles-para-mejora-de-la-productividad-y-el-trabajo-en-equipo/> <https://blog.centrodelearning.com/2022/03/04/scrum-master-un-perfil-determinante-para-incrementar-la-productividad-y-competitividad-de-las-empresas/>

## Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional

MEDIO

## Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Entidades Publicas Y Eo

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo	Numero	Departamento	Ciudad	Nº Beneficiarios	Modalidad
	1	BOGOTÁ D.C		38	Presencial
	2	VALLE DEL CAUCA		4	Presencial
	2	ATLÁNTICO		4	Presencial
	2	TOLIMA		4	Presencial
	2	NORTE DE SANTANDER		4	Presencial
	2	SANTANDER		4	Presencial
	2	ANTIOQUIA		4	Presencial
	2	CALDAS		4	Presencial
	2	META		2	Presencial
	2	BOLÍVAR		2	Presencial

Unidades Temáticas

UT N° :

1

Gestión de la Red de Valor con proveedores

ID	1106		
Unidad Temática N°	1	Nombre Unidad Temática	Gestión de la Red de Valor con proveedores
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	13
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	12
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<b>CONTENIDO</b> • Qué es una Red de Valor • Concepto de Cadena logística • Importancia de los Proveedores • Cadena de Abastecimiento • Control de inventarios	Competencia(s) a adquirir	<b>COMPETENCIA:</b> Al terminar esta unidad los trabajadores tendrán las competencias y habilidades para conocer e Identificar las características y funcionalidades de la cadena logística en el ámbito de red de valor con proveedores.
Actividad Pedagógica	<b>METODOLOGÍA</b> TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática	Estrategia Didáctica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los

o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.

**LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:** Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.

**TEST DE**

**AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:**

Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.

**CASO PRÁCTICO.** Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.

**FORO.** Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.

**ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.** Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.

Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.

Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.

**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.

foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.

**Perfiles de los Capacitadores**

**Rubro Perfil Requerido Formación**

**Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación**

**Experiencia en Plataformas**

**TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL** Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en logística, cadenas de valor, abastecimiento y temas relacionados. Manejo de Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría

UT N° :

2

Gestión de la Red de Valor estratégica

ID	1107	Nombre Unidad	Gestión de la Red de Valor estratégica
Unidad Temática	2		

Nº		Temática	
Nº total de Horas Prácticas Presenciales	0	Nº total de Horas Prácticas Virtuales	13
Nº total de Horas Prácticas PAT	0	Nº total de Horas Prácticas Híbridas	0
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	12
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad dinámica para la innovación</li> <li>• Costos en producción logística</li> <li>• Planeación de la demanda</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad, los trabajadores tendrán las competencias y habilidades necesarias para diseñar, gestionar y operar un modelo propio, según las necesidades que presente la demanda.
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>  Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa. Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro. Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  <b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>	Estrategia Didáctica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.

Perfiles de los Capacitadores  
Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada

Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

**Rubro Perfil Requerido Formación**

**Experiencia Relacionada**

**Experiencia en Capacitación**

**Experiencia en Plataformas**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales. Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en logística, cadenas de valor, abastecimiento y temas relacionados. Manejo de Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría

UT N° :

3

Gestión de la Red de Valor con el cliente

ID	1108		
Unidad Temática N°	3	Nombre Unidad Temática	Gestión de la Red de Valor con el cliente
total de Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	13
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	12
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores logísticos</li> <li>• Logística inversa</li> <li>• ROI en el servicio Posventa</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	<p><b>COMPETENCIA:</b> Al terminar esta unidad, los trabajadores tendrán las competencias y habilidades necesarias para optimizar la gestión de devoluciones en búsqueda de la satisfacción de los clientes y mejoramiento del servicio post venta.</p>
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN: Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION: Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p> <p>CASO PRÁCTICO: Es la descripción de una situación real</p>	Estrategia Didáctica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>

<p>o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.</p> <p>Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.</p> <p>Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p> <p><b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>		
--	--	--

### Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
<p><b>R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</b></p> <p>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía; administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales. Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en logística, cadenas de valor, abastecimiento y temas relacionados. Manejo de Habilidades gerenciales.</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>	<p>Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.</p>

UT N° :

4

Trabajo en equipo

ID	1109		
Unidad Temática N°	4	Nombre Unidad Temática	Trabajo en equipo
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	3
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	2
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	CONTENIDO	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Finalizado el curso los participantes

	<p>Claves del trabajo en equipo Comunicación asertiva Trabajo colaborativo Gestión de conflictos Estructura de un equipo de trabajo de alto rendimiento.</p>		<p>tendrán la competencia para delegar tareas y responsabilidades en el equipo, fomentar el liderazgo, realizar una buena comunicación que facilite el funcionamiento de los equipos de trabajo, habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, según el documento "EL BID te escucha".</p>
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b> TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos. LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN: Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias. TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION: Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos. CASO PRÁCTICO. Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario. FORO. Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos. ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN. Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa. Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro. Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión. CONCLUSIÓN. Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>	Estrategia Didáctica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología trasladada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>

## Perfiles de los Capacitadores

### Rubro Perfil Requerido Formación

	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
<p>R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</p> <p>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales. Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en logística, cadenas de valor, abastecimiento y temas relacionados. Manejo de Habilidades gerenciales.</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>	<p>Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.</p>

## GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA

ID	717
Nº Acción Formación	2
ID Propuesta	661
Propuesta en la que se basó la AF	GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA ✓
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento para el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del el Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024.
Nombre De La Acción De Formación	GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Consolidar competencias vinculadas a líderes de la ALTA GERENCIA SNP 4-72, con capacidad de incidir en la dinámica empresarial, en la competitividad y en la creación de valor, mediante el desarrollo del curso GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA con componentes formativos de las competencias propias de la disciplina administrativa y en el análisis a partir de la investigación que se dirija a la aplicación real ante las problemáticas immanentes a la empresa en cuanto a la supervivencia, competitividad y adaptación al contexto complejo en el que se desempeñan y de esta forma asumir con éxito el reto de asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024.
Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual ✓
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Aula virtual ✓
Justificación Ambiente De Aprendizaje	El ambiente de aprendizaje percibido como ente que interacciona con las personas, coadyuvando para que estas se desarrollen saludablemente, aprendan y se eduquen de manera adecuada es el ambiente virtual. El entorno virtual se caracteriza por la interactividad, la comunicación, la colaboración y las actividades a desarrollar. De esta manera, el aula como único espacio de acción educativa comienza a convivir con estos nuevos espacios, provocando cambios en los distintos niveles involucrados: los roles del profesor y el alumno, los materiales de soporte y las actividades del estudiante, En este entorno virtuales el espacio y el tiempo de interacción pueden considerarse una construcción social. Las interacciones entre estudiantes y docente son fundamentales para garantizar una distribución de la información pero en particular el proceso participativo que considere una comprensión recíproca para la creación de conocimiento. Debido a no depender de un centro físico, el estudiante puede aspirar a formarse sin tener que desplazarse, vivir en otra ciudad o dejar su trabajo o estudios característica representativa para la dinámica, perfil de los participantes quienes manejan tecnologías de la información y la cobertura nacional de SNP 4-72.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	20
Número de Grupos	1 ✓
Número de Beneficiarios de la AF	40
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	40
Número de días por	20 ✓

grupo	
Número de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	40

**Beneficiarios**

Número De Beneficiarios	40	Área Funcional A La Cual Pertenecen	Dirección
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Dirigir, planear, organizar y controlar los procesos financieros, Gestion Humana, infraestructura , suministros, tecnología, diseñando y liderando estrategias para la gestión de los procesos de la empresa con el fin de asegurar el soporte oportuno y adecuado, así como el cumplimiento de objetivos estratégicos para la organización.	Tipo De Vinculación Laboral	Vinculación laboral a término indefinido y por contratación de servicios.
Nivel De Escolaridad	Nivel de escolaridad: maestría, especialización, profesional	Acceso A Las Tic'S	Todos con acceso a tecnologías de la información
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	2	Número De Trabajadores Mujeres	5
Número De Empresas Sociedades De Beneficio Egresados Del Sector Público A Beneficiar	0	Número De Empresas Beneficiadas	1
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	0	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes	N/A
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación Gerencial	Justificación Enfoque De La Acción De Formación	Enfoque de formación Gerencial, ALTA GERENCIA SNP 4-72, dirigida a encargados de la dirección, planeación estratégica, coordinación, control las metas e implementación del Plan Estratégico Institucional para lograr la competitividad en la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, la transferencia de conocimiento en GERENCIA ENFOCADA EN LOGÍSTICA, permite la participación activa en la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	El curso GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, surge de la necesidad de capacitación detectada para la transformación del modelo de negocio en el SNP 4-72, y está en concordancia con la innovación de los procesos misionales de la empresa y a la vez con el propósito del CONPES 3866 de 2016, que define que una industria competitiva requiere hacer de la "Infraestructura, el Transporte y la Logística" eslabones transversales estratégicos, los cuales deben permitir la generación de mayor valor agregado a la Cadena de Abastecimiento.

			Implementación del CONPES 3866 del 8 de agosto de 2016" Política Nacional de Desarrollo Productivo". Busca solucionar fallas de mercado o de gobierno, ausencia de diversificación y sofisticación del sector productivo, corregir fallas de articulación, así como promover aumentos sostenidos en la productividad que redunden en un mayor crecimiento de la economía colombiana en el largo plazo.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	Justificación Categorización	El curso GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, aporta conocimientos para la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72, proporcionando a los participantes de la alta dirección, conocimientos necesarios para proyección, toma de decisiones, capacidad para determinar un modelo directivo orientado en el posicionamiento de SPN 4-72, como Operador Postal Oficial de Colombia, adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de negocio y lograr la competitividad que permita la sostenibilidad, productividad y competitividad en el escenario global y de transformación digital presente.
Justificación Acción De Formación Especializada	El diseño de las acciones de formación incluidas en este proyecto, corresponden a análisis de las necesidades fortalecimiento del recurso humano de SNP 4-72, para incrementar la capacidad de participación en la materialización del plan estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como objetivo la transformación del modelo de negocio y es así como se tienen en cuenta el perfil de los beneficiarios pertenecientes a la alta gerencia, el aporte en sus puestos de trabajo, para lograr una propuesta de formación teórico - práctica a la medida, que mejoren las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos específicos de cada proceso, de aplicación inmediata para contribuir positivamente con la productividad y competitividad, alineados con el reto de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional.	Material De Formación-Justificación Del Material	Incluido en la plataforma virtual que provee todas las ayudas necesarias para la realización del curso GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, el material de formación está conformado por cartillas, guías, talleres, presentaciones y lecturas, cumplen con la normatividad vigente de propiedad intelectual desarrollados por los capacitadores para la orientación, estimulación y facilidad para el desarrollo de las unidades temáticas con vigencia inferior a 2 años de producción. El material y los certificados de asistencia se entregan de forma electrónica.
Capacitador Persona Jurídica Af	<p>La Corporación Universitaria Iberoamericana, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.</p> <p>La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.</p> <p>Somos miembros oficiales de la RED PLANETA FORMACIÓN &amp; UNIVERSIDADES, la división de educación superior de GRUPO PLANETA, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia.</p> <p>Actualmente atendemos en promedio 18.000 estudiantes en más de 620 municipios del país, de los cuales un 87% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 5 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud.</p> <p>Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad, alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS</p>	Resultados De Aprendizaje Esperados	<p>Desempeños técnicos: Efectividad en la labor de dirección en alta gerencia en SNP 4-72, para la toma de decisiones, creación de modelos directivos acoplados con la transformación del negocio.</p> <p>Desempeño cognitivo: Conocimientos, reconocer y comprender todo lo relacionados con el Gestión de redes de valor en logística y trabajo en equipo.</p> <p>Desempeño actitudinal: Ayuda a sus compañeros a buscar estrategias para el buen desarrollo en clase y participa.</p> <p>Muestra actitudes positivas frente a diferentes procesos y colabora en la apropiación del conocimiento.</p> <p>Transfiere el conocimiento y experticia a los demás.</p>

	<p>(Learning Management System).</p> <p><b>OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA</b></p> <p>Las Facultades de la Ibero han venido trabajando arduamente para lograr satisfacer las necesidades de la comunidad, no solo a nivel interno con sus estudiantes, sino también al sector productivo. Se han logrado construir diplomados y cursos de educación continua hechos a la medida de las empresas y de las demandas del mercado.</p> <p>Las organizaciones confían en la Ibero y esto es una motivación para continuar ofreciendo el soporte a los procesos de cualificación y desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas. De este modo, la oferta de educación continua de la Ibero se ha clasificado de acuerdo a las soluciones y necesidades que se atienden así:</p> <p><b>SOLUCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA SOCIEDAD</b>  <b>SOLUCIONES PARA SALUD PÚBLICA</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA EDUCACIÓN</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b></p> <p>En sus casi 40 años de experiencia, la Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con un equipo interdisciplinar de profesionales con compromiso institucional que aportan al desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a las necesidades sociales en búsqueda de soluciones pertinentes y efectivas, experticia en el manejo de proyectos a nivel local, departamental y nacional, dando cumplimiento a la labor misional institucional.</p>		
Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizarán evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo.</p> <p>Evaluaciones cuantitativas: se dará puntaje tanto a las evaluaciones escritas de conocimientos adquiridos como de participación en actividades. Para la evaluación de conocimientos se aplicarán pruebas de preguntas cerradas (teniendo en cuenta la duración de la acción de formación). Las evidencias de:</p> <p>Aprendizaje: se realizaran evaluaciones, el peso porcentual de esta línea será del 40%. De conocimientos: al finalizar la formación se aplicará una prueba para hacer seguimiento a los conceptos obtenidos y valorar los resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Tendrá un peso porcentual del 30%</p> <p>Desempeño: al finalizar la formación, el estudiante demuestra que sabe ejecutar una función productiva, Tendrá un peso porcentual de 20%.</p> <p>Evaluaciones cualitativas: se medirán conocimientos, habilidades y destrezas mediante la emisión de juicios de valor de los docentes y de autoevaluaciones. Estas evaluaciones darán información sobre las áreas que se deben reforzar en las acciones. Para obtener el 100% de la evaluación, el 10% se otorgará mediante el registro de puntualidad y participación en el aula virtual.</p> <p>Se llevará el control de asistencia de los participantes mediante el control en plataforma y comunicación con el respectivo tutor.</p> <p>Se entrega certificación a los participantes que registre mínimo el 85% de asistencia.</p> <p>Optamos por la implementación evaluación de conocimiento, el indicador de impacto tasa de incremento del conocimiento del PFCE, se construirá a partir de la evaluación inicial y final que resulte de la aplicación de 10 preguntas en cada evento ex ante y ex post relacionadas con las unidades temáticas antes descritas, aplicadas y valoradas con la oportunidad</p>	Justificación Del Lugar De Ejecución	SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención. A continuación se detalla la cantidad de participantes ( ) por departamento, para un total de 40. Bogotá D.C. (40)
Justificación Nivel Operacional	<p>Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaria General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial), y desempeñan funciones para planear, organizar, dirigir y controlar los procesos Financiero, Gestión Humana, Infraestructura y Suministros, Informática y Tecnología a nivel nacional, diseñando y liderando estrategias para la gestión de los procesos de la empresa con el fin de asegurar el soporte oportuno y adecuado, así como el cumplimiento de los objetivos estratégicos para la organización, operación de los servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga.</p>	Justificación Sector/Subsector	Sector: servicios por la misión y el objeto social de la empresa Sub sector Entidades Públicas y Entidades Oficiales. La naturaleza de la empresa al ser constituida

Necesidades de Formación a Atender  
Necesidad de Formación

## Necesidad de Formación

“Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos de la segunda mitad siglo XX y lo corrido del XXI han reducido las brechas globales que podían existir hace solo unas décadas en materia de oportunidades de desarrollo. Sin embargo, solo aquellas empresas, territorios o países con capacidades avanzadas serán capaces de aprovechar esas oportunidades, siendo estas empresas o países las que se puedan considerar más “competitivas”. De acuerdo con el Informe Mundial de Competitividad, para el período 2020- 2021, Colombia se encuentra en el puesto 56 de un listado de 64 economías. Una capacidad clave para la competitividad de un país en el siglo XXI es la logística, ésta se encarga de planear, ejecutar y controlar el flujo de productos, información y dinero entre todos los eslabones de la cadena. El Banco Mundial, apoyado por el Turku School of Business calcula bianualmente el Índice de Desempeño Logístico (LPI- sigla en inglés) como herramienta para apoyar a los países en identificar oportunidades de mejora. En el reporte del año 2021 Colombia presenta un puntaje de 2,94/5 en el Índice de desempeño Logístico, un puntaje menor al promedio de la OCDE (3.64) al de países de la región como Chile (3.32), México (3.05) y Brasil (2.99). El 64% de las empresas en Colombia no utilizan ninguna herramienta tecnológica en sus procesos logísticos. SNP 4-72, tiene la necesidad de personal altamente calificado en el conocimiento de los procesos de la cadena logística para innovar en los procesos relacionados con los costos de traslado, honorarios, contribuciones, reglamentaciones y servicios, para determinar de manera oportuna costos y tiempos precisos, con el fin de establecer el costo final, optimizar procesos y tomar decisiones en el ámbito operativo, financiero y contable. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 del SNP 4-72, contempla el desarrollo de capacitación en 68 temáticas, de las cuales 4 de cumplimiento con el cliente directo, 9 de fortalecimiento de conocimiento específico para las áreas, 9 de fortalecimiento de equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área y 25 para cumplimiento de normas, enmarcadas en la cadena logística propia de la operación de la empresa. El Plan Estratégico 2020-2024 SNP “Transformación del modelo de negocio”, tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como estrategia para lograrlo la Transformación del Modelo Logístico. La Necesidad de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logística, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en lo corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca. Agregar valor en la cadena Logística conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, como agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas las razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llaga-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_Infraestructura-transporte-logistica.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Infraestructura-transporte-logistica.pdf) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3982.pdf>

La productividad y competitividad de las empresas y los países depende en gran medida del desarrollo de la cadena de suministro, en donde englobamos la Logística, convirtiéndose en un elemento estratégico y de diferenciación, por lo que su correcta gestión ha adquirido una importancia crítica, desde el aprovisionamiento de los productos y/o materias primas, hasta su consumo, ya sea mediante su incorporación a un proceso productivo o su comercialización a un cliente final. De otro lado la industria 4.0, nos presenta nuevos modelos de cadena de suministro, cada vez más ágiles, flexibles, digitales y globales, generando con ello la necesidad de conocer las nuevas tendencias en cuanto a compras y aprovisionamiento, planificación, producción, logística y distribución, procesos todos agrupados en la Cadena de Suministro o Supply Chain, con el objetivo general de optimizar dichos procesos para aumentar tanto la rentabilidad de las empresas como la calidad del servicio ofrecido a los clientes finales. SNP 4-72 Inicio la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. SPN 4-72 cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, 113 aliados comerciales, 206 destinos internacionales, 1.023 expendios SPU, 158 puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país: Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz. Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la Ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales, el servicio se presta con la transacción de información mediante software especializado para seguimiento satelital, trazabilidad de mercancías, seguridad de la información y planta automatizada con capacidad de clasificar 7.00 documentos y cuatro mil paquetes por hora. La gestión estratégica está a cargo de Alta gerencia; comprendida por la Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaría General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial). Los esfuerzos esta orientados al desarrollo de la proyección MEGA. En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%. Objetivos estratégicos Generar ingresos y obtener rentabilidad, Asegurar la continuidad de la concesión como OPO, Fortalecer los procesos institucionales y operativos, Gestionar y desarrollar el talento humano. Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento para el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llaga-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

## Necesidad de Formación

El entorno digital de trabajo está caracterizado por presencia de diversas tecnologías digitales como imágenes de tecnologías e innovaciones de vanguardia como la inteligencia artificial, los chatbots, los dispositivos móviles, la realidad virtual, las herramientas de mensajería instantánea y las soluciones basadas en la nube. El Digital workplace está dando forma al mundo laboral actual y, en cierto modo, representa una nueva y moderna forma de trabajar que tiene en cuenta diferentes aspectos, como el espacio, el entorno, las tecnologías y las herramientas. La transformación digital es la base, en todos los servicios que presta SNP 4-72, que tienen relación con la transacción de información, de seguimiento trazabilidad de documentos, giros postales y paquetes a nivel nacional e internacional. Además, los proyectos que desarrolla la entidad están relacionados con las políticas de gobierno: CONPES3975-2019. Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Ley 1955-2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "Pactop Colombia, pacto por la equidad". Artículo 147: Transformación digital pública, Artículo 148: Gobierno digital como política de gestión y desempeño institucional. Decreto 1333-2019. Por medio del cual se reglamenta el artículo 245 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Decreto 1008-2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Resolución 40362-2017. Por la cual se adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, la Política de Continuidad del Negocio, la Política de Recuperación ante Desastres TIC y las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información. Decreto 1413-2017. Por el cual se adiciona el título 17 a la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Decreto 1078 de 2015, para reglamentar se parcialmente el Capítulo IV del título 111 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, estableciendo lineamientos generales en el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Cuantitativamente se ha logrado, la ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Necesidad de Formación: No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar la capacidad de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales, no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran envergadura que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando una comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo. El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos; de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

Mediante cámaras inteligentes y un BOT que reconoce la información en las etiquetas de los envíos, 4-72 automatiza la digitación de información, un proceso históricamente manual, y a la vez recopila, almacena y clasifica altos volúmenes de información apoyado en los servicios de la nube de Microsoft Azure. Este proceso de automatización agilizó la operación, aumentó sustancialmente la calidad de la información, creó la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para el personal operativo y permitió acceder a métricas e indicadores clave del desempeño operacional del proceso facilitando la toma de decisiones. Utilizando servicios cognitivos de la nube Microsoft Azure, 4-72, el operador oficial de correos de Colombia mejoró de manera significativa el proceso de captura de información de envíos procedentes del comercio electrónico transfronterizo. El sector postal ha sido fundamental en este año de pandemia. Su operación global ha facilitado desde el suministro de insumos médicos para la atención de la emergencia de salud pública, hasta el envío de productos de emprendedores e industrias que, ante las estrictas medidas de aislamiento, cerraron espacios físicos y migraron al comercio electrónico. En atención a la crisis de salud pública, en Colombia el correo fue declarado servicio esencial para garantizar la continuidad de esta operación fundamental para la vida de millones de personas y cientos de miles de organizaciones. Luis Humberto Jiménez, presidente del operador oficial de correos de Colombia 4-72, consciente de la urgencia de innovar para hacerle frente a la coyuntura y soportar el aumento de la demanda, asegura que "la pandemia nos convirtió cinco años en cinco meses de transformación digital". 4-72 apostó por la transformación y los resultados estuvieron a la altura de lo que requerían los colombianos en estos tiempos desafiantes. Como sucedió en muchos casos, aquellas empresas y organizaciones que, como 4-72, venían en una senda de transformación tecnológica lograron sobrellevar con mayor éxito las complejidades originadas por la pandemia. Su proyecto insignia, denominado Captura Cognitiva, integra diferentes sistemas de información, optimiza la cadena de valor del servicio postal y agiliza los procesos operativos de apoyo para el transporte y distribución de última milla "Antes, ese proceso requería digitación manual, con tareas repetitivas, errores y reprocesos en la información capturada, colaboradores en planta llenando en Excel 15 variables (datos del envío), una alta tasa de impresión de guías para las entregas, clasificación manual de envíos y distribución manual en las bodegas. Eso cambió radicalmente: ahora se recibe el envío, se pone en la banda y una cámara dotada con tecnología de Internet de las Cosas toma la información de la etiqueta, la transmite a un BOT que, a través de algoritmos de Machine Learning Supervisado, captura de forma automática los campos requeridos y envía esa información a la nube de Microsoft Azure. Esa data se conecta con nuestro sistema de información postal y así se determina el enrutamiento, que se hace por medio de una máquina de clasificación de envíos con banda móvil a más de 8 km/h. y que tiene opción de más de 43 salidas a destinos. La cámara conecta la información con todo el sistema, que define hacia cuál banda transportadora lo enruta. Antes sólo podíamos usar esa banda en un 15% de su potencial. Ahora le sacamos todo el provecho, queda todo automatizado en segundos y tenemos el flujo optimizado, la operación trazable y visible en tiempo real", explica Juan Manuel Pascagaza, Líder de Arquitectura y Optimización de Procesos y Proyectos de la Oficina Asesora de Transformación e Innovación de 4-72 Necesidad de Formación: Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, recomendaciones. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGÍSTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72 Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://dataiq.com.ar/blog/competitividad-business-intelligence/> <https://doct.es/digitalizacion-industrial/business-intelligence> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> <https://acis.org.co/portal/content/noticiasdelsector/internet-de-las-cosas-e-inteligencia-artificial-tras-la-transformacion-558250>

## Necesidad de Formación

EL Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. Los retos establecidos en desarrollo del plan estratégico hacen referencia a: Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Consolidar la línea de comercio electrónico como unidad de negocios que represente un porcentaje significativo del ingreso de la compañía. 3. Continuar el fortalecimiento de los servicios de 4-72, para seguir cumpliendo nuestro rol como Operador Postal Oficial de Colombia. 4. Implementar el nuevo modelo de transporte y de distribución de última milla, definido en el año 2020, mediante la contratación de terceros, la adquisición de vehículos y la incorporación de tecnologías que optimicen su seguimiento y control. 5. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. 6. Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. La gerencia media es la encargada de la implementación de los proyectos que materializan los objetivos estratégicos y hacen posible superar los retos asumidos por la compañía para esto es necesario tener la capacidad de detectar posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad. Los retos organizacionales no solo están en el crecimiento económico de SNP 4-72, si no en la capacidad de reinventarse e innovar ante los retos de la cuarta revolución industrial. Será de vital importancia entender los escenarios en las que participen, el mantenimiento de los logros alcanzados y la capacidad de transformar su modelo de negocio, para mantener la posición con sus clientes, consumidores y mercados, además sin dejar de lado la presión que ejercen los competidores, los consumidores y la velocidad de la comunicación que facilita la toma de decisiones. Con esta acción de formación los participantes podrán adquirir habilidades y conocimientos para el desempeño con mayor facilidad y efectividad en las labores de coordinación y orientación de grupos de trabajo a cargo de las gerencias regionales, jefaturas de procesos y de esta forma aplicar los conocimientos y metodologías ágiles, en la creación y mejora de los servicios de correo, giros, transporte de mercancías, gestión de información, con aporte en la innovación gestión de talento humano, experimentación y colaboración. La agilidad está permitiendo a las empresas avanzar en los peores escenarios y en circunstancias complejas como las que atravesó y atraviesa el mundo. Entre ellas: Las oportunidades, obstáculos y desafíos que plantea la pandemia, La crisis de los contenedores y su impacto en la disponibilidad de productos a nivel internacional, Los retos que genera el e-commerce, especialmente en la gestión de stocks y la distribución la última milla, Las transformaciones que produjeron en el sistema productivo la inteligencia artificial y la automatización, Las dinámicas laborales que disparó la adopción del home office como modalidad de trabajo, tanto en términos de adecuación de las empresas a las exigencias de sus profesionales, como en relación a la disponibilidad del talento a nivel transnacional El informe anual Pulse of the Profession® del Project Management Institute (PMI) concluyó que las organizaciones estuvieron a la altura de los desafíos planteados por el Covid-19 y sus problemáticas asociadas. De los proyectos que salieron adelante en los últimos meses: 73% cumplió los objetivos originales y la intención comercial, 62% se ejecutó dentro del presupuesto, 55% se cumplimentaron a tiempo. Mientras que el desperdicio de inversiones debido a las deficiencias en la ejecución del proyecto se redujo al 9,4%, dos por ciento menos que en la medición anterior. El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024.

Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. <https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/>  
<https://www.eia.edu.co/educacioncontinua/economia-y-finanzas/metodologias-agiles-para-mejora-de-la-productividad-y-el-trabajo-en-equipo/>  
<https://blog.centrodelearning.com/2022/03/04/scrum-máster-un-perfil-determinante-para-incrementar-la-productividad-y-competitividad-de-las-empresas/>

## Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

### Nivel Ocupacional

ALTA DIRECCIÓN

## Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

## Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Entidades Públicas Y Eo

## Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento Ciudad N° Beneficiarios Modalidad

1 BOGOTÁ D.C

40 Presencial

## Unidades Temáticas

UT N° :

1

## HERRAMIENTAS GERENCIALES

ID	1075		
Unidad Temática N°	1	Nombre Unidad Temática	HERRAMIENTAS GERENCIALES
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	10
N° total de Horas	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0

Prácticas PAT			
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	9
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento disruptivo</li> <li>• Inteligencia de Negocios en la cadena logística</li> <li>• Gestión del Conocimiento I</li> <li>• Competencias Investigativas</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	<p><b>COMPETENCIA:</b> Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias, habilidades personales y herramientas gerenciales, para liderar con éxito la implementación del plan estratégico institucional para garantizar la competitividad de la empresa.</p>
Actividad Pedagógica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>	Estrategia Didáctica	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b>  Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>  Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.  Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.  Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  <b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>

Perfiles de los Capacitadores  
Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

**R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación Temas gerenciales y estratégicos, planeación y control, Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo. Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo. Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

UT N° :

2

CREACIÓN DE VALOR

ID	1076		
Unidad Temática N°	2	Nombre Unidad Temática	CREACIÓN DE VALOR
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	10
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	9
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia y Globalización en la cadena logística.</li> <li>• Estrategia y Prospectiva</li> <li>• Gerencia del Valor</li> <li>• Finanzas para la Gerencia</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias para hacer más eficaz la labor de dirección en SNP 4-72, la toma de decisiones y la capacidad para determinar un modelo directivo y acoplarlo a la transformación del negocio.
Actividad Pedagógica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.	Estrategia Didáctica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p><b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p><b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca</p>

semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.

**CASO PRÁCTICO.** Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.

**FORO.** Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.

**ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.** Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.

Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.

Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.

**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.

## Perfiles de los Capacitadores

### Rubro Perfil Requerido Formación

### Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

### Experiencia en Plataformas

R01.1.1 Honorarios  
Capacitador Nacional -  
Técnico y/o tecnólogo  
titulado

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación Temas gerenciales y estratégicos, planeación y control, Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

UT N° :

3

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

ID	1077		
Unidad Temática N°	3	Nombre Unidad Temática	INTELIGENCIA EMOCIONAL
N° total de Horas	0	N° total de Horas Prácticas	1

Prácticas Presenciales		Virtuales	
Nº total de Horas Prácticas PAT	0	Nº total de Horas Prácticas Híbridas	0
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	1
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p>CONTENIDOS:  Conocer y manejar las propias emociones.  Automotivación  Empatía  Manejo de relaciones sociales</p>	Competencia(s) a adquirir	<p>Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de conocer y controlar las propias emociones e inducir emociones y estados de ánimo en el cliente interno y externo, autoridades y comunidad en general, habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, según el documento "EL BID te escucha".</p>
Actividad Pedagógica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>	Estrategia Didáctica	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b>  Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>  Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.  Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.  Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  <b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>

**R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación Temas gerenciales y estratégicos, planeación y control, Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

AF N°:  
3

COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES

ID	718
Nº Acción Formación	3
Propuesta	632
Propuesta en la que se basó la AF	COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	<p><b>Necesidad de Formación:</b> No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar las capacidad de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales; no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran envergadura que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando un comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo.</p> <p>El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos, de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional.</p>
Nombre De La Acción Formación	COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Desarrollar habilidades digitales en los trabajadores vinculados en GERENCIA MEDIA - APOYO A LA GESTION SNP 4-72, mediante el desarrollo del curso, COLABORACIÓN Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES, con el fin de que interactúen de manera eficiente y tecnológica con clientes internos y externos, contribuyendo con la productividad y competitividad de la empresa y de la económica en general.
Evento De Formación	Curso ✓
Modalidad De Formación	Virtual ↙
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica

Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Aula virtual
Justificación Ambiente De Aprendizaje	El ambiente de aprendizaje percibido como ente que interacciona con las personas, coadyuvando para que estas se desarrollen saludablemente, aprendan y se eduquen de manera adecuada es el ambiente virtual. El entorno virtual se caracteriza por la interactividad, la comunicación, la colaboración y las actividades a desarrollar. De esta manera, el aula como único espacio de acción educativa comienza a convivir con estos nuevos espacios, provocando cambios en los distintos niveles involucrados: los roles del profesor y el alumno, los materiales de soporte y las actividades del estudiante. En este entorno virtuales el espacio y el tiempo de interacción pueden considerarse una construcción social. Las interacciones entre estudiantes y docente son fundamentales para garantizar una distribución de la información pero en particular el proceso participativo que considere una comprensión recíproca para la creación de conocimiento. Debido a no depender de un centro físico, el estudiante puede aspirar a formarse sin tener que desplazarse, vivir en otra ciudad o dejar su trabajo o estudios característica representativa para la dinámica, perfil de los participantes quienes manejan tecnologías de la información y la cobertura nacional de SNP 4-72.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	10
Número de Grupos	2 ✓ 50 y 50
Número de Beneficiarios de la AF	100
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	100
Número de días por grupo	10 ✓
Numero de horas por grupo de la AF	20 ✓
Número de Horas Total de la AF	40

### Beneficiarios

Número De Beneficiarios	100	✓ Área Funcional A La Cual Pertenecen	Recursos humanos Producción Finanzas Contabilidad Marketing Ventas Innovación Tecnología Servicio al cliente Planeación
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Planear, dirigir, controlar y ejecutar la operación de la organización de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y recursos disponible.	Tipo De Vinculación Laboral	Vinculación laboral a término indefinido y por contratación de servicios.
Nivel De Escolaridad	Nivel de escolaridad: maestría, especialización, profesional, tecnólogos, técnicos,	Acceso A Las Tic'S	Todos con acceso a las tecnologías de la información TIC
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	5 ✓	Número De Trabajadores Mujeres	30 ✓
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	0	Número De Empresas Beneficiadas	1
Número De Empresas	0	Justificación Inclusión Trabajadores	N/A

Mipymes A Beneficiar		Empresas Mipymes	
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	Justificación Enfoque De La Acción De Formación	Enfoque de formación en el trabajo, gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, dirigida a encargados de la dirección, planeación, coordinación, control las metas operativas, ejecución de procesos operativos de los servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, la transferencia de conocimiento en COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES, permite la participación activa de la comunidad SNP 4-72 mediante el uso de modernas tecnologías informáticas para la gestión y operación productiva y competitiva frente a los desarrollos y productos innovadores que implementa la empresa y la competencia.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	El curso COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES, surge de la necesidad de capacitación detectada para la transformación del modelo de negocio en el SNP 4-72, y está en concordancia con la innovación de los procesos misionales de la empresa y a la vez con el propósito del CONPES 3866 de 2016, que define que una industria competitiva requiere hacer de la "Infraestructura, el Transporte y la Logística" eslabones transversales estratégicos, los cuales deben permitir la generación de mayor valor agregado a la Cadena de Abastecimiento. Implementación del CONPES 3866 del 8 de agosto de 2016 "Política Nacional de Desarrollo Productivo". Busca solucionar fallas de mercado o de gobierno, ausencia de diversificación y sofisticación del sector productivo, corregir fallas de articulación, así como promover aumentos sostenidos en la productividad que redunden en un mayor crecimiento de la economía colombiana en el largo plazo.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	Justificación Categorización	El curso COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES, aporta conocimientos para la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72, proporcionando a los participantes de la gerencia media y apoyo a la gestión, conocimientos necesarios para proyección, toma de decisiones, capacidad para determinar un modelo directivo orientado en el posicionamiento de SPN 4-72, como Operador Postal Oficial de Colombia, adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de negocio y lograr la competitividad que permita la sostenibilidad, productividad y competitividad en el escenario global y de transformación digital presente.
Justificación Acción De Formación Especializada	El diseño de las acciones de formación incluidas en este proyecto, corresponden a análisis de las necesidades fortalecimiento del recurso humano de SNP 4-72, para incrementar la capacidad de participación en la materialización del plan estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como objetivo la transformación del modelo de negocio y es así como se tienen en cuenta el perfil de los	Material De Formación-Justificación Del Material	Incluido en la plataforma virtual que provee todas las ayudas necesarias para la realización del curso COLABORACION Y COMUNICACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES, el material de formación está conformado por cartillas, guías, talleres, presentaciones y lecturas, cumplen con la

	<p>beneficiarios pertenecientes a la gerencia media y apoyo a la gestión, el aporte en sus puestos de trabajo, para lograr una propuesta de formación teórico - práctica a la medida, que mejoren las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos específicos de cada proceso, de aplicación inmediata para contribuir positivamente con la productividad y competitividad, alineados con el reto de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional.</p>		<p>normatividad vigente de propiedad intelectual desarrollados por los capacitadores para la orientación, estimulación y facilidad para el desarrollo de la unidades temáticas con vigencia inferior a 2 años de producción. El material y los certificados de asistencia se entregan de forma electrónica.</p>
<p>Capitador Persona Jurídica Af</p>	<p>La Corporación Universitaria Iberoamericana, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.</p> <p>La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.</p> <p>Somos miembros oficiales de la RED-PLANETA FORMACIÓN &amp; UNIVERSIDADES, la división de educación superior de GRUPO PLANETA, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia.</p> <p>Actualmente atendemos en promedio 18.000 estudiantes en más de 620 municipios del país, de los cuales un 87% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 5 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud.</p> <p>Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad, alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS (Learning Management System).</p> <p><b>OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA</b></p> <p>Las Facultades de la Ibero han venido trabajando arduamente para lograr satisfacer las necesidades de la comunidad, no solo a nivel interno con sus estudiantes, sino también al sector productivo. Se han logrado construir diplomados y cursos de educación continua hechos a la medida de las empresas y de las demandas del mercado.</p> <p>Las organizaciones confían en la Ibero y esto es una motivación para continuar ofreciendo el soporte a los procesos de cualificación y desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas. De este modo, la oferta de educación continua de la Ibero se ha clasificado de acuerdo a las soluciones y necesidades que se atienden así:</p> <p><b>SOLUCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA SOCIEDAD</b>  <b>SOLUCIONES PARA SALUD PÚBLICA</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA EDUCACIÓN</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b></p> <p>En sus casi 40 años de experiencia, la Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con un equipo interdisciplinar de profesionales con compromiso institucional que aportan al desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a las necesidades sociales en búsqueda de soluciones pertinentes y efectivas, experticia en el manejo de proyectos a nivel local, departamental y nacional, dando cumplimiento a la labor misional institucional.</p>	<p>Resultados De Aprendizaje Esperados</p>	<p>Desempeños técnicos: Efectividad en la labor de los participantes pertenecientes a la gerencia media y apoyo a la gestión en SNP 4-72, para actuar con el uso de herramientas informáticas de comunicación y colaborativas que articulen las áreas funcionales, los clientes y la comunidad en general.</p> <p>Desempeño cognitivo: Conocimientos, reconocer y comprender todo lo relacionado modernas plataformas de comunicación y colaboración digital.</p> <p>Desempeño actitudinal: Ayuda a sus compañeros a buscar estrategias para el buen desarrollo en clase y participa. Muestra actitudes positivas frente a diferentes procesos y colabora en la apropiación del conocimiento.</p> <p>Transfiere el conocimiento y experticia a los demás.</p>
<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Se realizarán evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo.</p> <p>Evaluaciones cuantitativas: se dará puntaje tanto a las evaluaciones escritas de conocimientos adquiridos como de participación en actividades. Para la evaluación de conocimientos se aplicarán pruebas de preguntas cerradas (teniendo en cuenta la duración de la acción de formación). Las evidencias de:</p> <p>Aprendizaje: se realizaran evaluaciones, el peso porcentual de esta línea será del 40%. De conocimientos: al finalizar la formación se aplicará una prueba para hacer seguimiento a los conceptos obtenidos y valorar los resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Tendrá un peso porcentual del 30%</p> <p>Desempeño: al finalizar la formación, el estudiante demuestra</p>	<p>Justificación Del Lugar De Ejecución</p>	<p>SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención. A continuación se detalla la cantidad de participantes () por departamento, para un total de 100.</p> <p>GRUPO 1: Bogotá (68)</p> <p>GRUPO 2: Atlántico (4), Bolívar (2), Norte de Santander (4), Santander (4), Antioquia (4),</p>

	<p>que sabe ejecutar una función productiva, Tendrá un peso porcentual de 20%.</p> <p>Evaluaciones cualitativas: se medirán conocimientos, habilidades y destrezas mediante la emisión de juicios de valor de los docentes y de autoevaluaciones. Estas evaluaciones darán información sobre las áreas que se deben reforzar en las acciones. Para obtener el 100% de la evaluación, el 10% se otorgará mediante el registro de puntualidad y participación en el aula virtual.</p> <p>Se llevará el control de asistencia de los participantes mediante el control en plataforma y comunicación con el respectivo tutor. Se entrega certificación a los participantes que registre mínimo el 85% de asistencia.</p> <p>Optamos por la implementación evaluación de conocimiento, el indicador de impacto tasa de incremento del conocimiento del PFCE, se construirá a partir de la evaluación inicial y final que resulte de la aplicación de 10 preguntas en cada evento ex ante y ex post relacionadas con las unidades temáticas antes descritas, aplicadas y valoradas con la oportunidad.</p>		<p>Meta (2), Caldas (4), Valle del Cauca (4), Tolima (4)</p>
<p>Justificación Nivel Ocupacional</p>	<p>La ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas.</p>	<p>Justificación Sector/Subsector</p>	<p>Sector: servicios por la misión y el objeto social de la empresa Sub sector Entidades Públicas y Entidades Oficiales. La naturaleza de la empresa al ser constituida</p>

## Necesidades de Formación a Atender

### Necesidad de Formación

"Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos de la segunda mitad siglo XX y lo corrido del XXI han reducido las brechas globales que podían existir hace solo unas décadas en materia de oportunidades de desarrollo. Sin embargo, solo aquellas empresas, territorios o países con capacidades avanzadas serán capaces de aprovechar esas oportunidades, siendo estas empresas o países las que se puedan considerar más "competitivas". De acuerdo con el Informe Mundial de Competitividad, para el período 2020- 2021, Colombia se encuentra en el puesto 56 de un listado de 64 economías. Una capacidad clave para la competitividad de un país en el siglo XXI es la logística, ésta se encarga de planear, ejecutar y controlar el flujo de productos, información y dinero entre todos los eslabones de la cadena. El Banco Mundial, apoyado por el Turku School of Business calcula bianualmente el Índice de Desempeño Logístico (LPI- sigla en inglés) como herramienta para apoyar a los países en identificar oportunidades de mejora. En el reporte del año 2021 Colombia presenta un puntaje de 2,94/5 en el Índice de desempeño Logístico, un puntaje menor al promedio de la OCDE (364) al de países de la región como Chile (3.32), México (3.05) y Brasil (2.99). El 64% de las empresas en Colombia no utilizan ninguna herramienta tecnológica en sus procesos logísticos. SNP 4-72, tiene la necesidad de personal altamente calificado en el conocimiento de los procesos de la cadena logística para innovar en los procesos relacionados con los costos de traslado, honorarios, contribuciones, reglamentaciones y servicios, para determinar de manera oportuna costos y tiempos precisos, con el fin de establecer el costo final, optimizar procesos y tomar decisiones en el ámbito operativo, financiero y contable. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 del SNP 4-72, contempla el desarrollo de capacitación en 68 temáticas, de las cuales 4 de cumplimiento con el cliente directo, 9 de fortalecimiento de conocimiento específico para las áreas, 9 de fortalecimiento de equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área y 25 para cumplimiento de normas, enmarcadas en la cadena logística propia de la operación de la empresa. El Plan Estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como estrategia para lograrlo la Transformación del Modelo Logístico. La Necesidad de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logística, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en lo corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca. Agregar valor en la cadena Logística conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, como agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas la razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_Infraestructura-transporte-logistica.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Infraestructura-transporte-logistica.pdf) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Compes/Econ%C3%B3micos/3982.pdf>

## Necesidad de Formación

La productividad y competitividad de las empresas y los países depende en gran medida del desarrollo de la cadena de suministro, en donde englobamos la Logística, convirtiéndose en un elemento estratégico y de diferenciación, por lo que su correcta gestión ha adquirido una importancia crítica, desde el aprovisionamiento de los productos y/o materias primas, hasta su consumo, ya sea mediante su incorporación a un proceso productivo o su comercialización a un cliente final. De otro lado la industria 4.0, nos presenta nuevos modelos de cadena de suministro, cada vez más ágiles, flexibles, digitales y globales, generando con ello la necesidad de conocer las nuevas tendencias en cuanto a compras y aprovisionamiento, planificación, producción, logística y distribución, procesos todos agrupados en la Cadena de Suministro o Supply Chain, con el objetivo general de optimizar dichos procesos para aumentar tanto la rentabilidad de las empresas como la calidad del servicio ofrecido a los clientes finales. SNP 4-72 Inicio la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. SPN 4-72 cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, 113 aliados comerciales, 206 destinos internacionales, 1.023 expendios SPU, 158 puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país: Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz. Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la Ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales, el servicio se presta con la transacción de información mediante software especializado para seguimiento satelital, trazabilidad de mercancías, seguridad de la información y planta automatizada con capacidad de clasificar 7.00 documentos y cuatro mil paquetes por hora. La gestión estratégica está a cargo de Alta gerencia, comprendida por la Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaría General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial). Los esfuerzos están orientados al desarrollo de la proyección MEGA. En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%. Objetivos estratégicos Generar ingresos y obtener rentabilidad, Asegurar la continuidad de la concesión como OPO, Fortalecer los procesos institucionales y operativos, Gestionar y desarrollar el talento humano. Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGÍSTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento para el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del el Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

El entorno digital de trabajo está caracterizado por presencia de diversas tecnologías digitales como imágenes de tecnologías e innovaciones de vanguardia como la inteligencia artificial, los chatbots, los dispositivos móviles, la realidad virtual, las herramientas de mensajería instantánea y las soluciones basadas en la nube. El Digital workplace está dando forma al mundo laboral actual y, en cierto modo, representa una nueva y moderna forma de trabajar que tiene en cuenta diferentes aspectos, como el espacio, el entorno, las tecnologías y las herramientas. La transformación digital es la base, en todos los servicios que presta SNP 4-72, que tienen relación con la transacción de información, de seguimiento trazabilidad de documentos, giros postales y paquetes a nivel nacional e internacional. Además, los proyectos que desarrolla la entidad están relacionados con las políticas de gobierno: CONPES3975-2019. Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Ley 1955-2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, pacto por la equidad". Artículo 147: Transformación digital pública, Artículo 148: Gobierno digital como política de gestión y desempeño institucional. Decreto 1333-2019. Por medio del cual se reglamenta el artículo 245 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Decreto 1008-2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Resolución 40362-2017. Por la cual se adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, la Política de Continuidad del Negocio, la Política de Recuperación ante Desastres TIC y las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información. Decreto 1413-2017. Por el cual se adiciona el título 17 a la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Decreto 1078 de 2015, para reglamentar se parcialmente el Capítulo IV del título 111 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, estableciendo lineamientos generales en el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando la funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Cuantitativamente se ha logrado, la ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Necesidad de Formación: No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar las capacidades de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales, no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran convergencia que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando una comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo. El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos, de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

## Necesidad de Formación

Mediante cámaras inteligentes y un BOT que reconoce la información en las etiquetas de los envíos, 4-72 automatiza la digitación de información, un proceso históricamente manual, y a la vez recopila, almacena y clasifica altos volúmenes de información apoyado en los servicios de la nube de Microsoft Azure. Este proceso de automatización agilizó la operación, aumentó sustancialmente la calidad de la información, creó la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para el personal operativo y permitió acceder a métricas e indicadores clave del desempeño operacional del proceso facilitando la toma de decisiones. Utilizando servicios cognitivos de la nube Microsoft Azure, 4-72, el operador oficial de correos de Colombia mejoró de manera significativa el proceso de captura de información de envíos procedentes del comercio electrónico transfronterizo. El sector postal ha sido fundamental en este año de pandemia. Su operación global ha facilitado desde el suministro de insumos médicos para la atención de la emergencia de salud pública, hasta el envío de productos de emprendedores e industrias que, ante las estrictas medidas de aislamiento, cerraron espacios físicos y migraron al comercio electrónico. En atención a la crisis de salud pública, en Colombia el correo fue declarado servicio esencial para garantizar la continuidad de esta operación fundamental para la vida de millones de personas y cientos de miles de organizaciones. Luis Humberto Jiménez, presidente del operador oficial de correos de Colombia 4-72, consciente de la urgencia de innovar para hacerle frente a la coyuntura y soportar el aumento de la demanda, asegura que "la pandemia nos convirtió cinco años en cinco meses de transformación digital". 4-72 apostó por la transformación y los resultados estuvieron a la altura de lo que requerían los colombianos en estos tiempos desafiantes. Como sucedió en muchos casos, aquellas empresas y organizaciones que, como 4-72, venían en una senda de transformación tecnológica lograron sobrellevar con mayor éxito las complejidades originadas por la pandemia. Su proyecto insignia, denominado Captura Cognitiva, integra diferentes sistemas de información, optimiza la cadena de valor del servicio postal y agiliza los procesos operativos de apoyo para el transporte y distribución de última milla "Antes, ese proceso requería digitación manual, con tareas repetitivas, errores y reprocesos en la información capturada, colaboradores en planta llenando en Excel 15 variables (datos del envío), una alta tasa de impresión de guías para las entregas, clasificación manual de envíos y distribución manual en las bodegas. Eso cambió radicalmente: ahora se recibe el envío, se pone en la banda y una cámara dotada con tecnología de Internet de las Cosas toma la información de la etiqueta, la transmite a un BOT que, a través de algoritmos de Machine Learning Supervisado, captura de forma automática los campos requeridos y envía esa información a la nube de Microsoft Azure. Esa data se conecta con nuestro sistema de información postal y así se determina el enrutamiento, que se hace por medio de una máquina de clasificación de envíos con banda móvil a más de 8 km/h. y que tiene opción de más de 43 salidas a destinos. La cámara conecta la información con todo el sistema, que define hacia cuál banda transportadora lo enruta. Antes sólo podíamos usar esa banda en un 15% de su potencial. Ahora le sacamos todo el provecho, queda todo automatizado en segundos y tenemos el flujo optimizado, la operación trazable y visible en tiempo real", explica Juan Manuel Pascagaza, Líder de Arquitectura y Optimización de Procesos y Proyectos de la Oficina Asesora de Transformación e Innovación de 4-72 Necesidad de Formación: Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, encomiendas. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72 Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://dataiq.com.ar/blog/competitividad-business-intelligence/> <https://doect.es/digitalizacion-industrial/business-intelligence> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> <https://acis.org.co/porta/content/noticiasdelsector/internet-de-las-cosas-c-inteligencia-artificial-tras-la-transformaci%C3%B3n-digital-dc-4-72>

Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. Los retos establecidos en desarrollo del plan estratégico hacen referencia a: Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Consolidar la línea de comercio electrónico como unidad de negocios que represente un porcentaje significativo del ingreso de la compañía. 3. Continuar el fortalecimiento de los servicios de 4-72, para seguir cumpliendo nuestro rol como Operador Postal Oficial de Colombia. 4. Implementar el nuevo modelo de transporte y de distribución de última milla, definido en el año 2020, mediante la contratación de terceros, la adquisición de vehículos y la incorporación de tecnologías que optimicen su seguimiento y control. 5. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. 6. Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. La gerencia media es la encargada de la implementación de los proyectos que materializan los objetivos estratégicos y hacen posible superar los retos asumidos por la compañía para esto es necesario tener la capacidad de detectar posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad. Los retos organizacionales no solo están en el crecimiento económico de SNP 4-72, si no en la capacidad de reinventarse e innovar ante los retos de la cuarta revolución industrial. Será de vital importancia entender los escenarios en las que participen, el mantenimiento de los logros alcanzados y la capacidad de transformar su modelo de negocio, para mantener la posición con sus clientes, consumidores y mercados, además sin dejar de lado la presión que ejercen los competidores, los consumidores y la velocidad de la comunicación que facilita la toma de decisiones. Con esta acción de formación los participantes podrán adquirir habilidades y conocimientos para el desempeño con mayor facilidad y efectividad en las labores de coordinación y orientación de grupos de trabajo a cargo de las gerencias regionales, jefaturas de procesos y de esta forma aplicar los conocimientos y metodologías ágiles, en la creación y mejora de los servicios de correo, giros, transporte de mercancías, gestión de información, con aporte en la innovación gestión de talento humano, experimentación y colaboración. La agilidad está permitiendo a las empresas avanzar en los peores escenarios y en circunstancias complejas como las que atravesó y atraviesa el mundo. Entre ellas: Las oportunidades, obstáculos y desafíos que plantea la pandemia, La crisis de los contenedores y su impacto en la disponibilidad de productos a nivel internacional, Los retos que genera el e-commerce, especialmente en la gestión de stocks y la distribución la última milla, Las transformaciones que produjeron en el sistema productivo la inteligencia artificial y la automatización, Las dinámicas laborales que disparó la adopción del home office como modalidad de trabajo, tanto en términos de adecuación de las empresas a las exigencias de sus profesionales, como en relación a la disponibilidad del talento a nivel transnacional El informe anual Pulse of the Profession® del Project Management Institute (PMI) concluyó que las organizaciones estuvieron a la altura de los desafíos planteados por el Covid-19 y sus problemáticas asociadas. De los proyectos que salieron adelante en los últimos meses: 73% cumplió los objetivos originales y la intención comercial, 62% se ejecutó dentro del presupuesto, 55% se cumplieron a tiempo. Mientras que el desperdicio de inversiones debido a las deficiencias en la ejecución del proyecto se redujo al 9,4%, dos por ciento menos que en la medición anterior. El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. <https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/> <https://www.eia.edu.co/educacioncontinua/economia-y-finanzas/metodologias-agiles-para-mejora-de-la-productividad-y-el-trabajo-en-equipo/> <https://blog.centrodelearning.com/2022/03/04/scrum-master-un-perfil-determinante-para-incrementar-la-productividad-y-competitividad-de-las-empresas/>

## Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional

MEDIO

## Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Entidades Publicas Y Eo

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo	Numero	Departamento	Ciudad	Nº Beneficiarios	Modalidad
	1	BOGOTÁ D.C		68	Presencial
	2	SANTANDER		4	Presencial
	2	META		2	Presencial
	2	VALLE DEL CAUCA		4	Presencial
	2	CALDAS		4	Presencial
	2	BOLÍVAR		2	Presencial
	2	NORTE DE SANTANDER		4	Presencial
	2	ANTIOQUIA		4	Presencial
	2	TOLIMA		4	Presencial
	2	ATLÁNTICO		4	Presencial

✓ 2 grupos.

