SISTEMA INTEGRAL DE GESTION DE PROYECTOS

PRESENTACION DEL PROYECTO

Generalidades Entidad solicitante Entidad solicitante Acciones de Formación Plan operativo Descripciones Presupuesto Resumen por rubros Presupuesto global total

GENERALIDADES

Ir al menú

Título	**ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE**
Convocatoria	CONVOCATORIA DG 0012 - 2021 - GREMIO
Programa	Programa Formacion Continua Especializada
Tipo de financiación	COFINANCIACION
Duración en meses	5
Código CIIU	9499 - Actividades de otras asociaciones n.c.p.
Lugar ejecución	COBERTURA NACIONAL
Dirección electrónica	acoinpre@gmail.com
Clasificación	NO APLICA
Beneficiarios Campesinos ó Trabajadores	NO

ENTIDAD SOLICITANTE

Información completa de la entidad aquí

Ir al menú

Información básica			
Entidad	**ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE**		
Nit	901222950	Dígito de verificación	3
País	COLOMBIA	Ciudad	BOGOTA - DISTRITO CAPITAL
Dirección	CARRERA 33 # 29A-49		
Teléfono	3165219474	Fax	
Página web	www.acoinpre.org		
Dirección electrónica	acoinpre@gmail.com		

Representante legal			
Nombre	LIGIA NIYIRETH MORALES MEDINA		
Tipo de identificación	CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación	52479982

Ciudad:_____ **Día:** _____ **Mes:** _____ **Año:** _____

_____

Firma del representante legal

Nombre: _____
Cargo: _____
Cédula: _____ **de** _____

ACCIONES DE FORMACIÓN (5)

Ir al menú

Título de las Acciones de Formación
BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES
GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES
GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018
NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
Transferencia

PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO:

Ir al menú

Acciones de Formación1 de 5: BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES

Tecnología medular	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	24	1	8,985,542	0	0	8,985,542	0	10	10	37,440

Capacitadores:

Acciones de Formación2 de 5: GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES

Tecnología medular	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	80	1	58,322,826	9,721,950	9,721,949	77,766,725	0	50	50	19,442

Capacitadores:

Acciones de Formación3 de 5: GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018

Tecnología medular	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	20	7	102,064,947	17,013,415	17,013,412	136,091,774	0	700	700	9,721

Capacitadores:

Acciones de Formación4 de 5: NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Tecnología medular	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	40	3	87,484,239	14,582,926	14,582,924	116,650,089	0	300	300	9,721

Capacitadores:

Acciones de Formación5 de 5: Transferencia

Tecnología medular	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	10	1	0	3,083,196	0	3,083,196	0	170	170	1,814

Capacitadores:

Totales	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Totales
		Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	13	256857554	44401487	41318285	342577326	0	1230	1230	

ENTIDADES DEL PROYECTO (1)

Ir al menú

ID	Nombre de la entidad	Rol
34	ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

DESCRIPCIONES (Total: 16)

Ir al menú

Descripción 1 de 16

1. DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

1 de 8

ACOINPRE es la asociación colombiana para la competitividad, innovación y productividad empresarial, que tiene como objeto social principal promover el mejoramiento de la productividad y competitividad de las empresas afiliadas a la asociación, independientemente del sector productivo al cual pertenezcan, mediante la gestión, administración, desarrollo, ejecución y capacitación de proyectos de innovación, transferencia, formación especializada y apropiación de tecnologías.

En desarrollo de su objeto la entidad podrá ejecutar las siguientes actividades:

a) Prestar servicios de asesoría, capacitación y consultoría en programas de productividad, competitividad e innovación dirigido a las empresas afiliadas a la asociación
b) Asesorar y desarrollar proyectos de innovación que impacten positivamente las empresas afiliadas.
c) Asesorar a las empresas afiliadas en la estructuración y ejecución de proyectos que tengan como finalidad la obtención de recursos que permitan mejorar la productividad y competitividad.
d) Apoyar a las empresas asociadas en el fortalecimiento interno, fomentando la aplicación de estándares nacionales e internacionales en administración, calidad, seguridad, comercialización y otros.
e) Desarrollar procesos de orientación dirigidos a jóvenes emprendedores que tengan el deseo de convertirse en empresarios y que estén en la búsqueda de capital semilla.

f) Servicios de asesoría a empresarios y particulares que desean realizar nuevas inversiones en el mercado, bajo condiciones de viabilidad comercial, financiera y operacional.
g) Llevar a cabo consultorías para el acompañamiento continuo y personalizado a través de profesionales especializados, que tengan como propósito la preparación de estudios de factibilidad, estructuración de proyectos de inversión o planes de negocio.
h) Prestar servicios de capacitación con el fin de transmitir el conocimiento, formar actitud favorable al emprendimiento, la innovación y la creatividad y desarrollar competencias para generar empresas.
i) Capacitar a emprendedores, población vulnerable y particulares interesados en formarse como futuros empresarios a través de la consecución de capitales semilla o de expansión.
j) Planificación y administración de fondos de microcréditos municipales, proyectos sociales diagnósticos empresariales, planes de contingencia o de mejoramientos continuos a MiPymes, etc.
k) Administrar recursos o donaciones nacionales y mundiales para la ejecución de proyectos sociales y económicos que busquen los mejoramientos de la calidad de vida de la población objeto beneficio.
l) Capacitar a la población vulnerable para facilitar su reincorporación a la sociedad. Mujeres cabeza de familia, adultos mayores, desplazados, jóvenes en riesgo, personas en situación de discapacidad.
m) Promover, gestionar, y apoyar la creación de programas que resalten la identidad cultural y regional en los diferentes municipios del país con el apoyo de organismos nacionales e internacionales de carácter público o privado.
n) Realizar convenios y contratos con personas naturales o jurídicas privadas o públicas o de economía mixta que persigan objetos afines a los de la asociación.
o) Efectuar todas las otras actividades y operaciones económicas relacionadas con el objeto social, para el desarrollo de este, el bienestar de los asociados y la adquisición de bienes muebles o inmuebles para la asociación.

Descripción 2 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

2 de 8

ACOINPRE pertenece al sector Transversal, subsector Transversal, agremiando a empresas de cualquier sector productivo, que tienen objetivo común ser más competitivas y productivas con su recurso humano como base. Hoy en día no cabe duda del papel de la innovación como palanca de dinamización del desarrollo económico. Prácticamente todos los sectores de actividad, turismo, educación, energía, sector público, han entendido que tienen que ser capaces de innovar, no sólo en nuevos productos y servicios, sino también en diseñar nuevas estrategias en un nuevo entorno económico mucho más competitivo. La inversión en I+D, se traduce en una mayor actividad económica, con su correspondiente impacto en el PIB, en este sentido, el sector de la innovación aparece como el nuevo sector económico.

El objeto social de Acoinpre consiste en promover el mejoramiento de la productividad y competitividad de las empresas afiliadas a la asociación, independientemente del sector productivo al cual pertenezcan, mediante la gestión, administración, desarrollo, ejecución y capacitación de proyectos de innovación, transferencia, formación especializada y apropiación de tecnologías.

Por otro lado, el objeto social de las empresas afiliadas a ACOINPRE, se caracteriza por ofrecer soluciones integrales haciendo uso de nuevas tecnologías y estándares nacionales e internacionales, propendiendo por la constante actualización de saberes que permite ofrecer servicios más competitivos y pertinentes en el mercado, es así como ACOINPRE en su objeto social promueve el mejoramiento de la productividad y competitividad de sus empresas vinculadas. Adicionalmente el objeto social de las empresas afiliadas guarda una estrecha relación con el objeto social de ACOINPRE dado que el fundamento principal de la acción de dichas empresas fortalece la construcción de conocimientos en aras de proveer soluciones a las problemáticas y necesidades a nivel local y regional, donde los saberes y la experiencia se transforman en la base para la constitución de respuestas a las mismas, velando por garantizar la prestación de servicios, procesos, acciones, planes proyectos y propuestas encaminadas competitividad y productividad, objeto que guardan estrecha relación con el de ACOINPRE.

Descripción 3 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

3 de 8

En relación a la historia de la asociación, ACOINPRE, nace de la idea de un grupo de empresarios con negocios en distintos sectores productivos del país que ante la alta competencia en el mercado, la situación económica, los altos niveles de cambio social y con el ánimo inicial de sostenerse y posteriormente crecer, realizaron análisis al interior de cada organización llegando a la conclusión que debían mejorar los niveles de productividad y competitividad de cada empresa, tomando como base el tener un recurso altamente capacitado y entrenado teniendo como herramientas el estudio a fondo de la normatividad que rige en Colombia sobre productividad y competitividad, aplicar tecnología en los diferentes ámbitos administrativos, ofimática, información no procesada o utilizada para el conocimiento y la necesidad de aplicar procesos innovadores para cada sector productivo específico. Por tal razón y con el fin de poder atender correctamente estas

necesidades decidieron crear una asociación independiente que de manera proactiva contribuyera con la búsqueda de herramientas, tecnologías, opciones, liderazgo conceptual, modelos y estrategias requeridas para lograr el objetivo de incrementar la productividad y competitividad al interior sus organizaciones y de aquellas que tuvieran esas mismas necesidades en el ámbito privado o público. Luego de reuniones, análisis y estudios y de la activa participación de los empresarios, en el año 2018 se crea la ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL- ACOINPRE, la cual entiende que el mayor activo de una organización es el recurso humano, el cual al ser formado, entrenado y capacitado logra resultados previstos tanto en lo personal como en el laboral, bajo la premisa de que el recurso humano de las empresas de cualquier sector será más productivo al tiempo que las empresa sean más competitivas.

Los servicios de ACOINPRE van principalmente dirigidos al mercado de servicios educativos, inovación e investigación, teniendo como clientes principales a las empresas afiliadas y su cadena productiva. Por otro lado, se enfocan también en aquellas instituciones y entidades que promueven la formación del talento humano y en aquellas que realizan una apuesta por su crecimiento en sus diferentes niveles de formación. Es por esa razón, y de acuerdo con el análisis individual de cada organización que ACOINPRE de manera constante apunta hacia el mejoramiento de estrategias específicas tendientes a fortalecer la competitividad y productividad de las organizaciones contando con programas especializados tendientes a realizar la integración de los distintos actores que dentro de una organización son los responsables de mejorar la competitividad y productividad empresarial. Los servicios que presta ACOINPRE son los siguientes:

- Capacitación especializada del recurso humano
Capacitaciones en el puesto de trabajo
Evaluación y certificación en Normas de Competencia Laboral
Procesos de selección

- Incremento de la satisfacción de los clientes
Clima Laboral
Manejo bases de datos
Sistema PQR
Estrategias de Marketing
Mediciones y evaluaciones

- Optimización de los procesos de trabajo
Optimización de recursos
Optimización de funciones
Automatización de procesos
Optimización de costos
Potencialización de capacidades

- Innovación y creatividad para el desarrollo de nuevos productos y/o servicios
Uso de herramientas digitales
Mejora tecnologías existentes
Desarrollo de nuevos productos y/o servicios
Tipos de innovación
Factores de riesgo en la innovación
- Procesos de expansión y/o diversificación
Estrategias de expansión
Estrategias de diversificación

- Uso de tecnologías de la información Las Empresas en la era de la información TI y la eficiencia organizacional

Descripción 4 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

4 de 8

La situación actual de ACOINPRE se ha alineado en concordancia con las necesidades de los sectores productivos; es claro que uno de sus principales retos ha sido el ofrecer diferentes tipos de servicios de capacitación para transmitir el conocimiento, formar actitud favorable al emprendimiento, la innovación y la creatividad y desarrollar competencias para generar empresas. Sus servicios se han venido encaminando a fortalecer la educación y los procesos formativos, es por ello que en los años 2019 y 2020 ACOINPRE a través del Programa de Formación continua especializada- PFCE ha ofrecido acciones de formación que han contribuido al crecimiento formativo a cientos de trabajadores en temáticas relacionadas con crecimiento, innovación y actualizaciones normativas a favor de las apuestas competitivas regionales y nacionales. De acuerdo con el análisis individual de cada organización la asociación se encuentra diseñando y mejorando estrategias específicas tendientes a fortalecer la competitividad y productividad de las organizaciones contando con programas especializados tendientes a realizar la integración de los distintos actores que dentro de una organización son

los responsables de la mejora empresarial y contribuyen a su crecimiento.

Dentro de los efectos ocasionados por la pandemia generada por el Covid-19 en los distintos sectores de empresas pertenecientes a Acoinpre se describe lo siguiente:

Educación: en ocasión de la pandemia generada por COVID 19 los recursos pedagógicos, herramientas, procesos de direccionamiento y acompañamiento de los procesos educativo se vieron afectados implicando cambios de manera estructural para el desarrollo de lo que al inicio del año escolar se tenía concebido; a nivel país los centros educativos se vieron afectados con cifras significativas de deserción y en algunos casos clausura de instituciones prestadoras del servicio educativo (Ministerio de Educación Nacional, 2020), lo que tiene una representación importante en relación a estudiantes y docentes, del lado de los estudiantes desde la falta de acompañamiento y acceso a recursos para continuar el proceso formativo y por parte de los docentes por las limitaciones que se presentan ante las nuevas tecnologías para el correcto desarrollo sincrónico y asincrónico y el desarrollo de competencias tecnológicas para la educación. De acuerdo con el DANE, 2020 de los 337.000 puestos de trabajo que se perdieron en el periodo de enero a noviembre de 2020 el sector educación fue uno de los que contribuyó de manera significativa a la cifra.
Educación: en ocasión de la pandemia generada por COVID 19 los recursos pedagógicos, herramientas, procesos de direccionamiento y acompañamiento de los procesos educativo se vieron afectados implicando cambios de manera estructural para el desarrollo de lo que al inicio del año escolar se tenía concebido; a nivel país los centros educativos se vieron afectados con cifras significativas de deserción y en algunos casos clausura de instituciones prestadoras del servicio educativo (Ministerio de Educación Nacional, 2020), lo que tiene una representación importante en relación a estudiantes y docentes, del lado de los estudiantes desde la falta de acompañamiento y acceso a recursos para continuar el proceso formativo y por parte de los docentes por las limitaciones que se presentan ante las nuevas tecnologías para el correcto desarrollo sincrónico y asincrónico y el desarrollo de competencias tecnológicas para la educación. De acuerdo con el DANE, 2020 de los 337.000 puestos de trabajo que se perdieron en el periodo de enero a noviembre de 2020 el sector educación fue uno de los que contribuyó de manera significativa a la cifra.

Descripción 5 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

5 de 8

Seguridad: los imprevistos asociados a gastos operativos por los contagios de los trabajadores cargados a las empresas con relación a las incapacidades y sobrecostos en contratar personal para suplir las ausencias de los incapacitados (Supervigilancia, 2020), es uno de los efectos ocasionados por lo pandemia. De acuerdo a lo dispuesto por las directrices nacionales el sector seguridad continuó operando de manera normal, sin embargo, por las afectaciones económicas que tuvieron empresas clientes las cuales pertenecen a distintos sectores, las empresas prestadoras de servicios de seguridad se vieron inmersas en problemas de liquidez por la inoportunidad de los pagos de las empresas contratantes; cabe anotar que por las funciones que desempeñan los trabajadores de este sector en los respectivos controles en instituciones prestadoras de servicios de salud, comercio entre otras empresas dedicadas a actividades esenciales, algunas empresas del sector se mantuvieron, sin embargo de acuerdo a datos reportados a la Revista Semana, por el presidente de Confevip, en el año 2020 se registraron pérdidas alrededor de 300 mil millones de pesos, representadas en el 10 % de los ingresos generales del sector.

Sector público: dentro de los impactos que ha generado la pandemia en el sector público, se evidencian las iniciativas gubernamentales para la reactivación de sectores. También hubo aumento del gasto público por los subsidios entregados a poblaciones vulnerables por los efectos económicos generados, aplicando la exoneración de servicios. Sin embargo las acciones aún son limitadas dados los efectos generados a nivel de desempleo que para los 3 primeros meses del año incrementó un 12%, cifra representativa en los últimos años como parte de la consecuencia de la pandemia (Gómez, 2020). Es necesario precisar que los entes territoriales vienen teniendo afectaciones a nivel financiero, toda vez que, si ha disminuido el crecimiento de la economía y lo relacionado con industria y comercio, los impuestos de los departamentos también se ven afectados, considerando además que estos están asociados al consumo de los hogares.

Sector Industrial: los efectos relevantes producidos por la pandemia ocasionada por el Covid 19 sobre el sector industrial se evidenciaron en la medida de que durante el aislamiento obligatorio las empresas tuvieron que suspender actividades o llegar al cierre definitivo (Conpes, 3999). Se evidenció que en el trimestre de abril-junio de 2020, las ramas de actividad de industrias (manufactureras, construcción, comercio y reparación de vehículos, y transporte y almacenamiento) presentaron una variación absoluta negativa de 2.334.000 ocupados con respecto al mismo trimestre de 2019. Los efectos de la pandemia se evidencian a nivel territorial en la totalidad de las zonas del país, sin embargo, es evidente que lo más afectados son aquellos en donde se concentra la mayor población y actividad económica, los cuales para el caso del sector industrial marítimo son Barranquilla Cartagena y Barrancabermeja, considerando que en ellos se concentra las operaciones. Con relación a esta industria, la disminución descenso en el número de arribo de buques fue crítico (-11,7%) en el 2020 en lo relacionado con portacontenedores declinaron un 4,1%; las de buque Ro-Ro un 16,6%, pasajeros un 26,3%, graneleros 26,6%; y graneleros de carga húmeda un 10,8% (Mundo marítimo, 2020).

Dentro de su direccionamiento estratégico y prospectiva ACOINPRE se plantea como objetivos:

- Promover las inversiones en I+D basado en la exploración de futuros alternativos
- Promover la reorientación del sistema de CTI (estructura e institucionalidad)
- Aumentar el perfil del sistema de ciencia e innovación en las empresas afiliadas
- Sumar nuevos actores al debate estratégico y transformar las controversias actuales en desafíos de largo plazo.
- Creación de nuevas redes y plataformas para la investigación colaborativa

Descripción 6 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

6 de 8

Como parte de la prospectiva se tienen la siguiente misión y visión:

MISIÓN: Contribuir en el desarrollo del país con la implementación de procesos innovadores y el uso, adaptación y aplicación de tecnologías que permitan mejorar la competitividad y la productividad de las organizaciones afiliadas, teniendo como base un recurso humano altamente capacitado y entrenado.

VISIÓN: Ser reconocida en los distintos sectores productivos del país, públicos o privados, como una asociación que aporta de manera significativa al desarrollo, crecimiento, fortalecimiento del recurso humano y posicionamiento de sus empresas afiliadas, dentro del marco normativo colombiano y atendiendo los más altos estándares de calidad

En lo referente a las acciones relevantes desarrolladas por Acoinpre a favor de los sectores que representa, alineado con el Documento CONPES No 3582 - Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/co_3026.pdf), que plantea como uno de sus 6 pilares "Fortalecer la formación del recurso humano para la investigación y la innovación", Acoinpre, consiente de la necesidad de que sus empresas afiliadas cuenten con un recurso humano capaz de adelantar proyectos de investigación, de gestionar la innovación al interior de las empresas y adaptar el conocimiento generado en otros lugares para ser implementado en el país; busca aumentar tanto el número como la calidad del recurso humano disponible para adelantar actividades científicas, tecnológicas y de innovación. Acorde con esto, estas son las acciones más relevantes que ha venido realizado Acoinpre a favor de los sectores que integra:

1.En el capítulo 6 del Documento CONPES No 3582 - Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, Página 60, se establece como política: "Solicitar a Colciencias, Sena y DNP, fortalecer los Programas Nacionales del SNCTeI, especialmente su capacidad de articular demandas del sector productivo para lo cual contará con un plazo de un año. En este sentido, entendiendo que las mesas sectoriales del SENA corresponden al espacio de articulación con el sector productivo para fortalecer los programas nacionales de SNCTeI; ACOINPRE trabaja activamente desde hace varios años en la mesa sectorial de educación a través de la cual promueve acciones encaminadas hacia el desarrollo y formación en la articulación de los sectores productivo y educativo, gestionando de manera positiva el talento humano hacia la innovación; así mismo, la asociación hace parte de la mesa sectorial de Vigilancia y Seguridad Privada en la cual es partícipe de procesos que apuntan a generar innovación en el sector bajo propuestas formativas que potencien la prestación del servicio.

Impacto: En la mesa sectorial de vigilancia, se resaltan como acciones como la participación en el análisis técnico de la Norma de Competencia Laboral en actualización 260401036, además fueron citados para el Comité de Revisión para el mes de marzo del 2021; en esta mesa proporciona diferentes expertos técnicos del Clúster de Vigilancia y Seguridad Privada y en la Mesa Sectorial de Gestión del Riesgo participaron en la reunión anual.
Fuente de verificación: SENA

Descripción 7 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

7 de 8

2. En el capítulo 4 del Documento CONPES No 3582 - Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, Página 46, se establece como estrategia: "promover la certificación de competencias en todos los niveles y modalidades de formación. Para ello, se diseñará y aplicará un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente y promueva la aplicación de mecanismos transparentes para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales. Además, se definirán los niveles y modalidades de educación y formación a integrar en el esquema de equivalencias y homologaciones. Adicionalmente a los ciclos propedéuticos, se deben establecer mecanismos de articulación e integración de la educación media con el SENA, la Educación Superior y la formación para el trabajo". En este sentido, entendiendo la importancia que tiene esta estrategia para el fomento de la innovación en el país, ACOINPRE cuenta con un programa de certificación de competencias laborales dirigido a los trabajadores de sus empresas afiliadas, con el propósito de avanzar en la formación para las mejoras y actualizaciones en la prestación de sus servicios.

Impacto 1: En el año 2019 se certificaron 600 trabajadores los cuales laboran para la empresa Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. con NIT 890911846-2 a continuación, los datos de algunos participantes quienes cuentan con vigencia actual de la Norma "Controlar accesos de acuerdo con la normatividad de seguridad privada" Código: 260401040. Se mencionan algunos de los trabajadores certificados:

William Agudelo Mejía- CC 16.401.239
John Jairo Acevedo- CC 70875033
Eyder Franklin Abreo Escobar- CC 98563676
Marlon de Jesús Agudelo Vélez- CC 1017159042
Jonattan Alexis Aguilar Tuberquia- CC- 1039447177 Fuente de verificación: SENA

Impacto 2: En el año 2019 con el apoyo del Sena, Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera de la Regional Distrito Capital se realizaron tres procesos de certificación por competencia laboral con evaluadores de ACOINPRE. El proceso de certificación fue culminado por quinientos cinco (505) trabajadores en las siguientes normas: 2019-11-9209-249-P75, NORMA 260401022 "Prevenir incidentes de seguridad y vigilancia de acuerdo con la normativa técnica"; doscientos sesenta y un (261) trabajadores certificados; 2019-11-9209-249-P76 en la NORMA 260401040 "Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada" con ciento cincuenta y cuatro (154) trabajadores certificados; 2019-11-9209-249-P77 en la NORMA 260401023 "Atender situaciones de crisis de acuerdo con planes de emergencia y normativa técnica" con noventa (90) trabajadores certificados. Dentro de este grupo de trabajadores se encuentran:

Garzón Grande Jairo Enrique -CC 11346659
Nohelia Margarita Gómez Miranda -CC: 39441664
Quiroga Perilla Jesús Orlando CC- 1019020049
Quesada Escobar Karol Viviana CC 1016020260
Báez Valero Paola Andrea: CC 1030634302

Fuente de verificación: SENA

Impacto 3: En el año 2020 se iniciaron presencialmente a finales de febrero e inicio de marzo tres (3) procesos de certificación por competencia laboral con evaluadores de ACOINPRE en las ciudades de Bogotá, Rionegro y Cartagena. Estos procesos se vieron afectados con la declaratoria de la Emergencia Sanitaria por el SARSCov2 - COVID 19 enfrentándose al reto de ser pioneros al usar las tecnologías en la recolección de evidencias requeridas para la certificación en un tiempo donde la incertidumbre y el cambio afectaron negativamente a las empresas y trabajadores. Así que evaluadores, centros involucrados y trabajadores se apropiaron de la tecnología en un sector de bajo nivel de escolaridad, deciente uso de tecnologías y escaso acceso al internet. Se lograron certificar cuatrocientos sesenta y cuatro (464) discriminados por regional y norma así:

Descripción 8 de 16

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

8 de 8

*Regional Distrito Capital Centro de las Tecnologías para la Construcción de la Madera: proceso 2020-11-9209-433-P664 culminaron procesos de certificación laboral en la NORMAS relacionadas a continuación: 260401022 "Prevenir incidentes de seguridad y vigilancia de acuerdo con la normativa técnica" con noventa y cinco (95) trabajadores; 260401023 "Atender situaciones de crisis de acuerdo con planes de emergencia y normativa técnica" con cuarenta (40) trabajadores; 260401036 "Monitorear sistemas de seguridad de acuerdo con protocolo de operación" con diecisiete (17) trabajadores; 60401040 "Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada" con ciento veinticuatro (124) trabajadores; 210601020 "Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa" con diecisiete (17) trabajadores.

*Regional Antioquia Centro de la Innovación la Agroindustria y la Aviación: 2020-05-9503-440-P487 en la NORMA 260401040 "Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada" en el cual ochenta y ocho (88) trabajadores culminaron proceso de certificación por competencia laboral

*Regional Bolívar Centro de la Industria Petroquímica :2020-13-9218-437-P1444 en la NORMA 260401040 "Controlar accesos de acuerdo con normativa de seguridad privada" en el cual ochenta y tres (83) trabajadores culminaron proceso de certificación por competencia laboral. Fuente de verificación: SENA

3. En el capítulo 4 del Documento CONPES No 3582 - Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, Página 43, se establece como objetivo: Fortalecer la formación del recurso humano para la investigación y la innovación; en este sentido, como acción relevante a favor de los sectores productivos que se integran en Acoinpre, se destacan los resultados del Proyecto de formación continua especializada que vienen desarrollando desde el año 2019.

Impacto: Para la vigencia 2019 se desarrollaron acciones encaminadas a normas de calidad, ciberseguridad, entre otros,

beneficiando alrededor de 3000 trabajadores. De igual manera para la vigencia 2020 en el proceso de formación se impactaron 25 empresas y 2845 trabajadores de diversos sectores productivos de los departamentos de Antioquia Cundinamarca, Bolívar, Atlántico, Santander y Valle del Cauca a través de acciones enfocadas hacia las tecnologías 4.0, innovación, educación para el siglo XXI.

Fuente de verificación: https://acoinpre.org/ - SENA

4. En el capítulo 4 del Documento CONPES No 3582 - Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, Página 39, se establece como estrategia: promover la innovación en los sistemas productivos, y reconociendo que las nuevas empresas se caracterizan por una dinámica innovadora significativa, es fomentar el emprendimiento innovador". En este sentido, se destaca el programa de "innovación y emprendimiento" de ACOINPRE el cual trabaja en proyectos sostenibles que contribuyen a la generación de empleo e ingresos en comunidades, lo anterior en coherencia con las apuestas que desde el Plan de Desarrollo ha realizado el Departamento de Cundinamarca desde su línea estratégica de competitividad y su programa " Productividad un camino de desarrollo" el cual apunta al fortalecimiento de las pymes a través de acciones que apoyen iniciativas de emprendedoras (Plan Departamental de Desarrollo de Cundinamarca 2020-2024).

Impacto: Para la vigencia del 2017 se eligió a Distrito Cafetal, el cual es un emprendimiento de jóvenes rurales que inicio en el año 2017 en el municipio de Cogua - Cundinamarca como un sitio de café y postres; en el año 2018 iniciaron el desarrollo de la línea de helados artesanales Leka-Leka promoviendo el consumo de frutas nativas de la región Cundinamarca, cafés y cacaos nacionales.

