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	**ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG**
Convocatoria	CONVOCATORIA DG 0012 - 2021 - GREMIO
Programa	Programa Formacion Continua Especializada
Tipo de financiación	COFINANCIACION
Duración en meses	4
Código CIIU	9499 - Actividades de otras asociaciones n.c.p.
Lugar ejecución	BARRANQUILLA - ATLANTICO
Dirección electrónica	holdingafidg@hotmail.com
Clasificación	NO APLICA
Beneficiarios Campesinos ó Trabajadores	NO

ENTIDAD SOLICITANTE

Información completa de la entidad aquí

Ir al menú

Información básica			
Entidad	**ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG**		
Nit	802014277	Dígito de verificación	3
País	COLOMBIA	Ciudad	BARRANQUILLA - ATLANTICO
Dirección	CARRERA 43 # 72 122 OFICINA 305		
Teléfono	3692020	Fax	
Página web	www.afidg.com.co		
Dirección electrónica	holdingafidg@hotmail.com		

Representante legal			
Nombre	LEYDY ROCIO CARDENAS PINZON		
Tipo de identificación	CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación	1129565590

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

_____

Firma del representante legal

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

ACCIONES DE FORMACIÓN (4)

Ir al menú

Título de las Acciones de Formación
BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE
Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0.
Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19
TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA

PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO:

Ir al menú

Acciones de Formación1 de 4: BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE

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	6,534,000	2,178,000	0	8,712,000	0	10	10	36,300

Capacitadores:

Acciones de Formación2 de 4: Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0.

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	14	139,420,653	46,473,552	0	185,894,205	0	406	406	11,447

Capacitadores:

Acciones de Formación3 de 4: Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19

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	7	71,036,022	23,678,675	0	94,714,697	0	203	203	11,664

Capacitadores:

Acciones de Formación4 de 4: TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA

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	
	8	2	0	3,000,000	0	3,000,000	0	100	100	3,750

Capacitadores:

Totales	Nº de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Totales
		Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total	
	24	216990675	75330227	0	292320902	0	719	719	

ENTIDADES DEL PROYECTO (1)

Ir al menú

ID	Nombre de la entidad	Rol
34	ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	PROPONENTE

DESCRIPCIONES (Total: 9)

Ir al menú

Descripción 1 de 9

1. DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

La Asociación para el Fomento de la Innovación y Desarrollo de los Gremios (AFIDG) es un gremio que representa al sector de servicios de transporte publico terrestre. Fue creada hace 19 años en la ciudad de Barranquilla, con el macroobjetivo de agrupar a las empresas de transporte terrestre de pasajeros, en las modalidades de servicio intermunicipal de los sectores de servicios, intermodal y especial, con un radio de acción a nivel nacional; defiende sus intereses en problemáticas regionales y nacionales, y ante autoridades locales, tales como las secretarías de movilidad, institutos de tránsito y alcaldías municipales; a nivel nacional, el gremio participa en las mesas modificatorias de estudios y decretos ante el Ministerio de Transporte, entidad encargada de la normatividad. Desarrolla actividades como, estructurar alianzas estratégicas con instituciones educativas, centros de formación que apunten al fortalecimiento del recurso humano, al incremento de la productividad de todos los actores que conforman el eslabón del sector transportador y a la elevación de la competitividad de las empresas asociadas. Asesora, consulta, audita y realiza interventorías integrales, técnicas, jurídicas, sociales y financieras a proyectos de inversión, desarrollo, creación de empresas en el transporte, infraestructura, construcción temática tecnológicas, call center, suministros de alimentos y meriendas. Mide la demanda cuantitativa y cualitativa del sector transportador de pasajeros en el departamento del Atlántico y la influencia de los estratos 5 y 6 en la prestación del servicio de transporte masivo denominado Transmetro, en Barranquilla. Su objeto social corresponde a: Defender los intereses gremiales de las empresas transportadoras ante el Gobierno nacional y las autoridades competentes. Estudiar, fijar y concertar las políticas tarifarias dentro de los criterios equitativos que permitan lograr el equilibrio entre los inversionistas y el usuario. Recopilar y analizar estudios relacionados con las oportunidades y/o amenazas del sector, y facilitar el incremento de la competitividad del sector transportador y la cual se relaciona de manera directa con el objeto de las empresas relacionadas en el anexo 10 y que están afiliadas a nuestro gremio, ya que su objeto es igual al de nuestro gremio, como es el desarrollo y fortalecimiento de la prestación del servicio público de pasajeros. Posee un carácter gremial del orden nacional. A través del tiempo, el gremio ha realizado estudios básicos fundamentales para dimensionar problemáticas y/o oportunidades del sector transportador; entre otros están los siguientes: Estudio cuantitativo y cualitativo del transporte informal en el servicio intermunicipal de pasajeros de la Costa Atlántica y Factores de decisión para la escogencia de un servicio de transporte terrestre de pasajeros. Se resaltan algunos productos y/o servicios como: 1.Desarrollo de la capacidad productiva del personal vinculado a nuestras empresas afiliadas. 2.Gestión tecnológica para la mejora de las condiciones técnicas de los vehículos y demás equipos empleados por nuestros afiliados. 3.Gestión institucional para el desarrollo de la infraestructura relacionada con movilidad y comunicaciones. 4.Fomento de una cultura de medición a través de indicadores de gestión. 5. Implementación de los planes de seguridad vial. Defender y fomentar el desarrollo y la realización de los intereses de la industria del transporte de pasajeros y su ámbito. El mercado al que van dirigidos es a apoyar las empresas que prestan servicios de transportes, y desde el 2019, el gremio definió la estrategia de ampliar sus mercados y penetrar a zonas del interior del país tales