Virtuval

Unidades Temáticas

UT Nº :

1

Nuevas Formas de Comunicarse

ID	1078		
Unidad Temática Nº	Nombre Unidad Temática	Nuevas Formas de Comunicarse	
Nº total de Horas Prácticas Presenciales	0	Nº total de Horas Prácticas Virtuales	3
Nº total de Horas Prácticas PAT	0	Nº total de Horas Prácticas Híbridas	0
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	3
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué entendemos por Comunicación Digital.</li> <li>• Nuevas reglas para nuevas formas de comunicarse.</li> <li>• Aplicaciones de Mensajería Instantánea.</li> <li>• Plataformas para la Comunicación y la Colaboración en el siglo XXI: Teams, Zoom, Meet.</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	<p><b>COMPETENCIA:</b> Al terminar esta unidad los participantes tendrán el conocimiento, las competencias, para comprender la comunicación digital, sus aplicaciones colaborativas para aplicarlas en el entorno laboral, y contribuir de esta forma con la implementación del plan estratégico institucional y garantizar la competitividad de la empresa.</p>
Actividad		Estrategia	

<p>Pedagógica</p>	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>	<p>Didáctica</p>	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.  Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.  Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  <b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>
-------------------	--	------------------	---

**Perfiles de los Capacitadores**

**Rubro Perfil Requerido Formación**

	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
<p><b>R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</b></p> <p><b>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL</b> Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en comunicación, entornos digitales, transformación digital, manejo de herramientas, plataformas, redes sociales.</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>	<p>Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.</p>

ID	1079		
Unidad Temática N°	2	Nombre Unidad Temática	Identidad Digital
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	3
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué entendemos por Identidad Digital?</li> <li>• Nuestra Identidad Digital en el trabajo. LinkedIn</li> <li>• Manejo de redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok, YouTube, Twitch.</li> <li>• Cómo ser un influencer.</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	Al terminar esta unidad el participante tendrá el conocimiento y desarrollara la habilidad para iniciar acciones en entornos digitales en sus labores cotidianas y de trabajo.
Actividad Pedagógica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.	Estrategia Didáctica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p><b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p><b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p> <p><b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.</p> <p>Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.</p> <p>Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las</p>

Conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  
**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.

**Perfiles de los Capacitadores**  
**Rubro Perfil Requerido Formación**

**Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación**

**Experiencia en Plataformas**

R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría

**TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL** Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en comunicación, entornos digitales, transformación digital, manejo de herramientas, plataformas, redes sociales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet.

UT N° :

3

**Productos Digitales**

ID	1080		
Unidad Temática N°	3	Nombre Unidad Temática	Productos Digitales
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	3
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura Digital</li> <li>• Podcast</li> <li>• Video</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias para presentar información a través de las opciones multimediales que ofrecen las plataformas digitales.
Actividad Pedagógica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.	Estrategia Didáctica	<b>METODOLOGÍA</b> <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos. <b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias. <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>

	<p>Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p> <p><b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.</p> <p>Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.</p> <p>Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p> <p><b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>
--	--

**Perfiles de los Capacitadores**

**Rubro Perfil Requerido Formación**

	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
<p>R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</p> <p>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en comunicación, entornos digitales, transformación digital, manejo de herramientas, plataformas, redes sociales.</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>	<p>Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet, Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.</p>

UT N° :

4

**INTELIGENCIA EMOCIONAL**

ID	1081		
Unidad Temática N°	4	Nombre Unidad Temática	INTELIGENCIA EMOCIONAL
N° total de		N° total de	

Horas Prácticas Presenciales	0	Horas Prácticas Virtuales	1
Nº total de Horas Prácticas PAT	0	Nº total de Horas Prácticas Híbridas	0
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	1
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDOS:</b>  Conocer y manejar las propias emociones.  Automotivación  Empatía  Manejo de relaciones sociales</p>	Competencia(s) a adquirir	<p>Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de conocer y controlar las propias emociones e inducir emociones y estados de ánimo en el cliente interno y externo, autoridades y comunidad en general, habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, según el documento "EL BID te escucha".</p>
Actividad Pedagógica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>	Estrategia Didáctica	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b>  Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>  Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.  Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.  Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.  <b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>

Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en comunicación, entornos digitales, transformación digital, manejo de herramientas, plataformas, redes sociales y Manejo de habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

AFN° :  
4

DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS

ID	719
N° Acción Formación	4
ID Propuesta	633
Propuesta en la que se basó la AF	DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	<p><b>Necesidad de Formación:</b> Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, encomiendas. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72</p> <p>Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio.</p>
Nombre De La Acción De Formación	DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Fortalecer las competencias de los trabajadores vinculados en GERENCIA MEDIA SNP 4-72, mediante el desarrollo del Taller Boot Camp , DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS, a partir de la construcción social de conocimientos y habilidades en el ámbito de la vivencia propia de los procesos logísticos; con el fin de aplicar la experiencia de procesamiento y transformación de datos en información de valor, mejorando la productividad y competitividad de la empresa y de la económica en general.
Evento De Formación	Taller ✓
Modalidad De Formación	Presencial ✓
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	Bootcamp

Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Aula convencional (Instituciones de educación superior)		
Justificación De Ambiente De Aprendizaje	Las acción de formación se realizará en ambiente convencional que integre la dimensión física, funcional y relacional, para el logro óptimo de los aprendizajes esperados, contando con un espacio físico y áreas conexas que garantice la atención de necesidades de salud y seguridad, con mobiliario y organización para una capacidad mínima de 20 personas, con buena iluminación y ventilación, recursos didácticos como tablero video beam y computador.		
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	3		
Número de Grupos	2 ✓ 20 y 20		
Número de Beneficiarios de la AF	40		
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	40		
Número de días por grupo	3		
Numero de horas por grupo de la AF	24		
Número de Horas Total de la AF	48		

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	40	Área Funcional A La Cual Pertenecen	Planeacion Finanzas Dirección Contabilidad Producción Ventas Tecnología ✓
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Planear, dirigir , controlar la ejecución de la estrategia de la organización de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y recursos	Tipo De Vinculación Laboral	Vinculación laboral a término indefinido y por contratación de servicios.
Nivel De Escolaridad	Nivel de escolaridad: maestría, especialización, profesional, tecnólogos, técnicos	Acceso A Las Tio'S	Todos con acceso a tecnologías de la información TIC
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1 ✓	Número De Trabajadores Mujeres	5 ✓
Número De Empresas Societades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	0	Número De Empresas Beneficiadas	1
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	0	Justificación Inclusion Trabajadores Empresas Mipymes	N/A
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	Justificación Inclusion Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva	N/A

		Como Beneficiarios	
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	Justificación Enfoque De La Acción De Formación	Enfoque de formación en el trabajo, Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, dirigida a encargados de la dirección, planeación, coordinación, control las metas operativas, y operación de los servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, la transferencia de conocimiento en DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS, permite la participación activa de la comunidad SNP 4-72 en la solución de problemas con el propósito de lograr la operación productiva y competitiva frente a los desarrollos y productos innovadores que implementa la empresa y la competencia.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	El taller Boot Camp DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS, surge de la necesidad de capacitación detectada para la transformación del modelo de negocio y el desarrollo tecnológico empresarial relacionado con la transformación digital e inserción de la industrial 4.0 en el SNP 4-72, y está en concordancia con la innovación de los procesos misionales de la empresa y a la vez con el propósito del CONPES 3866 de 2016, que define que una industria competitiva requiere hacer de la "Infraestructura, el Transporte y la Logística" eslabones transversales estratégicos, los cuales deben permitir la generación de mayor valor agregado a la Cadena de Abastecimiento. Implementación del CONPES 3866 del 8 de agosto de 2016" Política Nacional de Desarrollo Productivo". Busca solucionar fallas de mercado o de gobierno, ausencia de diversificación y sofisticación del sector productivo, corregir fallas de articulación, así como promover aumentos sostenidos en la productividad que redunden en un mayor crecimiento de la economía colombiana en el largo plazo.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	Justificación Categorización	El curso DATA SCIENCE (ANALISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS, aporta conocimientos para la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72, proporcionando a los participantes de la gerencia media y apoyo a la gestión, conocimientos necesarios para proyección, toma de decisiones, capacidad para determinar un modelo directivo orientado en el posicionamiento de SPN 4-72, como Operador Postal Oficial de Colombia, adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de negocio y lograr la competitividad que permita la sostenibilidad, productividad y competitividad en el escenario

			global y de transformación digital presente.
Justificación Acción De Formación Especializada	<p>El diseño de las acciones de formación incluidas en este proyecto, corresponden a análisis de las necesidades fortalecimiento del recurso humano de SNP 4-72, para incrementar la capacidad de participación en la materialización del plan estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como objetivo la transformación del modelo de negocio y es así como se tienen en cuenta el perfil de los beneficiarios pertenecientes a la gerencia media y apoyo a la gestión, el aporte en sus puestos de trabajo, para lograr una propuesta de formación teórico - práctica a la medida, que mejoren las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos específicos de cada proceso, de aplicación inmediata para contribuir positivamente con la productividad y competitividad, alineados con el reto de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional.</p>	Material De Formación-Justificación Del Material	Incluido en la plataforma virtual que provee todas las ayudas necesarias para la realización del taller Boot Camp DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS, el material de formación está conformado por cartillas, guías, talleres, presentaciones y lecturas, cumplen con la normatividad vigente de propiedad intelectual desarrollados por los capacitadores para la orientación, estimulación y facilidad para el desarrollo de la unidades temáticas con vigencia inferior a 2 años de producción, el material y los certificados de asistencia se entregan de forma electrónica.
Capacitador Persona Jurídica Af	<p>La Corporación Universitaria Iberoamericana, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.</p> <p>La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.</p> <p>Somos miembros oficiales de la RED PLANETA FORMACIÓN &amp; UNIVERSIDADES, la división de educación superior de GRUPO PLANETA, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia.</p> <p>Actualmente atendemos en promedio 18.000 estudiantes en más de 620 municipios del país, de los cuales un 87% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 5 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud.</p> <p>Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad, alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS (Learning Management System).</p> <p><b>OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA</b></p> <p>Las Facultades de la Ibero han venido trabajando arduamente para lograr satisfacer las necesidades de la comunidad, no solo a nivel interno con sus estudiantes, sino también al sector productivo. Se han logrado construir diplomados y cursos de educación continua hechos a la medida de las empresas y de las demandas del mercado.</p> <p>Las organizaciones confían en la Ibero y esto es una motivación para continuar ofreciendo el soporte a los procesos de cualificación y desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas. De este modo, la oferta de educación continua de la Ibero se ha clasificado de acuerdo a las soluciones y necesidades que se atienden así:</p> <p><b>SOLUCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA SOCIEDAD</b>  <b>SOLUCIONES PARA SALUD PÚBLICA</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA EDUCACIÓN</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b></p> <p>En sus casi 40 años de experiencia, la Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con un equipo interdisciplinar de profesionales con compromiso institucional que aportan al desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a las necesidades sociales en búsqueda de soluciones pertinentes y efectivas, experticia en el manejo de proyectos a nivel local, departamental y nacional, dando cumplimiento a la labor misional institucional.</p>	Resultados De Aprendizaje Esperados	<p>Desempeños técnicos: Efectividad en la labor de los participantes pertenecientes a la gerencia media en SNP 4-72, para aplicar la solución del problema descrito en el taller boot camp DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGISTICOS.</p> <p>Desempeño cognitivo: Conocimientos, reconocer y comprender todo lo relacionado modernas metodologías de análisis de datos en las labores diarias de la cadena logística SNP 4-72.</p> <p>Desempeño actitudinal: Ayuda a sus compañeros a buscar estrategias para el buen desarrollo en clase y participa.</p> <p>Muestra actitudes positivas frente a diferentes procesos y colabora en la apropiación del conocimiento.</p> <p>Transfiere el conocimiento y experticia a los demás.</p>
Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizarán evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo.</p> <p>Evaluaciones cuantitativas: se dará puntaje tanto a las evaluaciones escritas de conocimientos adquiridos como de participación en actividades. Para la evaluación de conocimientos se aplicarán pruebas de preguntas cerradas (teniendo en cuenta la duración de la acción de formación). Las evidencias de: Aprendizaje: se realizaran evaluaciones, el peso porcentual de esta línea será del 40%. De conocimientos: al finalizar la formación se aplicará una prueba para hacer seguimiento a los conceptos obtenidos y valorar los resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Tendrá un</p>	Justificación Del Lugar De Ejecución	<p>SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención. A continuación se detalla la</p>

	<p>peso porcentual del 30%</p> <p>Desempeño: al finalizar la formación, el estudiante demuestra que sabe ejecutar una función productiva. Tendrá un peso porcentual de 20%.</p> <p>Evaluaciones cualitativas: se medirán conocimientos, habilidades y destrezas mediante la emisión de juicios de valor de los docentes y de autoevaluaciones. Estas evaluaciones darán información sobre las áreas que se deben reforzar en las acciones. Para obtener el 100% de la evaluación, el 10% se otorgará mediante el registro de puntualidad y participación en el aula virtual.</p> <p>Se llevará el control de asistencia de los participantes mediante el control en plataforma y comunicación con el respectivo tutor.</p> <p>Se entrega certificación a los participantes que registre mínimo el 100% de asistencia.</p> <p>Optamos por la implementación evaluación de conocimiento, el indicador de impacto tasa de incremento del conocimiento del PFCE, se construirá a partir de la evaluación inicial y final que resulte de la aplicación de 10 preguntas en cada evento ex ante y ex post relacionadas con las unidades temáticas antes descritas, aplicadas y valoradas con la oportunidad.</p>		<p>cantidad de participantes () por departamento, para un total de 30.</p> <p>GRUPO 1: Bogotá (15)</p> <p>GRUPO 2: Bogotá (15)</p>
<p>Justificación Nivel Ocupacional</p>	<p>Esta acción de formación está dirigida al personal de Gerencia media SNP 4-72, que comprende seis (6) direcciones nacionales, jefes nacionales y gerentes regionales, con funciones de planear, dirigir y controlar la ejecución de la operación, de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y los recursos disponibles, para la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga a nivel nacional e internacional, para el desarrollando de los procesos</p> <p>Admisión: Es la etapa primaria del ciclo en la cual se reciben y clasifican para su posterior envío hacia las centrales de tratamiento, con destino nacional o urbano, de acuerdo con la prioridad de cada uno de los servicios. Transporte: Consiste en el traslado por vía terrestre o aérea de los objetos postales admitidos, asegurando la integridad y custodia desde un origen hasta un destino establecido: puntos de venta, aeropuerto o instalaciones de los clientes corporativos a los Centros de Tratamiento Postal (CTP's) y de ahí hacia los centros de distribución de 4-72.</p> <p>Clasificación o tratamiento: Comprende la verificación, clasificación y transferencia de los objetos postales hacia los destinos nacionales o urbanos, una vez que ingresan a los centros operativos regionales.</p> <p>Distribución: Comprende la entrega de los envíos postales a su destino final (destinatario o remitente) dando cumplimiento a lo establecido por las características de cada servicio del portafolio.</p>	<p>Justificación Sector/Subsector</p>	<p>Sector: servicios por la misión y el objeto social de la empresa</p> <p>Sub sector Entidades Públicas y Entidades Oficiales. La naturaleza de la empresa al ser constituida</p>

## Necesidades de Formación a Atender

### Necesidad de Formación

"Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos de la segunda mitad siglo XX y lo corrido del XXI han reducido las brechas globales que podían existir hace solo unas décadas en materia de oportunidades de desarrollo. Sin embargo, solo aquellas empresas, territorios o países con capacidades avanzadas serán capaces de aprovechar esas oportunidades, siendo estas empresas o países las que se puedan considerar más "competitivas". De acuerdo con el Informe Mundial de Competitividad, para el periodo 2020- 2021, Colombia se encuentra en el puesto 56 de un listado de 64 economías. Una capacidad clave para la competitividad de un país en el siglo XXI es la logística, ésta se encarga de planear, ejecutar y controlar el flujo de productos, información y dinero entre todos los eslabones de la cadena. El Banco Mundial, apoyado por el Turku School of Business calcula bianualmente el Índice de Desempeño Logístico (LPI- sigla en inglés) como herramienta para apoyar a los países en identificar oportunidades de mejora. En el reporte del año 2021 Colombia presenta un puntaje de 2,94/5 en el Índice de desempeño Logístico, un puntaje menor al promedio de la OCDE (364) al de países de la región como Chile (3.32), México (3.05) y Brasil (2.99). El 64% de las empresas en Colombia no utilizan ninguna herramienta tecnológica en sus procesos logísticos. SNP 4-72, tiene la necesidad de personal altamente calificado en el conocimiento de los procesos de la cadena logística para innovar en los procesos relacionados con los costos de traslado, honorarios, contribuciones, reglamentaciones y servicios, para determinar de manera oportuna costos y tiempos precisos, con el fin de establecer el costo final, optimizar procesos y tomar decisiones en el ámbito operativo, financiero y contable. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 del SNP 4-72, contempla el desarrollo de capacitación en 68 temáticas, de las cuales 4 de cumplimiento con el cliente directo, 9 de fortalecimiento de conocimiento específico para las áreas, 9 de fortalecimiento de equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área y 25 para cumplimiento de normas, enmarcadas en la cadena logística propia de la operación de la empresa. El Plan Estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como estrategia para lograrlo la Transformación del Modelo Logístico. La Necesidad de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logística, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en el corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca. Agregar valor en la cadena Logística conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, como agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas las razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020, Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_Infraestructura-transporte-logistica.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Infraestructura-transporte-logistica.pdf) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3982.pdf>

## Necesidad de Formación

La productividad y competitividad de las empresas y los países depende en gran medida del desarrollo de la cadena de suministro, en donde englobamos la Logística, convirtiéndose en un elemento estratégico y de diferenciación, por lo que su correcta gestión ha adquirido una importancia crítica, desde el aprovisionamiento de los productos y/o materias primas, hasta su consumo, ya sea mediante su incorporación a un proceso productivo o su comercialización a un cliente final. De otro lado la industria 4.0, nos presenta nuevos modelos de cadena de suministro, cada vez más ágiles, flexibles, digitales y globales, generando con ello la necesidad de conocer las nuevas tendencias en cuanto a compras y aprovisionamiento, planificación, producción, logística y distribución, procesos todos agrupados en la Cadena de Suministro o Supply Chain; con el objetivo general de optimizar dichos procesos para aumentar tanto la rentabilidad de las empresas como la calidad del servicio ofrecido a los clientes finales. SNP 4-72 Inicio la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. SPN 4-72 cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, 113 aliados comerciales, 206 destinos internacionales, 1.023 expendios SPU, 158 puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país: Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz. Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la Ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales, el servicio se presta con la transacción de información mediante software especializado para seguimiento satelital, trazabilidad de mercancías, seguridad de la información y planta automatizada con capacidad de clasificar 7.00 documentos y cuatro mil paquetes por hora La gestión estratégica está a cargo de Alta gerencia, comprendida por la Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaria General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial). Los esfuerzos esta orientados al desarrollo de la proyección MEGA En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%. Objetivos estratégicos Generar ingresos y obtener rentabilidad, Asegurar la continuidad de la concesión como OPO, Fortalecer los procesos institucionales y operativos, Gestionar y desarrollar el talento humano. Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGÍSTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento por el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

El entorno digital de trabajo está caracterizado por presencia de diversas tecnologías digitales como imágenes de tecnologías e innovaciones de vanguardia como la inteligencia artificial, los chatbots, los dispositivos móviles, la realidad virtual, las herramientas de mensajería instantánea y las soluciones basadas en la nube. El Digital workplace está dando forma al mundo laboral actual y, en cierto modo, representa una nueva y moderna forma de trabajar que tiene en cuenta diferentes aspectos, como el espacio, el entorno, las tecnologías y las herramientas. La transformación digital es la base, en todos los servicios que presta SNP 4-72, que tienen relación con la transacción de información, de seguimiento trazabilidad de documentos, giros postales y paquetes a nivel nacional e internacional. Además, los proyectos que desarrolla la entidad están relacionados con las políticas de gobierno: CONPES3975-2019. Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Ley 1955-2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "Pactop Colombia, pacto por la equidad". Artículo 147: Transformación digital pública, Artículo 148: Gobierno digital como política de gestión y desempeño institucional. Decreto 1333-2019. Por medio del cual se reglamenta el artículo 245 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad". Decreto 1008-2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Resolución 40362-2017. Por la cual se adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, la Política de Continuidad del Negocio, la Política de Recuperación ante Desastres TIC y las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información. Decreto 1413-2017. Por el cual se adiciona el título 17 a la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Decreto 1078 de 2015, para reglamentar se parcialmente el Capítulo IV del título 111 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, estableciendo lineamientos generales en el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Cuantitativamente se ha logrado, la ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Necesidad de Formación: No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar la capacidad de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales, no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran envergadura que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando un comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo. El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos, de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

## Necesidad de Formación

Mediante cámaras inteligentes y un BOT que reconoce la información en las etiquetas de los envíos, 4-72 automatiza la digitación de información, un proceso históricamente manual, y a la vez recopila, almacena y clasifica altos volúmenes de información apoyado en los servicios de la nube de Microsoft Azure. Este proceso de automatización agilizó la operación, aumentó sustancialmente la calidad de la información, creó la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para el personal operativo y permitió acceder a métricas e indicadores clave del desempeño operacional del proceso facilitando la toma de decisiones. Utilizando servicios cognitivos de la nube Microsoft Azure, 4-72, el operador oficial de correos de Colombia mejoró de manera significativa el proceso de captura de información de envíos procedentes del comercio electrónico transfronterizo. El sector postal ha sido fundamental en este año de pandemia. Su operación global ha facilitado desde el suministro de insumos médicos para la atención de la emergencia de salud pública, hasta el envío de productos de emprendedores e industrias que, ante las estrictas medidas de aislamiento, cerraron espacios físicos y migraron al comercio electrónico. En atención a la crisis de salud pública, en Colombia el correo fue declarado servicio esencial para garantizar la continuidad de esta operación fundamental para la vida de millones de personas y cientos de miles de organizaciones. Luis Humberto Jiménez, presidente del operador oficial de correos de Colombia 4-72, consciente de la urgencia de innovar para hacerle frente a la coyuntura y soportar el aumento de la demanda, asegura que "la pandemia nos convirtió cinco años en cinco meses de transformación digital". 4-72 apostó por la transformación y los resultados estuvieron a la altura de lo que requerían los colombianos en estos tiempos desafiantes. Como sucedió en muchos casos, aquellas empresas y organizaciones que, como 4-72, venían en una senda de transformación tecnológica lograron sobrellevar con mayor éxito las complejidades originadas por la pandemia. Su proyecto insignia, denominado Captura Cognitiva, integra diferentes sistemas de información, optimiza la cadena de valor del servicio postal y agiliza los procesos operativos de apoyo para el transporte y distribución de última milla: "Antes, ese proceso requería digitación manual, con tareas repetitivas, errores y reprocesos en la información capturada, colaboradores en planta llenando en Excel 15 variables (datos del envío), una alta tasa de impresión de guías para las entregas, clasificación manual de envíos y distribución manual en las bodegas. Eso cambió radicalmente: ahora se recibe el envío, se pone en la banda y una cámara dotada con tecnología de Internet de las Cosas toma la información de la etiqueta, la transmite a un BOT que, a través de algoritmos de Machine Learning Supervisado, captura de forma automática los campos requeridos y envía esa información a la nube de Microsoft Azure. Esa data se conecta con nuestro sistema de información postal y así se determina el enrutamiento, que se hace por medio de una máquina de clasificación de envíos con banda móvil a más de 8 km/h. y que tiene opción de más de 43 salidas a destinos. La cámara conecta la información con todo el sistema, que define hacia cuál banda transportadora lo enruta. Antes sólo podíamos usar esa banda en un 15% de su potencial. Ahora le sacamos todo el provecho, queda todo automatizado en segundos y tenemos el flujo optimizado, la operación trazable y visible en tiempo real", explica Juan Manuel Pascagaza, Líder de Arquitectura y Optimización de Procesos y Proyectos de la Oficina Asesora de Transformación e Innovación de 4-72 Necesidad de Formación: Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, encomiendas. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGÍSTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72 Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://dataiq.com.ar/blog/competitividad-business-intelligence/> <https://doeet.es/digitalizacion-industrial/business-intelligence> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> <https://acis.org.co/portalt/content/noticiasdelsector/internet-de-las-cosas-e-inteligencia-artificial-tras-la-transformacion-3B3n-digital-de-4-72>

EL Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. Los retos establecidos en desarrollo del plan estratégico hacen referencia a: Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Consolidar la línea de comercio electrónico como unidad de negocios que represente un porcentaje significativo del ingreso de la compañía. 3. Continuar el fortalecimiento de los servicios de 4-72, para seguir cumpliendo nuestro rol como Operador Postal Oficial de Colombia. 4. Implementar el nuevo modelo de transporte y de distribución de última milla, definido en el año 2020, mediante la contratación de terceros, la adquisición de vehículos y la incorporación de tecnologías que optimicen su seguimiento y control. 5. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. 6. Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. La gerencia media es la encargada de la implementación de los proyectos que materializan los objetivos estratégicos y hacen posible superar los retos asumidos por la compañía para esto es necesario tener la capacidad de detectar posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad. Los retos organizacionales no solo están en el crecimiento económico de SNP 4-72, si no en la capacidad de reinventarse e innovar ante los retos de la cuarta revolución industrial. Será de vital importancia entender los escenarios en las que participen, el mantenimiento de los logros alcanzados y la capacidad de transformar su modelo de negocio, para mantener la posición con sus clientes, consumidores y mercados, además sin dejar de lado la presión que ejercen los competidores, los consumidores y la velocidad de la comunicación que facilita la toma de decisiones. Con esta acción de formación los participantes podrán adquirir habilidades y conocimientos para el desempeño con mayor facilidad y efectividad en las labores de coordinación y orientación de grupos de trabajo a cargo de las gerencias regionales, jefaturas de procesos y de esta forma aplicar los conocimientos y metodologías ágiles, en la creación y mejora de los servicios de correo, giros, transporte de mercancías, gestión de información, con aporte en la innovación gestión de talento humano, experimentación y colaboración. La agilidad está permitiendo a las empresas avanzar en los peores escenarios y en circunstancias complejas como las que atravesó y atraviesa el mundo. Entre ellas: Las oportunidades, obstáculos y desafíos que plantea la pandemia, La crisis de los contenedores y su impacto en la disponibilidad de productos a nivel internacional, Los retos que genera el e-commerce, especialmente en la gestión de stocks y la distribución la última milla, Las transformaciones que produjeron en el sistema productivo la inteligencia artificial y la automatización, Las dinámicas laborales que disparó la adopción del home office como modalidad de trabajo, tanto en términos de adecuación de las empresas a las exigencias de sus profesionales, como en relación a la disponibilidad del talento a nivel transnacional El informe anual Pulse of the Profession® del Project Management Institute (PMI) concluyó que las organizaciones estuvieron a la altura de los desafíos planteados por el Covid-19 y sus problemáticas asociadas. De los proyectos que salieron adelante en los últimos meses: 73% cumplió los objetivos originales y la intención comercial, 62% se ejecutó dentro del presupuesto, 55% se cumplimentaron a tiempo. Mientras que el desperdicio de inversiones debido a las deficiencias en la ejecución del proyecto se redujo al 9,4%, dos por ciento menos que en la medición anterior. El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. <https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/> <https://www.eia.edu.co/educacioncontinua/economia-y-finanzas/metodologias-agiles-para-mejora-de-la-productividad-y-el-trabajo-en-equipo/> <https://blog.centrodelearning.com/2022/03/04/scrum-master-un-perfil-determinante-para-incrementar-la-productividad-y-competitividad-de-las-empresas/>

## Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

### Nivel Ocupacional

MEDIO

## Sectores de la Acción de Formación

### Sector

Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Entidades Publicas Y Eo

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento Ciudad N° Beneficiarios Modalidad

1 BOGOTÁ D.C BOGOTÁ 20 Presencial ✓

2 BOGOTÁ D.C BOGOTÁ 20 Presencial ✓

Unidades Temáticas

UT N° :

1

Fundamentación básica

ID	1083		
Unidad Temática N°	1	Nombre Unidad Temática	Fundamentación básica
N° total de Horas Prácticas Presenciales	4	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	2	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetos, Atributos, Métodos, Parámetros y Argumentos</li> <li>• Funciones</li> <li>• Tipos de datos</li> <li>• Estructuras de Datos</li> <li>• Iteraciones y Condicionales</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán el conocimiento, las competencias, para comprender los conceptos que fundamentan la analítica de datos relacionados con métodos, estructura e interacciones y condiciones.
Actividad Pedagógica	<p>TEMA: A partir de la identificación del problema a solucionar, el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p>LECTURA DE PROFUNDIZACION: Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave que son necesarios para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION: Asegura que cada participante conozca su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en el taller. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta.</p> <p>CASO PRÁCTICO. Es la descripción de un problema real relacionado con analítica de datos en procesos logísticos de SNP 3-42, el objetivo consiste en que cada alumno pueda</p>	Estrategia Didáctica	En un aula convencional se desarrolla el encuentro de inmersión total, entre el capacitador y los beneficiarios a quienes se les proporciona documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa.