Fuentes de verificación:https://www.facebook.com/distritocafetal/posts/3854727491245072
https://www.instagram.com/p/CLVaindpKDP/?igshid=axngz9bh2kfx https://lekalekahelados.com/productos

Descripción 9 de 16

2. METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

1 de 4

Con el fin de elaborar el plan de formación ACOINPRE 2021 dirigido a sus empresas afiliadas y del cual se extraen las necesidades de formación del presente proyecto, se realizó un estudio a través del cual se establecieron las necesidades de formación y capacitación de las empresas pertenecientes al Gremio, con enfoque hacia el desarrollo tecnológico, la innovación y competitividad. Este estudio fue realizado entre noviembre 2020 y enero 2021 y se analizó el periodo 2020. Como metodología de recolección de información se consideraron los siguientes: 1. Análisis sobre la cuarta revolución industrial 2. Análisis de iniciativas a favor de la innovación y la competitividad en Colombia 3. Análisis de brechas en la formación del capital humano 4. Encuestas por sector de las necesidades específicas de las empresas afiliadas. La metodología utilizada se resume a continuación:

1. Análisis cualitativo sobre la cuarta revolución industrial: el desarrollo de la industria se acelera cada vez más a partir de lo cambiante a nivel tecnológico, apuestas sociales, cambios demográficos y cambios económicos, a nivel territorial el comportamiento de los mercados se enfrenta a panoramas de incertidumbre pero que al tiempo generan expectativas por los impactos que puedan tener en la transformación de los procesos organizacionales (Fajardo, 2017). Los conceptos de análisis de datos, IOT, computación en la nube, sistemas de integración y realidad aumentada, son los pilares de los nuevos modelos hacia los cuales las organizaciones tienen los retos de avanzar. En el entorno de la digitalización se busca que los conocimientos de los individuos se articulen con las máquinas aprovechando la optimización de procesos de aprendizaje, comunicación, automatización y almacenamiento en sistemas que reemplazan funciones operativas y facilitan el acceso al conocimiento, favorecen la multiculturalidad y la apertura hacia la sociedad de la información (Zárate, 2019). Al llevar a las empresas tecnologías avanzadas e integrarlas con el talento humano, las formas como se concibe el resultado del trabajo en efecto cambian; gracias a la dinámica entre persona- maquina, persona - sistema y todo esto con la organización, se llega a la realización de actividades y tareas desarrolladas bajo esquemas distintos donde en ocasiones se automatiza la labor y se reemplazan actividades (Cervera 2018). Ahora bien, si la meta como país es llegar al fortalecimiento productivo de los diferentes sectores para competir en escenarios demandantes, se requiere el desarrollo no solo de procesos formativos para disminuir las brechas sino de recurso humano competente y capaz de asumir los retos de la industria, para lograr avanzar, visión que se aplica desde la micro a la gran industria con expectativas de asumir una formación consciente y estructurada hacia el desarrollo de saberes traducidos en capacidades y estas últimas demostradas mediante el avance en términos de desarrollo e innovación y el cierre de brechas del conocimiento aplicado (Silvera 2020).

2. Análisis cualitativo de iniciativas a favor de la innovación y la competitividad en Colombia: el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 - Pacto transversal: Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación ha presupuestado la suma de $21,2 billones de pesos de 2018 para impulsar proyectos que permitan el desarrollo imperante de ciencia, tecnología e innovación. Uno de ellos es potenciar "la innovación pública a través de herramientas para medir, fortalecer y articular capacidades de innovación". Una estrategia planteada por el estado es fortalecer el Portal de Innovación como escenario de información de aplicación y consulta de la oferta de apoyo público para la CTI, de fácil acceso a los ciudadanos.

Descripción 10 de 16

Continuación... METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

2 de 4

Por otro lado, es iniciativa del gobierno nacional medir "las capacidades de innovación de todas las entidades nacionales y territoriales." La ruta establecida para el año 2030 es fundamentar la sociedad y la economía para llegar al reconocimiento en materia de ciencia, tecnología e innovación.

Por su parte, el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación del gobierno nacional ha reportado desde los ejes del Plan Nacional de Desarrollo, los productos de la Agenda Nacional de Competitividad e Innovación del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación a corte Nov 2019, en el eje del Plan Nacional de Desarrollo: Entorno para crecer: Formalización, emprendimiento y dinamización empresarial, la agenda ha indicado que se ha venido fortaleciendo la estrategia de formalización y financiamiento a Pymes, teniendo como Indicador de desempeño una tasa de entrada neta de empresas. En lo que corresponde a la transformación empresarial: desarrollo productivo, innovación y adopción tecnológica para la productividad - programas de extensionismo tecnológico implementados, se ofreció un indicador de desempeño en número de intervenciones a empresas en programas de extensionismo (fábricas de productividad) con una línea base de 200 y meta de 4.000 intervenciones. Por otro lado desde la apuestas de Colombia competitiva, el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación ha establecido, a partir del Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación un sistema para para construir el conocimiento de la Colombia del futuro en donde a través de la promoción de procesos formativos se busca favorecer el desarrollo creativo, la innovación y transformación, así como el avance hacia la construcción de cultura del conocimiento y desarrollo del capital intelectual (Minciencias, 2020).

3.Análisis cualitativo de brechas en la formación de capital humano: A nivel país se trabaja en la orientación al desarrollo de capacidades y oportunidades que se articulen a las demandas de talento humano enfocada a los modelos actuales de desarrollo enfocados a ser competitivos. La necesidad de poner el foco en la implementación de procesos formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral es inminente para dinamizar el crecimiento de los diferentes sectores (Carrillo, 2019).Crear y generar empleo e ingresos en los individuos que hacen parte de cualquier proceso debe ser sinónimo de generar valor agregado; en las organizaciones se contratan personas de las que se espera una retribución que de alguna manera equilibre la inversión en materia de esfuerzo y procesos, en esa medida, una organización es capaz de generar beneficio e impacto a sus distintos grupos de interés en relación al valor generado por los trabajadores representado en la productividad y aporte de estos a dicha organización, siendo esta productividad la respuesta a la eficacia de los recursos , el talento y la capacidad que tengan éstos de crear un factor diferencial a través de lo que son, saben y hacen (Gómez, 2018). Las brechas en el talento humano son generadas entre otros aspectos por la división del trabajo, la globalización, las crisis económicas, reorganizaciones administrativas, cambios en las organizaciones y procesos de innovación y desarrollo tecnológico, lo que lleva, a la necesidad de que los avances en formación y capacitación sean demandados de manera constante (OCDE, 2016).

Descripción 11 de 16

Continuación... METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

3 de 4

4. Encuesta cuantitativa y entrevistas cualitativas de necesidades específicas de las empresas afiliadas
Metodología de recolección de información: Encuesta online a través de Google Forms y Entrevistas semiestructuradas
A partir de los análisis realizados, en reunión con los representantes de las empresas afiliadas, en la segunda semana de enero 2021 se concluyó cómo desde ACOINPRE se podían apoyar los retos y necesidades que desde los diferentes sectores tienen sus empresas. Fue entonces que se decidió realizar un diagnóstico en cada empresa a través de encuestas a muestras representativas de trabajadores de niveles alta dirección, medio y operativo, y entrevistas semiestructuradas a un grupo más reducido de trabajadores solo de nivel gerencial, con el fin de obtener datos de orden cuantitativo y cualitativo. Se acordó que un representante de cada empresa iba a recolectar los datos y realizar un informe sobre los hallazgos para ser luego presentados y analizados. Esta información se articuló con los informes de evaluación de desempeño de los departamentos de recursos humanos de las empresas afiliadas al gremio con el fin de realizar el análisis de los puestos de trabajo. Como resultados se encontraron como necesidades de formación más relevantes las siguientes

Sector seguridad: actualización normativa 40 % tecnologías digitales 35 % - Normas preventivas y de autocuidado- 15% seguridad digital- 10%

Sector educación: uso de nuevas tecnologías 22% planeación educativa en escenarios virtuales 20% - uso de plataformas de video conferencias 18% - organización curricular 15% - mediaciones didácticas en educación virtual 13% - estrategias educativas para los nativos digitales 12% -

Sector Industrial- marítimo: procesos de innovación industrial marítima- 27% actualizaciones de procesos técnicos

industriales - 25% iniciativas de sostenibilidad en la industria marítima- 20% %- objetivos de desarrollo sostenible y la industria 19% - normas para el cuidado y seguridad en la industria- 10%

Sector público: actualización normativa en el sector público 34% - administración y gestión pública - 28%- formulación de proyectos- 22% planes de ordenamiento territorial. - 16%.

El estudio de necesidades realizado con las fuentes mencionadas fue base para el diseño del Plan de capacitación 2021 de ACOINPRE y para la definición de necesidades del presente proyecto, como se ha mencionado anteriormente. Como criterio para la definición y priorización de las necesidades de formación se consideraron las siguientes premisas: 1. El capital humano debe ser formado en atención a las necesidades del mercado laboral 2. La tendencias y necesidades de la industria 4.0 demandan procesos formativos vanguardistas y adaptados a las nuevas realidades 3. La demanda de actualización tecnológica es inminente en todos los sectores 4. La crisis ocasionada por la pandemia demanda nuevas formas de comportamiento social y estandarización de procesos para el autocuidado- 5. Los procesos industriales requieren actualización técnica 6. El desarrollo de competencias en los trabajadores debe permitirles proponer soluciones en relación con la administración y control de sistemas de gestión de riesgos 7. Los retos de la administración pública demandan una actualización en herramientas tecnológicas adaptadas a la era digital. 8- las acciones enfocadas al desarrollo sostenible y acciones desde la responsabilidad financiera, social y ambiental en las organizaciones exigen formación y capacitación 9. La promoción y mitigación de riesgos a partir de la pandemia en las empresas es una responsabilidad que debe ser priorizada pariendo de la estrategia- 10. la actualización normativa para la supervivencia de las organizaciones las mantiene vigentes y con capacidades de respuesta ante los usuarios y clientes. De acuerdo a las fuentes mencionadas y producto del análisis anterior las acciones de formación determinadas para el presente proyecto fueron:

Descripción 12 de 16

Continuación... METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

4 de 4

1.Bootcamp: estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales

2.Neuroeducación aplicada a la 4ta revolución industrial

3.Gerencia de la seguridad para empresas sostenibles

4.Gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018

Descripción 13 de 16

3. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO:

Con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de los trabajadores de las empresas afiliadas a Acoinpre, el siguiente es el objetivo de este proyecto:

Desarrollar competencias en 1. implementación de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, 2. Neuroeducación aplicada a la 4ta revolución industrial, 3. Gerencia de la seguridad para empresas sostenibles, 4. Gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018; para el mejoramiento en el desempeño de sus funciones y aumentar el rendimiento productivo para beneficio estratégico y aumento de la competitividad de las empresas.

Descripción 14 de 16

4. INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO:

Los indicadores de impacto se usarán con el fin de medir posteriormente el impacto que tuvo la ejecución del proyecto de formación en ACOINPRE como agremiación y en las empresas beneficiarias de la formación, y así determinar los resultados en el incremento de la productividad de los trabajadores en términos de empleabilidad.

1.Mejoramiento de la empleabilidad: número de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / número total de trabajadores beneficiarios del proyecto
- Línea base: 0
- Meta: 1%
- Medio de verificación: dos informes de Gestión Humana de empresas beneficiarias del proyecto, el primero al finalizar la formación, el segundo seis meses después de finalizar la formación
- Metodología de recolección y validación de la información: el primer informe recolectará datos en un archivo Excel sobre el salario de los trabajadores beneficiarios al momento de finalizar la formación. Pasados 6 meses, se recolectará la misma información igualmente en un archivo Excel con datos actualizados a la fecha. Finalmente se analizarán los datos de los dos informes; los resultados obtenidos permitirán validar el indicador Mejoramiento en la empleabilidad.

Se proyecta a seis (6) meses después de finalizada la formación.

2. Retención de los trabajadores: número de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / número total de trabajadores beneficiarios del proyecto
- Línea base: 0
- Meta: 99%
- Medio de verificación: dos informes de Gestión Humana de empresas beneficiarias del proyecto, el primero al finalizar la formación, el segundo seis meses después de finalizar la formación
- Metodología de recolección y validación de la información: el primer informe recolectará datos en un archivo Excel sobre el número de trabajadores beneficiarios vinculados a la empresa al momento de finalizar la formación. Pasados 6 meses, se recolectará la misma información igualmente en un archivo Excel con datos actualizados a la fecha. Finalmente se analizarán los datos de los dos informes; los resultados obtenidos permitirán validar el indicador Retención de los trabajadores.
Se proyecta a seis (6) meses después de finalizada la formación.

3. Movilidad Laboral: número 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
- Línea base: 0
- Meta: 1%
- Medio de verificación: dos informes de Gestión Humana de empresas beneficiarias del proyecto, el primero al finalizar la formación, el segundo seis meses después de finalizar la formación
- Metodología de recolección y validación de la información: el primer informe recolectará datos en un archivo Excel sobre el nivel ocupacional de trabajadores beneficiarios al momento de finalizar la formación. Pasados 6 meses, se recolectará la misma información igualmente en un archivo Excel con datos actualizados a la fecha. Finalmente se analizarán los datos de los dos informes; los resultados obtenidos permitirán validar el indicador Movilidad laboral.
Se proyecta a seis (6) meses después de finalizada la formación.

Descripción 15 de 16

Continuación... INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO:

4. Empresas beneficiarias: número de empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada / número de empresas del sector(es) que representa
- Meta: 0.07%, 20 empresas beneficiarias. Se estima que el número de empresas de los sectores que representa Acoinpre es cercano a 13.500.
- Medio de verificación: dos informes de dirección de proyecto, el primero al inicio de la formación, el segundo al finalizar la formación
- Metodología de recolección y validación de la información: el primer informe recolectará datos en un archivo Excel sobre la proyección de empresas beneficiarias de la formación. Al finalizar la formación, se recolectará la misma información igualmente en un archivo Excel con datos de las empresas que efectivamente se beneficiaron de la formación. Finalmente se analizarán los datos de los dos informes; los resultados obtenidos permitirán validar el indicador Empresas beneficiarias. Se acudirá a datos oficiales para determinar el número de empresas de los sectores que representa el gremio.
Se proyecta a seis (6) meses después de finalizada la formación.

Trabajadores beneficiarios: = Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto / No. total, de trabajadores de la empresa(s) o sector(es) que representa
- Meta: 0.05%, 1060 trabajadores beneficiarios. Se estima que el número de trabajadores vinculados a los sectores que representa Acoinpre es cercano a 2 millones.
- Medio de verificación: dos informes de dirección de proyecto, el primero al inicio de la formación, el segundo al finalizar la formación
- Metodología de recolección y validación de la información: el primer informe recolectará datos en un archivo Excel sobre la proyección de trabajadores beneficiarios de la formación. Al finalizar la formación, se recolectará la misma información igualmente en un archivo Excel con datos de los trabajadores que efectivamente se beneficiaron de la formación. Finalmente se analizarán los datos de los dos informes; los resultados obtenidos permitirán validar el indicador Trabajadores beneficiarios. Se acudirá a datos oficiales para determinar el número de trabajadores de los sectores que representa el gremio.
Se proyecta a seis (6) meses después de finalizada la formación.

Descripción 16 de 16

5. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN:

Dado que ACOINPRE pertenece al sector transversal, agremia diferentes empresas de distintos sectores. Es en este sentido que el gremio realizará acciones programadas para comunicar de manera efectiva el avance en la ejecución y los resultados de las acciones de formación especializadas propuestas en este proyecto así:

-ACOINPRE encargará la consecución de los registros fotográficos y fílmicos del desarrollo de las acciones de formación durante la ejecución del proyecto para realizar su difusión en uno o más canales de comunicación digitales o impresos según sea el caso.

-ACOINPRE encargará la realización de boletines informativos periódicos que den cuenta de los avances y desarrollo de las acciones de formación en el marco del proyecto y gestionará lo necesario para que su difusión llegue a la mayor cantidad de personas con el fin de dar a conocer el beneficio de las actividades

Los canales y medios de comunicación que se implementarán serán, redes sociales oficiales de ACOINPRE y de las diferentes empresas agremiadas; la razón por la que se emplea estos canales es su alta eficiencia en el alcance y masificación de la comunicación en tiempo real, permitiendo que la gestión, los testimonios y los resultados del desarrollo de las acciones de formación puedan ser conocidas y divulgadas de manera rápida y ágil a través de las redes sociales a miles de personas. Las noticias y avances asociados al presente proyecto serán publicados en Instagram @acoinpre Facebook: https://www.facebook.com/ACOINPRE y Twitter @acoinpre con una periodicidad semanal y en la página web www.acoinpre.org con una periodicidad mensual. También se realizará la divulgación a través de revistas y publicaciones especializadas de los sectores beneficiados.

La razón por la que se emplea estos medios de comunicación obedece a que el gremio, las empresas y todos los participantes del accionar formativo de los sectores conozcan de primera mano el esfuerzo que ACOINPRE y sus trabajadores realizan con el fin de mejorar las capacidades laborales de los trabajadores de las empresas agremiadas, siempre buscando que el desarrollo tecnológico profesional continúe cerrando las brechas de capital humano en cada uno de los sectores que el gremio acompaña.

La persona responsable del área de comunicaciones en ACOINPRE esYury Mahecha, su dirección electrónica es acoinpre@gmail.com y teléfono de contacto: 3173348318

PRESUPUESTO (Total: 9)

Ir al menú

Acción de Formación	Número de horas	Rubro	Actividad	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
							Especie - %		Dinero - %		
Acc de Formac14	24	R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años		Todas las UT	8,088,216	100	0	0	0	0	8,088,216
Acc de Formac18	10	R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años		Todas las UT	0	0	0	0	3,083,196	100	3,083,196
Acc de Formac17		R08 Gastos de Operación del Proyecto		Gastos de Operación	13,597,635	100	0	0	0	0	13,597,635
Acc de Formac15		R08 Gastos de Operación del Proyecto		Gastos de Operación	7,770,076	100	0	0	0	0	7,770,076
Acc de Formac16		R08 Gastos de Operación del Proyecto		Gastos de Operación	11,655,114	100	0	0	0	0	11,655,114
Acc de Formac14		R08 Gastos de Operación del Proyecto		Gastos de Operación	897,326	100	0	0	0	0	897,326
Acc de Formac17		R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas		Todas las UT	88,467,312	72.22	17,013,412	13.89	17,013,415	13.89	122,494,139
Acc de Formac16		R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas		Todas las UT	75,829,125	72.22	14,582,924	13.89	14,582,926	13.89	104,994,975
					256,857,554	75.0	41,318,285	12.1	44,401,487	13.0	342,577,326

Acción de Formación	Número de horas	Rubro	Actividad	Descripción	Financiado	%	Contrapartida Especie - %		Contrapartida Dinero - %		Total
Acc de Formac15		R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas		Todas las UT	50,552,750	72.22	9,721,949	13.89	9,721,950	13.89	69,996,649
					256,857,554	75.0	41,318,285	12.1	44,401,487	13.0	342,577,326

Ciudad:_____ **Día:** _____ **Mes:** _____ **Año:** _____

_____

Firma del representante legal

RESUMEN POR RUBROS (Total: 5)

Ir al menú

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	8088216	72,4%	0	0%	3,083,196	27,6%	11,171,412
R08 Gastos de Operación del Proyecto	33920151	100%	0	0%	0	0%	33,920,151
R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas	88467312	72,22%	17,013,412	13,89%	17,013,415	13,89%	122,494,139
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	75829125	72,22%	14,582,924	13,89%	14,582,926	13,89%	104,994,975
R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas	50552750	72,22%	9,721,949	13,89%	9,721,950	13,89%	69,996,649
Totales	256,857,554	74.98	41,318,285	12.06	44,401,487	12.96	342,577,326

PRESUPUESTO GLOBAL TOTAL (Total: 5 entidades)

Ir al menú

Entidad	Financiado	Contrapartida Especie	Contrapartida Dinero	Total
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	8,985,542	0	0	8,985,542
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	58,322,826	9,721,949	9,721,950	77,766,725
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	87,484,239	14,582,924	14,582,926	116,650,089
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	102,064,947	17,013,412	17,013,415	136,091,774
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	0	0	3,083,196	3,083,196
Totales	256,857,554	41,318,285	44,401,487	342,577,326

ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE 5

BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES

Generalidades de la acción | Entidades de la acción | Descripciones | Perfil | Presupuesto | Resumen por rubros | Cobertura Geográfica
Ir al menú del proyecto

Generalidades de la Acción de Formación BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	10
Beneficiarios empresa	10
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	De la presente acción de formación se beneficiará personal de las áreas técnicas de operaciones de seguridad y administrativas del nivel medio y operativo que se desempeñan en los cargos de Supervisores de servicios de vigilancia, administrativos (compras, mercadeo, planeación), coordinadores de áreas técnicas (vigilancia en sitio, vigilancia por medios tecnológicos).
Número de grupos	1
Número de días x grupo	6

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	7	**Horas prácticas presenciales por grupo**	17	**Total horas presenciales por grupo**	24
Horas teóricas virtuales por grupo	0	**Horas prácticas virtuales por grupo**	0	**Total horas virtuales por grupo**	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	**Horas prácticas combinadas por grupo**	0	**Total horas combinadas por grupo**	0
				Total de horas grupo	24
				Total de horas acción	24

Entidades de la Acción de Formación BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES (Total: 1)

Acción de Formación

	Nombre de la entidad	Papel

ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES (Total: 28)

Acción de Formación

Descripción 1 de 28

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

1 de 5

La ISO 31000:2018 normatiza los procesos que permiten desarrollar estrategias innovadoras para la evaluación y el control de riesgos operacionales, ésta es la referencia global para los sistemas de Gestión y Prevención de Riesgos, y al utilizarla, las organizaciones obtienen ventajas competitivas sobre sus competidores, ofreciendo confianza a sus clientes. La ISO 31000 recorre todos los tipos de riesgo, llevando a la organización a reflexionar, analizar y diseñar estrategias para enfrentar los riesgos más comunes, como los económicos, financieros, hasta los más amplios como las crisis locales o mundiales, pasando por los tecnológicos o los de la salud y la seguridad en el trabajo.

En cada segmento de mercado existen riesgos para la seguridad, la salud, el medio ambiente y la calidad, que deben ser identificados, tratados o eliminados con procedimientos adecuados de gestión. Las estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, permite a las organizaciones incorporar estándares y procesos de alto nivel para evaluar y mitigar riesgos en todas sus operaciones, lo anterior, plantea una OPORTUNIDAD para el sector de seguridad del país, ya que éste ha sido un sector dinámico y en constante crecimiento que NECESITA de estándares internacionales y nacionales para gestionar los riesgos a los que constantemente se ven abocados. La ISO 31000:2018 aplicada para las estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales ofrece principios y directrices genéricas sobre el tema, sin limitarse a un sector específico de mercado, pudiendo ser usada por organizaciones públicas o privadas, y aplicada a cualquier tipo de riesgo en diferentes actividades y operaciones.

La nueva edición de la norma incorpora declaraciones de propósito junto con los principios, el marco y el proceso. En la edición 2018 se establece el concepto de creación de valor como objetivo primario de la Gestión del Riesgo. Para lograr este objetivo, el estándar incluye principios para mejorar los procesos y el arco de la Gestión de Riesgos y crisis en una organización. Algunos de estos principios son:

- Integrar la Gestión de riesgos y crisis en todas las actividades de la organización y en la toma de decisiones.
- Personalizar la Gestión de riesgos y crisis de acuerdo con los objetivos y las necesidades de la organización.
- Incluir las expectativas y las necesidades de las partes interesadas.
- Tomar en cuenta factores humanos y culturales en la Gestión de Riesgos y crisis.
- Adoptar un enfoque que promueva la mejora continua.
- La integración total de la Gestión de Riesgos y crisis en toda la organización resulta esencial para el éxito de la norma. ISO 31000:2018 pone mayor énfasis en la integración de la gestión en todas las actividades, los procesos y la toma de decisiones.

La implementación de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales se hace NECESARIA en el sector de seguridad, debido al aumento de la percepción de inseguridad de los ciudadanos de las diferentes capitales y cabeceras municipales del país. Es claro que el fenómeno del aumento de la criminalidad y el delito obedece a factores socioeconómicos que afectan a los ciudadanos de a pie como a los emprendedores y empresarios. Desde marzo de 2017 la Policía Nacional junto con la Fiscalía General de la Nación, en un esfuerzo por unificar las cifras de criminalidad del país, decidieron homologar SIEDCO con SPOA. Adicional a este cambio, a partir de agosto de 2017 se implementó el canal de denuncia virtual "A denunciar". A partir de este sistema, se puede recolectar información sobre los indicadores de seguridad y convivencia que les permite a las autoridades determinar cómo se está manejando las operaciones de seguridad en el país.

Descripción 2 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

2 de 5

La edición 2018 de la norma refleja su evolución, y su enfoque hacia una labor de gestión integrada con otros sistemas y en todas las áreas de la organización, lo que permite el desarrollo productivo y competitivo del sector, en general los aportes de la Norma ISO 31000 al sector seguridad serán: la nueva edición de la norma la cual incorpora declaraciones de propósito junto con los principios, el marco y el proceso. En la edición 2018 se establece el concepto de creación de valor

como objetivo primario de la Gestión del Riesgo y de las Crisis. Para lograr este objetivo, el estándar incluye principios para mejorar los procesos y el arco de la Gestión de Riesgos y crisis en una organización dentro de los cuales está integrar la Gestión de riesgos y crisis en todas las actividades de la organización y en la toma de decisiones, personalizar la Gestión de riesgos y crisis de acuerdo con los objetivos y las necesidades de la organización, incluir las expectativas y las necesidades de las partes interesadas, tomar en cuenta factores humanos y culturales en la Gestión de Riesgos y crisis, adoptar un enfoque que promueva la mejora continua y la integración total de la Gestión de Riesgos y crisis en toda la organización resulta esencial para el éxito de la norma. ISO 31000:2018 pone mayor énfasis en la integración de la gestión en todas las actividades, los procesos y la toma de decisiones.

En un texto del periódico El Tiempo de octubre 2018, se informó que del total de ciudadanos que manifestó ser víctima de un delito, el 51 % fue por hurto a personas, 8 % a residencia y 7 % lesiones personales. Además, la calle sigue siendo el lugar donde más ocurren los robos. Un 50 % de las personas encuestadas señaló que fueron víctimas en el espacio público y que el celular, con un 40 %, es el objeto más apetecido por los delincuentes. Esta encuesta, que se realiza desde hace 20 años, es una apuesta por contribuir a la formulación de políticas públicas que permitan mejorar la convivencia. Por otro lado, frente a la percepción de seguridad, un 53 % de los encuestados manifestó sentir mayor inseguridad en la ciudad. Por lo anterior, el número de empresas que ofrecen servicios de seguridad en la nación ha aumentado, con el fin de ofrecer posibilidades que busquen mitigar los incidentes durante las operaciones propias del servicio de seguridad, tanto a los ciudadanos como a las empresas que los contratan. Estas empresas, por su relación con el público, reciben una gran demanda de servicios, requiriendo que su configuración sea cada vez más adaptada a los estándares internacionales. Las empresas de seguridad tienen un reto importante para fortalecer sus procesos de operaciones de seguridad, que son finalmente las acciones que evidencian los ciudadanos en la prestación de servicios de seguridad tanto en las zonas residenciales, comerciales, empresariales e industriales a los cuales este sector ofrece sus servicios. De acuerdo con un reporte de mayo de 2019 de la revista Riesgocero, la gestión del riesgo y las crisis en las empresas ya no es parte del valor agregado del cliente interno o de las organizaciones. Se constituye en un deber ser y en un elemento primordial de la cultura organizacional. Contar con un plan de gestión de riesgos y de crisis es algo que la mayoría de las organizaciones, por no decir todas deberían tener, debido a que esta es la forma en la que se protegen interna y externamente.