como Bogotá, Villavicencio, Arauca, Casanare, Caldas y Yopal, entre otras, en las que ofrece el portafolio de servicios en consultorías, interventorías, asesorías al pequeño y mediano propietario, y formación, representadas en capacitaciones a entidades públicas y privadas.

Descripción 2 de 9

1. DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

La prospectiva del gremio de (AFIDG) es apoyar que las empresas del sector se reactivan para el segundo semestre del presente año generando empleo, así: el 65,1 % de las empresas de los cuatro sectores espera contar con estabilidad en el personal ocupado, y el 22,9 % de esas mismas compañías aseguró que espera retrasarse en el pago de sus pasivos durante agosto de 2021, y el 38,9% del total de las empresas del país tiene la expectativa de que en el cuarto trimestre del 2021 aumentarán sus ingresos. En los próximos cuatro años, AFIDG se ha propuesto posicionarse a nivel nacional como el principal impulsor de la competitividad del sector, gracias a los programas de desarrollo productivo ejecutados y a la gestión interinstitucional realizada en pro del bienestar del transporte de pasajeros, identificando los ejes de desarrollo del sector, tales como los siguientes: la competencia del talento humano, la calidad técnica de los vehículos y el fortalecimiento en la competitividad del sector. Es importante mencionar el impacto de la pandemia generada por el Covid-19 que afecta al sector, con los confinamientos severos, planes candado, toques de queda y restricciones para ingresar a determinadas poblaciones, las actividades y las ventas de las compañías de transporte se desplomaron. Pero de un día para otro tuvieron que vencer el miedo, adecuar sus procesos a los protocolos de bioseguridad, cambiar su logística, capacitar a las personas y utilizar tapabocas y vestidos especiales para evitar el contagio del Covid-19, En comparación con los números de 2019, en abril de 2020, el sector transporte presentó una reducción en la movilidad del 61 % en los buses, especialmente en los intermunicipales, y del 46 % en mayo, a pesar de que este fue un sector al que el Gobierno no le impuso una restricción a su actividad. Han sido estratégicos para el país, que siempre ha necesitado de sus servicios. El indicador de confianza empresarial en Colombia del sector servicios, del que hace parte el subsector de transporte de pasajeros, pasó de 36,9 % en abril de 2020 a 46 % en diciembre del mismo año, según la encuesta Pulso Empresarial, del DANE, publicada el 20 de enero de 2021. Subió diez puntos porcentuales, lo que revela el primer gran impacto de la pandemia en la economía de los transportadores del país, cuando comenzó el confinamiento y las cuarentenas en el país, así como el paulatino proceso de recuperación iniciado en septiembre pasado. Otros sectores, como el comercio, pasaron del 39 % en abril al 50 % en diciembre; la construcción, de 38,3 % en abril a 49,3 % en diciembre, y la industria manufacturera, de 39,2 % en abril a 50;3 % en diciembre En noviembre de 2020, el 96,3 % de empresas o negocios del sector comercio tuvo una operación normal, mientras que en el de la construcción, con menor proporción de empresas en actividad normal, fue el 78,7 %. En general, durante la pandemia, los transportadores han recibido algunos alivios del Gobierno nacional como una reducción del precio del galón de diésel y la suspensión del cobro de los peajes. Incluso el 66,7 % de los empresarios del sector servicios afirmó que se ha beneficiado de las políticas gubernamentales de apoyo al sector privado del país. Para este sector, la recuperación de la crisis del Covid-19 pasa por no continuar manejando el negocio del transporte como hasta ahora, por innovar. Por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Pulso Empresarial, en noviembre de 2020, el 44,5 % de las empresas del país utilizó internet para vender sus productos o servicios, el 43,8 % lo usó para la compra de insumos y el 74,1 % sostuvo que lo implementó como medio de pago. Esta misma encuesta estableció en noviembre pasado que el 7,9 % de las empresas del país realizó una innovación para mantener la normalidad en sus operaciones y demanda. En el sector servicios esta osadía fue el 11,3 %, las más alta entre los diferentes sectores de la economía.