<p>aplicar la solución lograda en realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN:</b> Presentación de soluciones elaboración de matriz y selección de la alternativa de solución al problema planteado, dentro de las restricciones y acuerdo de calidad y oportunidad.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa. Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro. Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p> <p><b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión y se hace entrega del plan de implementación de la estrategia seleccionada.</p>	
---	--

**Perfiles de los Capacitadores**

**Rubro Perfil Requerido Formación**

**Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación**

**Experiencia en Plataformas**

<p>R01.I.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</p>	<p><b>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL</b> Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en transformación digital, analítica, big data y temas relacionados con industria 4.0. Habilidades Gerenciales</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>
---	--	--	---

UT N° :

2

Funciones de probabilidad y estructura de datos

ID	1084		
Unidad Temática N°	2	Nombre Unidad Temática	Funciones de probabilidad y estructura de datos
N° total de Horas Prácticas Presenciales	5	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas	0	N° total de Horas Prácticas	0

Prácticas PAT		Híbridas	
Nº total de Horas Teóricas Presenciales	3	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	0
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos estadísticos requeridos: Medidas de tendencia central (media, mediana, moda), Medidas de tendencia y dispersión (varianza, desviación estándar), Histogramas, funciones de distribución: Normal y Binomial, correlación, análisis de varianza, Modelos de Regresión, Prueba de hipótesis, gráficos.</li> <li>• Visualización de datos con Matplotlib</li> <li>• Estructuras de datos: Series y Dataframes</li> <li>• Funciones para celdas, columnas y filas</li> <li>• Agrupamiento de Datos</li> </ul> <p>Tablas Resumen</p>	Competencia(s) a adquirir	Al terminar esta unidad el participante tendrá el conocimiento y desarrollara la habilidad para iniciar el tratamiento, análisis de datos mediante algoritmos estadísticos y su representación gráfica y aplicación en el problema a solucionar.
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>TEMA: A partir de la identificación del problema a solucionar, el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p><b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b></p> <p>Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave que son necesarios para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p><b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b></p> <p>Asegura que cada participante conozca su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en el taller. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta.</p> <p><b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de un problema real relacionado con analítica de datos en procesos logísticos de SNP 3-42, el objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar la solución lograda en realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION:</b></p> <p>Presentación de soluciones elaboración de matriz y selección de la alternativa de solución al problema planteado, dentro de las restricciones y acuerdo de calidad y oportunidad.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b></p> <p>Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.</p> <p>Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.</p> <p>Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p> <p><b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del</p>	Estrategia Didáctica	En un aula convencional se desarrolla el encuentro de inmersión total, entre el capacitador y los beneficiarios a quienes se les proporciona documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa.

profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión y se hace entrega del plan de implementación de la estrategia seleccionada.

## Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

<p>ROI.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría</p>	<p>TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas</p>	<p>Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en transformación digital, analítica, big data y temas relacionados con industria 4.0. Habilidades Gerenciales</p>	<p>Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.</p>	<p>Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.</p>
---	---	--	--	--

UT N° :

3

Inferencia Estadística

<p>ID</p>	<p>1085</p>		
<p>Unidad Temática N°</p>	<p>3</p>	<p>Nombre Unidad Temática</p>	<p>Inferencia Estadística</p>
<p>N° total de Horas Prácticas Presenciales</p>	<p>5</p>	<p>N° total de Horas Prácticas Virtuales</p>	<p>0</p>
<p>N° total de Horas Prácticas PAT</p>	<p>0</p>	<p>N° total de Horas Prácticas Híbridas</p>	<p>0</p>
<p>N° total de Horas Teóricas Presenciales</p>	<p>3</p>	<p>N° total de Horas Teóricas Virtuales</p>	<p>0</p>
<p>N° total de Horas Teóricas PAT</p>	<p>0</p>	<p>N° total de Horas Teóricas Híbridas</p>	<p>0</p>
<p>Contenido</p>	<p>• Taller de Análisis de Datos en Excel • Taller de Análisis de Datos con Python</p>	<p>Competencia(s) a adquirir</p>	<p>COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias para presentar el análisis de los datos y evaluación de las alternativas y documentación de la solución lograda.</p>
<p>Actividad Pedagógica</p>	<p><b>METODOLOGÍA</b> TEMA: A partir de la identificación del problema a solucionar, el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos. <b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave que son necesarios para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias. <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en el taller. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las</p>	<p>Estrategia Didáctica</p>	<p>En un aula convencional se desarrolla el encuentro de inmersión total, entre el capacitador y los beneficiarios a quienes se les proporciona documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología trasladada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa.</p>

asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta.

**CASO PRÁCTICO.** Es la descripción de un problema real relacionado con analítica de datos en procesos logísticos de SNP 3-42, el objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar la solución lograda en realidad de su trabajo diario.

**FORO.** Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.

**ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN:**

Presentación de soluciones elaboración de matriz y selección de la alternativa de solución al problema planteado, dentro de las restricciones y acuerdo de calidad y oportunidad.

**ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.**

Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.

Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.

Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.

**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión y se hace entrega del plan de implementación de la estrategia seleccionada.

**Perfiles de los Capacitadores**

**Rubro Perfil Requerido Formación**

**Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación**

**Experiencia en Plataformas**

R01.1.4 Honorarios  
Capacitador Nacional -  
Profesional con título de maestría

**TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL** Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en transformación digital, analítica, big data y temas relacionados con industria 4.0. Habilidades Gerenciales

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

UT N°:

4

INTELIGENCIA EMOCIONAL

ID	1086		
----	------	--	--

Unidad Temática N°	4	Nombre Unidad Temática	INTELIGENCIA EMOCIONAL
N° total de Horas Prácticas Presenciales	1	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	1	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDOS:</b>            Conocer y manejar las propias emociones.            Automotivación            Empatía            Manejo de relaciones sociales</p>	Competencia(s) a adquirir	Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de conocer y controlar las propias emociones e inducir emociones y estados de ánimo en el cliente interno y externo, autoridades y comunidad en general, habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, según el documento "EL BID te escucha".
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b>  <b>TEMA:</b> A partir de la identificación del problema a solucionar, el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.  <b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b>            Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave que son necesarios para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.  <b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b>            Asegura que cada participante conozca su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en el taller. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta.  <b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de un problema real relacionado con analítica de datos en procesos logísticos de SNP 3-42, el objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar la solución lograda en realidad de su trabajo diario.  <b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.  <b>ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION:</b>            Presentación de soluciones elaboración de matriz y selección de la alternativa de solución al problema planteado, dentro de las restricciones y acuerdo de calidad y oportunidad.  <b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b>            Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.            Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.            Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p>	Estrategia Didáctica	En un aula convencional se desarrolla el encuentro de inmersión total, entre el capacitador y los beneficiarios a quienes se les proporciona documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa.

CONCLUSIÓN. Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión y se hace entrega del plan de implementación de la estrategia seleccionada.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y formación en transformación digital, analítica, big data y temas relacionados con industria 4.0. Habilidades Gerenciales

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría

AF N° :

5

METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA

ID	720
Nº Acción Formación	5
ID Propuesta	634
Propuesta en la que se basó la AF	METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024.
Nombre De La Acción Formación	METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Incrementar la productividad y trazabilidad de los equipos de trabajo de la gerencia media y jefaturas de procesos SNP 4-72, mediante el desarrollo del curso METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA, con el fin de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad.
Evento De Formación	Curso ✓
Modalidad De Formación	Virtual ✓
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente	Aula virtual

De Aprendizaje	
Justificación Ambiente De Aprendizaje	El ambiente de aprendizaje percibido como ente que interacciona con las personas, coadyuvando para que estas se desarrollen saludablemente, aprendan y se eduquen de manera adecuada es el ambiente virtual. El entorno virtual se caracteriza por la interactividad, la comunicación, la colaboración y las actividades a desarrollar. De esta manera, el aula como único espacio de acción educativa comienza a convivir con estos nuevos espacios, provocando cambios en los distintos niveles involucrados: los roles del profesor y el alumno, los materiales de soporte y las actividades del estudiante, En este entorno virtuales el espacio y el tiempo de interacción pueden considerarse una construcción social. Las interacciones entre estudiantes y docente son fundamentales para garantizar una distribución de la información pero en particular el proceso participativo que considere una comprensión recíproca para la creación de conocimiento. Debido a no depender de un centro físico, el estudiante puede aspirar a formarse sin tener que desplazarse, vivir en otra ciudad o dejar su trabajo o estudios característica representativa para la dinámica, perfil de los participantes quienes manejan tecnologías de la información y la cobertura nacional de SNP 4-72.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	20
Número de Grupos	1 ✓
Número de Beneficiarios de la AF	60 ✓
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	60
Número de días por grupo	20 ✓
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	40

**Beneficiarios**

Número De Beneficiarios	60	Área Funcional A La Cual Pertenecen	<p>Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, que comprende seis (6) direcciones nacionales, jefes nacionales y gerentes regionales, con funciones de planear, dirigir y controlar la ejecución de la operación, de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y los recursos disponibles, para la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga a nivel nacional e internacional, para el desarrollando de los procesos Admisión: Es la etapa primaria del ciclo en la cual se reciben y clasifican para su posterior envío hacia las centrales de tratamiento, con destino nacional o urbano, de acuerdo con la prioridad de cada uno de los servicios. Transporte: Consiste en el traslado por vía terrestre o aérea de los objetos postales admitidos, asegurando la integridad y custodia desde un origen hasta un destino establecido: puntos de venta, aeropuerto o instalaciones de los clientes corporativos a los Centros de Tratamiento Postal (CTP's) y de ahí hacia los centros de distribución de 4-72. Clasificación o tratamiento: Comprende la verificación, clasificación y transferencia de los objetos postales hacia los destinos nacionales o urbanos, una vez que ingresan a los centros operativos regionales. Distribución: Comprende la entrega de los envíos postales a su destino final (destinatario o remitente) dando cumplimiento a lo establecido por las características de cada servicio del portafolio.</p> <p>SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención.</p>
Funciones O		Tipo De	

Tareas Que Desempeñan	<p>procesos Admisión: Es la etapa primaria del ciclo en la cual se reciben y clasifican para su posterior envío hacia las centrales de tratamiento, con destino nacional o urbano, de acuerdo con la prioridad de cada uno de los servicios.</p> <p>Transporte: Consiste en el traslado por vía terrestre o aérea de los objetos postales admitidos, asegurando la integridad y custodia desde un origen hasta un destino establecido: puntos de venta, aeropuerto o instalaciones de los clientes corporativos a los Centros de Tratamiento Postal (CTP's) y de ahí hacia los centros de distribución de 4-72.</p> <p>Clasificación o tratamiento: Comprende la verificación, clasificación y transferencia de los objetos postales hacia los destinos nacionales o urbanos, una vez que ingresan a los centros operativos regionales. Distribución: Comprende la entrega de los envíos postales a su destino final (destinatario o remitente) dando cumplimiento a lo establecido por las características de cada servicio del portafolio.</p>	Vinculación Laboral	Vnculación laboral a término indefinido y por contratación de servicios.
Nivel De Escolaridad	Nivel de escolaridad: maestría, especialización, profesional, tecnólogos, técnicos	Acceso A Las Tic'S	Todos con acceso a las tecnologías de la información TIC
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1	Número De Trabajadores Mujeres	20
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	0	Número De Empresas Beneficiadas	1
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	0	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes	N/A
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	Justificación Enfoque De La Acción De Formación	Enfoque de formación en el trabajo, Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, dirigida a encargados de la dirección, planeación, coordinación, control las metas operativas, ejecución de procesos operativos e implementación del Plan Estratégico Institucional para lograr la competitividad en la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga, la transferencia de conocimiento en METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA, permite la participación activa en la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	El curso METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA, surge de la necesidad de capacitación detectada para la transformación del modelo de negocio en el SNP 4-72, y está en concordancia con la innovación de los procesos misionales de la empresa y a la vez con el propósito del CONPES 3866 de 2016, que define que una industria competitiva requiere hacer de la "Infraestructura, el Transporte y la Logística" eslabones transversales estratégicos, los cuales deben permitir la generación de mayor valor agregado a la Cadena de Abastecimiento. Implementación del CONPES 3866 del 8 de agosto de 2016" Política Nacional de Desarrollo Productivo". Busca solucionar fallas de mercado o de gobierno, ausencia de diversificación y sofisticación del sector productivo, corregir fallas de articulación, así como promover aumentos

			sostenidos en la productividad que redunden en un mayor crecimiento de la economía colombiana en el largo plazo.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	Justificación Categorización	El curso METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA, aporta conocimientos para la transformación del modelo de negocio del SNP 4-72, proporcionando a los participantes de Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, conocimientos necesarios para ver más allá de las posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competitividad con éxito, sostenibilidad y rentabilidad.
Justificación Acción De Formación Especializada	El diseño de las acciones de formación incluidas en este proyecto, corresponden a análisis de las necesidades fortalecimiento del recurso humano de SNP 4-72, para incrementar la capacidad de participación en la materialización del plan estratégico 2020-2024 SNP "Transformación del modelo de negocio", tiene como objetivo la transformación del modelo de negocio y es así como se tienen en cuenta el perfil de los beneficiarios pertenecientes a la alta gerencia, el aporte en sus puestos de trabajo, para lograr una propuesta de formación teórico - práctica a la medida, que mejoren las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos específicos de cada proceso, de aplicación inmediata para contribuir positivamente con la productividad y competitividad, alineados con el reto de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional.	Material De Formación-Justificación Del Material	Incluido en la plataforma virtual que provee todas las ayudas necesarias para la realización del curso METODOLOGIA SCRUM APLICADA EN LOGISTICA, el material de formación está conformado por cartillas, guías, talleres, presentaciones y lecturas, cumplen con la normatividad vigente de propiedad intelectual desarrollados por los capacitadores para la orientación, estimulación y facilidad para el desarrollo de las unidades temáticas con vigencia inferior a 2 años de producción. El material y los certificados de asistencia se entregan de forma electrónica.
Capacitador Persona Jurídica Af	<p>La Corporación Universitaria Iberoamericana, es una Institución de Educación Superior que, en un marco de inclusión y respeto a la diversidad, apoyados en diversas modalidades, promueve la formación de profesionales integrales y comprometidos con su país. Hemos centrado nuestra visión en la consolidación de una oferta educativa que se constituya en la primera opción de estudiantes que requieren flexibilidad en tiempo, espacio y rutas de aprendizaje.</p> <p>La Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con reconocimiento de Personería jurídica como Institución de Educación Superior por medio de la resolución No. 428 del 28 de enero de 1982 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y posteriormente ratificada por medio de la resolución 10169 del 4 de octubre de 1991 y la resolución 12670 del 27 diciembre de 2010.</p> <p>Somos miembros oficiales de la RED PLANETA FORMACIÓN &amp; UNIVERSIDADES, la división de educación superior de GRUPO PLANETA, la cual está conformada por un grupo de 28 instituciones de Educación de diferentes partes del mundo como: España, Egipto, Andorra, Francia, Marruecos, Estados Unidos y Colombia. Actualmente atendemos en promedio 18.000 estudiantes en más de 620 municipios del país, de los cuales un 87% son mujeres. Lo hacemos a través de nuestras 5 facultades. Educación, Ciencias Humanas y Sociales, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Ciencias de la Salud.</p> <p>Hemos desarrollado una metodología de acompañamiento y caracterización organizacional, para brindar diversos escenarios de vinculación y alianza, permitiéndole a su comunidad, alcanzar las metas de desarrollo personal y profesional de la mano de una Institución de Educación Superior altamente especializada en modelos de formación flexible, usando un campus virtual basado en la plataforma de Talla Mundial Blackboard Open LMS (Learning Management System).</p> <p>OFERTA DE EDUCACIÓN CONTINUA</p> <p>Las Facultades de la Ibero han venido trabajando arduamente para lograr satisfacer las necesidades de la comunidad, no solo a nivel interno con sus estudiantes, sino también al sector productivo. Se han logrado construir diplomados y cursos de educación continua hechos a la medida de las empresas y de las demandas del mercado.</p> <p>Las organizaciones confían en la Ibero y esto es una motivación para continuar ofreciendo el soporte a los procesos de cualificación y desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas. De este modo, la oferta de educación continua de la Ibero se ha clasificado de acuerdo a las soluciones y necesidades que se</p>	Resultados De Aprendizaje Esperados	<p>Desempeños técnicos: Efectividad y agilidad en la conformación de grupos de trabajo para el desarrollo de proyectos logísticos SNP 4-72, ágiles con aplicación de la metodología SCRUM, en beneficio de la transformación del negocio la innovación de productos y procesos.</p> <p>Desempeño cognitivo: Conocimientos, reconocer y comprender todo lo relacionados con el aplicación de metodologías ágiles en proyectos logísticos.</p> <p>Desempeño actitudinal: Ayuda a sus compañeros a buscar estrategias para el buen desarrollo en clase y participa.</p> <p>Muestra actitudes positivas frente a diferentes procesos y colabora en la apropiación del conocimiento.</p> <p>Transfiere el conocimiento y experticia a los demás.</p>

	<p>atienden así:  <b>SOLUCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA SOCIEDAD</b>  <b>SOLUCIONES PARA SALUD PÚBLICA</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA EDUCACIÓN</b>  <b>SOLUCIONES PARA LA COMPETITIVIDAD</b>  <b>EMPRESARIAL</b></p> <p>En sus casi 40 años de experiencia, la Corporación Universitaria Iberoamericana cuenta con un equipo interdisciplinar de profesionales con compromiso institucional que aportan al desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a las necesidades sociales en búsqueda de soluciones pertinentes y efectivas, experticia en el manejo de proyectos a nivel local, departamental y nacional, dando cumplimiento a la labor misional institucional.</p>		
Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizarán evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo. Evaluaciones cuantitativas: se dará puntaje tanto a las evaluaciones escritas de conocimientos adquiridos como de participación en actividades. Para la evaluación de conocimientos se aplicarán pruebas de preguntas cerradas (teniendo en cuenta la duración de la acción de formación). Las evidencias de: Aprendizaje: se realizaran evaluaciones, el peso porcentual de esta línea será del 40%. De conocimientos: al finalizar la formación se aplicará una prueba para hacer seguimiento a los conceptos obtenidos y valorar los resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Tendrá un peso porcentual del 30% Desempeño: al finalizar la formación, el estudiante demuestra que sabe ejecutar una función productiva, Tendrá un peso porcentual de 20%. Evaluaciones cualitativas: se medirán conocimientos, habilidades y destrezas mediante la emisión de juicios de valor de los docentes y de autoevaluaciones. Estas evaluaciones darán información sobre las áreas que se deben reforzar en las acciones. Para obtener el 100% de la evaluación, el 10% se otorgará mediante el registro de puntualidad y participación en el aula virtual. Se llevará el control de asistencia de los participantes mediante el control en plataforma y comunicación con el respectivo tutor. Se entrega certificación a los participantes que registre mínimo el 85% de asistencia. Optamos por la implementación evaluación de conocimiento, el indicador de impacto tasa de incremento del conocimiento del PFCE, se construirá a partir de la evaluación inicial y final que resulte de la aplicación de 10 preguntas en cada evento ex ante y ex post relacionadas con las unidades temáticas antes descritas, aplicadas y valoradas con la oportunidad.</p>	Justificación Del Lugar De Ejecución	<p>SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención. A continuación se detalla la cantidad de participantes () por departamento, para un total de 60. Atlántico (4), Bolívar (2), Norte de Santander (4), Santander (4), Antioquia (4), Bogotá (28), Meta (2), Caldas (4), Valle del Cauca (4), Tolima (4)</p>
Justificación Nivel Ocupacional	<p>Esta acción de formación está dirigida al personal de Gerencia media y apoyo a la gestión SNP 4-72, que comprende seis (6) direcciones nacionales, jefes nacionales y gerentes regionales, con funciones de planear, dirigir y controlar la ejecución de la operación, de acuerdo con los lineamientos estratégicos, metas operativas y los recursos disponibles, para la prestación de servicios de correo, giros internacionales e internacionales, mensajería y servicios de carga a nivel nacional e internacional, para el desarrollando de los procesos Admisión: Es la etapa primaria del ciclo en la cual se reciben y clasifican para su posterior envío hacia las centrales de tratamiento, con destino nacional o urbano, de acuerdo con la prioridad de cada uno de los servicios. Transporte: Consiste en el traslado por vía terrestre o aérea de los objetos postales admitidos, asegurando la integridad y custodia desde un origen hasta un destino establecido: puntos de venta, aeropuerto o instalaciones de los clientes corporativos a los Centros de Tratamiento Postal (CTP's) y de ahí hacia los centros de distribución de 4-72. Clasificación o tratamiento: Comprende la verificación, clasificación y transferencia de los objetos postales hacia los destinos nacionales o urbanos, una vez que ingresan a los centros operativos regionales. Distribución: Comprende la entrega de los envíos postales a su destino final (destinatario o remitente) dando cumplimiento a lo establecido por las características de cada servicio del portafolio. SPN 4-72 tiene cobertura en todos los departamentos, de ahí que el plan de capacitación contempla formación fuera del Domicilio Bogotá D.C, con este proyecto se incrementa la capacidad de multiplicación de conocimiento en las ocho zonas de atención.</p>	Justificación Sector/Subsector	<p>Sector: servicios por la misión y el objeto social de la empresa  Sub sector Entidades Públicas y Entidades Oficiales. La naturaleza de la empresa al ser constituida</p>

## Necesidad de Formación

“Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos de la segunda mitad siglo XX y lo corrido del XXI han reducido las brechas globales que podían existir hace solo unas décadas en materia de oportunidades de desarrollo. Sin embargo, solo aquellas empresas, territorios o países con capacidades avanzadas serán capaces de aprovechar esas oportunidades, siendo estas empresas o países las que se puedan considerar más “competitivas”. De acuerdo con el Informe Mundial de Competitividad, para el período 2020- 2021, Colombia se encuentra en el puesto 56 de un listado de 64 economías. Una capacidad clave para la competitividad de un país en el siglo XXI es la logística, ésta se encarga de planear, ejecutar y controlar el flujo de productos, información y dinero entre todos los eslabones de la cadena. El Banco Mundial, apoyado por el Turku School of Business calcula bianualmente el Índice de Desempeño Logístico (LPI- sigla en inglés) como herramienta para apoyar a los países en identificar oportunidades de mejora. En el reporte del año 2021 Colombia presenta un puntaje de 2,94/5 en el Índice de desempeño Logístico, un puntaje menor al promedio de la OCDE (364) al de países de la región como Chile (3.32), México (3.05) y Brasil (2.99). El 64% de las empresas en Colombia no utilizan ninguna herramienta tecnológica en sus procesos logísticos. SNP 4-72, tiene la necesidad de personal altamente calificado en el conocimiento de los procesos de la cadena logística para innovar en los procesos relacionados con los costos de traslado, honorarios, contribuciones, reglamentaciones y servicios, para determinar de manera oportuna costos y tiempos precisos, con el fin de establecer el costo final, optimizar procesos y tomar decisiones en el ámbito operativo, financiero y contable. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 del SNP 4-72, contempla el desarrollo de capacitación en 68 temáticas, de las cuales 4 de cumplimiento con el cliente directo, 9 de fortalecimiento de conocimiento específico para las áreas, 9 de fortalecimiento de equipos de trabajo en actividades focales según la necesidad del área y 25 para cumplimiento de normas, enmarcadas en la cadena logística propia de la operación de la empresa. El Plan Estratégico 2020-2024 SNP “Transformación del modelo de negocio”, tiene como uno de sus objetivos, fortalecer los Procesos Institucionales y Operativos y como estrategia para lograrlo la Transformación del Modelo Logístico. La Necesidad de desarrollo de la acción de formación Redes de Valor en la Cadena Logística, tiene como CAUSA la actualización de conocimientos para el personal de la alta gerencia, gerencia media que desarrollan actividades de dirección, coordinación, control, planeación, soporte corporativo, operaciones y comercial; frente a Los desarrollos tecnológicos, económicos y políticos, presentes en lo corrido del XXI en el sector de logística internacional, contribuyendo al logro del reto institucional de avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. En caso de no efectuar esta acción de formación los EFECTOS: Procesos y procedimientos desactualizados, deficiente sistema de costeo, bajo posicionamiento de la marca. Agregar valor en la cadena Logística conlleva que todos los procesos que intervienen obtendrán más por su participación conjunta en la cadena de suministros que trabajando de manera individual. La importancia en toda la cadena radica en la generación de confianza, donde cada eslabón de la cadena - todos los participantes, como agentes aduanales, operadores logísticos, proveedor, cliente, almacén de depósito y terceros- debe compartir información en línea, costos, decisiones y aprendizaje para, de esta manera, hacer eficiente y mantener en sincronía la utilización de sus recursos humanos, tecnológicos y provocar en consecuencia que la operación se realice en óptimas condiciones logísticas, financieras y de cumplimiento legal, garantizando el traslado adecuado de las mercancías desde su origen hasta la entrega de las mismas en su destino final oportunamente, dentro de los acuerdos de calidad y precio, aportando a la productividad y competitividad de la empresa, los clientes y proveedores, son estas la razones de cobertura de beneficiarios de diferentes niveles ocupacionales. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_Infraestructura-transporte-logistica.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Infraestructura-transporte-logistica.pdf) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%3%B3micos/3982.pdf>