Descripción 3 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

3 de 5

Causas que dan origen a la necesidad identificada:

- Las empresas de seguridad han perdido competitividad por cuenta de que requieren realizar una implementación de las normas internacionales relacionadas con gestión de las operaciones de seguridad de las empresas para dar conformidad al modelo de gestión de operaciones.
- Las empresas de seguridad no son lo sufrientemente competitivas debido a que requieren mejorar la administración y control de sistemas de gestión de riesgo en empresas enfocadas en la innovación tecnológica.
- Las empresas de seguridad requieren desarrollar habilidades en los trabajadores que les permitan la correcta implementación de un programa de cumplimiento y ética corporativa, para prevenir el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo en las empresas.
- Las empresas de seguridad han perdido competitividad por cuenta de que requieren realizar una implementación efectiva de recursos y herramientas de las tecnologías 4.0 aplicadas al servicio de seguridad.

Efectos que se generan al no atender la necesidad identificada:

- Imposibilidad de establecer una conformidad normativa y jurídica para la gestión del riesgo en el desarrollo de las operaciones de seguridad.
- Estancamiento de la competitividad por no establecer mejores procesos y eficiencia de gestión del riesgo operacional.
- Incumplimiento de la promesa de valor por una prestación de servicio de seguridad sin la conformidad de la norma.
- Reducción de oportunidades para la consecución de nuevos clientes y socios.

La presente acción de formación, busca mejorar el desarrollo productivo y competitivo de los empleados, mediante la generación de capacidades en los trabajadores para que puedan interpretar la funcionalidad de las matrices de riesgo en la configuración de los sistemas de gestión integral del riesgo, fomentar competencias en los trabajadores para que puedan relacionar los aspectos claves entre las normas de calidad relacionadas con procesos que se articulan con la norma, promover destrezas en los trabajadores para que puedan poner en práctica los pilares establecidos en la norma para la gestión de crisis en empresas de seguridad en concordancia con sus procedimientos y estándares, generar competencias en los trabajadores para que reconozcan la vulnerabilidad asociada con los procesos de implementación de gestión de riesgo y de las crisis de acuerdo con la Norma en las empresas de seguridad, y fomentar destrezas en los trabajadores para que identifiquen las diferentes oportunidades para promover la resolución de conflictos en el marco de un contexto sociocultural cada vez más diverso.

Se concibe la acción de formación como continua y especializada porque: da respuesta a la necesidad identificada para el sector de seguridad y vigilancia, y no para otro sector productivo; los contenidos diseñados se encuentran actualizados en relación a las necesidades del mercado para el 2021, en el caso particular de "Estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales.", se desarrollan habilidades para la gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales, aplicar acciones para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad, la evaluación y el control de riesgos y utilizar prototipos para la solución del problema operacional y lo testea con el fin de validar la efectividad de las soluciones propuestas.

Descripción 4 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

4 de 5

Lo anterior ha permitido generar su construcción con factores diferenciales en relación a otras formaciones que pueden coincidir en algunos aspectos en su denominación, sin embargo, la presente propuesta da respuesta a las necesidades identificadas; finalmente porque al tratarse de un estudio y un aprendizaje de corta duración, cuenta con contenidos en el que los estudiantes deben profundizar, lo anterior busca que los beneficiarios vayan más allá de la utilización práctica de los conocimientos adquiridos, se tengan unos objetivos claros y sea aplicable a sus labores.

Se considera que el enfoque de la acción de formación es hacia la innovación del sector, debido a que existe un incremento en la cantidad de posibilidades de gestionar estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales a partir de herramientas derivadas del desarrollo tecnológico desde la revolución industrial 4.0. Tal como lo señala un artículo digital en Paradiso Internet for the future del año 2019, "Nos encontramos en la primera etapa de la nueva Revolución Industrial, o Industria 4.0. Los sistemas ciber físicos son la columna vertebral de la cuarta revolución industrial y tecnologías como los sensores conectados, la nube y el software virtual, ofrecen un gran potencial para transformar todo, desde la fábrica hasta la logística. La Industria 4.0 no solo mejorará la forma en que funciona la fabricación en su conjunto, también destruirá las barreras entre los diferentes departamentos, haciendo que todo el personal esté más conectado" Este fenómeno impacta en diferentes ámbitos de la continuidad laboral. "A medida que el Internet de las cosas se arraigue, surgirán nuevas oportunidades. El trabajador que monta un motor luego puede hacer lo mismo en un espacio de realidad aumentada o virtual. El empleado que coloca cajas de almacenamiento en pilas utilizará un joystick para apuntar la carretilla elevadora. Los perfiles de trabajo actuales no desaparecerán, sino que necesitarán actualizarse. En otras palabras, Industria 4.0 no va a destruir las eras anteriores, sino que adapta esas herramientas, infraestructura y habilidades previas para aprovechar al máximo el Internet de las cosas. (https://paradiso-fp7.eu/industria-40-forma-trabajar/)

Esta acción de formación contempla las siguientes temáticas con enfoque en la innovación en la empresa:
Unidad 1: Gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales.
Unidad 3: Prototipar con componente de innovación para probar la tesis.

En concordancia con un artículo de la revista digital furore.co de 2019, acerca de los sectores de la industria en Colombia que están invirtiendo en tecnología 4.0, a partir de su mención en el Foro Económico Mundial en Davos, 2016, la industria 4.0 y sus promesas como nueva era industrial impulsaron al mundo a tomar medidas. Los diferentes países y sectores han venido adaptándose y evolucionando con el fin de crear sinergias con las qué hacerse fuertes y competitivos. Quedarse atrás no es una opción en esta nueva era que corre a pasos agigantados y en donde cada día hay nuevos obsoletos. Según la revista Forbes, "la Cuarta Revolución Industrial está programada para inyectar £ 455 mil millones en el sector manufacturero británico, y la ejecución de ese presupuesto no se ha hecho esperar. Por ejemplo, el gobierno ya lanzó su estrategia industrial centrada en ampliar los límites de la inteligencia artificial (IA) y la energía renovable. La estrategia verá inversiones en muchas áreas nuevas de tecnología, incluida una inversión prometida de £400 millones en infraestructura de carga de vehículos eléctricos y £176 millones en conectividad móvil 5G.

Descripción 5 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

5 de 5

El foro económico mundial encuesta anualmente cierto número de países y empresas alrededor de temas de desarrollo industrial y digitalización, y en el año 2018, alrededor de un tercio de las 2.000 empresas que se encuestaron en 26 países calificaron su nivel de digitalización como alto. Con cifras como estas, es de esperar que los intereses y los esfuerzos de los gobiernos e industriales por implementar estas herramientas de vanguardia, aumenten en los próximos años". (https://furore.co/conoce-los-3-sectores-de-la-industria-en-colombia-y-el-mundo-que-estan-invirtiendo-en-tecnologia-4-0/)

En relación al objeto social de ACOINPRE y el sector seguridad del cual se beneficiarán trabajadores en la presente acción de formación, se relaciona y da respuesta a los planes y acuerdos estratégicos departamentales en CTeI - PAED

los cuales se presentan como medios para la priorización de estrategias que impacten a los departamentos en materia de ciencia, tecnología e innovación, en los siguientes departamentos con los focos relacionados a continuación:

Departamento de Antioquia con el Foco 7: Seguridad.

Fuentes

-Freire, F. C. (2010). Los nuevos modelos de gestión de las empresas mediáticas. Estudios sobre el mensaje periodístico, 16, 13-30.
-Guerrero-Aguiar, M., Medina-León, A., & Nogueira-Rivera, D. (2020). Procedimiento de gestión de riesgos como apoyo a la toma de decisiones.?Ingeniería Industrial,?41(González Herrero, A. (2014). La comunicación de crisis en las empresas.
-Lizarzaburu, E. R., Barriga Ampuero, G., Noriega Febres, L. E., López, L., & Mejía, P. Y. (2017). Gestión de riesgos empresariales: marco de revisión ISO 31000.
-Rodríguez López, M., Piñeiro Sánchez, C., & de Llano Monelos, P. (2013). Mapa de riesgos: Identificación y gestión de riesgos. Atlantic Review of Economics, 2.
-Rafael, S. G., Pedro, V. L., & Alejandra, O. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. Revista Ciencia UNEMI, 11(26), 51-62.
-Henao, G. J. C., González, E. M. R., & Moreno, J. C. A. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano: revisión y diagnóstico. Journal of Engineering and technology, 6(1), 22-45.
-Henao, G. J. C., González, E. M. R., & Moreno, J. C. A. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano: revisión y diagnóstico.?Journal of Engineering and technology,?6(1), 22-45.

Descripción 6 de 28

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Con relación a las necesidades que se identificaron en esta acción de formación y en aras de generar un impacto en la competitividad productividad del sector vigilancia se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general de la acción de formación: Desarrollar habilidades en los trabajadores de empresas de seguridad para el planteamiento de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, basados en la toma de decisiones y el uso de prototipos que favorezcan la competitividad e innovación del sector de seguridad.

Objetivos específicos:
Aplicar estrategias innovadoras e integrales para la evaluación y el control de riesgos operacionales que favorezcan su desempeño laboral y generen procesos de mayor productividad empresarial.
Aplicar estrategias para la toma de decisiones que favorezcan su desempeño laboral, la competitividad empresarial, la evaluación y el control de riesgos.
Utilizar prototipos para la solución del problema operacional y lo testea con el fin de validar la efectividad de las soluciones propuestas.
Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo del sector.

Descripción 7 de 28

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Quienes se beneficiarán de la presente acción de formación son trabajadores que hacen parte de las áreas técnicas de operaciones de seguridad y administrativas pertenecientes a los niveles ocupacionales medio y operativo. La modalidad de contratación bajo las cuales están vinculados es el 40% con contrato a término fijo y el 60% a término indefinido. Cuentan con un nivel de escolaridad equivalente a 30% tecnólogos, 50% profesionales y 20% postgrado. El 100% cuenta con acceso y manejo de TICS. No se tendrán beneficiarios en condición de discapacidad. Se relaciona a continuación las características de las funciones y cargos.

Cargo: Supervisor.
Funciones: velar por la eficiencia y ejecución de las tareas asignadas a los guardas y/o personal operativo a favor de los intereses de los clientes y personal a su cargo, articulando los canales de comunicación respectivos.

Cargo: Coordinadores de áreas técnicas.
Funciones: direccionar, controlar y realizar de actividades y tareas del personal a su cargo, velando porque se ejecuten los procesos del área.

Cargo: Personal de Apoyo administrativo
Funciones: Brindar soporte y asistencia a los procesos misionales y de apoyo en las respectivas áreas de la organización cumpliendo de manera oportuna con actividades y tareas asignadas.

Cargo: Coordinadores de áreas técnicas.
Funciones: direccionar, controlar y realizar de actividades y tareas del personal a su cargo, velando porque se ejecuten los procesos del área.

De acuerdo a los perfiles mencionados y la forma como se relacionan con el objetivo que persigue la presente acción de formación se declara que a través de esta se fortalecerá la capacidad de Desarrollar habilidades para el planteamiento de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, basados en la toma de decisiones y el uso de prototipos que favorezcan la competitividad e innovación del sector de seguridad lo cual contribuye a entregar una labor de calidad en los puestos de trabajo desempeñados lo cual apunta a la productividad empresarial y a una cualificación que permitirá desarrollar competencias técnicas y habilidades del ser en la búsqueda de la integralidad.

Para favorecer el desarrollo de pequeñas y medianas empresas del sector vigilancia y fortalecer sus procesos administrativos y de gestión, estas serán partícipes de la presente acción de formación justificado en que para su óptimo funcionamiento estas requieren de acompañamiento a través de la evaluación y control de los riesgos que trae consigo la operación, y que tienen base en la toma de decisiones y el uso de prototipos que favorezcan la competitividad e innovación del sector considerando las demandas del mercado y las acciones que se deben llevar a cabo para permanecer en él, mejorando sus capacidades, anticipándose y adaptándose de la mejor manera a las circunstancias integrándose al ecosistema empresarial. En razón de lo anterior, ACOINPRE vinculará 1 trabajador de 1 Mipyme.

Descripción 8 de 28

4. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:

Los beneficiarios de la acción de formación se desempeñan en los sectores:

SECTOR: Servicios

SUBSECTOR: Vigilancia

Descripción 9 de 28

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

ACOINPRE consideró que el evento de formación más pertinente para la presente acción de formación es el TALLER puesto que está acorde con los requerimientos de las empresas, el componente metodológico, la modalidad de formación unidades temáticas, y las características de los trabajadores beneficiarios. El evento se lleva a cabo mediante una metodología teórico-práctica donde a través de una construcción social que se base en las experiencias personales producto de las habilidades, conductas y valores de los participantes. Al culminar el proceso de formación los participantes obtendrán producto del evento una certificación que soporte la participación en el evento indicando número de horas.

La elección de este evento se justifica principalmente al identificar que las metodologías usadas para las interacciones pedagógicas permiten que se favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. El TALLER es pertinente porque desde las temáticas abordadas se imparte el conocimiento requerido para potenciar la creatividad, la interacción y búsqueda de soluciones de manera conjunta.

Descripción 10 de 28

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

La modalidad PRESENCIALIDAD ASISTIDA POR TIC es la que más se adecúa a la presente acción considerando, las características de los beneficiarios, la metodología, el evento de formación, los requerimientos de las empresas, así como las necesidades y objetivos de formación planteados. El desarrollo de esta modalidad tiene una duración de 24 horas y se lleva a cabo de manera sincrónica acompañada de las tecnologías de la información al permitir escenarios que apoyan los procesos comunicativos gracias herramientas didácticas y mediaciones tecnológicas. Se requiere para su desarrollo el acceso a maquinas o equipos y medios tecnológicos.

Descripción 11 de 28

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

De acuerdo con las necesidades, duración, modalidad de formación, perfil de los beneficiarios, metodología y recursos disponibles, se presentan a continuación de una forma lógica y secuencial las unidades temáticas en respuesta a la acción de formación identificada. Estas unidades contienen las competencias a desarrollar basadas en los objetivos de la formación. En ellas, se describen las estrategias didácticas y las actividades pedagógicas que se utilizarán en el desarrollo de la acción de formación:

Unidad 1: Gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales.
Competencia a desarrollar: Aplica procesos para la gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los

riesgos operacionales.
Intensidad Horaria: 8 horas
Actividades Bootcamp: Desarrollo de agenda académica / Conversatorios / Actividades de bienestar y reflexión
Contenidos:
- Estrategias para la gestión innovadora.
- Gestión innovadora e integral para la evaluación.
- Gestión innovadora e integral para el control de los riesgos operacionales.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada a la exposición y participación en grupo, con el fin de generar construcción de conocimiento a partir de las diferentes percepciones y experiencias de las personas, que paralelamente serán enriquecidas con los aportes del grupo.

Actividades pedagógicas:
- Dinámicas de preguntas y respuestas: los participantes y/o capacitador, debe emplear una estrategia según creatividad y lograr realizar preguntas para que el resto pueda responder, aclarando las inquietudes que se presente durante el diálogo.
- Casos de éxito inspiradores: se presenta a los participantes exposición de casos de en donde se identifiquen buenas prácticas y estrategias exitosas.

Unidad 2: Acciones para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad
Competencia a desarrollar: Aplica acciones para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad, la evaluación y el control de riesgos.
Actividades Bootcamp: Conversatorios / Actividades de bienestar y reflexión / Presentación de las soluciones
Intensidad Horaria: 8 hora

Contenidos:
- Aplicación de la metodología de la gestión del riesgo para la toma de decisiones.
- Técnicas para la toma de decisiones efectivas y competitivas.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada a la exposición y participación en grupo, con el fin de generar construcción de conocimiento a partir de las diferentes percepciones y experiencias de las personas, que paralelamente serán enriquecidas con los aportes del grupo.

Actividades pedagógicas:
- Conversatorios: tanto capacitador como los participantes, expondrán un tema de interés con relación al módulo para que cada uno de su punto de vista y realicen aportes de intercambio informativo y de aprendizaje.
- Estudios de casos: se expone una situación real de interés con relación al módulo para que cada uno de su punto de vista y realicen aportes de intercambio informativo y de aprendizaje.

Descripción 12 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

Unidad 3: Prototipar con componente de innovación para probar la tesis.
Competencia a desarrollar: Utiliza prototipos para la solución del problema operacional y lo testea con el fin de validar la efectividad de las soluciones propuestas.
Intensidad horaria: 6 horas
Actividades Bootcamp: Presentación de las soluciones / Conclusiones y cierre de Bootcamp
Contenidos:
- La herramienta de prototipado con componentes innovadores y sus aplicaciones.
- Prototipado con componentes innovadores y testeo.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo de la creatividad para motivar la solución de un problema o situaciones, incitando la imaginación, la intuición, pensamiento metafórico, la ideación, la curiosidad, habilidad artística, entre otras.

Actividades pedagógicas:
- Progreso mediado por test. Breve auto test en línea que no se califica. Las respuestas son proporcionadas a los estudiantes. El propósito es proporcionar un mecanismo de retroalimentación rápida a los estudiantes para que comprueben su progreso hacia el dominio de los objetivos de aprendizaje.
- Simulación casuística: Se presentan asuntos, problemas, situaciones, casos en los que los miembros deben discutir y analizar las decisiones del grupo hizo acerca de cómo resolver las situaciones.

Unidad 4: Habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector.
Competencia. Aplica los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector.
Intensidad horaria: 2 horas
Actividades Bootcamp: Conversatorios / Actividades de bienestar y reflexión

Contenidos:
- La ética y su importancia para el ser humano.
- La ética profesional como habilidad necesaria para los grandes desafíos de la nueva era.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo del pensamiento crítico a través del aprendizaje autónomo. De esta manera se estimulará en el participante la selección y evaluación de información con miras a definir soluciones potenciales a un problema.

Actividades pedagógicas:
- Conversatorios: tanto capacitador como los participantes, expondrán un tema de interés con relación al módulo para que cada uno de su punto de vista y realicen aportes de intercambio informativo y de aprendizaje.

Descripción 13 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

na

Descripción 14 de 28

8. METODOLOGÍA:

ACOINPRE en coherencia con la modalidad de formación, se selecciona la metodología TEÓRICO- PRACTICA, la cual aplica para el desarrollo de la modalidad PRESENCIALIDAD ASISTIDA POR TIC y beneficia la puesta en marcha del proceso formativo y desarrollo de competencias que hacen posible la puesta en práctica de lo aprendido en el escenario en donde se desenvuelven los trabajadores participantes. El desarrollo de las horas teórico-prácticas se lleva a cabo mediante la aplicación y transferencia del conocimiento en un entorno formativo que permite resolver problemáticas reales a las que se enfrentan los participantes en el entorno laboral.

Se llevará a cabo mediante el Modelo de aprendizaje Bootcamp: a través del cual se desarrollarán estrategias direccionadas al entrenamiento en habilidades técnicas y prácticas de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, basados en la toma de decisiones y el uso de prototipos con el propósito de aumentar el rendimiento productivo de los trabajadores de empresas que se encuentran en la región y su fortalecimiento a nivel de generación de oportunidades, desarrollo de competencias y solución de retos que apunten a la promoción, la competitividad y el avance de las organizaciones. Se implementará con trabajadores que tienen la misma necesidad de formación en un grupo de 10 participantes, con una intensidad de 24 horas, en 6 días, desarrollando 4 horas diarias. Las actividades bajo las cuales se desarrollará serán guiadas por una agenda académica, reflexiones, conversatorios, actividades de bienestar, presentación de soluciones y finalmente conclusiones y cierre.

En la presentación de las estrategias didácticas y actividades pedagógicas a utilizar en las unidades temáticas de esta acción de formación se deja claro que su implementación esta mediada por el uso de herramientas tecnológicas de acuerdo con la modalidad de formación, al proponerlas, se consideran las características de los trabajadores beneficiarios y necesidades de formación identificadas. Se mencionan en el descriptor número 7 Unidades temáticas.

Descripción 15 de 28

Continuación... METODOLOGÍA:

na

Descripción 16 de 28

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Como material de formación se entregará una cartilla digital en formato pdf, con el propósito de ofrecer a los beneficiarios de esta acción de formación un material compuesto por información actualizada , reciente y pertinente, que apoye el proceso teórico-práctico en la construcción del conocimiento; los contenidos están en coherencia con los objetivos de la formación, unidades temáticas, metodología, y perfil de los beneficiarios y están diseñados para facilitar la transferencia de conocimiento de manera metodológica y estructurada. Las temáticas que contendrá este material, son las siguientes: Gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales, acciones para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad , prototipado para probar la tesis y la ética, habilidad transversal según los

grandes desafíos de esta nueva era, están se justifican de en la medida que aportan al cumplimiento del objetivo que se plantea en esta acción contribuyendo como apoyo y complemento para el desarrollo de Desarrollar habilidades para el planteamiento de estrategias innovadoras para la evaluación y control de los riesgos operacionales, basados en la toma de decisiones y el uso de prototipos que favorezcan la competitividad e innovación del sector de seguridad.

La razón de utilización de este material como apoyo a la formación obedece a la facilidad que existe para desarrollar de manera estructurada los contenidos de la acción de formación y su fácil uso, tanto por parte de los beneficiarios como del capacitador. También es de resaltar que el diseño de los contenidos dispuestos en la plataforma dispone de una organización inductiva/deductiva que invita a los beneficiarios a utilizar la información y realizar las actividades recreando escenarios de trabajo real, fomentando también el uso de pensamiento crítico.

Para complementar la formación se aportarán elementos como libros digitales, artículos académicos, videos, presentaciones y documentos de interés afines con las temáticas desarrolladas para motivar la participación y contextualización temática. Como herramientas interactivas se realizarán foros y se emplearán herramientas participativas y prácticas en las que se apunte al aprendizaje a dinámico y práctico.

Descripción 17 de 28

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Lo descrito a continuación es el producto del proceso de aprendizaje en relación a las metas a las que se aspira alcanzar cuando culmine la formación, estos se plantean como la herramienta que permite validar el grado de avance durante la formación que el trabajador puede llevar a un escenario laboral para la mejora de sus competencias. Los resultados presentados tienen como propósito evaluar el grado de coherencia de los temas desarrollados en el proceso formativo y la forma como impactan en el desempeño productivo de los trabajadores la y competitividad de las empresas de las cuales hacen parte, de igual manera, están alineados con los objetivos que se plantean para validar su cumplimiento y el perfil de los beneficiarios, los cuales cuando finalice esta formación habrán mostrado los siguientes resultados en términos de conocimientos y destrezas.

- Implementar estrategias innovadoras e integrales para la evaluación y el control de riesgos operacionales que favorezcan su desempeño laboral y generen procesos de mayor productividad empresarial.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite desarrollar habilidades para la gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales.

- Implementar estrategias para la toma de decisiones que favorezcan su desempeño laboral, la competitividad empresarial, la evaluación y el control de riesgos.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite aplicar estrategias para la toma de decisiones que favorezcan su desempeño laboral, la competitividad empresarial, la evaluación y el control de riesgos.

- Utilizar prototipos para la solución de problemas operacionales en la empresa y lo testea con el fin de validar la efectividad de las soluciones propuestas, favoreciendo procesos de productividad empresarial y la competitividad de la empresa en el sector

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la productividad de la empresa, porque le permite herramientas de prototipado y sus aplicaciones. A partir de esto se espera mejorar la competitividad de la empresa en el sector.

- Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la productividad de la empresa, porque le permite generar competencias transversales en los trabajadores que les permita desarrollar la ética profesional como un factor de transparencia y buenas prácticas en el sector.

Descripción 18 de 28

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Para permitir la verificación el cumplimiento de los resultados y objetivos propuestos y esperados, la evaluación del aprendizaje se implementará a través de evaluaciones sumativas, diagnósticas y formativas que se puedan aplicar en el desarrollo de procesos de formación, considerando los criterios relacionados a continuación: participar activamente en el en el proceso de formación usando las bases teóricas relacionadas en el material y de los elementos de apoyo que se brindan en el ambiente de aprendizaje, realizando las actividades que se detallan en el curso para fortalecer la formación; traer a la práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación; desarrollar habilidades argumentativas a partir de casos y problemas reales expuestos con un sentido crítico; proponer situaciones del escenario laboral asociadas con las temáticas desarrolladas para articular lo aprendido.

Se llevarán a cabo dos evaluaciones escritas de conocimiento: la primera será presentada por todos los beneficiarios el primer día de ejecución de la acción de formación (ex-ante) y la segunda se aplicará el último día de ejecución (ex-post). El capacitador formulará una pregunta por cada una temática para cada evaluación en las que se inquiere de manera directa acerca de las unidades temáticas de la acción de formación.

Las calificaciones estarán dentro de un rango de [0-5] pudiendo asignar valores de hasta una posición decimal. Con las dos evaluaciones se podrá realizar una comparación que manifieste los resultados en el incremento de conocimientos de los beneficiarios implementando una fórmula para hallar el indicador tasa de incremento del conocimiento de la siguiente forma: se tomará la nota promedio final de conocimiento del trabajador a la que se le restará la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; el valor obtenido se dividirá por la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; finalmente este resultado se multiplicará por 100. Al final el capacitador realizará un informe de los resultados del TIC.

Descripción 19 de 28

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

En la presente acción de formación se utilizará el AULA DIGITAL o ambientes con características similares. Para la selección se tuvo en cuenta el tipo de evento, la modalidad de formación, la metodología y las características de la población beneficiaria, las cuales articularon para su selección. La selección de este ambiente de formación se justifica en las funcionalidades que ofrece: caracterizado por contar con herramientas interactivas y conectadas de acuerdo a las necesidades formativas, además ofrece al docente herramientas para la gestión en el aula y al estudiante para desempeñarse en diversos entornos y temáticas de aprendizaje y conexión de manera sincrónica. El valor del rubro solicitado se justifica por las funcionalidades que presenta la plataforma en las características, robustez y capacidad de integrar y articular herramientas que responden a las necesidades de los procesos formativos y que se soporta en la calidad del proceso educativo.

Descripción 20 de 28

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

La presente acción de formación se llevará a cabo a través de un aula digital la cual cuenta con las siguientes características de acuerdo a lo establecido por el Anexo 14 del pliego de condiciones de esta convocatoria.

Microsoft Teams ofrece la posibilidad de utilizar las aplicaciones de Microsoft 365 personalizando el entorno según las necesidades de tu equipo. Con Teams los usuarios de un equipo pueden:

Realizar chats de grupo o privados para mantener conversaciones de grupo con pocos miembros.
Crear equipos de trabajo para mantener conversaciones con grupos específicos de personas sobre temas concretos, así como para compartir información y ficheros.
Ver el contenido y el historial de chat desde los inicios de la conversación y en cualquier momento.
Iniciar reuniones de vídeo y/o voz con hasta 300 personas de forma simultánea.
Realizar eventos en vivo en streaming para audiencias de hasta 10.000 personas.
Obtener acceso instantáneo a todo el contenido compartido, las herramientas de colaboración, los usuarios y las conversaciones a través de los canales de los equipos y sus pestañas.
Agregar accesos rápidos a los documentos, a los sitios web y a las aplicaciones que se usen con frecuencia, tanto para uno mismo como para los equipos de trabajo.
Acceso a notas y documentos gracias a la integración con OneNote y SharePoint Online.
Trabajar con documentos de Office Online directamente desde Teams.
Planificar tareas gracias a la integración con Planner, el gestor de tareas de Microsoft 365.
Agregar informes de Power BI.
Disfrutar de un espacio común de trabajo con interfaz web y para dispositivos móviles.
Al estar basado en grupos, permite al usuario moverse de una plataforma de colaboración a otra fácilmente.
Agregar aplicaciones propias de la plataforma, como Yammer, y servicios de terceros, como, por ejemplo, fuentes de RSS, Canal de noticias de Bing o Twitter.