Descripción 3 de 9

Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:

LA ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS AFIDG, http://www.afidg.com.co/ en los últimos años ha realizado acciones alineadas a la política pública del sector de servicios del transporte, el cual juega un papel relevante en la economía, especialmente dentro del proceso de globalización, por ser un factor determinante en la competitividad de los productos y servicios que el país puede ofrecer en los mercados internacionales, por su contribución en la producción industrial y agrícola, y por su aporte al incremento del bienestar individual, al facilitar la movilidad y la accesibilidad a servicios básicos tales como educación y salud; Así mismo, se constituye en una importante fuente de rentas para el Estado, generador de empleo y, en consecuencia, contribuye a disminuir las diferencias en el ingreso per cápita. Sin embargo, las dinámicas de la urbanización a nivel nacional, los incentivos a la expansión urbana, el crecimiento poblacional de las ciudades colombianas y los procesos de conurbación han incrementado las demandas de transporte y de soluciones de movilidad acordes con las características de los territorios. Además, no todas las ciudades medianas y pequeñas han elaborado planes de movilidad, y su implementación, en la mayoría de los casos, se ha reducido a la ejecución de proyectos de infraestructura vial y a la puesta en marcha de estrategias para el mejoramiento de la congestión y el tráfico en las grandes ciudades, sin considerar la integración del transporte y la movilidad con el modelo de ciudad y con el ordenamiento urbano y regional de territorios estratégicos con gran dinámica económica, productiva y poblacional. y dando respuesta al documento Conpes 3674 de 2010. Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH. que se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: 2. La mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH- con el sector productivo, es así como en el 2015, 2016 realizó una alianza con el SENA (fuente de consulta archivo SENA Direccion general) formando a más de 3.000 trabajadores en formación continua

especializada. Adicionalmente, mediante la formación para el trabajo, alienado a uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo con la formación de capital humano basado en competencias laborales, para ello el DNP hace parte de las mesas técnicas para la consolidación del sistema de evaluación de los programas e instituciones de educación superior y del desarrollo de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia. Dentro de este desarrollo se implementan acciones como: diseño e implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones, fomento de la gestión del recurso humano a través de un modelo de competencias laborales en el sector productivo, referencias web consulta: https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/formaci%C3%B3n-para-el-trabajo.aspx