La productividad y competitividad de las empresas y los países depende en gran medida del desarrollo de la cadena de suministro, en donde englobamos la Logística, convirtiéndose en un elemento estratégico y de diferenciación, por lo que su correcta gestión ha adquirido una importancia crítica, desde el aprovisionamiento de los productos y/o materias primas, hasta su consumo, ya sea mediante su incorporación a un proceso productivo o su comercialización a un cliente final. De otro lado la industria 4.0, nos presenta nuevos modelos de cadena de suministro, cada vez más ágiles, flexibles, digitales y globales, generando con ello la necesidad de conocer las nuevas tendencias en cuanto a compras y aprovisionamiento, planificación, producción, logística y distribución, procesos todos agrupados en la Cadena de Suministro o Supply Chain, con el objetivo general de optimizar dichos procesos para aumentar tanto la rentabilidad de las empresas como la calidad del servicio ofrecido a los clientes finales. SNP 4-72 Inicio la implementación del Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. SPN 4-72 cuenta con 1.303 puntos de atención a nivel nacional, 113 aliados comerciales, 206 destinos internacionales, 1.023 expendios SPU, 158 puntos de venta propios. Estos puntos de atención son gestionados desde ocho (8) regionales que atienden la totalidad de departamentos del país: Para la prestación de sus servicios a todo el territorio nacional, 4-72 cuenta con siete (7) bodegas a nivel nacional con las que da cobertura a 9.380 centros poblados en Colombia. Adicionalmente cuenta con 34 centros operativos, que garantizan la prestación de un servicio público de correo de manera eficaz. Por otra parte, 4-72 ofrece a sus clientes una novedosa solución de autoservicio para la entrega de envíos denominada Sr. Pack, ubicada en ocho (8) puntos estratégicos de la Ciudad de Bogotá, que facilita el recibo de las compras online de una forma rápida, confidencial y sin cargos adicionales, el servicio se presta con la transacción de información mediante software especializado para seguimiento satelital, trazabilidad de mercancías, seguridad de la información y planta automatizada con capacidad de clasificar 7.00 documentos y cuatro mil paquetes por hora La gestión estratégica está a cargo de Alta gerencia, comprendida por la Presidencia que cuenta con cuatro (4) oficinas asesoras, la Secretaría General y cuatro (4) vicepresidencias (Soporte Corporativo, Servicio al Cliente, Operaciones y Comercial). Los esfuerzos esta orientados al desarrollo de la proyección MEGA En el año 2024 SPN será una empresa con ingresos de \$424 mil millones de pesos con un crecimiento del 47% respecto a los generados en 2019 y un margen operacional de 8%. El Comercio Electrónico representará el 38% de los ingresos, Gestión de Información el 30% y Servicios Financieros el 5%. Objetivos estratégicos Generar ingresos y obtener rentabilidad, Asegurar la continuidad de la concesión como OPO, Fortalecer los procesos institucionales y operativos, Gestionar y desarrollar el talento humano. Se presenta esta acción de formación GERENCIA ENFOCADA EN LOGISTICA, para resolver la necesidad para mitigar el problema que tiene como CAUSA: la falta de actualización de conocimiento para el fortalecimiento de habilidades gerenciales en la toma de decisiones, liderazgo de equipos de trabajo para la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo del el Plan de Acción Institucional (PAI) de la compañía. En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

## Necesidad de Formación

El entorno digital de trabajo está caracterizado por presencia de diversas tecnologías digitales como imágenes de tecnologías e innovaciones de vanguardia como la inteligencia artificial, los chatbots, los dispositivos móviles, la realidad virtual, las herramientas de mensajería instantánea y las soluciones basadas en la nube. El Digital workplace está dando forma al mundo laboral actual y, en cierto modo, representa una nueva y moderna forma de trabajar que tiene en cuenta diferentes aspectos, como el espacio, el entorno, las tecnologías y las herramientas. La transformación digital es la base, en todos los servicios que presta SNP 4-72, que tienen relación con la transacción de información, de seguimiento trazabilidad de documentos, giros postales y paquetes a nivel nacional e internacional. Además, los proyectos que desarrolló la entidad están relacionados con las políticas de gobierno: CONPES3975-2019 Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Ley 1955-2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. "Pactos por Colombia, pacto por la equidad". Artículo 147: Transformación digital pública, Artículo 148: Gobierno digital como política de gestión y desempeño institucional. Decreto 1333-2019. Por medio del cual se reglamenta el artículo 245 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". Decreto 1008-2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Resolución 40362-2017. Por la cual se adopta la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, la Política de Continuidad del Negocio, la Política de Recuperación ante Desastres TIC y las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información. Decreto 1413-2017. Por el cual se adiciona el título 17 a la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Decreto 1078 de 2015, para reglamentar se parcialmente el Capítulo IV del título 111 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, estableciendo lineamientos generales en el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Cuantitativamente se ha logrado, la ejecución de actividades definidas en el Plan Estratégico en varios frentes, de los cuales resaltamos los siguientes: En primer lugar, se avanza con éxito la hoja de ruta de transformación digital definida por la compañía, enfocada en mejorar el proceso logístico y operativo y la atención de nuestros clientes y, que nos permitió alcanzar, entre otros, los siguientes logros: reducir el 30% en los tiempos de recepción de los envíos internacionales, realizar la captura automática de hasta el 75% de la información de los envíos internacionales recibidos por tráfico postal y reducir hasta el 50% del tiempo total en su proceso de admisión, eliminar la firma física en la entrega de algunos envíos reemplazándola por una firma digital, ofrecer la solución de recolección en domicilio integrándola al sistema core de operación y a la pasarela de pagos, e implementar un modelo de omnicanalidad para mejorar la experiencia de servicio al cliente, mediante el uso de diferentes canales de comunicación como chat, redes sociales, e-mail, correo físico y líneas telefónicas. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Necesidad de Formación: No obstante el avance en la hoja de ruta de transformación digital en SPN 4-72, se evidencia la necesidad de incrementar las capacidades de los trabajadores de planta y contratación de servicios, para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales, que tiene la empresa a través de la implementación de tecnologías y herramientas digitales, no es suficiente para que se dé una transformación digital efectiva, adicional a eso se debe hacer una capacitación de gran envergadura que permita a los trabajadores operar y utilizar las herramientas de manera eficiente, logrando una comunicación efectiva en entornos digitales colaborativos, usando al máximo las facilidades que ofrecen las aplicaciones y con la capacidad de transferir conocimientos a través del aprendizaje colaborativo en sus rutinas de trabajo. El problema a resolver se define la falta de comunicación e integración entre las áreas funcionales y comunidad empresarial, a través de entornos digitales y tiene como CAUSA: la falta de capacitación en habilidades digitales que cubran el 100% de la comunidad de la empresa y esta acción de formación da solución en parte y crea las capacidades para la transferencia de conocimiento como herramienta para lograr el objetivo propuesto, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: Bajo avance en los procesos de digitalización de los servicios de correo, carga, gestión documental, giros, dificultad para relacionarse con clientes externos e internos, de manera más eficiente y tecnológica, lo cual afecta la productividad y competitividad de la empresa y de los sectores económicos, dado que es una actividad transversal que no solo es fundamental para las pequeñas, medianas y grandes empresas, que envían sus productos a nivel nacional e internacional, sino también para todos los productores que necesitan abastecer a las diferentes ciudades del territorio nacional. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://www.mecalux.com.co/blog/transformacion-digital-logistica> <https://informacionlogistica.com/la-transformacion-digital-llega-al-transporte/> <https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-industria-y-comercio-en-colombia-junio-de-2020-543627> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250>

Mediante cámaras inteligentes y un BOT que reconoce la información en las etiquetas de los envíos, 4-72 automatiza la digitación de información, un proceso históricamente manual, y a la vez recopila, almacena y clasifica altos volúmenes de información apoyado en los servicios de la nube de Microsoft Azure. Este proceso de automatización agilizó la operación, aumentó sustancialmente la calidad de la información, creó la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para el personal operativo y permitió acceder a métricas e indicadores clave del desempeño operacional del proceso facilitando la toma de decisiones. Utilizando servicios cognitivos de la nube Microsoft Azure, 4-72, el operador oficial de correos de Colombia mejoró de manera significativa el proceso de captura de información de envíos procedentes del comercio electrónico transfronterizo. El sector postal ha sido fundamental en este año de pandemia. Su operación global ha facilitado desde el suministro de insumos médicos para la atención de la emergencia de salud pública, hasta el envío de productos de emprendedores e industrias que, ante las estrictas medidas de aislamiento, cerraron espacios físicos y migraron al comercio electrónico. En atención a la crisis de salud pública, en Colombia el correo fue declarado servicio esencial para garantizar la continuidad de esta operación fundamental para la vida de millones de personas y cientos de miles de organizaciones. Luis Humberto Jiménez, presidente del operador oficial de correos de Colombia 4-72, consciente de la urgencia de innovar para hacerle frente a la coyuntura y soportar el aumento de la demanda, asegura que "la pandemia nos convirtió cinco años en cinco meses de transformación digital". 4-72 apostó por la transformación y los resultados estuvieron a la altura de lo que requerían los colombianos en estos tiempos desafiantes. Como sucedió en muchos casos, aquellas empresas y organizaciones que, como 4-72, venían en una senda de transformación tecnológica lograron sobrellevar con mayor éxito las complejidades originadas por la pandemia. Su proyecto insignia, denominado Captura Cognitiva, integra diferentes sistemas de información, optimiza la cadena de valor del servicio postal y agiliza los procesos operativos de apoyo para el transporte y distribución de última milla "Antes, ese proceso requería digitación manual, con tareas repetitivas, errores y reprocesos en la información capturada, colaboradores en planta llenando en Excel 15 variables (datos del envío), una alta tasa de impresión de guías para las entregas, clasificación manual de envíos y distribución manual en las bodegas. Eso cambió radicalmente: ahora se recibe el envío, se pone en la banda y una cámara dotada con tecnología de Internet de las Cosas toma la información de la etiqueta, la transmite a un BOT que, a través de algoritmos de Machine Learning Supervisado, captura de forma automática los campos requeridos y envía esa información a la nube de Microsoft Azure. Esa data se conecta con nuestro sistema de información postal y así se determina el enrutamiento, que se hace por medio de una máquina de clasificación de envíos con banda móvil a más de 8 km/h. y que tiene opción de más de 43 salidas a destinos. La cámara conecta la información con todo el sistema, que define hacia cuál banda transportadora lo enruta. Antes sólo podíamos usar esa banda en un 15% de su potencial. Ahora le sacamos todo el provecho, queda todo automatizado en segundos y tenemos el flujo optimizado, la operación trazable y visible en tiempo real", explica Juan Manuel Pascagaza, Líder de Arquitectura y Optimización de Procesos y Proyectos de la Oficina Asesora de Transformación e Innovación de 4-72 Necesidad de Formación: Esta dinámica de transformación digital en 4-72, crea la necesidad desplegar una acción fuerte de formación del personal de la gerencia media y de esta forma contar con la capacidad de transferencia de conocimiento a través de aplicación en casos que se presentan en el diario transcurrir de trabajo desarrollado en el servicio de correo, giros, transporte de carga, encomiendas. La necesidad de formación DATA SCIENCE (ANÁLISIS DE DATOS) EN PROCESOS LOGÍSTICOS tiene como CAUSA: La transición de procesos históricamente manuales a procesos automatizados de digitalización de información en las etapas de recopilación almacenamiento, clasificación de datos en altos volúmenes apoyado en servicios de la nube de Microsoft Azure, en caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: deficiente capacidad para transformar datos en información para la toma de decisiones, en la cadena de valor presente en SNP 4-72. Con el desarrollo de esta acción de formación fortalecemos la capacidad de la SNP 4-72, para la competitividad frente a las exigencias de los clientes globales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, especialmente apoyando La funciones principales de la Dirección Nacional Informática y Tecnología, para gestionar los procesos del negocio a través del suministro de infraestructura tecnológica, sistemas de información, analítica de datos, seguridad informática, soporte técnico, uso y apropiación de los recursos tecnológicos, para mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Esta acción de formación apunta al logro de los retos: 1. Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. Políticas de Gobierno, Leyes y Decretos. <https://dataiq.com.ar/blog/competitividad-business-intelligence/> <https://doet.es/digitalizacion-industrial/business-intelligence> <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/logistica-un-sector-que-apuesta-al-100-por-la-digitalizacion-558250> <https://acis.org.co/portal/content/noticiasdelsector/internet-de-las-cosas-e-inteligencia-artificial-tras-la-transformacion-558250>

## Necesidad de Formación

EL Plan Estratégico 2020 - 2024 Transformación del Modelo de Negocio, basado en cuatro objetivos estratégicos, enfocados en: i) Posicionar a 4-72 como Operador Postal Oficial de Colombia, ii) Adaptar la oferta de soluciones y servicios a las necesidades del mercado, iii) Transformar el modelo operativo y optimizar los sistemas de información; y iv) Fortalecer el talento humano como base que permita habilitar todo el proceso de transformación de la compañía. Los retos establecidos en desarrollo del plan estratégico hacen referencia a: Asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. 2. Consolidar la línea de comercio electrónico como unidad de negocios que represente un porcentaje significativo del ingreso de la compañía. 3. Continuar el fortalecimiento de los servicios de 4-72, para seguir cumpliendo nuestro rol como Operador Postal Oficial de Colombia. 4. Implementar el nuevo modelo de transporte y de distribución de última milla, definido en el año 2020, mediante la contratación de terceros, la adquisición de vehículos y la incorporación de tecnologías que optimicen su seguimiento y control. 5. Continuar la actualización tecnológica a nivel de los sistemas de información de la compañía y su integración, enfocada en la mejora del servicio. 6. Avanzar con la transformación de los modelos de negocio de los servicios financieros y de la red postal (puntos de venta, aliados, y expendios) para incrementar su participación en los ingresos de la compañía y aumentar su capilaridad a nivel nacional a través de alianzas estratégicas. La gerencia media es la encargada de la implementación de los proyectos que materializan los objetivos estratégicos y hacen posible superar los retos asumidos por la compañía para esto es necesario tener la capacidad de detectar posibilidades actuales, optimizando los recursos para generar valor, con la capacidad de llevar a la organización a escenarios de alta competencia con éxito, sostenibilidad y rentabilidad. Los retos organizacionales no solo están en el crecimiento económico de SNP 4-72, si no en la capacidad de reinventarse e innovar ante los retos de la cuarta revolución industrial. Será de vital importancia entender los escenarios en las que participen, el mantenimiento de los logros alcanzados y la capacidad de transformar su modelo de negocio, para mantener la posición con sus clientes, consumidores y mercados, además sin dejar de lado la presión que ejercen los competidores, los consumidores y la velocidad de la comunicación que facilita la toma de decisiones. Con esta acción de formación los participantes podrán adquirir habilidades y conocimientos para el desempeño con mayor facilidad y efectividad en las labores de coordinación y orientación de grupos de trabajo a cargo de las gerencias regionales, jefaturas de procesos y de esta forma aplicar los conocimientos y metodologías ágiles, en la creación y mejora de los servicios de correo, giros, transporte de mercancías, gestión de información, con aporte en la innovación gestión de talento humano, experimentación y colaboración. La agilidad está permitiendo a las empresas avanzar en los peores escenarios y en circunstancias complejas como las que atravesó y atraviesa el mundo. Entre ellas: Las oportunidades, obstáculos y desafíos que plantea la pandemia, La crisis de los contenedores y su impacto en la disponibilidad de productos a nivel internacional, Los retos que genera el e-commerce, especialmente en la gestión de stocks y la distribución la última milla, Las transformaciones que produjeron en el sistema productivo la inteligencia artificial y la automatización, Las dinámicas laborales que disparó la adopción del home office como modalidad de trabajo, tanto en términos de adecuación de las empresas a las exigencias de sus profesionales, como en relación a la disponibilidad del talento a nivel transnacional El informe anual Pulse of the Profession® del Project Management Institute (PMI) concluyó que las organizaciones estuvieron a la altura de los desafíos planteados por el Covid-19 y sus problemáticas asociadas. De los proyectos que salieron adelante en los últimos meses: 73% cumplió los objetivos originales y la intención comercial, 62% se ejecutó dentro del presupuesto, 55% se cumplimentaron a tiempo. Mientras que el desperdicio de inversiones debido a las deficiencias en la ejecución del proyecto se redujo al 9,4%, dos por ciento menos que en la medición anterior. El problema a resolver con esta acción de formación es la falta de cobertura a nivel de la gerencia media en aplicaciones de metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos de innovación de procesos y productos, como CAUSA falta de formación especializada y flexible en metodologías ágiles, para el desarrollo de los procesos inherentes a la cadena logística presente en la operación de SNP -72, En caso de no efectuar esta acción de formación el EFECTO: debilidad para Organizar equipos de trabajo en un contexto ágil y de innovación que permita asegurar la implementación y ejecución de las actividades y proyectos establecidos en el plan estratégico 2020 - 2024. Fuentes: Plan Estratégico SNP 4-72, Plan Institucional de Capacitación 2022, Informe de Gestión 2020. <https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/> <https://www.eia.edu.co/educacioncontinua/economia-y-finanzas/metodologias-agiles-para-mejora-de-la-productividad-y-el-trabajo-en-equipo/> <https://blog.centrodelearning.com/2022/03/04/scrum-master-un-perfil-determinante-para-incrementar-la-productividad-y-competitividad-de-las-empresas/>

## Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

### Nivel Ocupacional

MEDIO

## Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

## Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Entidades Publicas Y Eo

## Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo	Numero	Departamento	Ciudad	Nº Beneficiarios	Modalidad
1	ATLÁNTICO	BOGOTÁ		4	Presencial
1	BOLÍVAR	BOGOTÁ		2	Presencial
1	ANTIOQUIA	BOGOTÁ		4	Presencial
1	BOGOTÁ D.C	BOGOTÁ		28	Presencial
1	SANTANDER	BOGOTÁ		4	Presencial
1	CALDAS	BOGOTÁ		4	Presencial
1	VALLE DEL CAUCA	BOGOTÁ		4	Presencial
1	TOLIMA	BOGOTÁ		4	Presencial
1	NORTE DE SANTANDER	BOGOTÁ		4	Presencial

Ver fiscal

Grupo Numero Departamento Ciudad N° Beneficiarios Modalidad

1 META

BOGOTÁ

2 Presencial

Unidades Temáticas

UT N° :

CONCEPTOS BÁSICOS SCRUM E INICIO ÁGIL

ID	1090		
Unidad Temática N°	1	Nombre Unidad Temática	CONCEPTOS BÁSICOS SCRUM E INICIO ÁGIL
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	5
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	3
N° total de Horas Teóricas Híbridas	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Design thinking y fases</li> <li>• Principios y Valores ágiles</li> <li>• Roles SCRUM</li> <li>• Elección del proyecto logístico</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	<p><b>COMPETENCIA:</b> Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias, habilidades personales y metodología, para iniciar la aplicación de la metodología SCRUM en un proyecto logístico.</p>
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p><b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p><b>LECTURA DE PROFUNDIZACION:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p><b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p> <p><b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa. Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso</p>	Estrategia Didáctica	<p>Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.</p>

práctico analizado y sobre los participantes del foro. Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión. CONCLUSIÓN. Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.		
---	--	--

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
R01.I.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas	Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales.	Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

UT N° :

2

PLANIFICACIÓN SCRUM DEL PROYECTO LOGÍSTICO

ID	1091		
Unidad Temática N°	2	Nombre Unidad Temática	PLANIFICACIÓN SCRUM DEL PROYECTO LOGÍSTICO
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	8
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	7
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicas de planificación</li> <li>Elevator Pitch</li> <li>Product Backlog</li> <li>Seguimiento de proyectos</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias para la planificación de un proyecto logístico en SNP 4-72.
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN: Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</p>	Estrategia Didáctica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el

Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.

**CASO PRÁCTICO.** Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.

**FORO.** Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.

**ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.** Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.

Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.

Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.

**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.

método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.

## Perfiles de los Capacitadores

### Rubro Perfil Requerido Formación

### Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

### Experiencia en Plataformas

**R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría**

**TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL** Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

UT N° :

## SEGUIMIENTO Y REUNIONES SCRUM

ID	1104		
Unidad Temática N°	3	Nombre Unidad Temática	SEGUIMIENTO Y REUNIONES SCRUM
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	8
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0

Nº total de Horas Teóricas Presenciales	0	Nº total de Horas Teóricas Virtuales	7
Nº total de Horas Teóricas PAT	0	Nº total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprint SCRUM</li> <li>• Sprint Backlog</li> <li>• Daily meeting</li> <li>• Refinamiento</li> <li>• Retrospectiva</li> </ul>	Competencia(s) a adquirir	COMPETENCIA: Al terminar esta unidad los participantes tendrán las competencias para la verificar el estado de un proyecto logístico en SNP 4-72, con la metodología SCRIM y encauzarlo hacia el cumplimiento de parámetros costo, calidad y tiempo.
Actividad Pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p><b>TEMA:</b> Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos.</p> <p><b>LECTURA DE PROFUNDIZACIÓN:</b> Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias.</p> <p><b>TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION:</b> Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p> <p><b>CASO PRÁCTICO.</b> Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.</p> <p><b>FORO.</b> Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.</p> <p><b>ENCUESTA PRÁCTICA DE GESTIÓN.</b> Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa.</p> <p>Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro.</p> <p>Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.</p> <p><b>CONCLUSIÓN.</b> Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión.</p>	Estrategia Didáctica	participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los test y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.

Perfiles de los Capacitadores  
Rubro Perfil Requerido Formación

Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia en Plataformas

R01.1.4 Honorarios  
Capacitador Nacional -  
Profesional con título de  
maestría

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meet. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.

UT N° :

INTELIGENCIA EMOCIONAL (2 HORAS)

ID	1092		
Unidad Temática N°	4	Nombre Unidad Temática	INTELIGENCIA EMOCIONAL (2 HORAS)
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	1
N° total de Horas Prácticas PAT	0	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	1
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	<p><b>CONTENIDOS:</b> Conocer y manejar las propias emociones. Automotivación Empatía Manejo de relaciones sociales</p>	Competencia(s) a adquirir	Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de conocer y controlar las propias emociones e inducir emociones y estados de ánimo en el cliente interno y externo, autoridades y comunidad en general, habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, según el documento "EL BID te escucha".
Actividad pedagógica	<p><b>METODOLOGÍA</b> TEMA: Elemento de enlace e inicio de la sesión temática o semanal en el que el profesor describe situaciones reales que ilustran o invitan a pensar en nuevos conceptos. LECTURA DE PROFUNDIZACION: Profundización, de forma práctica y amena, en los conceptos clave de la sesión semanal y que son necesarias para un buen aprovechamiento del programa. Cada sesión como media, tiene entre dos y tres lecturas complementarias. TEST DE AUTOEVALUACION/RETROALIMENTACION: Asegura que cada participante conozca semanalmente su propio progreso en el entendimiento de los conceptos desarrollados en las clases. Ofrece la oportunidad de repasar y reforzar las asimilaciones de los conceptos claves (desarrollados en el tema y las lecturas complementarias) al recibirse de forma inmediata un comentario aclaratorio sobre lo acertado de cada respuesta. Semanalmente, cada participante es informado en su página personal sobre el porcentaje de preguntas contestadas correctamente y su posición con relación a la media del resto de alumnos.</p>	Estrategia Didáctica	Desde el aula virtual el alumno accede a la documentación (temas, lecturas, casos), participa en los foros y realiza diversas pruebas de evaluación para medir su grado de aprovechamiento, cada clase se imparte, con una sistemática que facilita la comprensión y análisis del tema que se aborda con la flexibilidad y tiempo suficiente para la reflexión, terminada una clase, el profesor incluye unas conclusiones, fruto de las respuestas obtenidas por parte de los alumnos en los tests y el foro de debate. Esta metodología traslada de forma ágil y sencilla el método de enseñanza participativa, con la posibilidad de establecer lazos con participantes de diferentes lugares geográficos.

**CASO PRÁCTICO.** Es la descripción de una situación real o simulada para provocar reflexión sobre los conceptos estudiados durante la sesión. El objetivo consiste en que cada alumno pueda aplicar los conceptos analizados a la realidad de su trabajo diario.

**FORO.** Permite debatir, ampliar o contrastar la posición personal con la de otros participantes del programa. Es ordenado y analizado por el profesor, que guía a los alumnos en la consolidación del aprendizaje, al mismo tiempo que permite mejorar la comunicación y el conocimiento entre los propios alumnos.

**ENCUESTA PRACTICA DE GESTIÓN.** Ayuda al participante a pensar y trabajar los conceptos clave de la sesión desde su propia perspectiva o empresa. Las preguntas realizadas en esta parte de la clase, aunque están basadas en los conceptos estudiados, no son obvias y requieren de una mayor reflexión del alumno sobre el caso práctico analizado y sobre los participantes del foro. Las respuestas recibidas son analizadas y valoradas por el profesor para comentarlas en las conclusiones y cierre de la sesión. De esta forma, el alumno puede contrastar lo acertado de su reflexión y confirmar así, la relevancia y validez de las materias tratadas en la sesión.

**CONCLUSIÓN.** Comentario resumen del profesor que permite el cierre de sesión, identificando y analizando los aspectos más relevantes del debate y de la encuesta/guía de prácticas de gestión

## Perfiles de los Capacitadores

### Rubro Perfil Requerido Formación

R01.1.4 Honorarios  
Capacitador Nacional -  
Profesional con título de  
maestría

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL Capacitador nacional profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Formación académica: Profesional en alguna de estas áreas de conocimiento: economía, administración, contaduría y afines, o ingenierías, matemáticas o ciencias naturales; con maestría en el área de conocimiento de esta acción de formación. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en aplicación de herramientas gerenciales, creación de valor, planeación estratégica y prospectiva. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas

### Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación

Experiencia relacionada con el tema de la acción de formación no inferior a tres (3) años. Experiencia en capacitación y metodología ágiles, formulación y ejecución de proyectos. Manejo de Habilidades gerenciales.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo (un) 1 año. Competencias pedagógicas: Manejo de didácticas activas para formación presencial con apoyo tecnológico y/o formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, puntualidad, comunicación asertiva, flexibilidad, manejo de conflictos, respeto a los participantes, adaptabilidad, liderazgo.