Esta aula digital está integrada a una plataforma virtual especializada que cumple con todo lo establecido y requerido en el Anexo No. 14 del pliego de condiciones de la presente convocatoria. Entre sus características se destacan:

* Permite acceso ininterrumpido 24/7
* Cuenta con recursos para gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones de formación en línea
* Brinda soporte técnico a través de correo electrónico y línea telefónica
* Utiliza elementos gráficos que facilita su uso incluso para personas que no están familiarizadas con las herramientas web
* Permite integración con una amplia variedad de servicios como videoconferencias, redes sociales, diccionarios, mapas, buscadores, entre muchos otros
* Permite crear, modificar y consultar cursos, grupos, áreas ocupacionales y usuarios
* Tiene perfiles de: Administrador del sistema (quien tiene todos los privilegios sobre el sistema); Instructor/tutor (puede crear cursos y desarrollar algunas actividades de administración); Usuario (para el trabajador beneficiario). Cada uno de estos perfiles tiene diferentes permisos. También se puede crear nuevos roles y asignar permisos a conveniencia
* Genera informes y reportes estadísticos de los cursos, usuarios, sistema y social
* Cuenta con un centro de control, una herramienta de anuncios y mensajes, calendario, espacio para foros, chats y glosario
* Para las evaluaciones se tiene acceso al libro de calificaciones, exámenes, parametrización de la prueba; permite crear preguntas de diferentes tipos (abiertas, de relación, etc.) * Acceso a archivos de audio, video, imagen, URL, contenidos basados en archivos .ZIP

Descripción 21 de 28

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El proponente tiene su domicilio en la ciudad de Bogotá, sin embargo se considera llevar la presente acción de formación a otros lugares atendiendo a que las empresas afiliadas a ACOINPRE ejecutan actividades y desarrollan operaciones en sedes instaladas en diferentes municipios del país; dentro de estos se encuentra, Santa Marta en el departamento del Magdalena priorizado obedeciendo a su índice Departamental de competitividad, el cual tiene un desafío concentrado en su pilar innovación y dinámica empresarial y retos en la eficiencia de los mercados, aspectos que se favorecen mediante la presente acción de formación contribuyendo al desarrollo del departamento desde el sector vigilancia. El desarrollo de esta acción se llevará a cabo de la siguiente manera:

1 grupo integrado por trabajadores de 1 empresa afiliada, ubicados en Bogotá, Medellín-Antioquia y Santa Marta-Magdalena.

Descripción 22 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 23 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 24 de 28

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Se relaciona a continuación el perfil que deberá cumplir el capacitador que direccione todos los procesos formativos que contienen las unidades temáticas de la presente acción de formación.

Quien desarrollará toda la formación, tiene formación académica que se relaciona con las unidades temáticas a desarrollar y experiencia de 1 año en la utilización de plataformas virtuales.

Perfil: Formación académica en las áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas; Economía, Administración, Contaduría y afines; Ingeniería y afines.
- Nivel de formación: Profesional con maestría.
- Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.
- Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año, y/o formación pedagógica.
- Competencias técnicas y conocimientos en gestión innovadora e integral para la evaluación y control de los riesgos operacionales, acciones para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad, prototipado para probar la tesis y la ética, habilidad transversal según los grandes desafíos de esta nueva era.
- Competencias tecnológicas: herramientas actuales para acceso a las TIC, paquete de Office, internet, redes sociales, entre otras.
- Competencias pedagógicas: conocimiento en planificación, didáctica del aprendizaje, estrategias de participación, específicas, estrategias didácticas para distintas poblaciones, habilidades comunicativas especialmente con población

adulta, capacidad de relacionarse apropiadamente con los estudiantes, capacidad de motivar a otros.
- Competencias actitudinales: tolerancia, proactividad, apertura, flexibilidad cognitiva, orientación a resultados, compromiso, responsabilidad.

Descripción 25 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 26 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 27 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

1 de 2

Las siguientes academias se desempeñarán como formadoras en la presente acción de formación:

COSECAD Ltda. cuyo su objeto social es: A) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. b) promover la capacitación especializada de seguridad para personal de nivel gerencial, administrativo y operativo con propósito de elevar su competitividad y calificación. c) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con sistemas de protección de personas, protección de instalaciones, protección marítima y portuaria, protección de entidades oficiales, protección de grandes superficies, protección de entidades educativas y demás instalaciones y eventos donde sean requeridos sistemas de protección.

Los servicios de capacitación que COSECAD Ltda. ofrece, entre otros, son:
* Especialización manejo defensivo para escoltas
* Especialización medios tecnológicos
* Especialización protección a dignatarios
* Especialización protección a personas para escoltas
* Especialización supervisor
* Especialización transporte valores para escolta
* Especialización vigilancia
* Fundamentación escolta
* Fundamentación medios tecnológicos
* Fundamentación supervisor
* Fundamentación vigilante
* Profundización medios tecnológicos
* Profundización supervisor
* Profundización vigilancia
* Reentrenamiento escolta
* Reentrenamiento medios tecnológicos
* Reentrenamiento supervisor * Reentrenamiento vigilancia (https://www.cosecad.com/la-academia)

COSECAD Ltda. cuenta con una experiencia de 10 años en diseño, programación y ejecución de talleres, cursos, seminarios y diplomados dirigidos al sector de vigilancia y seguridad privada que permitan mejorar la competitividad y productividad del sector. Es así como ha realizado procesos de formación continua especializada

LINSUMER LTDA cuenta con experiencia como estructuradores de programas de formación especializada para los sectores de la economía que estén enfocados en incrementar su competitividad, fortalecer la productividad de su fuerza laboral y construyan ventajas en el mercado basado en la diferenciación construida con innovación cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 lo cual viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

Descripción 28 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

2 de 2

LINSUMER tiene como misión ser una empresa dinámica, proactiva y flexible que se adapta a las necesidades y requerimientos de los clientes y a las permanentes evoluciones del mundo empresarial y como visión ser reconocidos en el mercado como una empresa eficiente y eficaz en el asesoramiento empresarial y altamente competitiva en el desarrollo de sus compromisos, con la cual nuestros clientes vean superadas sus expectativas.
Su compromiso es apoyar el desarrollo empresarial, social y humano proponiendo la ejecución de ideas y programas innovadores que conducen al fortalecimiento de la productividad y competitividad y su recurso humano aplica en cada una de sus actividades los más altos estándares de conocimiento y posee la experiencia necesaria para desarrollar exitosamente los proyectos y convenios.

El detalle de la experiencia en Formación continua especializada es el siguiente:
1. SEVICOL 2011 - Formación especializada dirigida a fortalecer la prevención, atención de emergencias, protección de instalaciones y tecnología para fortalecer la competitividad en la prestación del servicio.
2. NATIONAL OILWELL VARCO DE COLOMBIA 2012. Formación especializada dirigida a construir conocimiento experto en seguridad aplicada a estructuras mentales de comportamiento individual que inciden en la seguridad propia del grupo, del proyecto asignado.
3. SEVICOL 2012 Acción 1. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida a fortalecer la productividad y competitividad del personal responsable de la protección a personas. Acción 2. Formación especializada en seguridad financiera dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del recurso humano atendiendo requerimientos específicos de los clientes del sector bancario a nivel nacional. Acción 3. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida al mejoramiento de la productividad y competitividad de los guardas operadores de medios tecnológicos, supervisores y coordinadores que requieren un nivel de especialización en seguridad privada de acuerdo con el sector en el que laboran.
4. SEGURIDAD EUROVIC DE COLOMBIA 2012. Acción 1. Formación especializada dirigida a actualizar conocimiento experto en seguridad privada para el área administrativa y gerencial. Acción 2. Formación especializada dirigida a construir conocimiento experto en la prestación de servicios hospitalarios, gubernamentales, comerciales y residenciales en el control de accesos a personas, vehículos, elementos y mercancías.
5. COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE 2013. Formación especializada dirigida a fortalecer las competencias laborales en la prevención de riesgos y amenazas en seguridad con el fin de incrementar la productividad y competitividad del recurso humano.
6. NATIONAL OILWELL VARCO DE COLOMBIA 2014. Acción 1. Taller de formación especializada dirigido a reforzar el conocimiento y las competencias laborales para optimizar el manejo de equipos de izaje y herramientas manuales y de potencia utilizados en operaciones de fluidos, sólidos y en servicios de mantenimiento e inspección en el sector de hidrocarburos 2014. Acción 2. Taller especializado diseñado para afianzar el conocimiento y las competencias laborales en el control de riesgos durante la operación de fluidos y sólidos, así como la prestación de servicios de mantenimiento e inspección en hidrocarburos.
7. SEVICOL 2014. Curso especializado en seguridad petrolera dirigido a la protección de instalaciones con énfasis en procedimientos, atención de emergencias y utilización de nuevas tecnologías en seguridad.
8. SEVICOL 2015. Fortalecimientos de las competencias laborales en seguridad privada para el posconflicto.

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional con maestría y Formación académica en las áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas; Economía, Administración, Contaduría y afines; Ingeniería y afines.	Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.	3	NA	0	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	Todas las UT	8,088,216	100	0	0	0	0	8,088,216
R08 Gastos de Operación del Proyecto	Gastos de Operación	897,326	100	0	0	0	0	897,326
		8,985,542	100.0	0	0.0	0	0.0	8,985,542

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 2)

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	8088216	100%	0	0%	0	0%	8,088,216
R08 Gastos de Operación del Proyecto	897326	100%	0	0%	0	0%	897,326
Totales	8,985,542	100.00	0	0.00	0	0.00	8,985,542

Cobertura geográfica de la Acción de Formación BOOTCAMP: ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS OPERACIONALES (Total: 3)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
SANTA MARTA - MAGDALENA	33
MEDELLIN - ANTIOQUIA	33
BOGOTA - DISTRITO CAPITAL	34

ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE 5

GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES

Generalidades de la acción Entidades de la acción Descripciones Perfil Presupuesto Resumen por rubros Cobertura Geográfica
Ir al menú del proyecto

Generalidades de la Acción de Formación GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	50
Beneficiarios empresa	50
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	De la presente acción de formación se beneficiará personal de las áreas administrativas del nivel directivo que se desempeñan en los cargos de Gerentes de empresas de seguridad.
Número de grupos	1
Número de días x grupo	20

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	0	**Horas prácticas presenciales por grupo**	0	**Total horas presenciales por grupo**	0
Horas teóricas virtuales por grupo	48	**Horas prácticas virtuales por grupo**	32	**Total horas virtuales por grupo**	80
Horas teóricas combinadas por grupo	0	**Horas prácticas combinadas por grupo**	0	**Total horas combinadas por grupo**	0
				Total de horas grupo	80
				Total de horas acción	80

Entidades de la Acción de Formación GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES (Total: 28)

Acción de Formación

Descripción 1 de 28

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

1 de 4

El foro profesional de seguridad (2019), considera que los procesos de gerencia de la seguridad son NECESARIOS en el contexto actual debido a que la gestión de seguridad está muy ligada al funcionamiento efectivo y eficiente de las empresas y departamentos de seguridad y al logro de la misión para el cual fueron contratados. En gran parte, los resultados de seguridad dependen de la capacidad que tenga el gerente para alcanzar las metas a través de la cooperación voluntaria y el concurso de todos los actores. El gerente es quizás el único responsable del éxito del grupo que dirige, del éxito de la seguridad de la empresa y por supuesto de su éxito personal. Por obvias razones, para tomar decisiones y adelantar actividades de calidad, se hace NECESARIO tener, además de una formación en gerencia, unos muy buenos criterios de seguridad, un conocimiento con entendimiento de la filosofía administrativa de la organización de la que se hace parte, la concepción del equipo de trabajo basado en el factor humano y una buena concepción del trabajo que le permita ganar adeptos con apoyo efectivo por la visón y la misión de la seguridad para empresas sostenibles.

La gerencia de la seguridad para empresas sostenibles se hace NECESARIA en el contexto actual de Colombia, debido a que el sector de seguridad ha tenido un crecimiento dinámico en las últimas décadas, convirtiéndose en un sector importante para la economía y en particular, para la generación de empleo. El sector reportó $8,7 billones de pesos en ventas, equivalentes a 1,0% del PIB y a 13,7% de los ingresos del subsector de actividades de empleo, seguridad e investigación privada y servicios a edificios de la Encuesta Anual de Servicios del DANE (EAS). Durante los últimos cinco años, el sector ha experimentado un crecimiento anual compuesto de 12,18% en sus ingresos y de 7,6% en sus utilidades, posiblemente asociados con los determinantes que se mencionaron anteriormente.

La evolución en el campo de la gerencia de la seguridad para empresas sostenibles avanza hoy en día, hacia una división del trabajo, en el cual se conjugan una serie de roles interpersonales, que incluyen las visiones modernas de seguridad sostenible con las clásicas funciones de la administración. Así, el alma del accionar gerencial de seguridad en el presente, según dicen algunos expertos, está en el visionar, imaginar, innovar, crear y hacer seguimiento para lograr un óptimo control y desempeño que oriente la sostenibilidad empresarial. Pero lo que constituye un rasgo básico en el gerente de seguridad es la acción sostenible. La forma de pensar del gerente de seguridad sobre las personas, las organizaciones y las cosas es un componente crítico para el mejoramiento de la calidad, la productividad y la integración del personal con

los sistemas y procesos de seguridad de cualquier organización. El eje de toda gerencia siempre va a ser el factor humano y como este se interrelaciona con los procesos de sostenibilidad empresarial.

El sector de seguridad es muy relevante para el desarrollo económico y la empleabilidad en el país, la última década ha sido testigo de un importante crecimiento de los servicios de seguridad y vigilancia en América Latina, con una tasa media de crecimiento anual del 8%, casi el doble de la tasa global de expansión de la seguridad privada. Según un estudio del Centro Regional de las Naciones Unidas, dicho crecimiento puede estar asociado a un número amplio de variables que incluyen: el aumento en los niveles de crimen e inseguridad, cambios en el enfoque de seguridad pública, reasignación de los recursos y mayor crecimiento económico. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el costo del crimen equivale a 3% del PIB en los países de América Latina y el Caribe, de los cuales un 37% es gasto privado (Interamericana Dialogue, 2018).

Descripción 2 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

2 de 4

La NECESIDAD del desarrollo de procesos en relación con la gerencia de la seguridad para empresas sostenibles, está marcada también por la Agenda Global de Desarrollo (2010), la cual ha planteado desafíos para las diferentes empresas en términos de sostenibilidad, destacándose:

1. La adopción, el 25 de septiembre de 2015, de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que reemplazaron los llamados Objetivos del Milenio, y que marcarán la agenda mundial de desarrollo entre los años 2016 y 2030.
2. La firma, el 22 de abril de 2016, del Acuerdo de París, para enfrentar globalmente, por sus 193 países signatarios, las causas y fenómenos derivados del Cambio Climático.

Éste último constituye el primer acuerdo vinculante al respecto, y ambas agendas, no solo son complementarias, sino que ya se encuentran en plena vigencia y en proceso de implementación por las empresas del país.

Causas que dan origen a la necesidad identificada:

-El sector de seguridad es muy relevante para el desarrollo económico y la empleabilidad en el país, la última década ha sido testigo de un importante crecimiento de los servicios de seguridad y vigilancia en América Latina
-La evolución en el campo de la gerencia de la seguridad para empresas sostenibles avanza hoy en día, hacia una división del trabajo, en el cual se conjugan una serie de roles interpersonales, que incluyen las visiones modernas de seguridad sostenible con las clásicas funciones de la administración.
-La gerencia de la seguridad para empresas sostenibles se hace NECESARIA en el contexto actual de Colombia, debido a que el sector de seguridad ha tenido un crecimiento dinámico en las últimas décadas
-El foro profesional de seguridad (2019), considera que los procesos de gerencia de la seguridad son NECESARIOS en con el contexto actual debido a que la gestión de seguridad está muy ligada al funcionamiento efectivo y eficiente de las empresas y departamentos de seguridad y al logro de la misión para el cual fueron contratados.
-De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el costo del crimen equivale a 3% del PIB en los países de América Latina y el Caribe, de los cuales un 37% es gasto privado (Interamerican Dialogue, 2018).

Efectos que se generan al no atender la necesidad identificada:

-La falta de procesos de desarrollo para el sector de seguridad puede afectar la empleabilidad en el sector y generar disminuciones en su aporte al desarrollo económico.
-Se disminuiría la evolución en el campo de la gerencia de la seguridad para empresas sostenibles.
-Se afectaría el crecimiento dinámico en las últimas décadas del sector.
-Se disminuiría la gestión de seguridad disminuyendo la efectividad y eficiencia de las empresas.
-Aumentaría el costo del crimen en relación con el PIB.

Descripción 3 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

3 de 4

Esta acción se enfoca hacia el desarrollo productivo y la competitividad dado que la gerencia de la seguridad para empresas sostenibles, se encuentran hoy en un entorno disruptivo, lo que significa que una gran cantidad de productos, servicios, materiales, procesos, tecnologías, modelos de negocio, etc., que hoy gozan de aceptación y popularidad, serán obsoletos y desaparecerán irremediablemente en el futuro cercano; y que ello implica poner en marcha procesos acelerados de transición en casi todos los frentes de las organizaciones actuales, que generen mejores procesos de productividad y competitividad. La presente acción de formación busca mejorar también el desarrollo de procesos

productivos y competitivos del sector seguridad, integrando en esta acción de formación procesos que faciliten el desarrollo de conocimientos marcados por evolución de las tecnologías como eje fundamental, en tanto que, se considera pertinente revisar, mejorar y continuar procesos de formación que brinden estrategias de producción, transformación que en los últimos años el sector seguridad se ha visto obligado a implementarlas puesto que los grandes cambios a nivel mundial obligan a los diferentes sectores económicos a incursionar en este nuevo modelo de innovación.

Se concibe la acción de formación como continua y especializada porque da respuesta a la necesidad identificada para el sector de seguridad y vigilancia y no para otro sector productivo; los contenidos diseñados se encuentran actualizados en relación a las necesidades del mercado para el 2021, en el caso particular de "Gerencia de la seguridad para empresas sostenibles", se desarrollan habilidades para el ejercicio de la gerencia empresarial basados en principios innovadores y sostenibles, la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible, y el fomento de la seguridad física, por medio de planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector. Lo anterior ha permitido generar su construcción con factores diferenciales en relación a otras formaciones que pueden coincidir en algunos aspectos en su denominación, sin embargo, la presente propuesta da respuesta a las necesidades identificadas- Finalmente, al tratarse de un estudio y un aprendizaje de corta duración, cuenta con contenidos en el que los estudiantes deben profundizar, lo anterior busca que los beneficiarios vayan más allá de la utilización práctica de los conocimientos adquiridos, se tengan unos objetivos claros y sea aplicable a sus labores.

El desarrollo de esta acción de formación apunta a mejorar la innovación de las empresas dado que la gestión de procesos sostenibles en las empresas de seguridad, promueven la innovación y fomentan la competitividad en el sector, son éstos los primeros pasos en el gran salto que la sociedad global tendrá que dar, en los próximos años, de una visión y un modelo de desarrollo de corte economicista, hacia una visión y un modelo de desarrollo sostenible. Es ésta, quizás, la mayor urgencia que los estados y las organizaciones, la gerencia pública y la gerencia privada, confrontarán a partir del presente. Y ello supone prepararse para una ruptura de implicaciones insospechadas en términos de conocimiento e innovación, de estilos de vida, de enfoque axiológico de las decisiones. Esta acción de formación se dirige a mejorar la competitividad e innovación de las empresas del sector de seguridad, debido a que, cuando los trabajadores involucrados en diferentes procesos dentro de la empresa son capaces de identificar y entender plenamente las necesidades de los usuarios, podrán anticiparse a las necesidades y ofrecerles lo que requieren, posicionando el valor del producto o servicio que se presta y generando un valor diferencial frente a sus competidores; así entonces, las empresas serán más competitivas y tendrán mejores oportunidades de asumir una mayor cuota de mercado.

Descripción 4 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

4 de 4

Dentro de la acción de formación se incluyen los siguientes módulos que muestran el enfoque hacia la innovación y la competitividad: Rol gerencial en la organización: Miradas para la innovación y la sostenibilidad del sector, la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible y la Seguridad física: Planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector.
Procesos innovadores para la seguridad de la información

Con relación al objeto social de ACOINPRE y el sector vigilancia del cual se beneficiarán trabajadores en la presente acción de formación, se relaciona y da respuesta a los planes y acuerdos estratégicos departamentales en CTeI - PAED, los cuales se presentan como medios para la priorización de estrategias que impacten a los departamentos en materia de ciencia, tecnología e innovación, en los siguientes departamentos con los focos relacionados a continuación:

-Departamento de Antioquia con el Foco 7: Seguridad.

Fuentes

-Acero, Hugo (2002). Reducción de la violencia y delincuencia en Bogotá, Colombia, 1994-2002
-Arias, Patricia (2011). Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria. Santiago de Chile. FLACSO
-Banco Mundial (2011). Crimen y violencia en Centro América: un desafío para el desarrollo. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/FINAL_VOLUME_I_SPANISH_CrimeAndViolence.pdf
-Corporación Latinbarómetro (2016). Informe 2016
-Kinosian, Sarah; Bosworth, James (2018): Informe del Programa de Estado de Derecho. Seguridad a la venta: Desafíos y Buenas prácticas en la regulación de empresas militares y de seguridad privada en América Latina. InterAmerican Dialogue, Washington, DC.
-Naciones Unidas. DCAF (2016): Armed Private Security in Latin America and the Caribbean. Regional Study.
-Naciones Unidas.UNLIREC (2014). State regulation concerning Civilian Private Security Services and their contribution to crime prevention and community safety.
-OCDE (2015). Recomendación del consejo sobre contratación pública. Dirección de Gobernanza pública y desarrollo

territorial.
-Reporte de Transparencia por Colombia (2016)
-Supervigilancia (2015). Informe de gestión. -Supervigilancia (2016). Informe de gestión.

Descripción 5 de 28

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Con relación a las necesidades que se identificaron en esta acción de formación y en áreas de generar un impacto en la competitividad productividad del sector vigilancia se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general de la acción de formación: Generar habilidades y competencias en los empleados del sector seguridad para la gerencia de la seguridad en empresas sostenibles, que permitan el desarrollo del sector por medio de procesos innovadores y competitivos enfocados en la mitigación de riesgos de seguridad para los entornos económicos donde se presta el servicio.

Objetivos específicos:
Apropiar y aplicar los conceptos legales inmersos en el sector de seguridad, para favorecer los procesos de competitividad y desempeño laboral.
Aplicar conceptos para ejercer como gerente empresarial y líder de procesos innovadores y sostenibles, fortalecer la formación de equipos de trabajo competitivos para la sostenibilidad empresarial, desarrollando diferentes estilos de dirección innovadora y trabajo en equipo para la sostenibilidad.
Implementar procedimientos para establecer una gestión innovadora del riesgo en el contexto de la seguridad, aplicando la matriz de riesgos para el diseño y construcción de empresas sostenibles, fomentando estudios de seguridad para fomentar la competitividad, confiabilidad y sostenibilidad empresarial.
Utilizar procedimientos para el fomento de la seguridad física, por medio de planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector, que favorezcan su desempeño en la empresa.
Implementar procesos innovadores que fortalezcan su desempeño laboral y generan la clasificación de la información por niveles, fomentar la seguridad de equipos y activos y establecer planes para la prevención de riesgos de accesos no autorizados y perdida de la información.
Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo del sector.

Descripción 6 de 28

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Quienes se beneficiarán de la presente acción de formación son trabajadores que hacen parte del área administrativa Pertenecientes al nivel directivo. La modalidad de contratación bajo las cuales están vinculados es el 15% con contrato a término fijo y el 85 % a término indefinido. Cuentan con un nivel de escolaridad equivalente a 30 % profesionales 70%postgrado y el 100% cuenta con acceso y manejo de TICS. No se tendrán beneficiarios en condición de discapacidad. Se relaciona a continuación las características de las funciones y cargos.

Cargo: Gerentes de empresas de seguridad.

Funciones: aportan y construyen mediante la formulación las acciones derivadas de los planes estratégicos y de acción del área a su cargo, vela por el control, organización y funcionamiento óptimo de los procesos que están bajo su responsabilidad y/o unidad administrativa; toma decisiones que aportan soluciones estratégicas a la organización.

De acuerdo a los perfiles mencionados y la forma como se relacionan con el objetivo que persigue la presente acción de formación se declara que a través de esta se fortalecerá la capacidad de generar habilidades y competencias en los empleados del sector seguridad para la gerencia de en empresas sostenibles, que permitan el desarrollo del sector por medio de procesos innovadores y competitivos enfocados en la mitigación de riesgos de seguridad para los entornos económicos donde se presta el servicio, lo cual contribuye a entregar una labor de calidad en los puestos de trabajo desempeñados lo cual apunta a la productividad empresarial y a una cualificación que permitirá desarrollar competencias técnicas y habilidades del ser en la búsqueda de la integralidad.

Para favorecer el desarrollo de pequeñas y medianas empresas del sector vigilancia y fortalecer sus procesos administrativos y de gestión, estas serán partícipes de la presente acción de formación justificado en que para su óptimo funcionamiento estas requieren de acompañamiento a través de procesos formativos que coadyuven a gerenciar la seguridad en empresas sostenibles, para el desarrollo del sector por medio de procesos innovadores y competitivos enfocados en la mitigación de riesgos de seguridad, lo anterior para favorecer la gestión innovadora e integral enfocada en la toma de decisiones que favorezca al sector considerando las demandas del mercado y las acciones que se deben llevar a cabo para permanecer en él, mejorando sus capacidades, anticipándose y adaptándose de la mejor manera a las circunstancias integrándose al ecosistema empresarial. Debido a lo anterior, ACOINPRE vinculará 1 trabajador de 1 MiPyME.

Descripción 7 de 28

4. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:

Los beneficiarios de la acción de formación se desempeñan en los sectores:

SECTOR: Servicios

SUBSECTOR: Vigilancia

Descripción 8 de 28

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

ACOINPRE consideró que el evento de formación más pertinente para la presente acción de formación es el DIPLOMADO puesto que está acorde con los requerimientos de las empresas, el componente metodológico, la modalidad de formación unidades temáticas, y las características de los trabajadores beneficiarios. El evento se estructura a través de módulos que abarcan temáticas específicas y con currículos dinámicos y flexibles, que en su extensión garanticen que los participantes adquieran y desarrollen los conocimientos. Al culminar el proceso de formación los participantes obtendrán producto del evento una certificación que soporte la participación en el evento indicando número de horas.

La elección de este evento se justifica principalmente al identificar que las metodologías usadas para las interacciones pedagógicas permiten que se favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. El DIPLOMADO es pertinente porque ofrece a los participantes contenido práctico y actualizado brindando herramientas que facilitan un aprendizaje desde lo teórico y lo técnico.

Descripción 9 de 28

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

La modalidad VIRTUAL es la que más se adecúa a la presente acción considerando, las características de los beneficiarios, la metodología, el evento de formación, los requerimientos de las empresas, así como las necesidades y objetivos de formación planteados. El desarrollo de esta modalidad tiene una duración de 80 horas y se llevará a cabo a través de herramientas tecnológicas que facilitan la interacción de los participantes y aportan a la formación desarrollando la autonomía y la autorregulación a través de los procesos evaluativos y la interacción de los beneficiarios.

Descripción 10 de 28

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

1 de 3

De acuerdo con las necesidades, duración, modalidad de formación, perfil de los beneficiarios, metodología y recursos disponibles, se presentan a continuación de una forma lógica y secuencial las unidades temáticas en respuesta a la acción de formación identificada. Estas unidades contienen las competencias a desarrollar basadas en los objetivos de la formación. En ellas, se describen las estrategias didácticas y las actividades pedagógicas que se utilizarán en el desarrollo de la acción de formación:

Unidad1: Aspectos legales del sector de la Seguridad.
Intensidad Horaria: 16 horas
Competencias a desarrollar: Apropia y aplica los conceptos legales inmersos en el sector de seguridad.