Descripción 4 de 9

2. METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

En el sector de servicios de transporte se ha presentado un alto incremento de la ilegalidad y la informalidad en las ciudades, fenómenos que por la falta de control han afectado las demandas esperadas, lo que ha dado como resultado una problemática que se ve agravada por la falta de articulación institucional entre las entidades que lideran la planeación de los municipios y los encargados de formular y ejecutar proyectos de movilidad y transporte, En este contexto social, institucional y político surge en LA ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS AFIDG, la necesidad de apoyar a las empresas afiliadas mediante el cierre de brechas del capital humano de los trabajadores de las empresas afiliadas y de los de la cadena productiva es así que realizó un diagnóstico de necesidades de la formación previamente en el año 2020 y hacen parte de un plan de capacitación previamente definido es así que la Unidad de investigación técnica de este gremio revisara en diferentes áreas de 200 empresas afiliadas esperando formar al 50% de dicha población universo, entre el periodo analizado (julio y octubre de 2020) , y luego de que en noviembre de 2020 se definió el plan de capacitación 2021, mediante la metodología de recolección de información de encuestas a 200 empresas afiliadas vía correo electrónico, también reuniones mediante plataformas tecnológicas zoom se elaboró el diagnóstico de las necesidades de formación debidamente tabulado y soportado en datos variables cuantitativas y variables cualitativas de fuentes primarias y secundarias. Entre los resultados del diagnóstico acerca de los temas de capacitación se mencionan, la nueva realidad del COVID 19 y las pautas de protocolo al prestar los servicios, los altos costos de la operación a causa de la falta de educación vial; lo relacionado con zonas críticas de operación, multas y comparendos, entre otros; el aumento de los índices de accidentalidad por las fallas generadas por la falta de experticia de los conductores; el crecimiento del transporte informal en todas las modalidades del transporte; la disminución de las utilidades de la actividad, por los costos excesivos de los insumos de la canasta del transporte y el mantenimiento de los vehículos, y las dificultades para financiar las capacitaciones que requieren los operadores o conductores de los equipos de transporte. En consecuencia, son proyectos urbanos desarticulados con el transporte, a los que se suman procesos de densificación y expansión de las ciudades, sin proveer la infraestructura de transporte necesaria, por lo que se pierden oportunidades para generar mejores entornos urbanos con áreas transformadas e integradas no solo al transporte, sino al espacio público y a los usos de las edificaciones. Además, se ha presentado un alto incremento de la ilegalidad y la informalidad en las ciudades, fenómenos que por la falta de control han afectado las demandas esperadas, lo que ha dado como resultado una problemática que se ve agravada por la falta de articulación institucional entre las entidades que lideran la planeación de los municipios y los encargados de formular y ejecutar proyectos de movilidad y transporte En este contexto social, institucional y político surge en AFIDG la necesidad de formar a sus afiliados.

Descripción 5 de 9

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

En cuanto a los trabajadores, aducen una escasa capacitación para prestar un mejor servicio a los usuarios; un incremento de las incapacidades a causa de enfermedades ocupacionales; la falta de estabilidad laboral; las deficiencias en el funcionamiento de los vehículos por falta de mantenimiento, y el desconocimiento para optimizar los recursos en la operación de los vehículos, la crisis económica a causa de la pandemia y Dentro de este proceso de diagnóstico, el 80 % de los trabajadores solicitó formación para mejorar la gestión en la prestación del servicio especial de trasporte bajo la nueva realidad de la pandemia, y el 20 % afirmó que le parece indispensable capacitar en la prestación del servicio de auxiliares de trasporte escolar con los nuevos protocolos para evitar el Covid19.
AFIDG determinó que se espera capacitar al 5 % de los trabajadores del gremio y beneficiar a 70 empresas con el presente proyecto.

Descripción 6 de 9

3. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO:

Contribuir al mejoramiento de las competencias y habilidades laborales de los trabajadores de todos los niveles ocupacionales del sector de servicios de transportes público y privado pertenecientes a las empresas afiliadas al gremio a nivel regional y nacional, con el propósito que se refleje en un incremento de la competitividad y la productividad de las mismas, y mediante la capacitación acorde a las necesidades del sector y el gremio generar el cierre de brechas del capital humano y aportar al mejoramiento de la movilidad laboral.

Descripción 7 de 9

4. INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO:

1.Mejoramiento en la empleabilidad: =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto
20/ 619
Línea Base: Estado actual: 0
Meta: 20
Medio de verificación: entre los seis meses siguientes después de terminado el proyecto finalizado la formación - Informe Área de Recursos humanos de cada empresa afiliada beneficiaria.
Metodología de recolección y validación de la información: Encuesta de resultados a las empresas beneficiarias a los cuatro meses de terminado la acción formación 2021 y se realiza un informe de resultados.

2. Retención de los trabajadores: =No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto
500/619
Meta: 500
Medio de verificación: entre los seis meses siguientes después de terminado el proyecto finalizado la formación - Informe Área de Recursos humanos de cada empresa afiliada beneficiaria.
Metodología de recolección y validación de la información: Encuesta de resultados a las empresas beneficiarias a los cuatro meses de terminado la acción formación 2021 y se realiza un informe de resultados.