### Experiencia en Plataformas

Experiencia en formación virtual y uso de plataformas tecnológicas no inferior a un (1) año. Experiencia en plataformas Moodle, blackboard. Manejo en plataformas comunicacionales como Zoom, teams, Meect. Tarjeta profesional vigente de acuerdo a perfil profesional.



**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA  
DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

**CONVOCATORIA DG 01-0001-2022  
PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA - PFCE**

**ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS**



## CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1. INFORMACIÓN TÉCNICA DEL CONVENIO A SUSCRIBIR .....</b>	<b>5</b>
1.1 Objeto del Convenio.....	5
1.2 Alcance del Objeto .....	5
1.3 Plazo de Ejecución .....	5
1.4 Gastos e Impuestos .....	6
1.5 Cesión .....	6
1.6 Causales de Terminación .....	6
1.7 Vigilancia y Control de los Convenios.....	7
1.8 Gratuidad de la Formación .....	7
1.9 Tratamiento de Datos y Habeas Data.....	7
<b>2. ETAPA CONTRACTUAL.....</b>	<b>9</b>
2.1 Director del Proyecto .....	9
2.2 Cronograma.....	10
2.3 Capacitadores.....	12
2.4 Transferencia de Conocimiento y Tecnología al SENA.....	14
2.5 Imagen Institucional SENA.....	15
2.6 Material de Formación .....	17
2.7 Ambientes de Aprendizaje.....	18
2.8 Manejo de Propiedad Intelectual.....	19
2.9 Aplicación de Encuestas .....	19
2.10 Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento .....	19
2.11 Indicadores de Impacto del Proyecto e Indicadores de seguimiento y resultados del proyecto .....	20
2.12 Formatos, aplicativos y lineamientos de Seguimiento.....	21
2.13 Ejecución Académica.....	24
2.14 Ejecución Financiera.....	29
2.15 Modelos de Aprendizaje Bootcamp, Aula Invertida - Flipped Classroom y Medio de divulgación Podcast.....	30



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL

2.16	Lineamientos para archivo digital y físico.....	34
2.17	Desembolso del Aporte SENA.....	36
2.18	Modificaciones al Convenio Durante la Ejecución.....	38
2.19	Informe Final.....	43
3.	ETAPA POSTCONTRACTUAL .....	45
3.1	Liquidación del Convenio.....	45





## PRESENTACIÓN

La presente guía tiene como propósito orientar a las empresas y gremios beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada del SENA, para la ejecución de los convenios suscritos en el marco de las convocatorias del Programa.

Una vez los proyectos hayan sido aprobados por el Consejo Directivo Nacional del SENA, se procederá a la suscripción de los respectivos Convenios Especiales de Cooperación, en los términos previstos en el cronograma de la convocatoria y sus adendas, según lo dispuesto en los Decretos 393 de 1991, Artículo 6 y 585 de 1991, Artículo 28, Numeral 3º literal b y el Acuerdo 007 de 2021.

Es importante resaltar que la ejecución de estos convenios se debe enmarcar en lo previsto en el Acuerdo 007 de 2021 aprobado por el Consejo Directivo Nacional del SENA, la resolución de tarifas expedida por el SENA por la cual se fijan los rangos de valores de cada uno de los rubros financiables para el Programa, el pliego de condiciones de la convocatoria y los anexos que rigen para cada una de las convocatorias del Programa PFCE.

## 1. INFORMACIÓN TÉCNICA DEL CONVENIO A SUSCRIBIR

### 1.1 Objeto del Convenio

Ejecutar el proyecto aprobado en el marco de la Convocatoria No. DG 01-0001 de 2022 del Programa de Formación Continua Especializada, de manera que incida en la productividad del trabajador y competitividad empresarial o gremial.

### 1.2 Alcance del Objeto

La ejecución del objeto se registrará por el proyecto presentado y aprobado, su plan operativo, las cláusulas del convenio suscrito, el Acuerdo 007 de 2021, la Resolución de tarifas 1-00148-2022 expedida por el SENA, el pliego de condiciones, sus anexos y adendas, y las demás disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia.

### 1.3 Plazo de Ejecución

El plazo de ejecución del convenio será hasta el 31 de diciembre de 2022, contado a partir del cumplimiento de los requisitos de ejecución (aprobación de garantías y expedición del Certificado de Registro Presupuestal por parte del SENA).

Para efectos de la planeación académica, la última acción de formación que contemple el proyecto aprobado debe programarse con terminación hasta el 30 de noviembre de 2022.

El plazo de ejecución del convenio podrá ser suspendido excepcionalmente y de manera temporal, en las siguientes circunstancias: 1) Por el mutuo acuerdo de las partes. 2) Por fuerza mayor o caso fortuito por causas debidamente justificadas, Cuando se presente alguna de las causales aquí previstas, deberá mediar solicitud previa y por escrito por parte del conveniente antes de la finalización de la última acción de formación, conforme al cronograma de la convocatoria y con armonización con las disposiciones de orden presupuestal y concepto favorable de la Interventoría, sin que la fecha final de ejecución del convenio exceda del 31 de diciembre de 2022. Las partes suscribirán acta en la cual se expresen las causales de tal decisión, el estado del convenio en cuanto a su desarrollo, el termino de duración de la suspensión y la fecha en que se reiniciarán las actividades.

En caso de suspensión del convenio, el conveniente se obliga a informar tal evento al asegurador y a ampliar las garantías, proporcionalmente al término que dure la misma.

**Nota 1:** El plazo determinado en el presente numeral solo podrá ser modificado por el SENA en caso justificado por condiciones de fuerza mayor o caso fortuito que se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto.

**Nota 2:** El conviniere deberá determinar dentro del total de acciones de formación propuestas dentro de su proyecto, cuál de ellas es la de mayor impacto y podría determinarse como el top 1 de sus acciones de formación. Para que la misma sea programada y ejecutada antes del 30 de octubre de 2022.

#### **1.4 Gastos e Impuestos**

Los gastos que se ocasionen para la formulación de la propuesta estarán a cargo exclusivamente del proponente, así como los que se generen en virtud del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del convenio.

Los impuestos, tasas, contribuciones y gravámenes que se causen de la adquisición de bienes y servicios necesarios para la ejecución del proyecto, incluido el gravamen a los movimientos financieros de cada uno de ellos, estarán a cargo de la fuente de recursos con que se financie el gasto o adquisición que se realice.

#### **1.5 Cesión**

El convenio no podrá cederse en todo ni en parte, a ningún título. El conviniere debe cumplir directamente sus obligaciones, sin perjuicio de que para el cumplimiento de las mismas realice las contrataciones necesarias para la ejecución de las acciones de formación y las actividades que correspondan a la logística que demande el cumplimiento del convenio de conformidad con lo establecido en el pliego de condiciones de la convocatoria y sus anexos.

Las contrataciones deben realizarse de acuerdo con el objeto social del proveedor y no se aceptará un único proveedor para la ejecución del proyecto.

#### **1.6 Causales de Terminación**

El convenio se terminará por las siguientes causas: 1) De forma anticipada, por mutuo acuerdo entre las partes. 2) Por vencimiento del término fijado en el convenio para la ejecución del mismo, a menos que las partes hayan decidido prorrogar su ejecución. 3) Por la imposibilidad de desarrollar el objeto del convenio.

## 1.7 Vigilancia y Control de los Convenios

La interventoría de los convenios especiales de cooperación que se suscriban en el marco de la convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada será ejercida por la firma externa que para el efecto contrate el SENA, quien debe cumplir con sus obligaciones atendiendo lo señalado en el Manual de Supervisión e Interventoría del SENA que se encuentre vigente, y lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y demás normas que rijan la materia.

## 1.8 Gratuidad de la Formación

Por ningún motivo se aceptará cobro alguno a los trabajadores beneficiarios de la formación por parte de la empresa o gremio conviniendo, empresas agrupadas o empresas afiliadas al gremio, pues todos los procesos de formación del SENA son **GRATUITOS e INCLUYENTES**. En caso de encontrar evidencia de cobro alguno, se procederá a dar inicio al trámite de presunto incumplimiento del convenio.

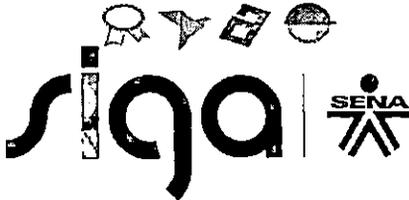
El conviniendo debe realizar la divulgación al inicio de cada acción de formación a los trabajadores beneficiarios, en cuanto a la participación del SENA, aporte de cofinanciación y gratuidad de la formación y por ningún motivo podrá utilizar la información de la convocatoria, logotipo del SENA y/o elementos de imagen institucional para realizar cobro alguno a los trabajadores beneficiarios de la formación o para recaudar el aporte empresarial.

El trabajador beneficiario debe certificar el NO PAGO por la acción de formación recibida, en el formato y bajo los lineamientos que el SENA disponga para tal fin.

## 1.9 Tratamiento de Datos y Habeas Data

Respecto al suministro y tratamiento de información en el marco de la convocatoria, los convenios suscritos y su ejecución, se contará con las autorizaciones necesarias y con las debidas seguridades en caso de ser requeridas las mismas, y en todo momento se garantizará la protección de los datos, el derecho de habeas data al titular y la conservación de la información bajo altos estándares de seguridad y privacidad, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 1581 de 2012, su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y el Acuerdo No. 009 de 2016 SENA.

En consideración a lo anterior, el conviniendo, los capacitadores, las entidades capacitadoras y los trabajadores beneficiarios, en los términos de la Ley 1581 de 2012, su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y el Acuerdo SENA No. 009 de 2016, podrán autorizar al SENA para que recolecte, recaude, almacene, use,



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL

circule, suprima, procese, compile, intercambie, dé tratamiento, actualice y/o disponga de los datos que han sido suministrados y que se han incorporado en distintas bases o bancos de datos de todo tipo en el marco de las convocatorias que adelanta el Programa de Formación Continua Especializada, y en general para los fines que se encuentra legal y reglamentariamente facultado, aclarándose que se garantizará el adecuado tratamiento de datos, el derecho al habeas data y que en ningún caso, los datos se distribuirán, comercializarán, compartirán, suministrarán o intercambiarán con terceros y/o se realizarán actividades en las cuales se vea comprometida la confidencialidad y protección de la información recolectada, y quien lo considere, podrá en cualquier momento solicitar que la información sea modificada, actualizada o retirada de las bases de datos del SENA.

**Nota:** Es responsabilidad del conviniendo realizar la recolección y seguimiento de las mencionadas autorizaciones al SENA de los capacitadores, las entidades capacitadoras y los trabajadores beneficiarios.

Hoja de vida Garantía Proyecto  
Relación Contractual.

## 2. ETAPA CONTRACTUAL

### 2.1 Director del Proyecto

A partir del año 2019 el Programa de Formación Continua Especializada dispone de un Banco de Directores de Proyecto. Si el conviniere lo considera, puede solicitar a la interventoría dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución, la activación del Director de Proyecto que seleccione de este Banco, que cumpla con lo establecido en el pliego de condiciones de la convocatoria. Esta activación por parte de la interventoría debe realizarse en un máximo de tres (3) días calendario.

En el evento en que la hoja de vida no cumpla con el perfil estipulado en el pliego de condiciones de la convocatoria, la interventoría deberá manifestarlo al conviniere y de ser el caso, éste deberá cargar en el aplicativo, dentro de los dos (02) días calendario siguientes, la documentación faltante, para que la interventoría realice la respectiva aprobación y activación, que no podrá exceder los tres (3) días calendario.

En caso de que el Director de Proyecto no se encuentre en el Banco de Directores de Proyecto, el conviniere deberá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución, cargar en el aplicativo dispuesto por la Entidad, la hoja de vida del Director del Proyecto propuesto con sus correspondientes soportes, para su respectiva verificación y aprobación por parte de la interventoría, la cual deberá realizarse en un máximo de cinco (5) días calendario.

En el evento en que la hoja de vida no cumpla con el perfil estipulado en el pliego de condiciones de la convocatoria, la interventoría deberá manifestarlo al conviniere y de ser el caso, éste deberá cargar en el aplicativo dentro de los dos (02) días calendario siguientes, la documentación faltante o una nueva hoja de vida que cumpla con el perfil establecido, para su aprobación por parte de la interventoría, la cual deberá realizarse en un máximo de cinco (5) días calendario.

Dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la respectiva aprobación por parte de la interventoría, el conviniere deberá demostrar la relación contractual con el Director del Proyecto.

El conviniere no podrá iniciar o continuar con la ejecución académica si no cuenta con el respectivo aval de aprobación por parte de la interventoría, so pena del no reconocimiento de la(s) acción(es) de formación.

El Director del Proyecto tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- a) Dar respuesta por la óptima ejecución del proyecto.
- b) Ser interlocutor exclusivo con el SENA y con la interventoría durante la ejecución del convenio.
- c) Tener disponibilidad del 100% a cualquier requerimiento del SENA y/o interventoría respecto al control técnico, financiero y jurídico para el seguimiento al convenio, por lo tanto, no podrán ser parte del equipo de trabajo de otros proyectos.
- d) Atender cualquier requerimiento realizado por el SENA y/o la interventoría.
- e) Tener total disponibilidad de la información tanto académica como financiera del proyecto.
- f) Entregar oportunamente los formatos de seguimiento del convenio, según los tiempos establecidos por el SENA y/o la interventoría.
- g) Organizar las actividades académicas y administrativas dentro del plazo de ejecución del convenio.
- h) En caso de ser necesario, solicitar modificaciones al convenio de acuerdo con lo establecido en el mismo y en el presente documento.
- i) Entregar informes de acuerdo con solicitud del SENA y/o la interventoría.
- j) Asistir a todos los eventos y reuniones programados por el SENA y la interventoría, desde el momento de la aprobación de la propuesta.
- k) Atender las visitas programadas por el SENA y la interventoría a las acciones de formación, o lugar donde se convoquen.

La comunicación del SENA y la interventoría con el conviniante se realizará directamente con el Representante legal y/o el Director del Proyecto. Adicionalmente, el conviniante dispondrá de un profesional de seguimiento con el SENA en el tema de comunicaciones, con quien se gestionarán y coordinarán todas las publicaciones referentes al convenio.

En propósito de asegurar la remisión de documentos e información referente al convenio, se recomienda que el director de proyecto cuente con un correo electrónico que no entre en conflicto con cuentas de diferente dominio.

## 2.2 Cronograma

El conviniante debe diligenciar el cronograma de ejecución de las acciones de formación aprobadas, en el aplicativo suministrado por el SENA, y posteriormente radicar y enviar la evidencia correspondiente a la interventoría con copia al Grupo de Formación Continua Especializada, para que la interventoría, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, emita aval de aprobación.

La entrega por parte del conviniante se realizará de la siguiente manera:

- Una primera entrega dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución correspondientes al 20% de la programación académica del proyecto.
- Una segunda entrega a más tardar a los cinco (5) días hábiles siguientes del cumplimiento del 50% de ejecución del primer cronograma aprobado, correspondiente al 40% siguiente de la programación académica del proyecto.
- Una tercera entrega final a más tardar a los cinco (5) días hábiles siguientes del cumplimiento del 50% de ejecución del segundo cronograma aprobado correspondiente al último 40% de la programación académica del proyecto.

3 Cronogramas

El conviniante no podrá iniciar o continuar con la ejecución académica, si no cuenta con el respectivo aval de aprobación por parte de la interventoría, so pena de no reconocimiento de la(s) acción(es) de formación.

Para la planeación del cronograma se debe tener en cuenta:

- a. Una misma acción de formación debe estar dirigida máximo a 40 grupos, excepto cuando se trate de un evento de formación denominado conferencia o foro.
- b. Todos grupos deben cumplir con las mismas condiciones de formación descritas en el proyecto, en cuanto a duración, contenidos, perfil del capacitador, ambiente de aprendizaje, material de formación y demás, pese a que se ejecuten en diferentes ciudades o municipios. Por tanto, no se podrán hacer subgrupos dentro de los grupos.
- c. La sumatoria de las horas de cada una de las unidades temáticas define la duración total del evento de formación, la cual tendrá una duración máxima de 120 horas por grupo, y su ejecución debe ser programada dentro de los plazos establecidos en el cronograma de la Convocatoria.
- d. Se debe garantizar el inicio de la primera acción de formación máximo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución.
- e. Para las Acciones de Formación Virtuales tener en cuenta que estas se valoren en horas de formación completas, y que la sumatoria de las horas de la acción de formación de como resultado un número entero.
- f. Para la modalidad de formación presencial, la duración de la sesión de cada evento de formación debe ser mínimo de dos (2) horas diarias y máximo de ocho (8) horas diarias.  
Cada sesión de formación para la modalidad presencial asistida por

Firma 14 Jun 19  
Inicio AF 1  
Agosto 5



- tecnologías – PAT, debe ser mínimo de dos (2) horas diarias y máximo de cuatro (4) horas diarias de duración.
- g. Las sesiones diarias de cada acción de formación se deben programar entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., sin exceder lo indicado en el numeral anterior.
  - h. La hora académica será de cincuenta (50) minutos. Cuando la sesión de la acción de formación requiera de algún receso, el mismo será programado dentro del cronograma y no afectará la hora de la sesión de formación.
  - i. La última acción de formación que contemple el proyecto aprobado debe programarse con fecha de terminación hasta el 30 de noviembre de 2022.

**Nota 1:** Se recuerda a los convenientes que dentro de cada acción de formación no se permite la subdivisión de los grupos inicialmente propuestos y/o aprobados.

**Nota 2:** Para la modalidad de formación presencial asistida por tecnologías - PAT la hora académica iniciará una vez finalice el llamado de asistencia.

### 2.3 Capacitadores

A partir del año 2019 el Programa de Formación Continua Especializada dispone de un Banco de Capacitadores. Si el conveniente lo considera, podrá solicitar a la interventoría la activación de los capacitadores que estime pertinentes, seleccionados de este Banco, que cumplan con los perfiles establecidos en la resolución de tarifas expedida por el SENA en la presente vigencia, y allegar las certificaciones adicionales que considere. Esta activación por parte de la interventoría debe realizarse en un máximo de tres (3) días calendario.

En el evento en que la(s) hoja(s) de vida no cumpla(n) con el perfil estipulado en la resolución de tarifas vigente, la interventoría debe manifestarlo al conveniente y de ser el caso, éste deberá cargar dentro del aplicativo dispuesto por la entidad dentro de los dos (2) días calendario siguientes, la documentación faltante, para su respectiva aprobación y activación por parte de la interventoría, la cual no podrá exceder los tres (3) días calendario.

En caso de que el(los) capacitador(es) no se encuentren en el Banco de capacitadores, el conveniente deberá cargar en el aplicativo dispuesto por la entidad, las hojas de vida de los capacitadores titulares y suplentes, persona(s) natural(es) o capacitador(es) contratado(s) por persona jurídica, con sus correspondientes soportes (actas o diplomas de grado, certificaciones laborales o de prestación de servicios mediante contratos suscritos y terminados a satisfacción con entidades del sector productivo), para que la interventoría las verifique y apruebe dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.

Si la(s) hoja(s) de vida del(los) capacitador(es) no cumple(n) con el perfil aprobado

en el proyecto o lo establecido en la resolución de tarifas expedida por el SENA, la interventoría contará con un máximo de tres (3) días calendario a partir del siguiente día de la notificación del cargue de la documentación para manifestarse, y de ser el caso, este deberá dentro de los dos (2) días calendario siguientes cargar dentro del mencionado aplicativo, la documentación faltante o una nueva hoja de vida que cumpla con el perfil establecido, para su aprobación por parte de interventoría, la cual debe realizarse en un máximo de cinco (5) días calendario.

Quando el conviniante contrate los capacitadores a través de persona jurídica, debe enviar a la interventoría dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución, los documentos que demuestren el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Numeral 3.3.12 del pliego de la convocatoria para que ésta los valide y apruebe en un máximo de tres (3) días calendario. Este trámite deberá realizarse concomitantemente a la aprobación de hojas de vida de los respectivos capacitadores. Para el caso del punto 3 del Numeral 3.3.12 del pliego de la convocatoria se permitirá declaración juramentada suscrita por el representante legal certificando el cumplimiento de los mismos. Para que ésta los valide y apruebe en un máximo de tres (3) días calendario

4 años  
Constitución  
Legal.  
Funcionamiento  
4 años  
Formación  
Continua.

En caso de que la persona jurídica no cumpla con estas condiciones, la interventoría deberá manifestarlo al conviniante y de ser el caso, éste deberá allegar dentro de los dos (2) días calendario siguientes, la documentación faltante o de una nueva persona jurídica que cumpla con los requisitos mencionados, para su aprobación por parte de interventoría, la cual debe realizarse en un máximo de cinco (5) días calendario.

El conviniante no podrá iniciar o continuar con la ejecución de la respectiva unidad temática si no cuenta con el aval de aprobación por parte de la interventoría del correspondiente capacitador.

La entrega por parte del conviniante de los documentos correspondientes a los capacitadores persona natural, se realizará en la siguiente forma:

- Una primera entrega que debe corresponder a los términos y condiciones del primer corte de cronograma
- Una segunda entrega que debe corresponder a los términos y condiciones del segundo corte de cronograma
- Una tercera entrega final que debe corresponder a los términos y condiciones del tercer corte de cronograma

El conviniante debe relacionar en el cronograma los datos del capacitador (titular y suplente) en el caso de que haya este último, e ingresar y/o actualizar los datos en el aplicativo dispuesto por el SENA.

asesoría y la aprobación de la aplicación de los elementos básicos de imagen institucional (cartillas, backing digital, plantilla de presentación PowerPoint, certificados, entre otros), para iniciar sus acciones de formación. En caso de encontrar errores en los elementos utilizados correspondientes a imagen institucional, el conviniendo tendrá la obligación de corregirlos, asumiendo sus costos.

Cuando el conviniendo, en desarrollo del proyecto aprobado, diseñe material de promoción y divulgación utilizando el logotipo SENA (página web, volantes, e-cards, invitaciones, entre otros), este material debe ser aprobado por la Oficina de Comunicaciones, a través del correo [gfce@sena.edu.co](mailto:gfce@sena.edu.co).

La plataforma a utilizar para las acciones de formación en la modalidad virtual debe exponer de manera permanente el logotipo SENA - Programa de Formación Continua Especializada y el texto *"Las acciones de formación ejecutadas en el marco de la convocatoria DG 01-0001-2022 son gratuitas para los trabajadores beneficiarios"*, que se encontrará en las plantillas que entregará la Entidad al conviniendo.

El conviniendo dispondrá de un interlocutor con el SENA en el tema de comunicaciones, de quien se requerirán sus datos, nombres y apellidos, número telefónico de contacto, correo electrónico y con quien se gestionarán y coordinarán todas las publicaciones referentes al convenio.

Salvo autorización expresa y escrita de las partes, ningún funcionario, agente o dependiente podrá utilizar el nombre, emblema o sello oficial de la otra parte para fines publicitarios o de cualquier otra índole.

Durante la ejecución, la interventoría verificará el cumplimiento de esta obligación.

Los eventos de divulgación masiva ya sean de lanzamiento o durante la ejecución académica, deben ser programados mínimo con dos semanas de antelación entregando el cronograma y la ficha técnica del evento a la entidad para su aprobación y programación, garantizando así la presencia SENA, de igual forma debe contar con manejo de redes sociales y canales de comunicación, lo anterior para asegurar una amplia divulgación y participación.

### **2.5.1 Crédito institucional**

En las publicaciones y eventos que se realicen en desarrollo de las actividades previstas en el convenio, se hará referencia al SENA, al conviniendo y al convenio que se suscriba en virtud de la convocatoria.

El conveniente debe expedir a los trabajadores beneficiarios y beneficiarios de la transferencia, los respectivos certificados de asistencia en las acciones de formación, teniendo en cuenta lo establecido en el pliego de condiciones numeral 3.3.11 Material de Formación, con la siguiente anotación: *“Este certificado se expide en el marco del Convenio CO1.PCCNTR.XXXXXXX de 2022, celebrado entre el SENA y \_\_\_, con una duración de \_\_\_horas”*. Estos certificados deben contener el logotipo del SENA y el lugar de ejecución del evento de formación, y no requieren firma por parte de la Entidad.

Respecto a la formación que se imparta a través de modalidad presencial asistida por tecnologías - PAT, la proyección del capacitador en tiempo real deberá realizarse con utilización del fondo que la Entidad establezca para tal fin.

Cuando se realice el evento de formación conferencia, se debe utilizar un backing digital de alta resolución.

**Nota 1:** Al inicio de cada acción de formación es de obligatorio cumplimiento la presentación del video de bienvenida, el cual será suministrado por el SENA.

**Nota 2:** Por ningún motivo el conveniente podrá utilizar la información de la convocatoria, el logotipo del SENA y/o elementos de imagen institucional, para realizar cobro alguno a los trabajadores beneficiarios de la formación.

**Nota 3:** El conveniente deberá entregar a la Interventoría una carpeta digital conforme las instrucciones y formato que señale el SENA, la cual deberá estar organizada por acciones y grupos de formación, con su respectiva lista de beneficiarios certificados, así como la correspondiente copia de los certificados entregados, los cuales deben corresponder entre los beneficiarios registrados y certificados en el aplicativo SEP. Dicha carpeta debe ser entregada antes del 25 de noviembre de 2022.

**Nota 4:** Es menester aclarar que las certificaciones a emitir y entregar son de carácter exclusivo para los beneficiarios certificados en el aplicativo SEP y reconocidos por la interventoría en el marco del Convenio suscrito.

## 2.6 Material de Formación

Sin perjuicio de lo establecido en el pliego de condiciones de la convocatoria, el conveniente debe entregar al beneficiario el material de formación, digital o impreso, aprobado en el proyecto, el cual debe cumplir la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual, en especial el Artículo 15 de la Constitución Política, y el Artículo 42 de la Ley 594 de 2000 - Ley General de Archivos, antes de que haya

transcurrido el 10% de duración de la acción de formación y al finalizar esta remitirá una copia de este material en la forma y términos que establezca la entidad para este fin.

La interventoría verificará la entrega oportuna del material de formación en los tiempos establecidos por la entidad, así como la calidad de este material de formación respecto de los valores presentados en la acción de formación para el rubro, acorde con la resolución de tarifas expedida por el SENA.

El trabajador beneficiario, solo podrá recibir un tipo de material de formación, no obstante, el acceso a simuladores online temporales será el único tipo de material que podrá combinarse con otro y debe certificar su recibo, en el Formato establecido y bajo los lineamientos que el SENA disponga para tal fin. Se recomienda hacer uso de correo electrónico y sus herramientas, como, por ejemplo, Google drive, OneDrive, entre otros, para subir documentos a la nube, con el fin de que los beneficiarios tengan acceso a la información requerida en el desarrollo de la acción de formación.

Para las formaciones virtuales o presenciales asistidas por tecnología – PAT, los diplomas y material de formación se entregarán de forma electrónica y no constituye costo en el proyecto.