Contenidos:
-Decreto Ley y lineamientos Supervigilancia.
-El Sector de la vigilancia y la legislación penal.
-El Sector de la vigilancia y la legislación laboral.
-El Sector de la vigilancia y la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Actividades pedagógicas:
-Test de autoevaluación. Las respuestas son proporcionadas a los estudiantes. El propósito es proporcionar un mecanismo de retroalimentación rápida a los estudiantes para que comprueben su progreso hacia el dominio de los objetivos de aprendizaje.
-Organizador gráfico (puede ser un cuadro dividido en tres partes) que permite mediante preguntas, observar los conocimientos previos que poseen los estudiantes acerca del tema a estudiar.
-Mapas mentales: Son organizadores gráficos en los cuáles se esquematizan reflexiones sobre la temática de manera lógica y creativa.

Estrategias didácticas:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al trabajo con materiales multimedia interactivos a través del trabajo autónomo, cuyo objetivo es la ejercitación del pensamiento crítico o del pensamiento creativo mediante métodos de análisis, ejercitación, solución de problemas o experimentación.

Unidad 2: Rol gerencial en la organización: Miradas para la innovación y la sostenibilidad del sector.
Intensidad Horaria: 20 horas
Competencias a desarrollar: Realiza el ejercicio de la gerencia empresarial basado en principios innovadores y sostenibles.

Contenidos:
-Gerente empresarial y líder de procesos innovadores y sostenibles.
-Formación de equipos de trabajo innovadores para la sostenibilidad empresarial.
-Estilos de dirección innovadora y trabajo en equipo para la sostenibilidad.

Actividades pedagógicas:
-Test de autoevaluación. Las respuestas son proporcionadas a los estudiantes. El propósito es proporcionar un mecanismo de retroalimentación rápida a los estudiantes para que comprueben su progreso hacia el dominio de los objetivos de aprendizaje.
-Organizador gráfico (puede ser un cuadro dividido en tres partes) que permite mediante preguntas, observar los conocimientos previos que poseen los estudiantes acerca del tema a estudiar.
-Estudios de casos: se plantean situaciones de la vida real que lleven a los participantes a resolverlas aplicando los conceptos desarrollados.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al trabajo con materiales multimedia interactivos a través del trabajo autónomo, cuyo objetivo es la ejercitación del pensamiento crítico o del pensamiento creativo mediante métodos de análisis, ejercitación, solución de problemas o experimentación.

Descripción 11 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

2 de 3

Unidad 3: La gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible.
Intensidad: 20 horas
Competencia a desarrollar: Aplica procesos para la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible.

Contenidos:
- Términos claves de gestión innovadora del riesgo en el contexto de la seguridad.
- Matriz de riesgos para el diseño y construcción de empresas sostenibles.
- Estudio de Seguridad para fomentar la competitividad empresarial.
- Estudio de confiabilidad para la innovación y la sostenibilidad de la empresa.

Actividades pedagógicas:
- Ideograma virtual: los participantes y/o capacitador, debe emplear una estrategia según creatividad y lograr realizar un ideograma virtual que condense los aprendizajes logrados en la sesión.
- Gamificación digital de contenidos: se utiliza el proceso de gamificación de contenidos para fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al trabajo con materiales multimedia interactivos a través del trabajo autónomo, cuyo objetivo es la ejercitación del pensamiento crítico o del pensamiento creativo mediante métodos de análisis, ejercitación, solución de problemas o experimentación.

Unidad 4: Seguridad física: Planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector.
Intensidad: 14 horas
Competencia a desarrollar: Fomenta la seguridad física, por medio de planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector.

Contenidos:
-Términos claves de gestión integral del riesgo físico el contexto de la seguridad.
-Estudios innovadores de seguridad física.

-Planes de seguridad para fomentar la competitividad y la productiva en el sector.

Actividades pedagógicas:
- Test de autoevaluación. Las respuestas son proporcionadas a los estudiantes. El propósito es proporcionar un mecanismo de retroalimentación rápida a los estudiantes para que comprueben su progreso hacia el dominio de los objetivos de aprendizaje.
- Organizador gráfico (puede ser un cuadro dividido en tres partes) que permite mediante preguntas, observar los conocimientos previos que poseen los estudiantes acerca del tema a estudiar.
- Estudios de casos: se plantean situaciones de la vida real que lleven a los participantes a resolverlas aplicando los conceptos desarrollados.
- Simulación casuística: Se presentan asuntos, problemas, situaciones, casos en los que los miembros deben discutir y analizar las decisiones de los demás participantes.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT corresponderá al trabajo colaborativo, con el fin de permitir la construcción de conocimiento en forma grupal empleando estructuras de comunicación de colaboración. Los resultados serán siempre compartidos por el grupo, donde es fundamental la retroalimentación activa de todos los miembros.

Descripción 12 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

3 de 3

Unidad 5: Procesos innovadores para la seguridad de la información.
Intensidad: 6 horas
Competencia a desarrollar: Implementa técnicas para la implementación de acciones creativas, susceptibles a ser aplicadas dentro de la organización.

Contenidos:
- Procesos innovadores para la clasificación de la información y niveles.
- Seguridad de equipos y activos.
- Prevención de riesgos de accesos no autorizados y perdida de la información.

Actividades pedagógicas:
- Rueda de preguntas virtuales: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los alumnos sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas en relación con la temática.
- Estudio de caso: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada a la exposición y participación en grupo, con el fin de generar construcción de conocimiento a partir de las diferentes percepciones y experiencias de las personas, que paralelamente serán enriquecidas con los aportes del grupo.

Unidad 6: Habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional.
Intensidad: 4 horas
Competencias a desarrollar: Aplica los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector.

Contenidos:
- La ética y su importancia para el ser humano.
- La ética profesional como habilidad necesaria para los grandes desafíos de la nueva era.
- La ética y su importancia en el sector.

Actividades pedagógicas:
- Debate virtual: Se emplean herramientas digitales para generar un debate con un tema central que represente un caso de estudio.
- Cuestionarios online: Los estudiantes deben desarrollar por equipos la resolución de un caso utilizando claves informativas establecidas en las indicaciones.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo del pensamiento crítico a través del aprendizaje autónomo. De esta manera se estimulará en el participante la selección y evaluación de información con miras a definir soluciones potenciales a un problema.

Descripción 13 de 28

8. METODOLOGÍA:

ACOINPRE en coherencia con la modalidad de formación, se selecciona la metodología TEÓRICO- PRACTICA, la cual aplica para el desarrollo de la modalidad VIRTUAL y beneficia la puesta en marcha del proceso formativo y desarrollo de competencias que hacen posible la puesta en práctica de lo aprendido en el escenario en donde se desenvuelven los trabajadores participantes. El desarrollo de las horas teórico-prácticas se lleva a cabo mediante la aplicación y transferencia del conocimiento en un entorno formativo que permite resolver problemáticas reales a las que se enfrentan los participantes en el entorno laboral.

En la presentación de las estrategias didácticas y actividades pedagógicas a utilizar en las unidades temáticas de esta acción de formación se deja claro que su implementación esta mediada por el uso de herramientas tecnológicas de acuerdo con la modalidad de formación, al proponerlas, se consideran las características de los trabajadores beneficiarios y necesidades de formación identificadas. Se mencionan en el descriptor número 7 Unidades temáticas.

Descripción 14 de 28

Continuación... METODOLOGÍA:

na

Descripción 15 de 28

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Como material de formación se entregará una cartilla digital en formato pdf, con el propósito de ofrecer a los beneficiarios de esta acción de formación un material compuesto por información actualizada , reciente y pertinente, que apoye el proceso teórico-práctico en la construcción del conocimiento; los contenidos están en coherencia con los objetivos de la formación, unidades temáticas, metodología, y perfil de los beneficiarios y están diseñados para facilitar la transferencia de conocimiento de manera metodológica y estructurada. Las temáticas que contendrá este material, son las siguientes: aspectos legales del sector de la Seguridad; rol gerencial en la organización, la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible; Seguridad física: Planes, estudios y gestión de la innovación; la competitividad y la productividad del sector, procesos innovadores para la seguridad de la información; y la ética, habilidad transversal según los grandes desafíos de esta nueva era, están se justifican de en la medida que aportan al cumplimiento del objetivo que se plantea en esta acción contribuyendo como apoyo y complemento para el desarrollo de generar habilidades y competencias en los empleados del sector seguridad para la gerencia de la seguridad en empresas sostenibles, que permitan el desarrollo del sector por medio de procesos innovadores y competitivos enfocados en la mitigación de riesgos de seguridad para los entornos económicos donde se presta el servicio.

La razón de utilización de este material como apoyo a la formación obedece a la facilidad que existe para desarrollar de manera estructurada los contenidos de la acción de formación y su fácil uso, tanto por parte de los beneficiarios como del capacitador. También es de resaltar que el diseño de los contenidos dispuestos en la plataforma dispone de una organización inductiva/deductiva que invita a los beneficiarios a utilizar la información y realizar las actividades recreando escenarios de trabajo real, fomentando también el uso de pensamiento crítico.

Para complementar la formación se aportarán elementos como libros digitales, artículos académicos, videos, presentaciones y documentos de interés afines con las temáticas desarrolladas para motivar la participación y contextualización temática. Como herramientas interactivas se realizarán foros y se emplearán herramientas participativas y prácticas en las que se apunte al aprendizaje a dinámico y práctico.

Descripción 16 de 28

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

1 de 2

Lo descrito a continuación es el producto del proceso de aprendizaje en relación a las metas a las que se aspira alcanzar cuando culmine la formación, estos se plantean como la herramienta que permite validar el grado de avance durante la formación que el trabajador puede llevar a un escenario laboral para la mejora de sus competencias. Los resultados presentados tienen como propósito evaluar el grado de coherencia de los temas desarrollados en el proceso formativo y la forma como impactan en el desempeño productivo de los trabajadores la y competitividad de las empresas de las cuales hacen parte, de igual manera, están alineados con los objetivos que se plantean para validar su cumplimiento y el perfil de los beneficiarios, los cuales cuando finalice esta formación habrán mostrado los siguientes resultados en términos de conocimientos y destrezas.

- Apropiar y aplicar los conceptos legales inmersos en el sector de seguridad, para favorecer los procesos de

competitividad y desempeño laboral.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite desarrollar competencias conceptuales para la apropiación y aplicación de los conceptos legales inmersos en el sector de seguridad.

- Implementar procedimientos para ejercer como gerente empresarial y líder de procesos innovadores y sostenibles, fortalecer la formación de equipos de trabajo competitivos para la sostenibilidad empresarial, desarrollando diferentes estilos de dirección innovadora y trabajo en equipo para la sostenibilidad.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite desarrollar habilidades para el ejercicio de la gerencia empresarial basados en principios innovadores y sostenibles.

- Desarrollar procedimientos para establecer una gestión innovadora del riesgo en el contexto de la seguridad, aplicando la matriz de riesgos para el diseño y construcción de empresas sostenibles, fomentando estudios de seguridad para fomentar la competitividad, confiabilidad y sostenibilidad empresarial.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite desarrollar habilidades para la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible.

- Implementar procedimientos para el fomento de la seguridad física, por medio de planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector, que favorezcan su desempeño en la empresa.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite desarrolla habilidades y destrezas para el fomento de la seguridad física, por medio de planes, estudios y gestión de la innovación, la competitividad y la productividad del sector.

- Implementar procesos innovadores que fortalezcan su desempeño laboral y generan la clasificación de la información por niveles, fomentar la seguridad de equipos y activos y establecer planes para la prevención de riesgos de accesos no autorizados y perdida de la información.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y productividad de la empresa, porque le permite desarrollar destrezas para generar innovación en los procesos de seguridad de la información.

Descripción 17 de 28

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

2 de 2

- Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo.

Explicación Resultado de aprendizaje: Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite generar competencias transversales en los trabajadores que les permita desarrollar la ética profesional como un factor de transparencia y buenas prácticas en el sector.

Descripción 18 de 28

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Para permitir la verificación el cumplimiento de los resultados y objetivos propuestos y esperados, la evaluación del aprendizaje se implementará a través de evaluaciones sumativas, diagnósticas y formativas que se puedan aplicar en el desarrollo de procesos de formación, considerando los criterios relacionados a continuación: participar activamente en el en el proceso de formación usando las bases teóricas relacionadas en el material y de los elementos de apoyo que se brindan en el ambiente de aprendizaje, realizando las actividades que se detallan en el curso para fortalecer la formación; traer a la práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación; desarrollar habilidades argumentativas a partir de casos y problemas reales expuestos con un sentido crítico; proponer situaciones del escenario laboral asociadas con las temáticas desarrolladas para articular lo aprendido.

Se llevarán a cabo dos evaluaciones escritas de conocimiento: la primera será presentada por todos los beneficiarios el primer día de ejecución de la acción de formación (ex-ante) y la segunda se aplicará el último día de ejecución (ex-post). El capacitador formulará una pregunta por cada una temática para cada evaluación en las que se inquiere de manera directa acerca de las unidades temáticas de la acción de formación.

Las calificaciones estarán dentro de un rango de [0-5] pudiendo asignar valores de hasta una posición decimal. Con las dos evaluaciones se podrá realizar una comparación que manifieste los resultados en el incremento de conocimientos de los beneficiarios implementando una fórmula para hallar el indicador tasa de incremento del conocimiento de la siguiente forma: se tomará la nota promedio final de conocimiento del trabajador a la que se le restará la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; el valor obtenido se dividirá por la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; finalmente este resultado se multiplicará por 100. Al final el capacitador realizará un informe de los resultados del TIC.

Descripción 19 de 28

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

En la presente acción de formación se utilizará el AULA VIRTUAL o ambientes con características similares. Para la selección se tuvo en cuenta el tipo de evento, la modalidad de formación, la metodología y las características de la población beneficiaria, las cuales se articularon para su selección. La justificación de selección de este ambiente se encuentra en sus funcionalidades: se caracteriza por ser un espacio en donde interactúan participantes con roles de formador y estudiantes, a través del cual hay un intercambio de contenidos en un ambiente online que permite un acceso amplio a la comunicación y al desarrollo de procesos evaluativos diversos y atención a sus participantes. El valor del rubro solicitado se justifica por las funcionalidades que presenta la plataforma en cuanto a los recursos con los que cuenta, robustez y capacidad de integrar y articular herramientas que responden a las necesidades de los procesos formativos y que se soporta en la calidad del proceso educativo.

Descripción 20 de 28

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

La plataforma QUANTUN es una plataforma virtual especializada, que cumple con todo lo establecido y requerido en el Anexo No. 14 del pliego de condiciones de la presente convocatoria. Entre sus características se destacan:

* Permite acceso ininterrumpido 24/7
* Cuenta con recursos para gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones de formación en línea
* Brinda soporte técnico a través de correo electrónico y línea telefónica
* Utiliza elementos gráficos que facilita su uso incluso para personas que no están familiarizadas con las herramientas web
* Permite integración con una amplia variedad de servicios como videoconferencias, redes sociales, diccionarios, mapas, buscadores, entre muchos otros
* Permite crear, modificar y consultar cursos, grupos, áreas ocupacionales y usuarios
* Tiene perfiles de: Administrador del sistema (quien tiene todos los privilegios sobre el sistema); Instructor/tutor (puede crear cursos y desarrollar algunas actividades de administración); Usuario (para el trabajador beneficiario). Cada uno de estos perfiles tiene diferentes permisos. También se puede crear nuevos roles y asignar permisos a conveniencia
* Genera informes y reportes estadísticos de los cursos, usuarios, sistema y social
* Cuenta con un centro de control, una herramienta de anuncios y mensajes, calendario, espacio para foros, chats y glosario
* Para las evaluaciones se tiene acceso al libro de calificaciones, exámenes, parametrización de la prueba; permite crear preguntas de diferentes tipos (abiertas, de relación, etc.)
* Acceso a archivos de audio, video, imagen, URL, contenidos basados en archivos .ZIP

Descripción 21 de 28

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El proponente tiene su domicilio en la ciudad de Bogotá, sin embargo se considera llevar la presente acción de formación a otros lugares atendiendo a que las empresas afiliadas a ACOINPRE ejecutan actividades y desarrollan operaciones en sedes instaladas en diferentes municipios del país; dentro de estos se encuentra, Santa Marta en el departamento del Magdalena priorizado obedeciendo a su índice Departamental de competitividad, el cual tiene un desafío concentrado en su pilar innovación y dinámica empresarial y retos en la eficiencia de los mercados, aspectos que se favorecen mediante la presente acción de formación contribuyendo al desarrollo del departamento desde el sector seguridad. El desarrollo se esta acción se llevará a cabo de la siguiente manera:

1 grupo integrado por trabajadores de empresas afiliadas ubicadas en las siguientes ciudades: Medellín-Antioquia, Bogotá, Cartagena-Bolívar, Santa Marta-Magdalena, Bucaramanga-Santander

Descripción 22 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 23 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 24 de 28

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Se relaciona a continuación el perfil que deberá cumplir el capacitador que direccione todos los procesos formativos que contienen las unidades temáticas de la presente acción de formación.

Quien desarrollará toda la formación, tiene formación académica que se relaciona con las unidades temáticas a desarrollar y experiencia de 1 año en la utilización de plataformas virtuales.

Perfil: Formación académica en las áreas del conocimiento: En las áreas o NBC: Ciencias Sociales y Humanas; Economía, Administración, Contaduría y afines; Ingeniería y afines.
- Nivel de formación: Profesional con especialización
- Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.
-Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año, y/o formación pedagógica.
- Competencias técnicas y conocimientos: aspectos legales del sector de la Seguridad; rol gerencial en la organización; la gestión innovadora del riesgo aplicada a procesos de seguridad competitiva y sostenible; Seguridad física: Planes, estudios y gestión de la innovación; la competitividad y la productividad del sector, procesos innovadores para la seguridad de la información; y la ética, habilidad transversal según los grandes desafíos de esta nueva era.
- Competencias tecnológicas: herramientas actuales para acceso a las TIC, paquete de Office, internet, redes sociales, entre otras.
- Competencias pedagógicas: conocimiento en planificación, didáctica del aprendizaje, estrategias de participación, específicas, estrategias didácticas para distintas poblaciones, habilidades comunicativas especialmente con población adulta, capacidad de relacionarse apropiadamente con los estudiantes, capacidad de motivar a otros.
- Competencias actitudinales: tolerancia, proactividad, apertura, flexibilidad cognitiva, orientación a resultados, compromiso, responsabilidad.

Descripción 25 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 26 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 27 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

1 de 2

Las siguientes academias se desempeñarán como formadoras en la presente acción de formación:

COSECAD Ltda. Cuenta con una experiencia de 10 años en diseño, programación y ejecución de talleres, cursos, seminarios y diplomados dirigidos al sector de vigilancia y seguridad privada que permitan mejorar la competitividad y productividad del sector, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas que viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

El objeto social de COSECAD apunta hacia A) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. b) promover la capacitación especializada de seguridad para personal de nivel gerencial, administrativo y operativo con propósito de elevar su competitividad y calificación. c) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con sistemas de protección de personas, protección de instalaciones, protección marítima y portuaria, protección de

entidades oficiales, protección de grandes superficies, protección de entidades educativas y demás instalaciones y eventos donde sean requeridos sistemas de protección.

Los servicios de capacitación que COSECAD Ltda. ofrece, entre otros, son:

* Especialización manejo defensivo para escoltas
* Especialización medios tecnológicos
* Especialización protección a dignatarios
* Especialización protección a personas para escoltas
* Especialización supervisor
* Especialización transporte valores para escolta
* Especialización vigilancia
* Fundamentación escolta
* Fundamentación medios tecnológicos
* Fundamentación supervisor
* Fundamentación vigilante
* Profundización medios tecnológicos
* Profundización supervisor
* Profundización vigilancia
* Reentrenamiento escolta
* Reentrenamiento medios tecnológicos
* Reentrenamiento supervisor
* Reentrenamiento vigilancia (https://www.cosecad.com/la-academia)

Dentro de los procesos de formación especializada que ha realizado se encuentran:

1. SEGURIDAD SUPERIOR 2010. Empresas agrupadas. Formación especializada dirigida a fortalecer el control de accesos para personal del sector de Vigilancia y Seguridad Privada.
2. SEGURIDAD EUROVIC DE COLOMBIA LTDA. 2011. Formación continua especializada en prevención de riesgos que permita el fortalecimiento de las competencias laborales.
3. SEGURIDAD SUPERIOR 2012. Fortalecimiento de las competencias laborales en prevención de riesgos.
4. SECURITAS 2013. Acción 1. Formación especializada dirigida a fortalecer la competitividad del personal de seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada. Acción 2. Formación especializada dirigid a incrementar las competencias laborales administrativas en una empresa de vigilancia. Acción 3. Formación especializada en vigilancia y seguridad privada dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal de seguridad en condición de discapacidad.
5. PROSEGUR 2014. Formación especializada dirigida a fortalecer los conocimientos y el desempeño del personal operativo que presta sus servicios en los sectores financiero, energético comercial e industrial con el fin de incrementar la competencia laboral en el desarrollo de sus funciones.
6. ACASEP 2016. Formación especializada como Taller Formación especializada para la prevención de pérdidas en seguridad.
7. ECOS 2016. Taller Fortalecimiento de competencias laborales en el control de accesos para la protección a instalaciones.
8. ECOS 2017. Fortalecimiento de las competencias laborales en el control de accesos para la protección de instalaciones.

Descripción 28 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

2 de 2

9. ACASEP 2018. Acción 1. Curso Fortalecimiento de las competencias laborales para la prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000. Acción 2. Prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000 con metodología en el puesto de trabajo. Acción 3. Diploma. Habilidades y Herramientas Gerenciales para empresas del Sector Vigilancia y Seguridad Privada.

LINSUMER LTDA cuenta con experiencia como estructuradores de programas de formación especializada para los sectores de la economía que estén enfocados en incrementar su competitividad, fortalecer la productividad de su fuerza laboral y construyan ventajas en el mercado basado en la diferenciación construida con innovación cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 lo cual viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

LINSUMER tiene como misión ser una empresa dinámica, proactiva y flexible que se adapta a las necesidades y requerimientos de los clientes y a las permanentes evoluciones del mundo empresarial y como visión ser reconocidos en

el mercado como una empresa eficiente y eficaz en el asesoramiento empresarial y altamente competitiva en el desarrollo de sus compromisos, con la cual nuestros clientes vean superadas sus expectativas.
Su compromiso es apoyar el desarrollo empresarial, social y humano proponiendo la ejecución de ideas y programas innovadores que conducen al fortalecimiento de la productividad y competitividad y su recurso humano aplica en cada una de sus actividades los más altos estándares de conocimiento y posee la experiencia necesaria para desarrollar exitosamente los proyectos y convenios.

El detalle de la experiencia en Formación continua especializada es el siguiente:
1. SEVICOL 2011 - Formación especializada dirigida a fortalecer la prevención, atención de emergencias, protección de instalaciones y tecnología para fortalecer la competitividad en la prestación del servicio.
2. NATIONAL OILWELL VARCO DE COLOMBIA 2012. Formación especializada dirigida a construir conocimiento experto en seguridad aplicada a estructuras mentales de comportamiento individual que inciden en la seguridad propia del grupo, del proyecto asignado.
3. SEVICOL 2012 Acción 1. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida a fortalecer la productividad y competitividad del personal responsable de la protección a personas. Acción 2. Formación especializada en seguridad financiera dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del recurso humano atendiendo requerimientos específicos de los clientes del sector bancario a nivel nacional. Acción 3. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida al mejoramiento de la productividad y competitividad de los guardas operadores de medios tecnológicos, supervisores y coordinadores que requieren un nivel de especialización en seguridad privada de acuerdo con el sector en el que laboran.

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional con especialización y Formación académica en las áreas del conocimiento: En las áreas o NBC: Ciencias Sociales y Humanas; Economía, Administración, Contaduría y afines; Ingeniería y afines.	Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará	3	NA	0	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R08 Gastos de Operación del Proyecto	Gastos de Operación	7,770,076	100	0	0	0	0	7,770,076
R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas	Todas las UT	50,552,750	72.22	9,721,949	13.89	9,721,950	13.89	69,996,649
		58,322,826	75.0	9,721,949	12.5	9,721,950	12.5	77,766,725

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 2)

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R08 Gastos de Operación del Proyecto	7770076	100%	0	0%	0	0%	7,770,076
R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas	50552750	72,22%	9,721,949	13,89%	9,721,950	13,89%	69,996,649
Totales	58,322,826	75.00	9,721,949	12.50	9,721,950	12.50	77,766,725

Cobertura geográfica de la Acción de Formación GERENCIA DE LA SEGURIDAD PARA EMPRESAS SOSTENIBLES (Total: 5)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
BUCARAMANGA - SANTANDER	10
SANTA MARTA - MAGDALENA	10
CARTAGENA - BOLIVAR	10
BOGOTA - DISTRITO CAPITAL	60
MEDELLIN - ANTIOQUIA	10

ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE 5

GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018

Generalidades de la acción Entidades de la acción Descripciones Perfil Presupuesto Resumen por rubros Cobertura Geográfica
Ir al menú del proyecto

Generalidades de la Acción de Formación GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	700
Beneficiarios empresa	700
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	De la presente acción de formación se beneficiará personal de las áreas técnicas de operaciones de seguridad del nivel medio y operativo que se desempeñan en los cargos de supervisores de servicios de vigilancia, coordinadores de áreas técnicas (vigilancia en sitio, vigilancia por medios tecnológicos), guardas de seguridad, escoltas, operadores de medios tecnológicos.
Número de grupos	7
Número de días x grupo	5

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	0	**Horas prácticas presenciales por grupo**	0	**Total horas presenciales por grupo**	0
Horas teóricas virtuales por grupo	12	**Horas prácticas virtuales por grupo**	8	**Total horas virtuales por grupo**	20
Horas teóricas combinadas por	0	**Horas prácticas combinadas por**	0	**Total horas combinadas por**	0

grupo		**grupo**		**grupo**	
				Total de horas grupo	20
				Total de horas acción	140

Entidades de la Acción de Formación GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018 (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018 (Total: 28)

Acción de Formación

Descripción 1 de 28

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

1 de 5

En cada segmento de mercado existen riesgos para la seguridad, la salud, el medio ambiente y la calidad, que deben ser identificados, tratados o eliminados con procedimientos adecuados de gestión. La ISO 31000:2018 de Gestión de Riesgos y crisis, permite a las organizaciones incorporar estándares y procesos de alto nivel para evaluar y mitigar riesgos en todas sus operaciones, lo anterior, plantea una OPORTUNIDAD para el sector de seguridad del país, ya que éste ha sido un sector dinámico y en constante crecimiento que NECESITA de estándares internacionales y nacionales para gestionar los riesgos a los que constantemente se ven abocados. La ISO 31000:2018 de Gestión de Riesgos y crisis ofrece principios y directrices genéricas sobre el tema, sin limitarse a un sector específico de mercado, pudiendo ser usada por organizaciones públicas o privadas, y aplicada a cualquier tipo de riesgo en diferentes actividades y operaciones.

La ISO 31000:2018 de Gestión de Riesgos y crisis es la referencia global para los sistemas de Gestión y Prevención de Riesgos, y al utilizarla, las organizaciones obtienen ventajas competitivas sobre sus competidores, ofreciendo confianza a sus clientes. La ISO 31000 recorre todos los tipos de riesgo, llevando a la organización a reflexionar, analizar y diseñar estrategias para enfrentar los riesgos más comunes, como los económicos, financieros, hasta los más amplios como las crisis locales o mundiales, pasando por los tecnológicos o los de la salud y la seguridad en el trabajo. La edición 2018 de la norma refleja su evolución, y su enfoque hacia una labor de gestión integrada con otros sistemas y en todas las áreas de la organización, lo que permite el desarrollo productivo y competitivo del sector, en general los aportes de la Norma ISO 31000 al sector seguridad serán la nueva edición de la norma la cual incorpora declaraciones de propósito junto con los principios, el marco y el proceso. En la edición 2018 se establece el concepto de creación de valor como objetivo primario de la Gestión del Riesgo y de las Crisis. Para lograr este objetivo, el estándar incluye principios para mejorar los procesos y el arco de la Gestión de Riesgos y crisis en una organización dentro de los cuales está integrar la Gestión de riesgos y crisis en todas las actividades de la organización y en la toma de decisiones, personalizar la Gestión de riesgos y crisis de acuerdo con los objetivos y las necesidades de la organización, incluir las expectativas y las necesidades de las partes interesadas, tomar en cuenta factores humanos y culturales en la Gestión de Riesgos y crisis, adoptar un enfoque que promueva la mejora continua y la integración total de la Gestión de Riesgos y crisis en toda la organización resulta esencial para el éxito de la norma. ISO 31000:2018 pone mayor énfasis en la integración de la gestión en todas las actividades, los procesos y la toma de decisiones.