3.Movilidad laboral: =No. de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto
50/619
Meta: 50
Medio de verificación: entre los seis meses siguientes después de terminado el proyecto finalizado la formación - Informe Área de Recursos humanos de cada empresa afiliada beneficiaria.
Metodología de recolección y validación de la información: Encuesta de resultados a las empresas beneficiarias a los cuatro meses de terminado la acción formación 2021 y se realiza un informe de resultados.

4.Empresas beneficiarias: = No. de empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada / No. de empresas del sector(es) que representa
70/500
Meta: 70
Medio de verificación: Listado de trabajadores beneficiarios filtrar por empresas.
Metodología de recolección y validación de la información: Encuesta de resultados a las empresas beneficiarias a los cuatro meses de terminado la acción formación 2021 y se realiza un informe de resultados.

5. Trabajadores beneficiarios: = Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto / No. total, de trabajadores de la empresa(s) o sector(es) que representa
619/6.000
Meta: 619

Medio de verificación: Listado de trabajadores beneficiarios filtrar por empresas.
Metodología de recolección y validación de la información: Encuesta de resultados a las empresas beneficiarias a los cuatro meses de terminado la acción formación 2021 y se realiza un informe de resultados.

Descripción 8 de 9

Continuación... INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO:

N/A

Descripción 9 de 9

5. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN:

De ser aprobado el proyecto y con el fin de: dar a conocer el desarrollo de la ejecución de los proyectos de formación 2021, AFIDG tiene la siguiente estrategia de divulgación, consta de difusión pública de los resultados del proyecto, se podrá contar con los siguientes canales: Canales propios: - Portal web, se hará difusión de los resultados del proyecto que pueden ser de interés el sector de servicios de transporte y sus trabajadores y Canales externos: los portales web de la empresas beneficiarias y afiliadas, también se utilizará redes sociales propias del gremio twitter; producción de material audiovisual (videos - fotografías- artículos) en donde se muestre el desarrollo de las acciones de formación ejecutadas, los videos se publicarán en la web del gremio y la información puede ser compartida con el SENA. Es muy importante, socializar visibilizar el impacto y alcance del proyecto mediante las acciones de formación especializadas aprobadas, la difusión pública de los resultados del proyecto, se podrá contar con los siguientes canales: redes sociales (Facebook -

Instagram) Canales propios - Portal web, se hará difusión de los resultados más destacados del proyecto que pueden ser de interés el sector y trabajadores y Canales externos: los portales web de la empresas beneficiarias y afiliadas, también se utilizará redes sociales propias del gremio twitter; producción de material audiovisual (videos - fotografías- artículos) en donde se muestre el desarrollo de las acciones de formación ejecutadas, los videos se publicarán en la web del gremio y la información puede ser compartida con el SENA. Se puede hacer ese tipo de divulgación pues el gremio cuenta con la información necesaria, accesos a herramientas tecnológicas y la población objetivo tiene accesos a este tipo de medios de comunicación.

La persona contacto de comunicaciones del gremio es la Coordinadora Administrativa DIANA GOMEZ MARTINEZ - Celular 3016051484 correo electrónico: diana.gomez1806@gmail.com

PRESUPUESTO (Total: 7)

Ir al menú

Acción de Formación	Número de horas	Rubro	Actividad	Descripción	Financiado	%	Contrapartida Especie - %		Contrapartida Dinero - %		Total
Acc de Formac17	16	R01.1.2 Honor. Cap. Nal. Profesional Exp 3 años		Tranferencia de tecnologia	0	0	0	0	3,000,000	100	3,000,000
Acc de Formac14	24	R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años		DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE,DEFINICION DE OBJETIVOS, INDICADORES DE GESTION, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION,CREATIVIDAD	5,940,000	75	0	0	1,980,000	25	7,920,000
Acc de Formac16		R08 Gastos de Operación del Proyecto		APOYO OPERATIVO, ADMINISTRATIVO Y FINACIERO	7,395,522	75	0	0	2,465,175	25	9,860,697
Acc de Formac15		R08 Gastos de Operación del Proyecto		Apoyo administrativo, operativo y financiero	11,530,653	75	0	0	3,843,552	25	15,374,205
Acc de Formac14		R08 Gastos de Operación del Proyecto		APOYO ADMINISTRATIVO, OPERATIVO Y FINANCIERO	594,000	75	0	0	198,000	25	792,000
Acc de Formac16		R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas		SERVICIO DE AUXILIARES DE TRANSPORTE ESCOLAR ENFOCADO AL MANEJO DE COVID 19	63,640,500	75	0	0	21,213,500	25	84,854,000
Acc de Formac15		R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas		Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0	127,890,000	75	0	0	42,630,000	25	170,520,000
					216,990,675	74.2	0	0.0	75,330,227	25.8	292,320,902