**Nota 1:** Es menester recordar que independientemente la modalidad de formación, el conveniente garantizará que todos los beneficiarios reciban material de formación con relación a las acciones de formación recibidas, de igual forma se recuerda que el diseño del material de formación está incluido dentro de los costos de los honorarios del capacitador.

**Nota 2:** En caso de que el idioma de material de formación sea diferente al castellano se debe tener en cuenta lo estipulado en el numeral 3.3.4 del Pliego de Condiciones Nota 4.

## 2.7 Ambientes de Aprendizaje

Dado que el Programa busca velar por las condiciones físicas, ergonómicas y de bioseguridad en los ambientes de aprendizaje, la interventoría durante la ejecución verificará las condiciones físicas requeridas para el óptimo desarrollo de la(s) acción(es) de formación, capacidad de aulas, salones y auditorios; equipos especializados; mobiliario requerido, sillas, pupitres, mesas; luz; ventilación, condiciones de seguridad industrial y de bioseguridad de acuerdo con la normatividad nacional y local vigente, entre otros.

El reconocimiento por parte de la interventoría se realizará acorde con lo establecido en la resolución de tarifas expedida por el SENA y lo realmente evidenciado en las

visitas de campo a las acciones de formación.

## 2.8 Manejo de Propiedad Intelectual

Los derechos de propiedad intelectual sobre los conocimientos, productos, resultados y/o tecnologías generadas en desarrollo del convenio, contenidos en programas de formación, medios didácticos, modelos y metodología, desarrollos de software, independientemente de la manera en que se expresen y de su soporte, serán de propiedad de sus autores. Sin embargo y sin perjuicio de la libertad de disposición de los autores, creadores o inventores para la explotación de los bienes protegidos por propiedad intelectual, el SENA, por los aportes realizados, podrá utilizarlos en actividades de formación profesional, sin que por ello deba dar contraprestación alguna a los titulares originarios o derivados. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 10° de la Ley 1753 de 2015.

## 2.9 Aplicación de Encuestas

✓ El conveniente debe aplicar la encuesta de satisfacción dispuesta por el SENA a mínimo el 30% de la población beneficiaria, en caso del evento de formación Conferencia se deberá aplicar la encuesta de satisfacción a mínimo el 15% de la población beneficiaria, garantizando su respectivo diligenciamiento, con el objeto de que la interventoría tabule, analice los resultados de la información y entregue un informe al SENA, ésta es la única encuesta válida para efectos del Programa.

Del mismo modo se aplicarán encuestas a los convenientes y capacitadores, relacionadas con Mesas Sectoriales, percepción del programa, ejecución, interventoría y demás información que requiera el SENA.

## 2.10 Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento

El Programa de Formación Continua Especializada estableció que para la ejecución de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp, se aplicará el siguiente indicador:

**Tasa de incremento del conocimiento:** Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

$$TIC = \left( \frac{NPFT - NPIT}{NPIT} \right) \times 100$$

TIC = Tasa de incremento del conocimiento

NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador

NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.
2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.
3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.
4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.

## 2.11 Indicadores de Impacto del Proyecto e Indicadores de seguimiento y resultados del proyecto

Al finalizar la ejecución del proyecto, el conveniente debe entregar a la interventoría un avance de los resultados y análisis de los indicadores de impacto establecidos

en el Numeral 3.7 del pliego de condiciones de la convocatoria demostrando la ejecución. Posteriormente, el conviniante debe entregar un informe con los resultados y análisis de estos indicadores, el cual debe ser entregado al SENA una vez se tengan los resultados finales antes de los cuatro (4) meses después de finalizada la última Acción de formación del convenio y como requisito de la firma del acta de liquidación, en el formato que el SENA disponga para tal fin.

Así mismo, el conviniante debe entregar un informe con los resultados y análisis de estos indicadores específicos que permitan determinar la eficiencia y eficacia de la utilización de los recursos aprobados, establecidos en el Numeral 3.8 del pliego de condiciones de la convocatoria, el cual debe ser entregado a la interventoría con el informe final en el formato que el SENA disponga.

## 2.12 Formatos, aplicativos y lineamientos de Seguimiento

En la ejecución, el conviniante debe diligenciar como mínimo los siguientes formatos y/o herramientas que serán de obligatorio cumplimiento y entrega dentro de los plazos establecidos a la interventoría, quien a su vez los verificará, avalará, consolidará en los casos que apliquen, y los remitirá oportunamente al Grupo de Formación Continua Especializada del SENA.

### 1. **Aplicativo SEP – Cronograma**

Tiempo de entrega a la interventoría: En las siguientes fechas:

- Una primera entrega dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cumplimiento de los requisitos de ejecución correspondientes al 20% de la programación académica del proyecto.
- Una segunda entrega a más tardar a los cinco (5) días hábiles siguientes del cumplimiento del 50% de ejecución del primer cronograma aprobado, correspondiente al 40% siguiente de la programación académica del proyecto.
- Una tercera entrega final a más tardar a los cinco (5) días hábiles siguientes del cumplimiento del 50% de ejecución del segundo cronograma aprobado correspondiente al último 40% de la programación académica del proyecto.

### 2. **Listado de asistencia para las acciones de formación presencial asistida por tecnologías – PAT**

Tiempo de entrega a la interventoría: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de cada grupo por acción de formación.

Sin perjuicio de lo anterior, terminada cada jornada de unidad temática por acción de formación, el conveniente debe remitir a la interventoría las listas de asistencia ya sea vía WhatsApp o correo electrónico, garantizando que la información sea legible en su totalidad.

La interventoría definirá el(los) canal(es) más adecuado(s) para el recibo de esta información.

**3. F2 – Formato lista de asistencia beneficiarios por acción de formación - unidades temáticas - modalidad presencial**

Tiempo de entrega a la interventoría: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de cada grupo por acción de formación.

Sin perjuicio de lo anterior, terminada cada jornada de unidad temática por acción de formación, el conveniente debe remitir a la interventoría las listas de asistencia ya sea vía WhatsApp o correo electrónico, garantizando que la información sea legible en su totalidad.

La interventoría definirá el(los) canal(es) más adecuado(s) para el recibo de esta información.

✓ **4. F3.1 - Formato verificación de cumplimiento de actividades - modalidad virtual**

Tiempo de entrega a la interventoría: A la finalización de cada grupo de la acción de formación correspondiente, o cuando lo requiera el SENA y/o la interventoría.

**5. F3.2 - Formato verificación de cumplimiento de actividades y asistencia - modalidad combinada**

Tiempo de entrega a la interventoría: A la finalización de cada grupo de la acción de formación correspondiente, o cuando lo requiera el SENA y/o la interventoría.

✓ **6. F3.3 – Formato verificación de cumplimiento de requisitos modelos de aprendizaje** puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp

Tiempo de entrega a la interventoría: Al finalizar cada acción de formación, o cuando lo requiera el SENA y/o la interventoría.

✓ **7. F4 - Formato Material de formación, autorización de tratamiento de datos y habeas data, y no cobro formación**

Tiempo de entrega a la interventoría: Al finalizar cada acción de formación, o cuando sea entregada la totalidad del material de formación. Dicho formato debe contener la firma de los beneficiarios cuando sea presencial o contener la fecha

y hora de registro de la recepción de este cuando la modalidad sea virtual o PAT, el cual debe ser diligenciado en su totalidad.

Se deben tener en cuenta los términos del Numeral 2.6 Material de formación del presente documento.

## 8. **Aplicativo SEP - Registro detallado de beneficiarios**

Plazo para diligenciamiento en la herramienta: Diligenciar en el aplicativo dispuesto por el SENA, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de cada grupo de formación, el registro de trabajadores beneficiarios y los beneficiarios de la transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, con información veraz, completa y verificable sobre cada uno de los datos que allí se soliciten.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de cada grupo de formación, el conviniendo deberá registrar en la herramienta dispuesta por el SENA, el cumplimiento de mínimo el 85% de asistencia y de actividades de los trabajadores beneficiarios y los beneficiarios de la transferencia de conocimiento y tecnología al SENA.

Este registro debe contener información veraz, completa y verificable sobre cada uno de los datos que allí se soliciten, de acuerdo con lo establecido en el convenio, y es responsabilidad del conviniendo la recolección de la información de cada uno de los beneficiarios, incluidos los de transferencia de conocimiento.

## 9. **F5 - Formato Acta de concertación de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA**

Tiempo de entrega a la interventoría: Una vez la transferencia sea concertada con el SENA. Teniendo en cuenta los términos establecidos en el numeral 2.4 Transferencia de Conocimiento y Tecnología del SENA del presente documento.

## 10. **F6.1 - Formato Ejecución Financiera Consolidado**

Tiempo de entrega a la interventoría: Mensual.

## 11. **F6.2 - Formato Ejecución Financiera Detallado**

Tiempo de entrega a la interventoría: Mensual.

## 12. **F7 - Formato Relación de empresas reales beneficiarias de la formación.**

Tiempo de entrega a la interventoría: Antes de la finalización de la ejecución, o cuando lo requiera el SENA y/o la interventoría.

En este formato se consignarán los datos generales de las empresas que participaron en la formación objeto del proyecto aprobado, los cuales deben corresponder con la información plasmada en el Registro de Beneficiarios.

✓ **13.F8 – Formato Informe indicadores de impacto**

Tiempo de entrega al SENA: Al finalizar la ejecución del proyecto (en el informe final) y transcurridos cinco (5) meses después de terminada la última acción de formación del proyecto.

✓ **14.F9 - Formato Legalización Financiera de Transferencia**

Tiempo de entrega al SENA: a los tres (3) días calendario siguientes al finalizar la ejecución de la acción de formación de transferencia, con los respectivos soportes los cuales son, Facturas o cuentas de cobro digitalizadas con su respectivo comprobante de egreso y soporte de pago, de manera legible, en el orden en el cual se diligencia el presente formato y en un solo archivo en formato PDF denominado "*Nombre de convenio No. CO1.PCCNTR.XXXXXXX*"

**Nota:** Toda la información contenida en los documentos, formatos y demás soportes que se requieran para la ejecución de los convenios, será de uso exclusivo para los trámites y fines de la misma y del manejo del SENA y la interventoría.

## 2.13 Ejecución Académica

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de cada grupo por acción de formación, el conveniente debe acreditar la realización de la capacitación mediante la presentación de evidencias que soporten su desarrollo y la asistencia de los beneficiarios de la siguiente manera:

### 2.13.1 Modalidad Presencial

Cuando la acción de formación sea llevada a cabo por completo de manera presencial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Listados de asistencia en el formato F2, diligenciados y con todas las firmas que correspondan, una vez finalizada cada jornada de unidad temática por acción de formación.
2. Remitir vía correo electrónico a la interventoría con copia al SENA, las listas de asistencia escaneadas, las cuales deben contar con las firmas correspondientes de beneficiarios, capacitador y director de proyecto.
3. Denominar cada archivo de acuerdo con la siguiente nomenclatura: número del convenio, número de acción de formación, número de grupo y fecha de realización de la cesión, ejemplo: "0024AF1G1 del DD de MES de AÑO".

Los listados de asistencia presenciales se registrarán por sesión, por unidad temática y en los casos en los cuales haya unidades temáticas que tengan una duración menor a una jornada y que por ende impliquen la participación de más de un capacitador, se debe recopilar por cada uno la respectiva lista de asistencia. Este formato debe ser firmado por el capacitador de cada unidad temática y el Director del Proyecto.

Del mismo modo, finalizada la acción de formación se expedirá una certificación firmada por el Director del Proyecto, la cual debe incluir anexa la relación consolidada de los beneficiarios asistentes a la misma, con el número de horas y porcentaje total de asistencia y debe estar soportada con las listas de asistencia.

Sin perjuicio de lo anterior, terminada cada jornada de unidad temática por acción de formación, el conveniente debe remitir a la interventoría las listas de asistencia por la vía indicada por esta, garantizando que la información sea legible en su totalidad.

### **2.13.2 Modalidad Presencial asistida por tecnologías - PAT**

Cuando la acción de formación sea llevada a cabo por completo de manera presencial asistida por tecnologías - PAT, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Registro de asistencia a la sesión, la cual deberá dar estricto cumplimiento a los siguientes requisitos:
  - a. Llamado a lista oral al inicio de la sesión
  - b. Formulario Electrónico de asistencia: donde los asistentes deberán ingresar sus datos, y el sistema registrará de manera automática la hora y día en el cual hacen su ingreso.
  - c. Reporte consolidado de formulario de asistencia incluyendo como mínimo: nombre y apellido del beneficiario, número de documento de identidad, correo electrónico, número telefónico de contacto, municipio de domicilio principal, departamento de domicilio principal, las sesiones y las horas asistidas y una columna en donde se calcule la sumatoria de horas totales asistidas por beneficiario
  - d. Reporte de conexión por beneficiario en caso de que la herramienta tecnológica utilizada para impartir la formación lo genere.
2. Realizar la remisión del correo de invitación con el código o enlace de la sesión sincrónica programada cuando el SENA y/o la interventoría lo requiera.

3. Realizar la grabación de las sesiones de clase mediante la herramienta tecnológica a ser usada incluyendo el registro del chat de la clase, si esta lo permite.
4. Remitir vía correo electrónico a la interventoría con copia al SENA, las evidencias correspondientes con los siguientes adjuntos:
  - a. Reporte consolidado de formulario de asistencia en una hoja de cálculo de Excel de acuerdo con la siguiente nomenclatura: número del convenio, número de acción de formación, número de grupo y fecha de realización de la sesión, ejemplo: "0024AF1G1 del DD de MES de AÑO".

En los términos que la interventoría disponga en donde se muestre por beneficiario, las sesiones y las horas asistidas, con una columna en donde se calcule la sumatoria de horas totales asistidas por beneficiario.
  - b. Un archivo en formato PDF con el correo de invitación que contiene el código o enlace de la sesión sincrónica programada.
  - c. El enlace a la grabación de la sesión de clase.
  - d. Un archivo en formato PDF con los datos obtenidos a través del formulario electrónico para el Registro de asistencia a clase. Es necesario que este archivo contenga todos los datos registrados por todos los asistentes a la acción de formación y que refleje la hora y día en el cual los beneficiarios asistieron.

Del mismo modo, finalizada la acción de formación se expedirá una certificación firmada por el Director del Proyecto, la cual debe incluir anexa la relación consolidada de los beneficiarios asistentes a la misma, con el número de horas y porcentaje total de asistencia y debe estar soportada con las listas de asistencia.

Sin perjuicio de lo anterior, terminada cada jornada de unidad temática por acción de formación, el conveniente debe remitir a la interventoría las listas de asistencia por la vía indicada por esta, garantizando que la información sea legible en su totalidad.

### ✓ 2.13.3 Modalidad virtual

Cuando la acción de formación sea llevada a cabo de manera virtual, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Formato verificación de cumplimiento de actividades - modalidad virtual diligenciado con el reporte de actividades de cada beneficiario.
2. Remitir vía correo electrónico a la interventoría con copia al SENA, el formato anterior.

3. Denominar cada archivo de acuerdo con la siguiente nomenclatura: número del convenio, número de acción de formación, número de grupo y fecha de realización de la sesión, ejemplo: "0024AF1G1 del DD de MES de AÑO".

Finalizada la acción de formación se expedirá una certificación firmada por el Director del Proyecto, la cual debe incluir anexa la relación consolidada de los beneficiarios asistentes a la misma, con el número de actividades realizadas, horas y porcentaje total de asistencia y debe estar soportada con el formato F3.1 - Formato verificación de cumplimiento de actividades - modalidad virtual.

#### **2.13.4 Modalidad presencial Híbrida / Combinada:**

Cuando la acción de formación sea llevada a cabo de manera presencial híbrida o combinada, se deberá acreditar la ejecución de dicha acción de formación teniendo en cuenta lo dispuesto en los numerales 2.13.1, 2.13.2 y 2.13.3 del presente documento de manera correspondiente.

Para la Modalidad de formación híbrida el beneficiario debe iniciar y finalizar su formación en la misma modalidad, no se admite que el mismo beneficiario combine sesiones de modalidad presencial y PAT.

#### **2.13.5. Nivelación de beneficiarios**

En el caso en el que el(los) beneficiario(s) no pueda asistir a una sesión de la acción de formación, el conveniente podrá programar dicha sesión, sin afectar el presupuesto del proyecto ni de la acción de formación, ni afectar las condiciones técnicas y la calidad de la sesión de formación.

Esta solicitud podrá realizarse las veces que el conveniente determine necesarias, la misma deberá ser aprobada por la Interventoría, y deberá ser realizada antes de la terminación de dicha acción de formación.

Si en la última sesión programada de la acción de formación requiere programar una nivelación, esta deberá hacerse en los 3 días siguientes a la fecha de finalización de la Acción de Formación, sin superar la fecha límite de ejecución de los convenios.

#### **2.13.6 Deserción**

Se entiende como el abandono de la acción de formación por parte del beneficiario cuando no alcanza el cumplimiento de:

Modalidad presencial y presencial asistida tecnologías - PAT: 85% de la asistencia

de las horas de cada acción de formación.

✓ Modalidad Virtual: 85% de las actividades desarrolladas de cada acción de formación.

Modalidad Combinada: 85% de horas asistidas y desarrolladas para la modalidad presencial o presencial asistida tecnologías - PAT y el cumplimiento del 85% de las actividades para la modalidad virtual.

Modalidad Híbrida: 85% de la asistencia de las horas de cada acción de formación desarrolladas para la modalidad presencial y presencial asistida tecnologías – PAT.

El conveniente no podrá exceder el porcentaje máximo de deserción permitido correspondiente al 3% por acción de formación, el cual para su reconocimiento debe estar fundamentado en circunstancias de fuerza mayor y/o caso fortuito. La fuerza mayor o caso fortuito se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto, el cual debe ser imprevisible e irresistible, es decir, que debe ser un hecho ajeno a las partes, que no fue posible contemplar su ocurrencia y que haya sido imposible para el sujeto representarse las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Teniendo en cuenta lo anterior, para su reconocimiento el conveniente debe allegar documento escrito a la interventoría dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, para su respectivo análisis y aval.

En el caso de que el conveniente sobrepase el porcentaje máximo de deserción, la interventoría procederá a realizar el reconocimiento correspondiente, teniendo en cuenta el número total de beneficiarios certificados para la(s) acción(es) de formación y el conveniente no presentara justificación alguna.

Tanto en la etapa de ejecución como en la de liquidación y para efectos preventivos y correctivos en la aplicación de las cláusulas pertinentes del convenio, la interventoría verificará que el número de asistentes a las acciones de formación se ajuste de conformidad con lo estipulado en el plan operativo. Cuando se identifique que el número de asistentes es menor al estipulado en el proyecto, la interventoría dentro del plazo de ejecución debe proponer acciones preventivas y correctivas para propender por el cumplimiento de esta obligación. La liquidación se realizará por costo beneficiario por acción de formación.

**Nota 1:** Para el reconocimiento del porcentaje de deserción, en los casos en que este haga referencia a un número de beneficiarios con decimales mayores o iguales a 0,5, se aproximará al número entero siguiente. (ejemplo: 1,5 beneficiarios, se aproximará a 2 beneficiarios). En el caso en que el porcentaje de deserción de como resultado un número de beneficiarios menor o igual 0,4 se aproximará al número

entero anterior (ejemplo: 1,4 beneficiarios, se aproximará a 1 beneficiario).

**Nota 2.** Con el fin de lograr la meta de beneficiarios por grupo registrados en el proyecto previamente aprobado, en ejecución se permitirá ampliar la cantidad de beneficiarios por grupo hasta en un 30% sobre la cantidad de beneficiarios por grupo, en caso de presentar costos adicionales deberán ser asumidos por el conveniente sin afectar el presupuesto aprobado, ni afectar las condiciones técnicas y la calidad de la acción de formación.

## **2.14 Ejecución Financiera**

Los recursos aportados por el SENA sólo se podrán invertir para la ejecución del proyecto de formación, conforme al presupuesto aprobado.

Para el manejo de los recursos aportados por el SENA y los de contrapartida, el conveniente debe adoptar un sistema de contabilidad separada para administrarlos; llevar libros, levantar informes financieros y contables; y de ninguna manera estos recursos pueden estar sujetos a las políticas internas de pago del conveniente.

Para efectos de verificación del cumplimiento financiero, debe tener a disposición y/o entregar a la interventoría informes periódicos en los formatos y plazos establecidos por ésta, con información completa y detallada y presentar los soportes que demuestren la ejecución de estos recursos (contratos, órdenes de prestación de servicio, órdenes de compra, facturas, comprobantes de pago, honorarios, tiquetes, gastos de operación y comprobantes de egreso), que respalden cualquier erogación efectuada en el desarrollo del convenio, tanto con recursos de cofinanciación SENA como de contrapartida del conveniente, los cuales deben cumplir con los requisitos exigidos en la resolución de tarifas expedida por el SENA y las normas vigentes sobre la materia.

Para certificar el aporte de contrapartida en especie, el conveniente durante la ejecución debe adjuntar la certificación correspondiente, la cual debe ser expedida por el Revisor Fiscal cuando la empresa esté obligada a tenerlo, o en su defecto por el Representante legal o contador del conveniente.

La interventoría revisará los gastos efectuados en la ejecución del proyecto y cuando haya lugar, verificará que correspondan a precios del mercado nacional vigentes.

La Ejecución financiera del presupuesto deberá ser del **100%** de los recursos financieros (Aporte SENA y de contrapartida)

**Nota 1:** Tanto el conviniendo como la interventoría deben mantener todos los soportes de ejecución académica y financiera de acuerdo con el desarrollo de las actividades de formación, el material de formación, y en general toda la documentación asociada a la ejecución del convenio, por una vigencia de cinco (5) años, archivados según tabla de retención documental proporcionada por el SENA.

**Nota 2:** Se debe garantizar que los pagos a los proveedores correspondientes a la contrapartida en efectivo deben realizarse durante la vigencia de ejecución de las acciones de formación.

En virtud del principio de reciprocidad de las prestaciones, las partes quedan obligadas recíprocamente a cumplir los compromisos surgidos del acuerdo entre las partes, los cuales se estiman como equivalentes y que pueden llegar a concretarse en una contraprestación<sup>1</sup>.

## 2.15 Modelos de Aprendizaje Bootcamp, Aula Invertida - Flipped Classroom y Medio de divulgación Podcast

### ✓ 2.15.1 Bootcamp

De acuerdo y en concordancia a lo establecido en el pliego de condiciones, numeral 3.3.6, literal c), en dado caso que la empresa o gremio opte por ejecutar alguna acción de formación bajo el modelo de aprendizaje Bootcamp, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Se debe identificar el problema a solucionar.
2. Se debe dar solución a una temática relacionada con el desarrollo tecnológico productivo.
3. Se debe desarrollar a través del evento de formación denominado taller.
4. Se debe ejecutar en la modalidad de formación presencial, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.
5. Se debe ejecutar en tres días continuos, con una duración total de 24 horas de inmersión (8 horas diarias).
6. Se debe desarrollar mínimo las siguientes actividades como parte de la metodología de formación a aplicar en este modelo, las cuales se deben

<sup>1</sup> Corte Constitucional sentencia C-892 de 2001

describir y relacionar con las unidades temáticas propuestas:

- Horas de formación teóricas
  - Conversatorios
  - Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil
  - Actividades de bienestar y reflexión
  - Presentación de las soluciones (Pitch)
  - Evaluación de soluciones propuestas
  - Conclusiones y cierre
  - Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada.
7. Los beneficiarios deben ser preferiblemente trabajadores vinculados a una misma empresa, sin embargo, se podrá realizar con trabajadores de diferentes empresas que compartan la misma necesidad.
  8. El porcentaje de asistencia para esta acción de formación debe ser del 100%.
  9. Los grupos de formación deben estar conformados por mínimo 10 trabajadores sin llegar a superar los 30 trabajadores por grupo.
  10. El presupuesto para implementar esta formación debe corresponder a los rubros financiables establecidos en la Resolución de Tarifas 2022.
  11. La acción de formación puede desarrollarse fuera de la ciudad o municipio donde se desempeñe el trabajador. (No hace parte de los rubros permitidos en la Resolución de Tarifas 2022)
  12. La acción de formación debe ser ejecutada antes de finalizar el mes de octubre de 2022.
  13. La acción de formación debe ser impartida por capacitador(es) con perfil profesional con título de maestría o doctorado.
  14. Una vez finalizada la acción de formación, el (los) capacitadores debe(n) elaborar un **primer informe** en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción el cual contenga la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades para evidenciar las acciones de mejora alcanzadas con la implementación del bootcamp. Las cuales debe estar medidas a corto (2 meses) y mediano plazo (4 meses), una vez finalizada la acción de formación bootcamp. Este producto debe ser entregado por el capacitador al Director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría.

15. Posteriormente, se deberá presentar un **segundo informe**, en donde se presenten los resultados obtenidos del plan de acción dispuesto en el primer informe, evidenciando los logros alcanzados tanto a corto como mediano plazo. El cual deber ser entregado en conjunto con la última entrega del informe de indicadores de impacto descrito en el numeral 2.11.



### 2.15.2 Podcast

Es una serie de episodios grabados en audio y video con acceso online, los cuales pueden ser grabados en distintos formatos de presentación, entre invitado y presentador y/o grabaciones individuales donde el presentador transmite los contenidos más relevantes de la acción de formación con mayor impacto en el proyecto.

De acuerdo con lo establecido en el pliego de condiciones, numeral 3.9 y como parte de la estrategia de divulgación. Si el conveniente obtuvo puntaje por la creación de Podcast, deberá entregarlo al SENA con el resumen de la acción de formación con mayor impacto en el proyecto, el cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Se pueden adoptar uno o más de los siguientes formatos de presentación para su realización:

- Noticias
- Entrevistas
- Monólogos
- Tutoriales
- Contenidos didácticos

En caso de que el conveniente desee adoptar otro formato de presentación, lo puede hacer previa concertación con el SENA.

2. Su grabación y posterior reproducción debe llevarse a cabo en formato MP3 y MP4, asegurando que el archivo se reproduzca en todos los dispositivos y programas de edición, garantizando así su calidad y compatibilidad con otras plataformas.

3. Se debe garantizar su alojamiento y respectiva reproducción en las plataformas determinadas por el conveniente para su divulgación.

4. Cualquiera que sea(n) el(los) formato(s) de presentación escogidos, se requiere obligatoriamente que el contenido del Podcast resalte y dé a conocer los aspectos más importantes y representativos de las temáticas de la acción de formación de mayor impacto establecida en el proyecto.

5. El conveniente debe entregar al SENA los enlaces de publicación en las plataformas determinadas para su divulgación.
6. El conveniente deberá entregar al SENA los derechos de retransmisión del Podcast como material de formación, este podrá ser utilizado por el SENA en espacios académicos o medios de comunicación y redes sociales.
7. Al momento de ingresar a la plataforma determinada por el conveniente para el alojamiento y reproducción del Podcast, se debe garantizar que dentro de la plataforma se pueda verificar el número de veces que ha sido reproducido.
8. Debe ser entregado al SENA quince (15) días calendario después de la fecha de finalización de la acción de formación de mayor impacto en el proyecto.
9. Los lineamientos para el uso adecuado de la Imagen Corporativa y/o marca SENA, deben estar en concordancia con lo que se estipule en el anexo de Instructivo de imagen institucional 2022 y ser validado previamente por la Entidad.
10. Debe tener una duración total entre 20 y 45 minutos, el cual debe estar conformado por una serie de capítulos, de mínimo 3 minutos y máximo 5 minutos de duración cada uno.
11. Realizar la entrega del Podcast de acuerdo con los parámetros establecidos por el SENA.