La gestión de riesgos y crisis basados en la ISO 31000 de 2018, se hace NECESARIA en el sector de seguridad, debido al aumento de la percepción de inseguridad de los ciudadanos de las diferentes capitales y cabeceras municipales del país. Es claro que el fenómeno del aumento de la criminalidad y el delito obedece a factores socioeconómicos que afectan a los ciudadanos de a pie como a los emprendedores y empresarios. Desde marzo de 2017 la Policía Nacional junto con la Fiscalía General de la Nación, en un esfuerzo por unificar las cifras de criminalidad del país, decidieron homologar SIEDCO con SPOA. Adicional a este cambio, a partir de agosto de 2017 se implementó el canal de denuncia virtual "A denunciar". A partir de este sistema, se puede recolectar información sobre los indicadores de seguridad y convivencia que les permite a las autoridades determinar cómo se está manejando las operaciones de seguridad en el país.

Descripción 2 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

2 de 5

En un texto del periódico El Tiempo de octubre 2018, se informó que del total de ciudadanos que manifestó ser víctima de un delito, el 51 % fue por hurto a personas, 8 % a residencia y 7 % lesiones personales. Además, la calle sigue siendo el lugar donde más ocurren los robos. Un 50 % de las personas encuestadas señaló que fueron víctimas en el espacio público y que el celular, con un 40 %, es el objeto más apetecido por los delincuentes. Esta encuesta, que se realiza desde hace 20 años, es una apuesta por contribuir a la formulación de políticas públicas que permitan mejorar la convivencia. Por otro lado, frente a la percepción de seguridad, un 53 % de los encuestados manifestó sentir mayor inseguridad en la ciudad. Por lo anterior, el número de empresas que ofrecen servicios de seguridad en la nación ha aumentado, con el fin de ofrecer posibilidades que busquen mitigar los incidentes durante las operaciones propias del servicio de seguridad, tanto a los ciudadanos como a las empresas que los contratan. Estas empresas, por su relación con el público, reciben una gran demanda de servicios, requiriendo que su configuración sea cada vez más adaptada a los estándares internacionales. Las empresas de seguridad tienen un reto importante para fortalecer sus procesos de operaciones de seguridad, que son finalmente las acciones que evidencian los ciudadanos en la prestación de servicios de seguridad tanto en las zonas residenciales, comerciales, empresariales e industriales a los cuales este sector ofrece sus servicios. De acuerdo con un reporte de mayo de 2019 de la revista Riesgo cero, la gestión del riesgo y las crisis en las empresas ya no es parte del valor agregado del cliente interno o de las organizaciones. Se constituye en un deber ser y en un elemento primordial de la cultura organizacional. Contar con un plan de gestión de riesgos y de crisis es algo que la mayoría de las organizaciones, por no decir todas deberían tener, debido a que esta es la forma en la que se protegen interna y externamente.

Causas que dan origen a la necesidad identificada:

-Las empresas de seguridad han perdido competitividad por cuenta de que requieren realizar una implementación de las normas internacionales relacionadas con gestión de las operaciones de seguridad de las empresas para dar conformidad al modelo de gestión de operaciones.
-Las empresas de seguridad no son lo suficientemente competitivas debido a que requieren mejorar la administración y control de sistemas de gestión de riesgo en empresas enfocadas en la innovación tecnológica.
-Las empresas de seguridad requieren desarrollar habilidades en los trabajadores que les permitan la correcta implementación de un programa de cumplimiento y ética corporativa, para prevenir el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo en las empresas.
-Las empresas de seguridad han perdido competitividad por cuenta de que requieren realizar una implementación efectiva de recursos y herramientas de las tecnologías 4.0 aplicadas al servicio de seguridad.

Efectos que se generan al no atender la necesidad identificada:

-Imposibilidad de establecer una conformidad normativa y jurídica para la gestión del riesgo en el desarrollo de las operaciones de seguridad.
-Estancamiento de la competitividad por no establecer mejores procesos y eficiencia de gestión del riesgo.
-Incumplimiento de la promesa de valor por una prestación de servicio de seguridad sin la conformidad de la norma.
-Reducción de oportunidades para la consecución de nuevos clientes y socios.

Descripción 3 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

3 de 5

La presente acción de formación, busca mejorar el desarrollo productivo y competitivo de los empleados, mediante la generación de capacidades en los trabajadores para que puedan interpretar la funcionalidad de las matrices de riesgo en la configuración de los sistemas de gestión integral del riesgo, fomentar competencias en los trabajadores para que puedan relacionar los aspectos claves entre las normas de calidad relacionadas con procesos que se articulan con la norma 31000, promover destrezas en los trabajadores para que puedan poner en práctica los pilares establecidos en la norma 31000 para la gestión de crisis en empresas de seguridad en concordancia con sus procedimientos y estándares, generar competencias en los trabajadores para que reconozcan la vulnerabilidad asociada con los procesos de implementación de gestión de riesgo y de las crisis de acuerdo con la Norma ISO 31000 en las empresas de seguridad, y fomentar destrezas en los trabajadores para que identifiquen las diferentes oportunidades para promover la resolución de conflictos en el marco de un contexto sociocultural cada vez más diverso.

La presente acción de formación "Gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018" ha sido desarrollada a partir de los análisis cualitativos y cuantitativos realizados en este proyecto para dar respuesta al sector de seguridad y vigilancia en relación a sus necesidades de formación continua y especializada, lo anterior ha permitido generar su construcción con factores diferenciales en relación a otras formaciones que pueden coincidir en algunos aspectos en su denominación, sin embargo, la presente propuesta da respuesta a las necesidades identificadas y se enfoca en el fortalecimiento de

competencias, habilidades y destrezas que se requieren en la población sobre la que tendremos campo de acción, particularmente se potencian competencias y habilidades para la gestión innovadora e integral del riesgo basados en la norma ISO 31000:2018, y aplicar la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad. Al tratarse de un estudio y un aprendizaje de corta duración, cuenta con contenidos en el que los estudiantes deben profundizar, lo anterior busca que los beneficiarios vayan más allá de la utilización práctica de los conocimientos adquiridos, se tengan unos objetivos claros y sea aplicable a sus labores.

Se considera que el enfoque de la acción de formación es hacia la innovación del sector, debido a que existe un incremento en la cantidad de posibilidades de gestionar el riesgo y las crisis a partir de herramientas derivadas del desarrollo tecnológico desde la revolución industrial 4.0. Tal como lo señala un artículo digital en Paradiso Internet for the future del año 2019, "Nos encontramos en la primera etapa de la nueva Revolución Industrial, o Industria 4.0. Los sistemas ciber físicos son la columna vertebral de la cuarta revolución industrial. Y tecnologías como los sensores conectados, la nube y el software virtual, ofrecen un gran potencial para transformar todo, desde la fábrica hasta la logística. La Industria 4.0 no solo mejorará la forma en que funciona la fabricación en su conjunto, también destruirá las barreras entre los diferentes departamentos, haciendo que todo el personal esté más conectado" Este fenómeno impacta en diferentes ámbitos de la continuidad laboral. "A medida que el Internet de las cosas se arraigue, surgirán nuevas oportunidades. El trabajador que monta un motor luego puede hacer lo mismo en un espacio de realidad aumentada o virtual.

Descripción 4 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

4 de 5

El empleado que coloca cajas de almacenamiento en pilas utilizará un joystick para apuntar la carretilla elevadora. Los perfiles de trabajo actuales no desaparecerán, sino que necesitarán actualizarse. En otras palabras, Industria 4.0 no va a destruir las eras anteriores, sino que adapta esas herramientas, infraestructura y habilidades previas para aprovechar al máximo el Internet de las cosas. (https://paradiso-fp7.eu/industria-40-forma-trabajar/)

Esta acción de formación contempla las siguientes temáticas con enfoque en la innovación en la empresa:
Unidad 1: La ISO 31000:2018 y la gestión innovadora e integral del riesgo.

En concordancia con un artículo de la revista digital furore.co de 2019, acerca de los sectores de la industria en Colombia que están invirtiendo en tecnología 4.0, a partir de su mención en el Foro Económico Mundial en Davos, 2016, la industria 4.0 y sus promesas como nueva era industrial impulsaron al mundo a tomar medidas. Los diferentes países y sectores han venido adaptándose y evolucionando con el fin de crear sinergias con las qué hacerse fuertes y competitivos. Quedarse atrás no es una opción en esta nueva era que corre a pasos agigantados y en donde cada día hay nuevos obsoletos. Según la revista Forbes, "la Cuarta Revolución Industrial está programada para inyectar £ 455 mil millones en el sector manufacturero británico, y la ejecución de ese presupuesto no se ha hecho esperar. Por ejemplo, el gobierno ya lanzó su estrategia industrial centrada en ampliar los límites de la inteligencia artificial (IA) y la energía renovable. La estrategia verá inversiones en muchas áreas nuevas de tecnología, incluida una inversión prometida de £400 millones en infraestructura de carga de vehículos eléctricos y £176 millones en conectividad móvil 5G. El foro económico mundial encuesta anualmente cierto número de países y empresas alrededor de temas de desarrollo industrial y digitalización, y en el año 2018, alrededor de un tercio de las 2.000 empresas que se encuestaron en 26 países calificaron su nivel de digitalización como alto. Con cifras como estas, es de esperar que los intereses y los esfuerzos de los gobiernos e industriales por implementar estas herramientas de vanguardia, aumenten en los próximos año".
(https://furore.co/conoce-los-3-sectores-de-la-industria-en-colombia-y-el-mundo-que-estan-invirtiendo-en-tecnologia-4-0/)

En relación con el objeto social de ACOINPRE y el sector vigilancia del cual se beneficiarán trabajadores en la presente acción de formación, se relaciona y da respuesta a los planes y acuerdos estratégicos departamentales en CTeI - PAED, los cuales se presentan como medios para la priorización de estrategias que impacten a los departamentos en materia de ciencia, tecnología e innovación, en los siguientes departamentos con los focos relacionados a continuación:

-Departamento de Antioquia con el Foco 7: Seguridad

Descripción 5 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

5 de 5

Fuentes

-Freire, F. C. (2010). Los nuevos modelos de gestión de las empresas mediáticas. Estudios sobre el mensaje periodístico, 16, 13-30.

-Guerrero-Aguiar, M., Medina-León, A., & Nogueira-Rivera, D. (2020). Procedimiento de gestión de riesgos como apoyo a la toma de decisiones. Ingeniería Industrial, 41(González Herrero, A. (2014). La comunicación de crisis en las empresas.
-Lizarzaburu, E. R., Barriga Ampuero, G., Noriega Febres, L. E., López, L., & Mejía, P. Y. (2017). Gestión de riesgos empresariales: marco de revisión ISO 31000.
-Rodríguez López, M., Piñeiro Sánchez, C., & de Llano Monelos, P. (2013). Mapa de riesgos: Identificación y gestión de riesgos. Atlantic Review of Economics, 2.
-Rafael, S. G., Pedro, V. L., & Alejandra, O. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. Revista Ciencia UNEMI, 11(26), 51-62.
-Henao, G. J. C., González, E. M. R., & Moreno, J. C. A. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano: revisión y diagnóstico. Journal of Engineering and technology, 6(1), 22-45.
-Henao, G. J. C., González, E. M. R., & Moreno, J. C. A. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano: revisión y diagnóstico. Journal of Engineering and technology, 6(1), 22-45

Descripción 6 de 28

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Con relación a las necesidades que se identificaron en esta acción de formación y en aras de generar un impacto en la competitividad productividad del sector vigilancia se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general de la acción de formación: Desarrollar habilidades y competencias en los trabajadores para la gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018, que favorezca la gestión innovadora e integral de los procesos, enfocados en la toma de decisiones que favorezcan la competitividad del sector.

Objetivos específicos:
Comprender la estructura y aplicación de la norma ISO 31000:2018 y su asociación con otros estándares para la gestión del riesgo como elemento de productividad para la empresa y mejora de su desempeño laboral.
Aplicar los componentes de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad de la empresa y el desempeño laboral del trabajador.
Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo del sector.

Descripción 7 de 28

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Quienes se beneficiarán de la presente acción de formación son trabajadores que hacen parte de las áreas técnicas de operaciones de seguridad, pertenecientes al nivel ocupacional medio y operativo. La modalidad de contratación bajo las cuales están vinculados es el 70% con contrato a término fijo y el 30% a término indefinido. Cuentan con un nivel de escolaridad equivalente a 10% Bachilleres, 15 %técnicos, 10% tecnólogos, 50 % profesionales, 15% postgrado y el 100% cuenta con acceso y manejo de TICS. No se tendrán beneficiarios en condición de discapacidad. Se relaciona a continuación las características de las funciones y cargos.

Cargo: Supervisor de servicios de vigilancia.
Funciones: Velar por la eficiencia y ejecución de las tareas asignadas a los guardas y/o personal operativo, velando por intereses de los clientes y personal a su cargo y articulando los canales de comunicación respectivos.

Cargo: Coordinadores de áreas técnicas.
Funciones: direccionar, controlar y realizar de actividades y tareas del personal a su cargo, velando porque se ejecuten los procesos del área.

Cargo: Guarda de seguridad.
Funciones: salvaguardar los bienes muebles/inmuebles al igual que las personas que hagan parte de ello, llevando a cabo los controles establecidos para la prevención de robos, saqueos, vandalismos entre otras velando por el cumplimiento de las normas y el orden.

Cargo: Escolta.
Funciones: acompañar, defender y proteger a individuos determinados bajo su responsabilidad protegiendo que sean de agredidos o afectados por actos delictivos mediante la integración de su identidad física.

Cargo: Operador de medios tecnológicos.
Funciones: realizar la atención correspondiente a los eventos supervisando desde los centros de control accionando oportunamente ante las eventualidades presentadas y direccionando a quien corresponda de acuerdo con los protocolos establecidos.

De acuerdo a los perfiles mencionados y la forma como se relacionan con el objetivo que persigue la presente acción de

formación se declara que a través de esta se fortalecerá la capacidad de desarrollar habilidades y competencias para la gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018, que favorezca la gestión innovadora e integral de los procesos, enfocados en la toma de decisiones que favorezcan la competitividad del sector, lo cual contribuye a entregar una labor de calidad en los puestos de trabajo desempeñados lo cual apunta a la productividad empresarial y a una cualificación que permitirá desarrollar competencias técnicas y habilidades del ser en la búsqueda de la integralidad.

Para favorecer el desarrollo de pequeñas y medianas empresas del sector vigilancia y fortalecer sus procesos administrativos y de gestión, estas serán partícipes de la presente acción de formación justificado en que para su óptimo funcionamiento estas requieren de acompañamiento a través de procesos formativos que coadyuven al Desarrollo de habilidades y competencias para la gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018, lo anterior para favorecer la gestión innovadora e integral de los procesos, enfocados en la toma de decisiones que favorezcan la competitividad del sector considerando las demandas del mercado y las acciones que se deben llevar a cabo para permanecer en él, mejorando sus capacidades, anticipándose y adaptándose de la mejor manera a las circunstancias integrándose al ecosistema empresarial. Debido a lo anterior, ACOINPRE vinculará 8 trabajadores de 2 MiPyME.

Descripción 8 de 28

4. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:

Los beneficiarios de la acción de formación se desempeñan en los sectores:

SECTOR: Servicios

SUBSECTOR: Vigilancia

Descripción 9 de 28

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

ACOINPRE consideró que el evento de formación más pertinente para la presente acción de formación es el CURSO puesto que está acorde con los requerimientos de las empresas, el componente metodológico, la modalidad de formación unidades temáticas, y las características de los trabajadores beneficiarios. El CURSO está configurado para desarrollarse a través de una metodología teórico-práctica que posibilita la implementación de lo aprendido en el campo de acción en los que desempeñan los participantes y aporta para que se dé el proceso de apropiación del conocimiento. Al culminar la acción de formación, los beneficiarios recibirán una certificación donde conste la intensidad horaria y participación en el evento.

La elección de este evento se justifica principalmente al identificar que las metodologías usadas para las interacciones pedagógicas permiten que se favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. El CURSO es pertinente porque desde las temáticas abordadas se imparte el conocimiento requerido, a partir de un desarrollo planificado que tiene en cuenta los saberes ya preexistentes en los participantes.

Descripción 10 de 28

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

La modalidad VIRTUAL es la que más se adecúa a la presente acción considerando, las características de los beneficiarios, la metodología, el evento de formación, los requerimientos de las empresas, así como las necesidades y objetivos de formación planteados. El desarrollo de esta modalidad tiene una duración de 20 horas y se llevará a cabo a través de herramientas tecnológicas que facilitan la interacción de los participantes y aportan a la formación desarrollando la autonomía y la autorregulación a través de los procesos evaluativos y la apropiación temática por parte los beneficiarios.

Descripción 11 de 28

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

De acuerdo con las necesidades, duración, modalidad de formación, perfil de los beneficiarios, metodología y recursos disponibles, se presentan a continuación de una forma lógica y secuencial las unidades temáticas en respuesta a la acción de formación identificada. Estas unidades contienen las competencias a desarrollar basadas en los objetivos de la formación. En ellas, se describen las estrategias didácticas y las actividades pedagógicas que se utilizarán en el desarrollo de la acción de formación:

Unidad 1: La ISO 31000:2018 y la gestión innovadora e integral del riesgo.
Intensidad Horaria: 10 horas
Competencias a desarrollar: Ejecuta procesos para la gestión innovadora e integral del riesgo basados en la norma ISO 31000:2018

Contenidos:
-Estrategias para la gestión innovadora.
-Gestión innovadora e integral para la evaluación.
-Gestión innovadora e integral para el control de los riesgos operacionales.
-La ISO 31000:2018 su estructura y aplicación.
-Otras Normas y Estándares de la Gestión del Riesgo.

Actividades pedagógicas:
-Cuadro comparativo mediado por TIC: El cuadro comparativo es un organizador de información, que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más temas, elementos o situaciones con base en criterios previamente establecidos.
-Organizador gráfico (puede ser un cuadro dividido en tres partes) que permite mediante preguntas, observar los conocimientos previos que poseen los estudiantes acerca del tema a estudiar.
-Mapas mentales: Son organizadores gráficos en los cuáles se esquematizan reflexiones sobre la temática de manera lógica y creativa.

Estrategias didácticas:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al trabajo con materiales multimedia interactivos a través del trabajo autónomo, cuyo objetivo es la ejercitación del pensamiento crítico o del pensamiento creativo mediante métodos de análisis, ejercitación, solución de problemas o experimentación.

Unidad 2: Aplicación de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad.
Intensidad Horaria: 8 horas
Competencias a desarrollar: Aplica la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad.

Contenidos:
-Aplicación de la Metodología de la gestión del riesgo para la toma de decisiones.
-Técnicas para la toma de decisiones efectivas.

Actividades pedagógicas:
- Cuadro comparativo mediado por TIC: El cuadro comparativo es un organizador de información, que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más temas, elementos o situaciones con base en criterios previamente establecidos.
- Juego de roles virtuales: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo.

Estrategias didácticas:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada a la exposición y participación en grupo, con el fin de generar construcción de conocimiento a partir de las diferentes percepciones y experiencias de las personas, que paralelamente serán enriquecidas con los aportes del grupo.

Descripción 12 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

Unidad 3: Habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector.
Intensidad Horaria: 2 horas
Competencias a desarrollar: Aplica los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector.

Contenidos:
-La ética y su importancia para el ser humano.
-La ética profesional como habilidad necesaria para los grandes desafíos de la nueva era

Actividades pedagógicas:
-Debate virtual: Se emplean herramientas digitales para generar un debate con un tema central que represente un caso de estudio.

Estrategias didácticas:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo del pensamiento crítico a través del aprendizaje autónomo. De esta manera se estimulará en el participante la selección y evaluación de información con miras a definir soluciones potenciales a un problema.

Descripción 13 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

na

Descripción 14 de 28

8. METODOLOGÍA:

ACOINPRE en coherencia con la modalidad de formación, se selecciona la metodología TEÓRICO- PRACTICA, la cual aplica para el desarrollo de la modalidad VIRTUAL y beneficia la puesta en marcha del proceso formativo y desarrollo de competencias que hacen posible la puesta en práctica de lo aprendido en el escenario en donde se desenvuelven los trabajadores participantes. El desarrollo de las horas teórico-prácticas se lleva a cabo mediante la aplicación y transferencia del conocimiento en un entorno formativo que permite resolver problemáticas reales a las que se enfrentan los participantes en el entorno laboral.

En la presentación de las estrategias didácticas y actividades pedagógicas a utilizar en las unidades temáticas de esta acción de formación se deja claro que su implementación esta mediada por el uso de herramientas tecnológicas de acuerdo con la modalidad de formación, al proponerlas, se consideran las características de los trabajadores beneficiarios y necesidades de formación identificadas. Se mencionan en el descriptor número 7 Unidades temáticas.

Descripción 15 de 28

Continuación... METODOLOGÍA:

na

Descripción 16 de 28

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Como material de formación se entregará una cartilla digital en formato pdf, con el propósito de ofrecer a los beneficiarios de esta acción de formación un material compuesto por información actualizada , reciente y pertinente, que apoye el proceso teórico-práctico en la construcción del conocimiento; los contenidos están en coherencia con los objetivos de la formación, unidades temáticas, metodología, y perfil de los beneficiarios y están diseñados para facilitar la transferencia de conocimiento de manera metodológica y estructurada. Las temáticas que contendrá este material, son las siguientes: la ISO 31000:2018 y la gestión innovadora e integral del riesgo, aplicación de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad y habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector, están se justifican de en la medida que aportan al cumplimiento del objetivo que se plantea en esta acción contribuyendo como apoyo y complemento para el desarrollo de habilidades y competencias para la gestión de crisis basado en la ISO 31000:2018, que favorezca la gestión innovadora e integral de los procesos, enfocados en la toma de decisiones que favorezcan la competitividad del sector.

La razón de utilización de este material como apoyo a la formación obedece a la facilidad que existe para desarrollar de manera estructurada los contenidos de la acción de formación y su fácil uso, tanto por parte de los beneficiarios como del capacitador. También es de resaltar que el diseño de los contenidos dispuestos en la plataforma dispone de una organización inductiva/deductiva que invita a los beneficiarios a utilizar la información y realizar las actividades recreando escenarios de trabajo real, fomentando también el uso de pensamiento crítico.

Para complementar la formación se aportarán elementos como libros digitales, artículos académicos, videos, presentaciones y documentos de interés afines con las temáticas desarrolladas para motivar la participación y contextualización temática. Como herramientas interactivas se realizarán foros y se emplearán herramientas participativas y prácticas en las que se apunte al aprendizaje a dinámico y práctico.

Descripción 17 de 28

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Lo descrito a continuación es el producto del proceso de aprendizaje en relación con las metas a las que se aspira alcanzar cuando culmine la formación, estos se plantean como la herramienta que permite validar el grado de avance durante la formación que el trabajador puede llevar a un escenario laboral para la mejora de sus competencias. Los resultados presentados tienen como propósito evaluar el grado de coherencia de los temas desarrollados en el proceso formativo y la forma como impactan en el desempeño productivo de los trabajadores la y competitividad de las empresas de las cuales hacen parte, de igual manera, están alineados con los objetivos que se plantean para validar su cumplimiento y el perfil de los beneficiarios, los cuales cuando finalice esta formación habrán mostrado los siguientes resultados en términos de conocimientos y destrezas.

- Comprender la estructura y aplicación de la norma ISO 31000:2018 y su asociación con otros estándares para la gestión del riesgo como elemento de productividad para la empresa y mejora de su desempeño laboral.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la productividad de la empresa, porque le permite generar habilidades para le gestión innovadora e integral del riesgo basados en la norma ISO 31000:2018.

- Implementar los componentes de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad de la empresa y el desempeño laboral del trabajador.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de la competitividad de la empresa, porque le permite aplicar los componentes de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones que favorezcan la competitividad de la empresa y el desempeño laboral del trabajador.

- Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite generar competencias transversales en los trabajadores que les permita desarrollar la ética

Descripción 18 de 28

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Para permitir la verificación el cumplimiento de los resultados y objetivos propuestos y esperados, la evaluación del aprendizaje se implementará a través de evaluaciones sumativas, diagnósticas y formativas que se puedan aplicar en el desarrollo de procesos de formación, considerando los criterios relacionados a continuación: participar activamente en el en el proceso de formación usando las bases teóricas relacionadas en el material y de los elementos de apoyo que se brindan en el ambiente de aprendizaje, realizando las actividades que se detallan en el curso para fortalecer la formación; traer a la práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación; desarrollar habilidades argumentativas a partir de casos y problemas reales expuestos con un sentido crítico; proponer situaciones del escenario laboral asociadas con las temáticas desarrolladas para articular lo aprendido.

Se llevarán a cabo dos evaluaciones escritas de conocimiento: la primera será presentada por todos los beneficiarios el primer día de ejecución de la acción de formación (ex-ante) y la segunda se aplicará el último día de ejecución (ex-post). El capacitador formulará una pregunta por cada una temática para cada evaluación en las que se inquiere de manera directa acerca de las unidades temáticas de la acción de formación.

Las calificaciones estarán dentro de un rango de [0-5] pudiendo asignar valores de hasta una posición decimal. Con las dos evaluaciones se podrá realizar una comparación que manifieste los resultados en el incremento de conocimientos de los beneficiarios implementando una fórmula para hallar el indicador tasa de incremento del conocimiento de la siguiente forma: se tomará la nota promedio final de conocimiento del trabajador a la que se le restará la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; el valor obtenido se dividirá por la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; finalmente este resultado se multiplicará por 100. Al final el capacitador realizará un informe de los resultados del TIC.

Descripción 19 de 28

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

En la presente acción de formación se utilizará el AULA VIRTUAL o ambientes con características similares. Para la selección se tuvo en cuenta el tipo de evento, la modalidad de formación, la metodología y las características de la población beneficiaria, las cuales se articularon para su selección. La justificación de selección de este ambiente se encuentra en sus funcionalidades: se caracteriza por ser un espacio en donde interactúan participantes con roles de formador y estudiantes, a través del cual hay un intercambio de contenidos en un ambiente online que permite un acceso amplio a la comunicación y al desarrollo de procesos evaluativos diversos y atención a sus participantes. El valor del rubro solicitado se justifica por las funcionalidades que presenta la plataforma en cuanto a los recursos con los que cuenta, robustez y capacidad de integrar y articular herramientas que responden a las necesidades de los procesos formativos y que se soporta en la calidad del proceso educativo.