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

_____

Firma del representante legal

RESUMEN POR RUBROS (Total: 4)

Ir al menú

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
Totales	216,990,675	74.23	0	0.00	75,330,227	25.77	292,320,902

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01.1.2 Honor. Cap. Nal. Profesional Exp 3 años	0	0%	0	0%	3,000,000	100%	3,000,000
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	5940000	75%	0	0%	1,980,000	25%	7,920,000
R08 Gastos de Operación del Proyecto	19520175	75%	0	0%	6,506,727	25%	26,026,902
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	191530500	75%	0	0%	63,843,500	25%	255,374,000
Totales	216,990,675	74.23	0	0.00	75,330,227	25.77	292,320,902

PRESUPUESTO GLOBAL TOTAL (Total: 4 entidades)

Ir al menú

Entidad	Financiado	Contrapartida Especie	Contrapartida Dinero	Total
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	6,534,000	0	2,178,000	8,712,000
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	139,420,653	0	46,473,552	185,894,205
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	71,036,022	0	23,678,675	94,714,697
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	0	0	3,000,000	3,000,000
Totales	216,990,675	0	75,330,227	292,320,902

ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE 4

BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE

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 DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	10
Beneficiarios empresa	10
Beneficiarios SENA	0
Perfíl beneficiarios	Gerentes, directores de area, representantes legales,
Número de grupos	1
Número de días x grupo	6

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	4	**Horas prácticas presenciales por grupo**	20	**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 DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE (Total: 25)

Acción de Formación

Descripción 1 de 25

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

Mediante la recolección de datos cualitativos y cuantitativos mediante las encuestas a trabajadores de las empresas afiliadas (fuente de datos: diagnóstico de necesidades de formación 2020), que se tiene en una lista de beneficiarios y vía Email, determinaron que el 80% de los trabajadores solicitan formación para mejorar la gestión en la prestación del servicio especial de transporte y 20 % afirman que les parece indispensable capacitar en la prestación del servicio de auxiliares de trasporte escolar. Un elemento característico y definitorio de las sociedades avanzadas es el aumento de la movilidad y de la densidad del tejido de relaciones de todo tipo. Los sistemas de transporte y de comunicación se convierten en una estructura básica del desarrollo económico y social. las causas y efectos que originan la necesidad de formación es: El transporte cumple una función importante para aquellos que han de realizar sus desplazamientos cotidianos de manera recurrente para ir de su domicilio al trabajo, de compras, para acceder a los distintos equipamientos y servicios, etc.
También para los que el transporte forma parte de su sistema de trabajo, por constituir ellos la mano de obra de los servicios de transporte, públicos o privados, ya sea de personas o de mercancías. En la cadena de actores del sector transporte terrestre de pasajeros no existe una cultura de la medición desde el propietario del vehículo o parque automotor, afiliado, la empresa, gerencia, conductores y auxiliares de servicio o monitoras, generando una serie de paradigmas en la actividad tales como en el caso de los propietarios de los vehículos el paradigma del los niveles de ingresos en función de las horas trabajadas o los recorridos realizados sin tener en cuenta el concepto de costos y menos de productividad, no midiendo ningún indicador y obviamente la gran dificultad de poder mejorar y ser mas competitivo. La Formación a los trabajadores aparece en este contexto como un instrumento básico para dar respuesta a los retos que se plantean a las empresas y a los trabajadores. El Transporte de viajeros es, por encima de todo, empresas de prestación de servicios a las que el usuario (cliente) exige una cadena de valor fundamentada en la calidad del servicio, prontitud, y buen trato. El objetivo de llegar a destino en buenas condiciones; los procesos que los rigen, descansan en gran medida en el factor humano, la competencia técnica, la garantía de calidad y la seguridad.