La interventoría verificará el cumplimiento de esta obligación.

**Nota:** El valor del Podcast, no podrá ser incluido dentro de los rubros financiables.

### **2.15.3. Modelo de aprendizaje aula invertida - Flipped Classroom**

De acuerdo y en concordancia a lo establecido en el pliego de condiciones, numeral 3.3.6, literal b), en dado caso que la empresa o gremio opte por ejecutar alguna acción de formación bajo el modelo de aprendizaje aula invertida - Flipped Classroom, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Aplica únicamente para el evento de formación denominado curso.
2. Solamente se puede desarrollar en la modalidad de formación combinada. Su duración debe ser de 40 horas. (Presencial: 20 horas, y virtual 20 horas).
3. El mínimo de beneficiarios por grupo debe ser de 20 trabajadores, sin llegar a

superar los 30 trabajadores por grupo.

4. El presupuesto para implementar esta formación debe corresponder a los rubros financiados establecidos en la Resolución de Tarifas 2022.
5. El porcentaje de asistencia para esta acción de formación y cumplimiento de actividades deberá cumplir con los parámetros establecidos en este numeral 2.13.6 de este documento
6. La plataforma virtual por utilizar debe cumplir con los aspectos descritos en el **Anexo N°. 14.**
7. Una vez finalizada la acción de formación, el capacitador debe elaborar un informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos de la implementación del modelo de aprendizaje aula invertida y el impacto generado para la empresa/empresas beneficiarias.

Este producto debe ser entregado por el capacitador al Director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría.

## 2.16 Lineamientos para archivo digital y físico

Para la presentación de la información solicitada por la Interventoría se debe organizar un archivo físico y digital el cual tendrá la siguiente organización y poseerá como mínimo lo siguientes aspectos:

### ✓ Archivo académico:

- ✓ Crear una carpeta llamada "listados de asistencia" en la que se crearán subcarpetas por acción de formación, en la que se irá guardando las evidencias de la acreditación de la formación, de acuerdo con los lineamientos dados por la interventoría.
- ✓ Deserción demostrada por fuerza mayor o caso fortuito y que cuente con concepto de la interventoría.
- ✓ Certificación suscrita por el Director de proyecto al finalizar la acción de formación
- ✓ Crear una carpeta independiente para cada uno de los siguientes temas:
  - Hoja de vida y concepto de aprobación del director de proyecto. O concepto de activación.
  - Material de formación y formato F4

- Ambiente de aprendizaje
- Hojas de vida de capacitadores y conceptos de aprobación/activación
- Conceptos de aprobación de(los) capacitador(es) persona jurídica y validación del proveedor formación virtual con los debidos soportes.
- Cronograma: concepto de aprobación y soportes.
- Evidencias de la promoción y divulgación
- Aprobaciones respecto al uso de la Imagen Institucional SENA – piezas gráficas aprobadas
- Crédito institucional – certificados de asistencia - diplomas
- Tratamiento de datos y habeas data
- Aplicación de encuestas
- Indicador tasa de incremento de conocimiento (cuando aplique)
- Indicadores de impacto del proyecto e informe de indicadores de impacto en el formato F9
- Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA – Acta de concertación de transferencia y la certificación de cumplimiento de la transferencia SENA.
- Relación de empresas reales beneficiarias de la formación.
- Solicitudes de modificación con los respectivos conceptos de la interventoría y respuesta del SENA cuando aplique.
- Informe final y evidencias de la formación.

✓ Archivo financiero:

- ✓ Generar carpeta de ejecución por rubro y a la vez generar subcarpetas por proveedor, en la cual reposarán: contratos, RUT, Certificado de Existencia y Representación Legal de cada uno de los proveedores, estudios o análisis de precios de mercado, cuentas de cobro, pago de seguridad social del profesional independiente si se contrata con persona natural, facturas de compra, soportes contables como causación, comprobante de egreso y soportes de pago como traslado electrónico y/o consignación. Cuando el archivo es digital, se debe nombrar cada archivo escaneado, que sea legible. Ejemplo: factura xx, egreso xx, RUT, contrato, etc.
- ✓ Contar con una carpeta “ejecución financiera” donde se guarden los formatos de ejecución financiera F6.1 - Formato Ejecución Financiera Consolidado y F6.2 – Formato Ejecución Financiera Detallado, los cuales deberán ser entregados según la periodicidad establecida en el numeral 2.12 del presente documento y en cada visita de interventoría. Estos deben estar en PDF firmados y en formato Excel.
- ✓ Contar con una carpeta donde se guarden las solicitudes de modificación que tenga que ver con el presupuesto con las debidas respuestas de la Interventoría y del SENA.

- ✓ Contar con una carpeta independiente "Cuenta rentable" y dentro de esta contar con dos subcarpetas, una para guardar copia de la certificación entregada al SENA para notificar la cuenta rentable que se usará para el proyecto, extractos mensuales de la cuenta rentable independiente destinada para el manejo de los recursos de cofinanciación con sus respectivas conciliaciones bancarias. La otra carpeta recogerá los soportes de reintegro de rendimientos financieros.
- ✓ Contar con una carpeta "certificados" para guardar certificado de la creación del centro de costos suscrito por el contador de la empresa, certificados mensuales de estar al día en el pago de seguridad social y parafiscales, certificados mensuales de estar al día en el pago de impuestos ambos suscritos por el representante legal y contador público, movimiento contable del centro de costos (el cual se presenta en cada visita de Interventoría).
- ✓ Contar con una carpeta donde se guarde todo lo relacionado con la parte contractual del convenio, como lo son, póliza inicial y sus anexos modificatorios, acta de aprobación de garantías (si hay lugar a ello), actas, además los informes y actas de visita de la Interventoría, entre otros documentos que remita la Interventoría como acciones preventivas y/o correctivas.
- ✓ Contar con una carpeta donde se guarden otros documentos relacionados con la ejecución del convenio desde la parte financiera y administrativa y que no esté relacionada anteriormente.

El archivo digital debe entregarse a la interventoría en cada visita en sede, el cual se va acumulando de acuerdo con la ejecución reportada, además el conveniente deberá contar con el archivo físico por una vigencia de cinco (5) años, cumpliendo tabla de retención documental que será proporcionada por la entidad.

## 2.17 Desembolso del Aporte SENA

El SENA realizará el desembolso de su aporte al convenio, de la siguiente manera:

### ✓ 2.17.1 Primer Desembolso

Un primer desembolso equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del aporte SENA, **previo aval de la interventoría**, una vez cumpla con los siguientes requisitos, verificados y/o aprobados por ésta:

- a. Perfeccionamiento y ejecución del convenio.
- b. Contar con la hoja de vida aprobada del Director del Proyecto y demostrar su relación contractual con el conveniente.
- c. Piezas gráficas aprobadas por el SENA, a corte del cronograma aprobado.
- d. Concertar con el SENA la transferencia de conocimiento y tecnología.
- e. Contar con el cronograma aprobado a la fecha de corte de solicitud del

desembolso.

- f. Contar con las hojas de vida aprobadas de los capacitadores que intervinieron en la ejecución a la fecha del desembolso.
- g. Ejecución de mínimo el diez por ciento (10%) del cronograma total del proyecto, o en su defecto el 50% del primer cronograma.

### **2.17.2 Segundo Desembolso**

Un segundo desembolso equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del aporte SENA, previo aval de la interventoría, una vez cumpla con los siguientes requisitos, verificados y/o aprobados por ésta:

- a. Ejecución del 100% del primer desembolso. En el caso de que no se haya realizado el primer desembolso, se podrá aceptar la causación como ejecución, previo aval de la interventoría.
- b. Piezas gráficas aprobadas por el SENA a corte del cronograma aprobado.
- c. Hojas de vida aprobadas de los capacitadores que intervinieron en la ejecución al corte de la solicitud de este desembolso.
- d. Registro de beneficiarios según avance académico.
- e. Ejecución académica y financiera de mínimo el sesenta por ciento (60%).
- f. Reporte de ejecución financiera y soportes de ejecución causados a la fecha del desembolso.
- g. Reporte de ejecución académica y listados de asistencia de las acciones de formación desarrolladas a las fechas correspondientes al número de grupos ejecutados y terminados al corte del reporte.
- h. Certificaciones del Revisor Fiscal cuando la empresa esté obligada a tenerlo, o en su defecto por el Representante legal o contador del conviniendo, correspondientes al pago de impuestos derivados del convenio, pagos de seguridad social y parafiscales y cuota aprendices SENA

### **2.17.3 Tercer Desembolso**

Un desembolso final equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) restante, sujeto al porcentaje de ejecución académica y financiera alcanzado, a la terminación de las acciones de formación, previo aval de la interventoría, una vez cumpla con los siguientes requisitos verificados y/o aprobados por ésta:

- a. Ejecución del 100% del segundo desembolso. En caso de que no se haya realizado el primer y/o segundo desembolso, se podrá aceptar la causación como ejecución, previo aval de la interventoría.

- b. Hojas de vida aprobadas de los capacitadores que intervinieron en la ejecución al corte de la solicitud de este desembolso, descripción de fechas de aprobación, radicados de recepción y proceso realizado.
- c. Registro de beneficiarios final. Este incluye la totalidad de beneficiarios formados y certificados, incluidos los beneficiarios de transferencia de conocimiento y tecnología. Los beneficiarios registrados en este reporte no podrán ser inferiores a los aprobados en el proyecto.
- d. Reporte de ejecución financiera y soportes de ejecución causados y pagados a la fecha de este desembolso.
- e. Reporte de ejecución académica y soportes de asistencia y cumplimiento de actividades de las acciones de formación desarrolladas a las fechas correspondientes al número de grupos ejecutados y terminados al corte del reporte.
- f. Certificaciones del Revisor Fiscal cuando la empresa esté obligada a tenerlo, o en su defecto por el Representante legal o contador del conviniendo, correspondientes al pago de impuestos derivados del convenio, pagos de seguridad social y parafiscales y cuota aprendices SENA

Para cada desembolso la interventoría validará los soportes y los remitirá al SENA en medio digital, con el respectivo concepto.

**Nota:** En caso de que el conviniendo sea una entidad pública, este deberá realizar todas las gestiones internas y administrativas para realizar la correspondiente incorporación a su presupuesto, de los desembolsos que realice el SENA, conforme a las disposiciones legales que le sean aplicables, y deberá cumplir con los términos señalados en el pliego de condiciones y sus anexos, respecto los pagos a realizar con ocasión a la ejecución del convenio.

## 2.18 Modificaciones al Convenio Durante la Ejecución

Para la solicitud de modificaciones durante la ejecución, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Los convenios que tengan de uno (1) a cuarenta (40) grupos en el **proyecto**, podrán realizar hasta cinco (5) modificaciones por mes.
2. Los convenios que tengan un número igual o superior a cuarenta y un (41) grupos en el **proyecto**, podrán realizar hasta diez (10) modificaciones por mes.

**Nota 1:** Las modificaciones que no requieran aval por parte de la interventoría ni aprobación por parte del SENA, no serán reconocidas dentro del número de modificaciones permitidas.

**Nota 2:** Bajo ninguna circunstancia se aceptará la eliminación de acciones de

formación.

### **2.17.1 Modificaciones que requieren aprobación por parte del SENA, previo concepto de la interventoría**

Las siguientes modificaciones no podrán ser ejecutadas hasta tanto sean aprobadas por el SENA, previo concepto por parte de la interventoría. Estas modificaciones deben estar debidamente justificadas y ajustadas al pliego de condiciones de la convocatoria.

El conviniendo podrá realizar la respectiva solicitud de modificación con ocho (8) días hábiles de antelación al inicio de la acción de formación y la interventoría emitirá concepto de aval o rechazo al SENA como máximo a los cuatro (4) días calendario de radicada la solicitud; en el caso que se requiera aclaración por parte del conviniendo, se ampliará el plazo en dos (2) días calendario más. Con base en dicho concepto el SENA comunicará al conviniendo si aprueba o no su solicitud, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la radicación del concepto de aval por parte de la interventoría.

Se deben indicar las razones que ocasionan los cambios y éstos no deben afectar la calidad, el objetivo de la formación, la fuente de financiación de recursos, el presupuesto total del proyecto aprobado, ni el plazo de ejecución del convenio.

Si el conviniendo realiza modificaciones sin previo concepto de aval por parte de la interventoría y aprobación por parte del SENA, éstas no serán reconocidas por la Entidad.

#### **1. Presupuesto:**

El SENA podrá autorizar el movimiento de recursos entre rubros de una misma acción de formación y entre diferentes rubros dentro del proyecto, siempre y cuando no se afecte la calidad, el objetivo de la formación, la fuente de financiación de recursos o el presupuesto total del proyecto aprobado.

Esta modificación será aprobada por el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA.

En el caso de requerir modificación del presupuesto aprobado en el proyecto correspondiente a transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, el conviniendo realizará la solicitud al Grupo de Formación Continua Especializada y la misma será aprobada por el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

**Nota 1:** Para el caso en que la solicitud de modificación presupuestal haga referencia

a la acción de formación de transferencia se podrán hacer adiciones o inclusiones de rubros diferentes a los especificados en el proyecto, los cuales deberán estar contemplados dentro de rubros establecidos en la resolución de tarifas expedida por el SENA para presente vigencia.

**Nota 2:** Las modificaciones de presupuesto de las acciones de formación nunca afectan de ninguna manera los rubros de gastos de operación del proyecto aprobado, ni el valor de la transferencia. Dado que ambos son rubros independientes a las acciones de formación.

## **2. Adición de grupos de formación:**

El SENA podrá autorizar la adición de grupos en una acción de formación durante la ejecución del convenio, siempre y cuando no cambie el presupuesto inicialmente aprobado para el proyecto, ni se modifiquen las condiciones técnicas de la acción de formación.

Esta modificación será aprobada por el Coordinador(a) del Grupo de Formación Continua Especializada, siempre y cuando no se modifique el presupuesto.

## **3. Cambio de modalidad de Formación:**

El SENA podrá autorizar el cambio de modalidad de formación únicamente de formaciones presenciales a Modalidad Presencial Asistida por Tecnologías - PAT, incluyendo el componente presencial de la modalidad combinada (Presencial – Virtual), siempre y cuando no se afecte la calidad, el objetivo de la formación, la fuente de financiación de recursos, o el presupuesto total del proyecto aprobado, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Conservar el contenido de la acción de formación aprobado por el SENA.
2. Mantener las mismas unidades temáticas aprobadas por el SENA.
3. Conservar el número de horas totales aprobadas por el SENA.
4. Se podrán incrementar el número de grupos, beneficiarios, ciudades y municipios dispuestos para la acción de formación.
5. Solo podrán ser utilizados los rubros indicados en la Resolución de Tarifas 2022.
6. La cofinanciación y contrapartida del proyecto deben conservar su distribución, por lo que se deberá mantener los mismos valores presentados en la propuesta.
7. Esta modificación debe contar con aval de interventoría y requiere aprobación del SENA.

Deberá ser solicitada con quince (15) días hábiles de antelación al inicio de la acción

de formación, cuando se requiera modificación de SEP, esta modificación debe ser solicitada por el Representante legal del Convenio, de lo contrario por el Director del Proyecto, **la cual deberá ser justificada por condiciones de fuerza mayor o caso fortuito que se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto, el cual debe ser imprevisible e irresistible**, es decir, que debe ser un hecho ajeno a las partes, que no fue posible contemplar su ocurrencia y que haya sido imposible para el sujeto representarse las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. La interventoría deberá emitir concepto de aval o rechazo con máximo a los cinco (5) días calendario de radicada la solicitud por parte del conviniendo; en caso que se requiera aclaración por parte del conviniendo, se ampliará el plazo en dos (2) días calendario más. Con base en dicho concepto el SENA comunicará al conviniendo si aprueba o no su solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación del concepto de aval de la interventoría, la cual será suscrita por Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA.

#### **2.17.2 Modificaciones que únicamente requieren aval de la interventoría**

Las siguientes modificaciones no podrán ser ejecutadas hasta tanto tengan aval de la interventoría. Estas modificaciones deben estar debidamente justificadas y ajustadas al pliego de condiciones de la convocatoria.

El conviniendo podrá realizar la respectiva solicitud de modificación con cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de la acción de formación y la interventoría emitirá concepto como máximo a los cinco (5) días calendario de radicada la solicitud; en el caso que se requiera aclaración por parte del conviniendo, se ampliará el plazo en dos días (2) más.

Se deben indicar las razones que ocasionan los cambios y éstos no deben afectar la calidad ni el objetivo de la formación, la fuente de financiación de recursos o el presupuesto total del proyecto aprobado y el plazo de ejecución del convenio.

**Nota:** Tenga en cuenta que cualquier modificación solicitada no puede afectar ningún criterio establecido en el Anexo 11 y que haya sido objeto de puntuación.

Si el conviniendo realiza modificaciones sin previo aval por parte de la interventoría, éstas no serán reconocidas.

#### **1. Cronograma (Fechas):**

El conviniendo podrá solicitar el cambio de fechas de realización de las acciones de formación especializada, siempre y cuando no se constituya cambio de ciudad o municipio. La solicitud debe estar acompañada del cronograma actualizado.

## 2. Reemplazo o adición de capacitadores:

El conveniente podrá solicitar el reemplazo o adición de capacitadores siempre y cuando el perfil del capacitador sea igual o superior al aprobado en el proyecto, de acuerdo con lo establecido en la resolución de tarifas expedida por el SENA.

El reemplazo o adición de capacitador no debe modificar la tarifa inicialmente aprobada.

**Nota:** Las hojas de vida de los capacitadores dispuestos para la transferencia de conocimiento y tecnología requieren aprobación por parte del SENA.

## 3. Cambio de ciudad o municipio de ejecución:

El conveniente podrá solicitar el cambio de ciudad o municipio de ejecución, siempre y cuando sea justificada por condiciones de fuerza mayor o caso fortuito que se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto, el cual debe ser imprevisible e irresistible, es decir, que debe ser un hecho ajeno a las partes, que no fue posible contemplar su ocurrencia y que haya sido imposible para el sujeto representarse las consecuencias derivadas del hecho imprevisto.

**Nota:** Cuando la ciudad o municipio fueron objeto de puntuación en el proceso evaluación, se podrá modificar a otra ciudad o municipio que aplique la misma puntuación.

## 4. Director del Proyecto:

El conveniente podrá solicitar el cambio del Director del Proyecto por uno de igual o mayor perfil al aprobado inicialmente, de acuerdo con lo establecido en el pliego de condiciones de la convocatoria.

**Nota:** El Convenio no podrá durar más de tres (03) días hábiles sin Director de Proyecto, so pena de iniciar las acciones legales a que haya lugar, en atención a las responsabilidades del Director y las obligaciones del Conveniente.

## 5. Población beneficiaria:

El conveniente podrá solicitar el cambio de empresas y la adición de personas beneficiarias. En el caso de modificación de las empresas beneficiarias, debe demostrarse que las nuevas empresas tienen la misma necesidad u oportunidad identificada inicialmente en el diagnóstico.

Si se trata de adición de personas beneficiarias, solo se podrá realizar la

modificación siempre y cuando se garantice que cada beneficiario acceda a la totalidad de horas de la acción de formación.

De la misma manera, no se debe afectar la calidad, el objetivo de la formación, la fuente de financiación de recursos o el presupuesto total del proyecto aprobado.

Si alguna de las anteriores modificaciones ocasiona cambio en el presupuesto inicialmente aprobado, igualmente requerirá aprobación por parte del Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA, previo concepto de aval de la Interventoría.

### **2.17.3 Modificación que no requiere aval de la interventoría ni aprobación por parte del SENA**

#### **1. Cronograma (hora/lugar):**

El conveniente, dentro del plazo de ejecución del convenio podrá cambiar las horas y lugar de realización de las acciones de formación, siempre y cuando no se constituya cambio de cobertura geográfica.

Esta modificación no requiere aprobación previa del SENA ni la interventoría, pero debe informarse a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la interventoría con mínimo tres (3) días calendario de anterioridad al inicio de la respectiva sesión de formación, indicando las razones que ocasionan los cambios.

Cuando se presenten situaciones imprevistas y justificadas por condiciones de fuerza mayor o caso fortuito que se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto, el cual debe ser imprevisible e irresistible, es decir, que debe ser un hecho ajeno a las partes, que no fue posible contemplar su ocurrencia y que haya sido imposible para el sujeto representarse las consecuencias derivadas del hecho imprevisto, debe informar de manera inmediata por correo electrónico o WhatsApp a la interventoría, si el uso es de este último canal, al día siguiente la situación deberá ser notificada por correo electrónico.

### **2.19 Informe Final**

El conveniente entregará a la interventoría con copia al SENA, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la ejecución académica del proyecto, un informe final según esquema suministrado por el SENA, que incluya: Resumen de la ejecución académica del proyecto aprobado; número de beneficiarios formados y certificados por acción de formación; acciones de formación ejecutadas; análisis del cumplimiento de objetivos; lugares de ejecución del proyecto (ciudad/municipio, departamento); descripción de la experiencia en el caso de

incluir los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, y/o Bootcamp; análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de cursos y diplomados y/o en el caso de aplicar alguno(s) de los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp; análisis de resultados de aprendizaje proyectados vs. alcanzados; avance de resultados y análisis de indicadores de impacto; número de modificaciones solicitadas y aprobadas; evidencias del uso de la imagen corporativa; reporte del desarrollo de la transferencia de conocimiento y tecnología al SENA; y resumen de la ejecución financiera que incluya presupuesto aprobado vs. presupuesto ejecutado; rendimientos financieros generados; cumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio, y todos aquellos aspectos que le solicite la Entidad y/o la interventoría.

Adicionalmente debe entregar al Grupo de Formación Continua Especializada, antes del 11 de noviembre de 2022, un video en donde nombren las tres (3) acciones de formación de mayor impacto, indicando por que fueron de éxito, que procesos se mejoraron al interior de la organización, con una duración no mayor a 2 minutos y fotografías del desarrollo de las acciones de formación en la cantidad y características que el SENA determine.

Para la grabación del video, el conviniendo debe tener en cuenta las orientaciones temáticas y requerimientos técnicos que se establecen a continuación:

Orientaciones temáticas: Participarán el Representante legal del convenio, como mínimo 2 beneficiarios del convenio y el jefe de personal de la empresa o gremio. Especificar nombre de la persona, cargo y empresa/gremio/conviniendo. Indicar, número de trabajadores beneficiarios del proyecto, valor de cofinanciación SENA, acciones de formación ejecutadas, beneficios concretos e impacto de las acciones de formación para el sector, empresa/gremio y beneficiarios.

Requerimientos técnicos: Grabación horizontal, calidad full HD (1920x1080p), utilizando micrófono para optimizar sonido.

Vídeo para redes sociales: de 30 seg. a 1 min. Vídeo para emisión: de 2 minutos De requerirse hacer edición, hacer entrega al SENA en formato MP4.

El valor del video y fotografías no podrá ser incluido dentro de los rubros financiados.

Para las acciones de formación que se ejecuten en modalidad presencial asistida tecnologías – PAT y Virtual se permitirán tanto fotografías si es posible, como capturas de pantalla, siempre y cuando se conserve el Formato JPG (alta resolución).

**Nota:** El valor del video y fotografías, no podrá ser incluido dentro de los rubros

financiables.

### 3. ETAPA POSTCONTRACTUAL

#### 3.1 Liquidación del Convenio

La liquidación de los convenios que se suscriban en virtud de la presente convocatoria se realizará por mutuo acuerdo, dentro de los seis (6) meses siguientes de la fecha de terminación de su plazo de ejecución. El porcentaje a reconocer en la liquidación del convenio debe corresponder a lo efectivamente ejecutado en la parte académica y financiera de manera correlativa y si una de éstas se ejecuta en un porcentaje inferior, ésta última será la base para el reconocimiento de la ejecución del convenio.

Para el reconocimiento de la ejecución académica se realizará por beneficiario por acción de formación.

Finalizada la ejecución del convenio, la interventoría emitirá el concepto final de liquidación el cual será enviado al conviniante para su conocimiento y aceptación u objeción dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su entrega.

Una vez aceptado el concepto de liquidación, el conviniante remitirá a la interventoría los siguientes documentos:

- Carta de aceptación del concepto de liquidación suscrita por el Representante Legal de la empresa/gremio conviniante.
- Cámara de comercio o certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días de expedido.
- Certificaciones correspondientes al pago de impuestos derivados del convenio, pagos de seguridad social, parafiscales y cuota de aprendices SENA expedidas por el revisor fiscal o representante legal y contador, según sea el caso.
- Cédula de ciudadanía, Tarjeta Profesional y Certificado de Vigencia de Inscripción y de Antecedentes Disciplinarios de los revisores fiscales o contadores, quienes expidieron los certificados de pago de parafiscales e impuestos allegados en respuesta al correspondiente concepto de liquidación remitido por la Interventoría.
- En caso de cambio de Representante Legal por motivo de vacaciones, licencia o renuncia, carta con los documentos que lo faculten como nuevo Representante Legal.

- Carta de renuncia a saldo a favor por mayor valor consignado, por concepto de rendimientos financieros, la cual debe ir dirigida al SENA y firmada por el representante legal del conviniente. (Si hay lugar a ello)
- Carta de renuncia a saldo a favor por mayor valor consignado, por concepto de devolución de valores no ejecutados, la cual debe ir dirigida al SENA y firmada por el representante legal del conviniente. (Si hay lugar a ello)
- Certificado de paz y salvo de parafiscales, tributario y prestaciones sociales actualizado, en la cual se haga mención a los meses de ejecución del convenio
- Soportes de pago de rendimientos financieros (Se deberá anexar el comprobante generado por el SENA del pago realizado electrónicamente o el comprobante de pago expedido de manera física)
- Soporte de reintegro de valores no ejecutados. (Si hay lugar a ello) (Se deberá anexar el comprobante generado por el SENA del pago realizado electrónicamente o el comprobante de pago expedido de manera física)

Analizada y validada esta documentación, la interventoría dará traslado al SENA para la respectiva proyección del acta de liquidación.

Como requisito para la firma del acta de liquidación, el conviniente deberá allegar al SENA el informe relacionado con los resultados y análisis de los indicadores de impacto, de acuerdo con lo señalado en el Numeral 2.11 del presente documento.

Finalmente, firmada el acta de liquidación del convenio, ésta se publicará en el SECOP. Se remitirá copia a la Coordinación de Contabilidad y el original será archivado en la carpeta que reposa en el Grupo de Administración de Documentos del SENA.

En el evento en que las partes no lleguen a un acuerdo respecto a la liquidación de lo pactado, el SENA procederá a liquidar unilateralmente el convenio, dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.