Descripción 20 de 28

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

La plataforma QUANTUN es una plataforma virtual especializada, que cumple con todo lo establecido y requerido en el Anexo No. 14 del pliego de condiciones de la presente convocatoria. Entre sus características se destacan:

* Permite acceso ininterrumpido 24/7

* Cuenta con recursos para gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones de formación en línea
* Brinda soporte técnico a través de correo electrónico y línea telefónica
* Utiliza elementos gráficos que facilita su uso incluso para personas que no están familiarizadas con las herramientas web
* Permite integración con una amplia variedad de servicios como videoconferencias, redes sociales, diccionarios, mapas, buscadores, entre muchos otros
* Permite crear, modificar y consultar cursos, grupos, áreas ocupacionales y usuarios
* Tiene perfiles de: Administrador del sistema (quien tiene todos los privilegios sobre el sistema); Instructor/tutor (puede crear cursos y desarrollar algunas actividades de administración); Usuario (para el trabajador beneficiario). Cada uno de estos perfiles tiene diferentes permisos. También se puede crear nuevos roles y asignar permisos a conveniencia
* Genera informes y reportes estadísticos de los cursos, usuarios, sistema y social
* Cuenta con un centro de control, una herramienta de anuncios y mensajes, calendario, espacio para foros, chats y glosario
* Para las evaluaciones se tiene acceso al libro de calificaciones, exámenes, parametrización de la prueba; permite crear preguntas de diferentes tipos (abiertas, de relación, etc.)
* Acceso a archivos de audio, video, imagen, URL, contenidos basados en archivos .ZIP

Descripción 21 de 28

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El proponente tiene su domicilio en la ciudad de Bogotá, sin embargo se considera llevar la presente acción de formación a otros lugares atendiendo a que las empresas afiliadas a ACOINPRE ejecutan actividades y desarrollan operaciones en sedes instaladas en diferentes municipios del país; dentro de estos se encuentra, Santa Marta en el departamento del Magdalena priorizado obedeciendo a su índice Departamental de competitividad, el cual tiene un desafío concentrado en su pilar innovación y dinámica empresarial y retos en la eficiencia de los mercados, aspectos que se favorecen mediante la presente acción de formación contribuyendo al desarrollo del departamento desde el sector vigilancia. El desarrollo se esta acción se llevará a cabo de la siguiente manera:

Grupo 1: Medellín-Antioquia
Grupo 2: Medellín-Antioquia
Grupo 3: Medellín-Antioquia
Grupo 4: Cundinamarca-Bogotá
Grupo 5: Cundinamarca-Bogotá
Grupo 6: Cali-Valle del Cauca, Cartagena-Bolívar, Santamarta-Magdalena
Grupo 7: Cali-Valle del Cauca, Cartagena-Bolívar, Bucaramanga-Santander

---

Descripción 22 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 23 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 24 de 28

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Se relaciona a continuación el perfil que deberá cumplir el capacitador que direccione todos los procesos formativos que contienen las unidades temáticas de la presente acción de formación.

Quien desarrollará toda la formación, tiene formación académica que se relaciona con las unidades temáticas a desarrollar y experiencia de 1 año en la utilización de plataformas virtuales.

Perfil: Formación académica en las áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas; Administración y afines; Ingeniería y afines; Ciencias de la Salud; Ciencias militares y afines.
-Nivel de formación: Profesional.
-Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.
-Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año, y/o formación pedagógica.
-Competencias técnicas y conocimientos: la ISO 31000:2018 y la gestión innovadora e integral del riesgo, aplicación de la norma ISO 31000:2018 para la toma de decisiones y habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector
-Competencias tecnológicas: herramientas actuales para acceso a las TIC, paquete de Office, internet, redes sociales,

entre otras.
-Competencias pedagógicas: conocimiento en planificación, didáctica del aprendizaje, estrategias de participación, específicas, estrategias didácticas para distintas poblaciones, habilidades comunicativas especialmente con población adulta, capacidad de relacionarse apropiadamente con los estudiantes, capacidad de motivar a otros.
-Competencias actitudinales: tolerancia, proactividad, apertura, flexibilidad cognitiva, orientación a resultados, compromiso, responsabilidad.

Descripción 25 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 26 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 27 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

1 de 2

Las siguientes academias se desempeñarán como formadoras en la presente acción de formación:

COSECAD Ltda. Cuenta con una experiencia de 10 años en diseño, programación y ejecución de talleres, cursos, seminarios y diplomados dirigidos al sector de vigilancia y seguridad privada que permitan mejorar la competitividad y productividad del sector, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 con relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas que viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

El objeto social de COSECAD apunta hacia A) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. b) promover la capacitación especializada de seguridad para personal de nivel gerencial, administrativo y operativo con propósito de elevar su competitividad y calificación. c) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con sistemas de protección de personas, protección de instalaciones, protección marítima y portuaria, protección de entidades oficiales, protección de grandes superficies, protección de entidades educativas y demás instalaciones y eventos donde sean requeridos sistemas de protección.

Los servicios de capacitación que COSECAD Ltda. ofrece, entre otros, son:

* Especialización manejo defensivo para escoltas
* Especialización medios tecnológicos
* Especialización protección a dignatarios
* Especialización protección a personas para escoltas
* Especialización supervisor
* Especialización transporte valores para escolta
* Especialización vigilancia
* Fundamentación escolta
* Fundamentación medios tecnológicos
* Fundamentación supervisor
* Fundamentación vigilante
* Profundización medios tecnológicos
* Profundización supervisor
* Profundización vigilancia
* Reentrenamiento escolta
* Reentrenamiento medios tecnológicos
* Reentrenamiento supervisor
* Reentrenamiento vigilancia (https://www.cosecad.com/la-academia)

Dentro de los procesos de formación especializada que ha realizado se encuentran:
1. SEGURIDAD SUPERIOR 2010. Empresas agrupadas. Formación especializada dirigida a fortalecer el control de accesos para personal del sector de Vigilancia y Seguridad Privada.
2. SEGURIDAD EUROVIC DE COLOMBIA LTDA. 2011. Formación continua especializada en prevención de riesgos que

permita el fortalecimiento de las competencias laborales.
3. SEGURIDAD SUPERIOR 2012. Fortalecimiento de las competencias laborales en prevención de riesgos.
4. SECURITAS 2013. Acción 1. Formación especializada dirigida a fortalecer la competitividad del personal de seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada. Acción 2. Formación especializada dirigid a incrementar las competencias laborales administrativas en una empresa de vigilancia. Acción 3. Formación especializada en vigilancia y seguridad privada dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal de seguridad en condición de discapacidad.
5. PROSEGUR 2014. Formación especializada dirigida a fortalecer los conocimientos y el desempeño del personal operativo que presta sus servicios en los sectores financiero, energético comercial e industrial con el fin de incrementar la competencia laboral en el desarrollo de sus funciones.
6. ACASEP 2016. Formación especializada como Taller Formación especializada para la prevención de pérdidas en seguridad.
7. ECOS 2016. Taller Fortalecimiento de competencias laborales en el control de accesos para la protección a instalaciones.
8. ECOS 2017. Fortalecimiento de las competencias laborales en el control de accesos para la protección de instalaciones.

Descripción 28 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

2 de 2

9. ACASEP 2018. Acción 1. Curso Fortalecimiento de las competencias laborales para la prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000. Acción 2. Prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000 con metodología en el puesto de trabajo. Acción 3. Diploma. Habilidades y Herramientas Gerenciales para empresas del Sector Vigilancia y Seguridad Privada.

LINSUMER LTDA cuenta con experiencia como estructuradores de programas de formación especializada para los sectores de la economía que estén enfocados en incrementar su competitividad, fortalecer la productividad de su fuerza laboral y construyan ventajas en el mercado basado en la diferenciación construida con innovación cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 lo cual viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

LINSUMER tiene como misión ser una empresa dinámica, proactiva y flexible que se adapta a las necesidades y requerimientos de los clientes y a las permanentes evoluciones del mundo empresarial y como visión ser reconocidos en el mercado como una empresa eficiente y eficaz en el asesoramiento empresarial y altamente competitiva en el desarrollo de sus compromisos, con la cual nuestros clientes vean superadas sus expectativas.
Su compromiso es apoyar el desarrollo empresarial, social y humano proponiendo la ejecución de ideas y programas innovadores que conducen al fortalecimiento de la productividad y competitividad y su recurso humano aplica en cada una de sus actividades los más altos estándares de conocimiento y posee la experiencia necesaria para desarrollar exitosamente los proyectos y convenios.

El detalle de la experiencia en Formación continua especializada es el siguiente:
1. SEVICOL 2011 - Formación especializada dirigida a fortalecer la prevención, atención de emergencias, protección de instalaciones y tecnología para fortalecer la competitividad en la prestación del servicio.
2. NATIONAL OILWELL VARCO DE COLOMBIA 2012. Formación especializada dirigida a construir conocimiento experto en seguridad aplicada a estructuras mentales de comportamiento individual que inciden en la seguridad propia del grupo, del proyecto asignado.
3. SEVICOL 2012 Acción 1. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida a fortalecer la productividad y competitividad del personal responsable de la protección a personas. Acción 2. Formación especializada en seguridad financiera dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del recurso humano atendiendo requerimientos específicos de los clientes del sector bancario a nivel nacional. Acción 3. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida al mejoramiento de la productividad y competitividad de los guardas operadores de medios tecnológicos, supervisores y coordinadores que requieren un nivel de especialización en seguridad privada de acuerdo con el sector en el que laboran.

PERFILES 1 (Total: 1) Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia	Experiencia Específica	Años Experiencia	Clasificación

		Relacionada		Específica	
Profesional con Formación académica en las áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas; Administración y afines; Ingeniería y afines; Ciencias de la Salud; Ciencias militares y afines.	Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.	3	NA	0	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018 (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R08 Gastos de Operación del Proyecto	Gastos de Operación	13,597,635	100	0	0	0	0	13,597,635
R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas	Todas las UT	88,467,312	72.22	17,013,412	13.89	17,013,415	13.89	122,494,139
		102,064,947	75.0	17,013,412	12.5	17,013,415	12.5	136,091,774

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 2)

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R08 Gastos de Operación del Proyecto	13597635	100%	0	0%	0	0%	13,597,635
R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas	88467312	72,22%	17,013,412	13,89%	17,013,415	13,89%	122,494,139
Totales	102,064,947	75.00	17,013,412	12.50	17,013,415	12.50	136,091,774

Cobertura geográfica de la Acción de Formación GESTIÓN DE CRISIS BASADO EN LA ISO 31000:2018 (Total: 6)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
BUCARAMANGA - SANTANDER	5
CARTAGENA - BOLIVAR	10
CALI - VALLE DEL CAUCA	10
BOGOTA - DISTRITO CAPITAL	28
MEDELLIN - ANTIOQUIA	42
SANTA MARTA - MAGDALENA	5

ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE 5

NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Generalidades de la acción | Entidades de la acción | Descripciones | Perfil | Presupuesto | Resumen por rubros | Cobertura Geográfica
Ir al menú del proyecto

Generalidades de la Acción de Formación NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	300
Beneficiarios empresa	300
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	De la presente acción de formación se beneficiará personal de las áreas de docencia del nivel operativo que se desempeñan en los cargos de Docentes educación primaria, secundaria, pregrado, posgrado, formal, no formal.
Número de grupos	3
Número de días x grupo	10

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	0	**Horas prácticas presenciales por grupo**	0	**Total horas presenciales por grupo**	0
Horas teóricas virtuales por grupo	24	**Horas prácticas virtuales por grupo**	16	**Total horas virtuales por grupo**	40
Horas teóricas combinadas por grupo	0	**Horas prácticas combinadas por grupo**	0	**Total horas combinadas por grupo**	0
				Total de horas grupo	40
				Total de horas acción	120

Entidades de la Acción de Formación NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (Total: 28)

Acción de Formación

Descripción 1 de 28

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

1 de 5

El Ministerio de Educación en Colombia, constantemente está promoviendo procesos que favorezcan la revolución educativa, por medio del cual se reconozca la educación como un proceso diferenciador no solo poblacional, sino individual, en este sentido, la neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial se presenta como una

OPORTUNIDAD de mejora para diferentes actores del sistema educativo nacional. La vida contemporánea NECESITA ciudadanos y estudiantes competentes capaces de resolver sus problemáticas de manera creativa; ciudadanos que respondan aquí o en contextos internacionales a las exigencias académicas, profesionales y cotidianas del mundo de hoy (Min educación, 2020).

En términos del Ministerio de Educación (2020), no sólo es preciso llegar a cada uno de los niños, niñas y jóvenes del país, sino que es necesario que un estudiante del Cabo de la Vela desarrolle las mismas competencias que su par en Leticia. Cada niño tiene el derecho de saber y saber hacer lo mismo que sus iguales en edad, sin importar su condición social, su ubicación geográfica, su raza y su contexto de existencia. El reto de maestros y directivos es que la educación resulte ser un bien codiciado por los niños y sus familias, y que lo que aprendan en las aulas de clase les permita desarrollarse integralmente como seres humanos; que las particularidades de cada estudiante sean tenidas en cuenta para la adaptación de cada modelo pedagógico en procura de mayor pertinencia educativa, lo cual significa que sus características, expectativas y necesidades son un punto de partida para la preparación de prácticas de aula que faciliten el desarrollo de competencias matemáticas, comunicativas, científicas y ciudadanas y, en últimas, procurar que lo que se les enseña y cómo se les enseña los haga felices.

Como propuesta de solución a las NECESIDADES educativas que presenta el país, surge la acción de formación "Neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial", mediante la cual se espera la generación de una mejora en los métodos de enseñanza y en los diferentes programas educativos del país, la neuroeducación en Colombia se hace NECESARIA debido a que como alternativa a los métodos tradicionales de educación, da respuesta a la gran diversidad no solo cultural, sino geográfica y poblacional del país, en Colombia según el MEN, de sus 50 millones de habitantes, el 25 por ciento de ellos vive en zonas rurales, el 30 por ciento son afrodescendientes o afrocolombianos, el 1 por ciento, indígena, y 8.000 son gitanos. Además, el 5 por ciento se encuentra en situación de desplazamiento forzado, el 13 por ciento vive en zonas de frontera, el 7.5 por ciento son jóvenes y adultos mayores de 15 años que no saben leer y escribir, y el 10 por ciento presenta algún tipo de discapacidad. Todos comparten un mismo territorio y requieren atención educativa diferencia, la cual puede ser desarrollada por procesos Neuro educativos que integren las herramientas de la cuarta revolución industrial. La NECESIDAD de la generación de procesos Neuro educativos basados en la cuarta revolución industrial, se fundamentan bajo tres ejes, a saber: importancia y contribución pedagógica, pertinencia de cara a alcanzar las finalidades educativas del estado y posibilidades de éxito y las implicaciones pedagógicas para el desarrollo educativo del país.

Descripción 2 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

2 de 5

En éste mismo sentido, Béjar (2014) indica que "la mirada de la neuroeducación se dirige a la construcción de puentes entre la neurociencia básica y sus aplicaciones en educación para armonizar las metodologías de enseñanza de profesores con las técnicas de aprendizaje de los alumnos". Ante esto, Campos (2010), agrega que el objetivo principal es aproximar a los formadores a los conocimientos relacionados con el cerebro y el aprendizaje, e indica que lo más importante para un educador es entender a las Neurociencias como una forma de conocer de manera más amplia al cerebro -cómo es, cómo aprende, cómo procesa, registra, conserva y evoca una información, entre otras cosas- para que a partir de este conocimiento pueda mejorar las propuestas y experiencias de aprendizaje que se dan en el aula. Si los que lideran los sistemas educativos llegaran a comprender que los educadores, a través de su planificación de aula, de sus actitudes, de sus palabras y de sus emociones ejercen una enorme influencia en el desarrollo del cerebro de los alumnos, y por ende en la forma en que aprenden, quedaría sin necesidad de justificar el por qué vincular los estudios de las Neurociencias al contexto pedagógico.

Del mismo modo, la Organización de los Estados Americanos OEA (2010), indica que en la neuroeducación confluyen la neurociencias, la psicología y la educación, además agrega que lo que pretende es que los adultos se acerquen a los conocimientos relacionados con el funcionamiento del cerebro y con los circuitos nerviosos involucrados con áreas como pensamiento lógico matemático, lectura, escritura, música, arte, entre otros, permitiendo que los profesionales en educación tengan una base más sólida para innovar sus prácticas pedagógicas. Es así como la neuroeducación posibilita la comprensión de los mecanismos cerebrales que subyacen al aprendizaje, a la memoria, al lenguaje, a los sistemas sensoriales y motores, a la atención, a las emociones, al comportamiento, entre otros, así mismo, permite identificar de manera oportuna factores de riesgo para el desarrollo.

Causas que dan origen a la necesidad identificada:
- La multiculturalidad colombiana requiere de procesos educativos diferenciadores que potencien las capacidades de los estudiantes.
- Colombia de sus 50 millones de habitantes, el 25 por ciento de ellos vive en zonas rurales, el 30 por ciento son afrodescendientes o afrocolombianos, el 1 por ciento, indígena, y 8.000 son gitanos. Además, el 5 por ciento se encuentra en situación de desplazamiento forzado, el 13 por ciento vive en zonas de frontera, el 7.5 por ciento son jóvenes y adultos mayores de 15 años que no saben leer y escribir, y el 10 por ciento presenta algún tipo de discapacidad.
- La formación de maestros debe fortalecer campos de acción a partir de la Neuroeducación.

- La vida contemporánea NECESITA ciudadanos y estudiantes competentes capaces de resolver sus problemáticas de manera creativa; ciudadanos que respondan aquí o en contextos internacionales a las exigencias académicas, profesionales y cotidianas del mundo de hoy (Min educación, 2020).
- A pesar de existir las normatividades y directrices, las instituciones aún desconocen cómo llevarlo a la práctica y las estrategias didácticas empleadas son tradicionales y distan de pensar en la diversidad, por tanto, no dan respuesta a ella.
- Existe la necesidad de desarrollar procesos neuro educativos para innovar el proceso de enseñanza - aprendizaje para realmente dar respuesta a las necesidades educativas del país.
- Se hacen necesarios procesos de formación docente que brinde herramientas a los docentes para comprender los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Descripción 3 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

3 de 5

Efectos que se generan al no atender la necesidad identificada:
- Se aumentará la brecha educativa entre los estudiantes que reciben educación diferenciada y los que no.
- No se desarrollarán acciones que favorezcan la formación de maestros a partir de la Neuroeducación.
- Aumento de la de brecha educativa entre los docentes que generan procesos neuro educativos creativos y los que no desarrollan los mismos.
- Aumento del desconocimiento en relación a las prácticas neuro didácticas y su potencial educativo.
- Disminución de los procesos de innovación educativa que tejan interrelaciones cognitivas y prácticas en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La presente acción de formación tiene un enfoque hacia el desarrollo productivo y competitivo del sector educación porque fortalece los pilares de cambio propuestos por el MEN, mediante la articulación de los procesos de apropiación educativa y las tecnologías de la cuarta revolución industrial, transforma las circunstancias educativas y genera mejoras en los procedimientos de enseñanza y aprendizaje. El sector educativo en Colombia por medio de estrategias y propuestas como la "Neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial", generará un mayor desarrollo productivo y una mejor competitividad laboral para los educandos que requieren la implementación de estas acciones de formación en su quehacer docente. Adicional a lo anterior, se da respuesta a las necesidades de aprendizaje presentadas por la diversidad cultural del país, de acuerdo con el Consejo Privado de Competitividad en Colombia existe una relación directa entre mejoras en educación y mejoras en productividad, por lo cual el mejoramiento del capital humano es fundamental para avanzar hacia la prosperidad colectiva. Las experiencias exitosas de transformación productiva han logrado una articulación entre sus esfuerzos de capacitación y acumulación de conocimiento específico, y las potencialidades de los sectores productivos.

La presente acción de formación "Neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial" ha sido desarrollada a partir de los análisis cualitativos y cuantitativos del sector descritos en la metodología del proyecto, para dar respuesta al sector educativo en relación a sus necesidades de formación continua y especializada, lo anterior ha permitido generar su construcción con factores diferenciales en relación a otras formaciones que pueden coincidir en algunos aspectos en su denominación, sin embargo, la presente propuesta da respuesta a las necesidades identificadas y se enfoca en el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas para comprender las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, desarrollar habilidades para la comprensión de los procesos cognitivos, las emociones y su relación con la innovación en el aprendizaje y la aplicación de la neuro didáctica en el aula de clase, generando estrategias diferenciadas para la enseñanza y el aprendizaje. Al tratarse de un estudio y un aprendizaje de corta duración, cuenta con contenidos en el que los estudiantes deben profundizar, lo anterior busca que los beneficiarios vayan más allá de la utilización práctica de los conocimientos adquiridos, se tengan unos objetivos claros y sea aplicable a sus labores.

Descripción 4 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

4 de 5

En la presente acción de formación se beneficiarán los trabajadores del sector educación mediante el fortalecimiento y desarrollo de saberes que apunta a la formación del capital humano, a través del entrenamiento formativo en competencias teórico-prácticas que avanzan hacia la utilización de elementos digitales para ser aplicadas en los nuevos entornos educativos virtuales, que demandan nuevas estrategias de interacción e innovación en el aula a través del uso de la tecnología. Lo anterior apuesta y respaldan las iniciativas del gobierno nacional para este sector en relación con la formación del capital humano en el desarrollo de competencias digitales para fortalecer el desempeño de los educadores y mantener el rendimiento de los estudiantes a través de directrices claras en relación la utilización de las nuevas tecnologías de información en el servicio educativo y desarrollo de los programas e evidenciado en los Documentos CONPES 3975 y 3988 con la Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial y Tecnologías para

Aprender.(Ministerio de Educación Nacional, 2020). Desde las iniciativas del gobierno para favorecer la práctica educativa, se busca la inmersión en escenarios tecnológicos, interacción con lo digital, familiarización con nuevas herramientas didácticas empezando por la cualificación de quienes son actores principales en este proceso: los docentes, lo anterior justifica el desarrollo de la presente acción de formación con trabajadores de este sector los cuales mediante su formación estarán en la capacidad de fortalecer sus niveles competitivos en y que pase del rol exploratorio al integrado propendiendo por la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (Conpes 3988).

La acción de formación "Neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial" tiene un enfoque hacia la innovación y la competitividad de la educación en Colombia, debido a que busca el desarrollo de acciones que promueven la transformación de los procesos educativos a través de la integración de elementos de la psicología, la pedagogía y las neurociencias. Como señala De Aparicio (2009), es fundamental que los profesionales de la educación estén familiarizados "con aspectos anatómicos, fisiológicos, psicológicos, que le permitan comprender cómo se dan los diversos procesos para conocer, lo cual le facilitará el abordaje de distintas situaciones para la construcción y reconstrucción de los temas que emerjan en los diversos escenarios", en este sentido, la neuroeducación presenta la posibilidad de enriquecer los procesos innovadores y competitivos de enseñanza-aprendizaje, otorgando las bases y herramientas para desarrollar la tarea de educar, teniendo en cuenta el desarrollo de las habilidades cognitivas, la plasticidad cerebral, el ambiente, "la importancia del lenguaje no verbal, la motivación y la atención frente a las actividades, las bases orgánicas de comportamiento de los alumnos, etc., todos esos factores son importantes para los docentes a la hora de enfrentar una clase" (Maureira, 2010).

La acción de formación "Neuroeducación aplicada a la cuarta revolución industrial" busca generar procesos de innovación educativa donde se puedan retomar acciones y conceptos ya conocidos a nuevas circunstancias educativas, de este modo, se buscan generar nuevas formas de entender, comprender, percibir y solucionar los problemas educativos. Adicional a lo anterior, dentro de la acción de formación se incluyen los siguientes módulos que muestran el enfoque hacia la innovación y la competitividad:

- Bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial.
- Procesos cognitivos, emociones, autocontrol e innovación en el aprendizaje.
- Mentes diferentes, aprendizajes diferente.

Descripción 5 de 28

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

5 de 5

En relación al objeto social de ACOINPRE y el sector educación del cual se beneficiarán trabajadores en la presente acción de formación, se relaciona y da respuesta a los planes y acuerdos estratégicos departamentales en CTeI - PAED, los cuales se presentan como medios para la priorización de estrategias que impacten a los departamentos en materia de ciencia, tecnología e innovación, en los siguientes departamentos con los focos relacionados a continuación:

-Departamento de Cundinamarca con el Foco 5
-Departamento de Antioquía con el Foco 2
-Departamento de Bolívar con el Foco 5
-Departamento de Cesar con el Foco 6
-Departamento de Valle del Cauca con el Foco 7
-Departamento de Chocó con el Foco 1

Fuentes

- Campos, A. (2010). Neuroeducación: Uniendo las neurociencias y la educación en la búsqueda del desarrollo humano. --Revista digital La educación, (143), 14. Recuperado de http://www.educoea.org/portal/La_Educacion_Digital/laeducacion_143/articles/neuroeducacion.pdf
- Campos, A. (2014). Los aportes de la neurociencia a la atención y educación de la primera infancia. Cerebrum - Centro Iberoamericano de Neurociencias, Educación y Desarrollo Humano.
- De Aparicio, X. (2009). Neurociencias y la transdisciplinariedad en la educación. CONHISREMI, Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico, 5(2), 21.
- Figueroa, C., & Farnum, F. (2020). La neuroeducación como aporte a las dificultades del aprendizaje en la población infantil. Una mirada desde la psicopedagogía en Colombia. Revista Universidad y Sociedad, 12(5), 17-26.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2020). Estrategia de atención integral a la primera infancia. Fundamentos políticos técnicos y de gestión.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN), Decreto N.º 1421 de 2017: por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad (Bogotá: Presidencia de la República de Colombia, 2017).
- MEN (2008). Cartilla de educación inclusiva. Educación inclusiva con calidad. "Construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad". Guía y Herramienta. Bogotá: MEN

- Mora Suárez, A. M. Importancia de la neuroeducación en el aprendizaje autónomo y en la educación virtual en Colombia. de Souza Martens, M., Posada, S. L., & Tavera, P. A. L. (2019). Neuroeducación: Una Propuesta Pedagógica para - Educación Infantil. Análisis: revista colombiana de humanidades, (94), 159-179

Descripción 6 de 28

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Con relación a las necesidades que se identificaron en esta acción de formación y en aras de generar un impacto en la competitividad y productividad del sector educación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general de la acción de formación: Desarrollar habilidades y competencias en los trabajadores del sector educativo para comprender y aplicar las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, para favorecer el desarrollo de procesos innovadores y competitivos de acuerdo con las necesidades educativas del país.

Objetivos específicos:
Comprender las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, para fortalecer su desempeño laboral y facilitar la productividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Interpretar los procesos cognitivos, las emociones y su relación con la innovación y productividad en el aprendizaje, para favorecer su desempeño laboral.
Aplicar la neurodidáctica en el aula de clase, generando estrategias diferenciadas para la enseñanza y el aprendizaje que favorezcan el desarrollo profesional del trabajador y la productividad en el aprendizaje.
Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo del sector.

Descripción 7 de 28

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Quienes se beneficiarán de la presente acción de formación son trabajadores que hacen parte del área de docencia Pertenecientes al nivel ocupacional operativo. La modalidad de contratación bajo las cuales están vinculados es el 70% con contrato a término fijo y el 30% a término indefinido. Cuentan con un nivel de escolaridad equivalente a 70% profesionales, 30% postgrado y el 100% cuenta con acceso y manejo de TICS. No se tendrán beneficiarios en condición de discapacidad. Se relaciona a continuación las características de las funciones y cargos.

Cargo: Docentes educación primaria, secundaria, pregrado, posgrado, formal, no formal.
Funciones: Direccionar las actividades orientadas al proceso de enseña aprendizaje (diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar) conforme a los lineamientos curriculares y planes académicos vinculándose a los procesos misionales de la institución, prestando un servicio educativo de calidad, orientando a los estudiantes y atendiendo a la comunidad educativa.

De acuerdo a los perfiles mencionados y la forma como se relacionan con el objetivo que persigue la presente acción de formación se declara que a través de esta se fortalecerá la capacidad de comprender y aplicar las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, para favorecer el desarrollo de procesos innovadores y competitivos en las entidades educativas beneficiarias de la formación.

Para favorecer el desarrollo de pequeñas y medianas empresas del sector educativo y fortalecer sus procesos de enseñanza aprendizaje e interacción en el aula estas serán partícipes de la presente acción de formación justificado en que para su óptimo funcionamiento requieren de acompañamiento a través de procesos formativos que coadyuven al desarrollo de habilidades que los lleven a la comprensión y aplicación de modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial que aporte al cierre de brechas de calidad educativa frente a las entidades educativas grandes del país. En razón de lo anterior, ACOINPRE vinculará 2 trabajador de 2 MiPyME.

Descripción 8 de 28

4. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:

Los beneficiarios de la acción de formación se desempeñan en los sectores:

SECTOR: Servicios

SUBSECTOR: Educación

Descripción 9 de 28

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

ACOINPRE consideró que el evento de formación más pertinente para la presente acción de formación es el CURSO

ACOINPRE considero que el evento de formación más pertinente para la presente acción de formación es el CURSO puesto que está acorde con los requerimientos de las empresas, el componente metodológico, la modalidad de formación unidades temáticas, y las características de los trabajadores beneficiarios. El CURSO está configurado para desarrollarse a través de una metodología teórico-práctica que posibilita la implementación de lo aprendido en el campo de acción en los que desempeñan los participantes y aporta para que se dé el proceso de apropiación del conocimiento. Al culminar la acción de formación, los beneficiarios recibirán una certificación donde conste la intensidad horaria y participación en el evento.

La elección de este evento se justifica principalmente al identificar que las metodologías usadas para las interacciones pedagógicas permiten que se favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. El CURSO es pertinente porque desde las temáticas abordadas se imparte el conocimiento requerido, a partir de un desarrollo planificado que tiene en cuenta los saberes ya preexistentes en los participantes.

Descripción 10 de 28

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

La modalidad VIRTUAL es la que más se adecúa a la presente acción considerando, las características de los beneficiarios, la metodología, el evento de formación, los requerimientos de las empresas, así como las necesidades y objetivos de formación planteados. El desarrollo de esta modalidad tiene una duración de 40 horas y se llevará a cabo a través de herramientas tecnológicas que facilitan la interacción de los participantes y aportan a la formación desarrollando la autonomía y la autorregulación a través de los procesos evaluativos y la apropiación temática por parte los beneficiarios.

Descripción 11 de 28

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

De acuerdo con las necesidades, duración, modalidad de formación, perfil de los beneficiarios, metodología y recursos disponibles, se presentan a continuación de una forma lógica y secuencial las unidades temáticas en respuesta a la acción de formación identificada. Estas unidades contienen las competencias a desarrollar basadas en los objetivos de la formación. En ellas, se describen las estrategias didácticas y las actividades pedagógicas que se utilizarán en el desarrollo de la acción de formación:

Unidad 1: Bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial.
Intensidad horaria: 10 horas
Competencias a desarrollar: Comprende las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial.

Contenidos:
- Bases neuronales del aprendizaje.
- La experiencia a nivel neuronal.
- El aprendizaje a nivel neuronal.
- Modelos innovadores de aprendizaje cerebral.
- Modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial.

Actividades pedagógicas:
- Mapas mentales: Son organizadores gráficos en los cuáles se esquematizan reflexiones sobre la temática de manera lógica y creativa.
- Rompecabezas: Se divide el tema o contenido a cubrir en varias partes, se entrega una de ellas a cada integrante del equipo para que investigue o realice la tarea asignada, y al final se realiza una puesta en común.
- Juego de roles virtuales: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo del pensamiento crítico a través del aprendizaje autónomo. De esta manera se estimulará en el participante la selección y evaluación de información con miras a definir soluciones potenciales a un problema.

Unidad 2: Procesos cognitivos, emociones, autocontrol e innovación en el aprendizaje.
Intensidad Horaria: 14 horas
Competencias a desarrollar: Comprende los procesos cognitivos, las emociones y su relación con la innovación en el aprendizaje.

Contenidos:

- Emociones y aprendizaje desde la perspectiva de la neuroeducación.
- Cooperación y aprendizaje.
- Autocontrol y aprendizaje.
- Procesos cognitivos e innovación en el aprendizaje.

Actividades pedagógicas:
- Foro virtual: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente.
- Rueda de preguntas virtuales: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los alumnos sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas en relación con la temática.
- Estudio de caso: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada a la exposición y participación en grupo, con el fin de generar construcción de conocimiento a partir de las diferentes percepciones y experiencias de las personas, que paralelamente serán enriquecidas con los aportes del grupo.

Descripción 12 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

Unidad 3: Mentes diferentes, aprendizajes diferentes.
Intensidad horaria: 14 horas
Competencias a desarrollar: Aplica neuro didáctica en el aula de clase, generando estrategias diferenciadas para la enseñanza y el aprendizaje.

Contenidos:
- Aprendizaje diferencial desde la perspectiva de la neuroeducación.
- Estrategias para la Neuroeducación.
- Neuromitos en la educación.
- Neuro didáctica aplicada al aula.

Actividades pedagógicas:
- Construcción de puzles: se desarrolla la acción pedagógica de construcción de puzles para fomentar el aprendizaje colaborativo.
- Construcción temática: se utiliza para generar el compendio de las acciones desarrolladas en el módulo.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo de la creatividad para motivar la solución de un problema o situaciones, incitando la imaginación, la intuición, pensamiento metafórico, la ideación, la curiosidad, habilidad artística, entre otras.

Unidad 4: Habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector educativo.
Intensidad Horaria: 2 horas
Competencias a desarrollar: Aplica los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector.

Contenidos:
- La ética y su importancia para el ser humano.
- La ética profesional como habilidad necesaria para los grandes desafíos de la nueva era.
- La ética y su importancia en el sector público.

Actividades pedagógicas:
- Debate virtual: Se emplean herramientas digitales para generar un debate con un tema central que represente un caso de estudio.
- Cuestionarios online: Los estudiantes deben desarrollar por equipos la resolución de un caso utilizando claves informativas establecidas en las indicaciones.

Estrategia didáctica:
La estrategia didáctica que se aplicará en esta UT está orientada al desarrollo del pensamiento crítico a través del aprendizaje autónomo. De esta manera se estimulará en el participante la selección y evaluación de información con miras a definir soluciones potenciales a un problema.

Descripción 13 de 28

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

na

Descripción 14 de 28

8. METODOLOGÍA:

ACOINPRE en coherencia con la modalidad de formación, se selecciona la metodología TEÓRICO- PRACTICA, la cual aplica para el desarrollo de la modalidad VIRTUAL y beneficia la puesta en marcha del proceso formativo y desarrollo de competencias que hacen posible la puesta en práctica de lo aprendido en el escenario en donde se desenvuelven los trabajadores participantes. El desarrollo de las horas teórico-prácticas se lleva a cabo mediante la aplicación y transferencia del conocimiento en un entorno formativo que permite resolver problemáticas reales a las que se enfrentan los participantes en el entorno laboral.

En la presentación de las estrategias didácticas y actividades pedagógicas a utilizar en las unidades temáticas de esta acción de formación se deja claro que su implementación esta mediada por el uso de herramientas tecnológicas de acuerdo con la modalidad de formación, al proponerlas, se consideran las características de los trabajadores beneficiarios y necesidades de formación identificadas. Se mencionan en el descriptor número 7 Unidades temáticas.

Descripción 15 de 28

Continuación... METODOLOGÍA:

na

Descripción 16 de 28

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Como material de formación se entregará una cartilla digital en formato pdf, con el propósito de ofrecer a los beneficiarios de esta acción de formación un material compuesto por información actualizada , reciente y pertinente, que apoye el proceso teórico-práctico en la construcción del conocimiento; los contenidos están en coherencia con los objetivos de la formación, unidades temáticas, metodología, y perfil de los beneficiarios y están diseñados para facilitar la transferencia de conocimiento de manera metodológica y estructurada. Las temáticas que contendrá este material, son las siguientes: bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial; procesos cognitivos, emociones, autocontrol e innovación en el aprendizaje; mentes diferentes, aprendizajes diferentes y habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector educativo, estas se justifican en la medida que aportan al cumplimiento del objetivo que se plantea en esta acción contribuyendo como apoyo y complemento para el desarrollo de habilidades y competencias para comprender y aplicar las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, para favorecer el desarrollo de procesos innovadores y competitivos de acuerdo a las necesidades educativas del país.

La razón de utilización de este material como apoyo a la formación obedece a la facilidad que existe para desarrollar de manera estructurada los contenidos de la acción de formación y su fácil uso, tanto por parte de los beneficiarios como del capacitador. También es de resaltar que el diseño de los contenidos dispuestos en la plataforma dispone de una organización inductiva/deductiva que invita a los beneficiarios a utilizar la información y realizar las actividades recreando escenarios de trabajo real, fomentando también el uso de pensamiento crítico.

Para complementar la formación se aportarán elementos como libros digitales, artículos académicos, videos, presentaciones y documentos de interés afines con las temáticas desarrolladas para motivar la participación y contextualización temática. Como herramientas interactivas se realizarán foros y se emplearán herramientas participativas y prácticas en las que se apunte al aprendizaje a dinámico y práctico.

Descripción 17 de 28

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Lo descrito a continuación es el producto del proceso de aprendizaje en relación a las metas a las que se aspira alcanzar cuando culmine la formación, estos se plantean como la herramienta que permite validar el grado de avance durante la formación que el trabajador puede llevar a un escenario laboral para la mejora de sus competencias. Los resultados presentados tienen como propósito evaluar el grado de coherencia de los temas desarrollados en el proceso formativo y la forma como impactan en el desempeño productivo de los trabajadores la y competitividad de las empresas de las cuales hacen parte, de igual manera, están alineados con los objetivos que se plantean para validar su cumplimiento y el perfil de los beneficiarios, los cuales cuando finalice esta formación habrán mostrado los siguientes resultados en términos de conocimientos y destrezas.

- Comprender las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial, para fortalecer su desempeño laboral y facilitar la productividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite comprender las bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial para fortalecer su desempeño laboral y facilitar la productividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- Interpretar los procesos cognitivos, las emociones y su relación con la innovación y productividad en el aprendizaje, para favorecer su desempeño laboral.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite desarrollar habilidades para la comprensión de los procesos cognitivos, las emociones y su relación con la innovación y productividad en el aprendizaje.

- Aplicar la neurodidáctica en el aula de clase, generando estrategias diferenciadas para la enseñanza y el aprendizaje que favorezcan el desarrollo profesional del trabajador y la competitividad de la entidad educativa en el sector.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite desarrollar habilidades para la aplicación de la neuro didáctica en el aula de clase, generando estrategias diferenciadas para la enseñanza y el aprendizaje que favorecen el desarrollo profesional del trabajador y la productividad en el aprendizaje. Lo anterior impactará directamente sobre la competitividad de la entidad educativa en el sector.

- Aplicar los principios de ética profesional para fomentar la transparencia y las buenas prácticas en el sector, fortaleciendo su desempeño laboral y apoyando el desarrollo productivo.

Por medio de este resultado de aprendizaje se valida el impacto de los contenidos de la acción de formación en relación con lo que el trabajador aprendió y aplicará para el mejoramiento de su desempeño laboral y la productividad de la empresa, porque le permite generar competencias transversales en los trabajadores que les permita desarrollar la ética profesional como un factor de transparencia y buenas prácticas en el sector.

Descripción 18 de 28

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Para permitir la verificación el cumplimiento de los resultados y objetivos propuestos y esperados, la evaluación del aprendizaje se implementará a través de evaluaciones sumativas, diagnósticas y formativas que se puedan aplicar en el desarrollo de procesos de formación, considerando los criterios relacionados a continuación: participar activamente en el en el proceso de formación usando las bases teóricas relacionadas en el material y de los elementos de apoyo que se brindan en el ambiente de aprendizaje, realizando las actividades que se detallan en el curso para fortalecer la formación; traer a la práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación; desarrollar habilidades argumentativas a partir de casos y problemas reales expuestos con un sentido crítico; proponer situaciones del escenario laboral asociadas con las temáticas desarrolladas para articular lo aprendido.

Se llevarán a cabo dos evaluaciones escritas de conocimiento: la primera será presentada por todos los beneficiarios el primer día de ejecución de la acción de formación (ex-ante) y la segunda se aplicará el último día de ejecución (ex-post). El capacitador formulará una pregunta por cada una temática para cada evaluación en las que se inquiere de manera directa acerca de las unidades temáticas de la acción de formación.

Las calificaciones estarán dentro de un rango de [0-5] pudiendo asignar valores de hasta una posición decimal. Con las dos evaluaciones se podrá realizar una comparación que manifieste los resultados en el incremento de conocimientos de los beneficiarios implementando una fórmula para hallar el indicador tasa de incremento del conocimiento de la siguiente forma: se tomará la nota promedio final de conocimiento del trabajador a la que se le restará la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; el valor obtenido se dividirá por la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador; finalmente este resultado se multiplicará por 100. Al final el capacitador realizará un informe de los resultados del TIC.

Descripción 19 de 28

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

En la presente acción de formación se utilizará el AULA VIRTUAL o ambientes con características similares. Para la selección se tuvo en cuenta el tipo de evento, la modalidad de formación, la metodología y las características de la población beneficiaria, las cuales se articularon para su selección. La justificación de selección de este ambiente se encuentra en sus funcionalidades: se caracteriza por ser un espacio en donde interactúan participantes con roles de

formador y estudiantes, a través del cual hay un intercambio de contenidos en un ambiente online que permite un acceso amplio a la comunicación y al desarrollo de procesos evaluativos diversos y atención a sus participantes. El valor del rubro solicitado se justifica por las funcionalidades que presenta la plataforma en cuanto a los recursos con los que cuenta, robustez y capacidad de integrar y articular herramientas que responden a las necesidades de los procesos formativos y que se soporta en la calidad del proceso educativo.

Descripción 20 de 28

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

La plataforma QUANTUN es una plataforma virtual especializada, que cumple con todo lo establecido y requerido en el Anexo No. 14 del pliego de condiciones de la presente convocatoria. Entre sus características se destacan:

* Permite acceso ininterrumpido 24/7
* Cuenta con recursos para gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones de formación en línea
* Brinda soporte técnico a través de correo electrónico y línea telefónica
* Utiliza elementos gráficos que facilita su uso incluso para personas que no están familiarizadas con las herramientas web
* Permite integración con una amplia variedad de servicios como videoconferencias, redes sociales, diccionarios, mapas, buscadores, entre muchos otros
* Permite crear, modificar y consultar cursos, grupos, áreas ocupacionales y usuarios
* Tiene perfiles de: Administrador del sistema (quien tiene todos los privilegios sobre el sistema); Instructor/tutor (puede crear cursos y desarrollar algunas actividades de administración); Usuario (para el trabajador beneficiario). Cada uno de estos perfiles tiene diferentes permisos. También se puede crear nuevos roles y asignar permisos a conveniencia
* Genera informes y reportes estadísticos de los cursos, usuarios, sistema y social
* Cuenta con un centro de control, una herramienta de anuncios y mensajes, calendario, espacio para foros, chats y glosario
* Para las evaluaciones se tiene acceso al libro de calificaciones, exámenes, parametrización de la prueba; permite crear preguntas de diferentes tipos (abiertas, de relación, etc.)
* Acceso a archivos de audio, video, imagen, URL, contenidos basados en archivos .ZIP

Descripción 21 de 28

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El proponente tiene su domicilio en la ciudad de Bogotá, sin embargo se considera llevar la presente acción de formación a otros lugares atendiendo a que las empresas afiliadas a ACOINPRE ejecutan actividades y desarrollan operaciones en sedes instaladas en diferentes municipios del país; dentro de estos se encuentra, Santa Marta en el departamento del Magdalena priorizado obedeciendo a su índice Departamental de competitividad el cual tiene un desafío concentrado en su pilar innovación y dinámica empresarial y retos en la eficiencia de los mercados aspectos que se favorecen mediante la presente acción de formación contribuyendo al desarrollo del departamento desde el sector educación. El desarrollo se esta acción se llevará a cabo de la siguiente manera:

Grupo 1:
Cartagena-Bolívar

Grupo2:
Cundinamarca-Bogotá, Quibdó-Chocó, Arauca-Arauca

Grupo 3:
Itagüi-Antioquia, Sincelejo-Sucre, Montería-Cordoba, Valledupar-Cesar, Santa Marta-Magdalena

Descripción 22 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 23 de 28

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 24 de 28

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Se relaciona a continuación el perfil que deberá cumplir el capacitador que direccione todos los procesos formativos que contienen las unidades temáticas de la presente acción de formación.

Quien desarrollará toda la formación, tiene formación académica que se relaciona con las unidades temáticas a desarrollar y experiencia de 1 año en la utilización de plataformas virtuales.

Perfil: Formación académica en las áreas del conocimiento: En las áreas o NBC: Ciencias de la educación; Ciencias de la salud; Ciencias Sociales y Humanas; Administración y afines.
- Nivel de formación: Profesional
- Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.
- Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año, y/o formación pedagógica.
- Competencias técnicas y conocimientos: bases neuronales del aprendizaje y modelos innovadores de aprendizaje en la cuarta revolución industrial; procesos cognitivos, emociones, autocontrol e innovación en el aprendizaje; mentes diferentes, aprendizajes diferentes y habilidades transversales para el desarrollo de la ética profesional en el sector educativo.
- Competencias tecnológicas: herramientas actuales para acceso a las TIC, paquete de Office, internet, redes sociales, entre otras.
- Competencias pedagógicas: conocimiento en planificación, didáctica del aprendizaje, estrategias de participación, específicas, estrategias didácticas para distintas poblaciones, habilidades comunicativas especialmente con población adulta, capacidad de relacionarse apropiadamente con los estudiantes, capacidad de motivar a otros.
- Competencias actitudinales: tolerancia, proactividad, apertura, flexibilidad cognitiva, orientación a resultados, compromiso, responsabilidad.

Descripción 25 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 26 de 28

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 27 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

Las siguientes academias se desempeñarán como formadoras en la presente acción de formación:

COSECAD Ltda. Cuenta con una experiencia de 10 años en diseño, programación y ejecución de talleres, cursos, seminarios y diplomados dirigidos al sector de vigilancia y seguridad privada que permitan mejorar la competitividad y productividad del sector, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 horas que viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

El objeto social de COSECAD apunta hacia A) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. b) promover la capacitación especializada de seguridad para personal de nivel gerencial, administrativo y operativo con propósito de elevar su competitividad y calificación. c) promover enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con sistemas de protección de personas, protección de instalaciones, protección marítima y portuaria, protección de entidades oficiales, protección de grandes superficies, protección de entidades educativas y demás instalaciones y eventos donde sean requeridos sistemas de protección.

Los servicios de capacitación que COSECAD Ltda. ofrece, entre otros, son:

* Especialización manejo defensivo para escoltas
* Especialización medios tecnológicos
* Especialización protección a dignatarios
* Especialización protección a personas para escoltas
* Especialización supervisor
* Especialización transporte valores para escolta
* Especialización vigilancia
* Fundamentación escolta

* Fundamentación medios tecnológicos
* Fundamentación supervisor
* Fundamentación vigilante
* Profundización medios tecnológicos
* Profundización supervisor
* Profundización vigilancia
* Reentrenamiento escolta
* Reentrenamiento medios tecnológicos
* Reentrenamiento supervisor
* Reentrenamiento vigilancia (https://www.cosecad.com/la-academia)

Dentro de los procesos de formación especializada que ha realizado se encuentran:

1. SEGURIDAD SUPERIOR 2010. Empresas agrupadas. Formación especializada dirigida a fortalecer el control de accesos para personal del sector de Vigilancia y Seguridad Privada.
2. SEGURIDAD EUROVIC DE COLOMBIA LTDA. 2011. Formación continua especializada en prevención de riesgos que permita el fortalecimiento de las competencias laborales.
3. SEGURIDAD SUPERIOR 2012. Fortalecimiento de las competencias laborales en prevención de riesgos.
4. SECURITAS 2013. Acción 1. Formación especializada dirigida a fortalecer la competitividad del personal de seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada. Acción 2. Formación especializada dirigid a incrementar las competencias laborales administrativas en una empresa de vigilancia. Acción 3. Formación especializada en vigilancia y seguridad privada dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal de seguridad en condición de discapacidad.
5. PROSEGUR 2014. Formación especializada dirigida a fortalecer los conocimientos y el desempeño del personal operativo que presta sus servicios en los sectores financiero, energético comercial e industrial con el fin de incrementar la competencia laboral en el desarrollo de sus funciones.
6. ACASEP 2016. Formación especializada como Taller Formación especializada para la prevención de pérdidas en seguridad.
7. ECOS 2016. Taller Fortalecimiento de competencias laborales en el control de accesos para la protección a instalaciones.
8. ECOS 2017. Fortalecimiento de las competencias laborales en el control de accesos para la protección de instalaciones.

Descripción 28 de 28

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

2 de 2

9. ACASEP 2018. Acción 1. Curso Fortalecimiento de las competencias laborales para la prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000. Acción 2. Prevención de riesgos en seguridad basado en la ISO 31000 con metodología en el puesto de trabajo. Acción 3. Diploma. Habilidades y Herramientas Gerenciales para empresas del Sector Vigilancia y Seguridad Privada.

LINSUMER LTDA cuenta con experiencia como estructuradores de programas de formación especializada para los sectores de la economía que estén enfocados en incrementar su competitividad, fortalecer la productividad de su fuerza laboral y construyan ventajas en el mercado basado en la diferenciación construida con innovación cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995 en relación a prestación de servicios de formación continua en programas con intensidad menor o igual a 160 lo cual viene desempeñando desde el año 2010. Cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial asistida por tecnología.

LINSUMER tiene como misión ser una empresa dinámica, proactiva y flexible que se adapta a las necesidades y requerimientos de los clientes y a las permanentes evoluciones del mundo empresarial y como visión ser reconocidos en el mercado como una empresa eficiente y eficaz en el asesoramiento empresarial y altamente competitiva en el desarrollo de sus compromisos, con la cual nuestros clientes vean superadas sus expectativas.
Su compromiso es apoyar el desarrollo empresarial, social y humano proponiendo la ejecución de ideas y programas innovadores que conducen al fortalecimiento de la productividad y competitividad y su recurso humano aplica en cada una de sus actividades los más altos estándares de conocimiento y posee la experiencia necesaria para desarrollar exitosamente los proyectos y convenios.

El detalle de la experiencia en Formación continua especializada es el siguiente:
1. SEVICOL 2011 - Formación especializada dirigida a fortalecer la prevención, atención de emergencias, protección de instalaciones y tecnología para fortalecer la competitividad en la prestación del servicio.
2. NATIONAL OILWELL VARCO DE COLOMBIA 2012. Formación especializada dirigida a construir conocimiento experto en seguridad aplicada a estructuras mentales de comportamiento individual que inciden en la seguridad propia del grupo, del proyecto asignado.

3. SEVICOL 2012 Acción 1. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida a fortalecer la productividad y competitividad del personal responsable de la protección a personas. Acción 2. Formación especializada en seguridad financiera dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del recurso humano atendiendo requerimientos específicos de los clientes del sector bancario a nivel nacional. Acción 3. Formación especializada en seguridad y vigilancia privada dirigida al mejoramiento de la productividad y competitividad de los guardas operadores de medios tecnológicos, supervisores y coordinadores que requieren un nivel de especialización en seguridad privada de acuerdo con el sector en el que laboran.

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional con Formación académica en las áreas del conocimiento: En las áreas o NBC: Ciencias de la educación; Ciencias de la salud; Ciencias Sociales y Humanas; Administración y afines	Experiencia relacionada de por lo menos 3 años en actividades afines a las unidades temáticas que enseñará.	3	NA	0	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R08 Gastos de Operación del Proyecto	Gastos de Operación	11,655,114	100	0	0	0	0	11,655,114
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	Todas las UT	75,829,125	72.22	14,582,924	13.89	14,582,926	13.89	104,994,975
		87,484,239	75.0	14,582,924	12.5	14,582,926	12.5	116,650,089

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 2)

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R08 Gastos de Operación del Proyecto	11655114	100%	0	0%	0	0%	11,655,114
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	75829125	72,22%	14,582,924	13,89%	14,582,926	13,89%	104,994,975
Totales	87,484,239	75.00	14,582,924	12.50	14,582,926	12.50	116,650,089

Cobertura geográfica de la Acción de Formación NEUROEDUCACIÓN

Acción de Formación

APLICADA A LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (Total: 9)

Ciudad - Región	Porcentaje
ITAGUI - ANTIOQUIA	20
ARAUCA	6
QUIBDO - CHOCO	6
BOGOTA - DISTRITO CAPITAL	20
CARTAGENA - BOLIVAR	32
SANTA MARTA - MAGDALENA	4
VALLEDUPAR - CESAR	4
MONTERIA - CORDOBA	4
SINCELEJO - SUCRE	4

ACCIÓN DE FORMACIÓN 5 DE 5

Transferencia

Generalidades de la acción | Entidades de la acción | Descripciones | Perfil | Presupuesto | Resumen por rubros | Cobertura Geográfica
Ir al menú del proyecto

Generalidades de la Acción de Formación Transferencia

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	170
Beneficiarios empresa	170
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria
Número de grupos	1
Número de días x grupo	1

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	5	**Horas prácticas presenciales por grupo**	5	**Total horas presenciales por grupo**	10
Horas teóricas virtuales por grupo	0	**Horas prácticas virtuales por grupo**	0	**Total horas virtuales por grupo**	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	**Horas prácticas combinadas por grupo**	0	**Total horas combinadas por grupo**	0
				Total de horas grupo	10
				Total de horas acción	10

Entidades de la Acción de Formación Transferencia (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación Transferencia (Total: 25)

Acción de Formación

Descripción 1 de 25

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 2 de 25

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

na

Descripción 3 de 25

Continuación... DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

na

Descripción 4 de 25

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 5 de 25

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 6 de 25

4. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 7 de 25

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 8 de 25

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 9 de 25

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 10 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

na

Descripción 11 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

na

Descripción 12 de 25

8. METODOLOGÍA:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 13 de 25

Continuación... METODOLOGÍA:

na

Descripción 14 de 25

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 15 de 25

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 16 de 25

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 17 de 25

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 18 de 25

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 19 de 25

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 20 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 21 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

na

Descripción 22 de 25

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

Descripción 23 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 24 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

na

Descripción 25 de 25

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria	Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria	3	NA	0	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación Transferencia (Total: 1)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	Todas las UT	0	0	0	0	3,083,196	100	3,083,196
		0	0.0	0	0.0	3,083,196	100.0	3,083,196

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 1)

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	0	0%	0	0%	3,083,196	100%	3,083,196
Totales	0	0.00	0	0.00	3,083,196	100.00	3,083,196

Cobertura geográfica de la Acción de Formación Transferencia (Total: 1)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
COBERTURA NACIONAL	100

ENTIDADES (Total: 1)

Entidad 1 de 1

Información general
Menú del proyecto

Menú entidad

Información general

Entidad	**ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA LA COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL - ACOINPRE**		
Nit	901222950	Dígito de verificación	3
País	COLOMBIA	Ciudad	BOGOTA - DISTRITO CAPITAL
Dirección	CARRERA 33 # 29A-49		
Teléfono	3165219474	Fax	
Página web	www.acoinpre.org		
Dirección electrónica	acoinpre@gmail.com		

Representante legal

Nombre	LIGIA NIYIRETH MORALES MEDINA		
Tipo de identificación	CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación	52479982

Datos de contacto

Primer contacto	Nombre	LIGIA NIYIRETH MORALES MEDINA
	Cargo	Representante legal
	Teléfono	3165219474
	Dirección electrónica	acoinpre@gmail.com
Segundo contacto	Nombre	Angélica María Henao
	Cargo	Responsable del área de comunicaciones
	Teléfono	3173348318
	Dirección electrónica	acoinpre@gmail.com

Clasificación

Sector	SERVICIOS
Dirección	CARRERA 33 # 29A-49
Teléfono	3165219474
Tamaño	MICROEMPRESA

Información adicional

Exporta	NO
Actividad económica	9499 - Actividades de otras asociaciones n.c.p.

Capital

Nacional	Público	0
	Privado	0
Extranjero	Público	0
	Privado	0
Ventas del último año	0	