En nuestro país a la formación del recurso humano perteneciente al sector de transporte de pasajeros se constituye en uno de los principales retos del gobierno y las empresas prestadoras de este servicio y en la actualidad se ha convertido en un factor de gran relevancia para lograr la interconexión y movilidad de los actores que generan mayor desarrollo especialmente en las regiones donde no existen otros medios de transporte o son de difícil acceso. En cuanto los temas que se pretenden abarcar en la presente propuesta por sus características especiales la oferta de formación nacional es un poco limitada si se tiene en cuenta lo especializada de la misma, sin embargo recientemente se cuenta con

profesionales a nivel nacional que pueden aportar sus conocimientos y experiencias , por lo que se requiere de este tipo de alianzas y convenios entre estado y empresas (gremios) que permitan sumar recursos para la cualificación del recurso humano del sector
Nuestro país no ha sido ajeno a la globalización del conocimiento y por lo tanto es factible que se puedan desarrollar estas temáticas con expertos nacionales con la suficiente idoneidad. Por otra parte, la oferta de estas temáticas por parte del sector educativo es limitada en cuanto es a nivel general y no a la medida y cantidades como la requiere el sector,

Descripción 2 de 25

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

, así como se debe tener en cuenta la poca flexibilidad en los horarios con que cuenta el personal operativo especialmente los conductores, la cultura de la no medición por parte de la alta gerencia (gerentes, inversionistas del sector y afiliados). sin direccionamientos estratégicos definidos que apunten al incremento de la competitividad en el sector transporte.
Es importante mencionar, que la acción de formación que se plantea tiene un enfoque hacia el desarrollo tecnológico y la competitividad, y se justifica así: las empresas que recibirán la formación tienen el objetivo común del aumento de la competitividad empresarial a través de las tecnologías de gestión, derivado de los procesos dinámicos y de cambio que han surgido con base a la interrelación entre países como es la globalización, de la cual surgen los lineamientos de competitividad, que tienen que desarrollar las empresas para tener mayores oportunidades de negocio.

La acción de formación da respuesta a los enfoques anteriormente mencionado pues busca adaptarse e integrarse a la variedad de cambios y de necesidades dentro de la diversidad cultural, que sustenten la competitividad de las empresas en la era de la información y tecnología, utilizando sistemas, métodos, herramientas, procesos de trabajo conocidos como tecnologías de gestión, que desarrolladas de manera efectiva y con base a las necesidades de cada empresa y su fundamentación estratégica, generaran la competitividad empresarial. En consecuencia, la presente acción de formación es especializada pues garantiza la profundización de conocimientos tecnologías automatizadas son esenciales para mejorar la velocidad y eficiencia, permitiendo a las empresas de fabricación optimizar los flujos de trabajo de producción que se apliquen en el contexto laboral inmediato asegurando la implementación de mejoras tecnológicas y nuevas herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las mismas.
Adicionalmente, se justifica la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes: Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI, en el sector servicios, en el departamento de BOGOTÁ - CENTRO ORIENTE - AGROPECUARIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS;, lo anterior, a que se espera impactar al sector de servicios de transporte con el cierre de brechas en la formación del talento humano, así mismo el objeto social y el sector que presenta AFIDG es coherente con la temática de la acción de formación planteada para capacitar a los trabajadores de la empresas afiliadas y a los que pertenecen a la cadena productiva del sector servicios

Descripción 3 de 25

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

N/A

Descripción 4 de 25

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Implementar una cultura de medición en las organizaciones a través de un sistema de indicadores para el aumento de la competitividad del transportador utilizando el modelo de aprendizaje Bootcamp, dirigido a la alta dirección de empresas de servicios de transporte terrestre de pasajeros y mejorar la gestión en la prestación del servicio mediante la cocreacion de estrategias para la solución de la inexistencia de procesos de medición en las empresas y así mejorar la competitividad.

Descripción 5 de 25

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

10 beneficiarios del nivel alta dirección con cargo: Gerentes, Directores, presidentes de las empresas y/o cooperativas de las siguientes empresas afiliadas al gremio: Busexpress S.A.S. y Pidemont. que hacen parte del área funcional gerencial, su nivel ocupacional alta dirección, algunas funciones o tareas se resaltan: Gestión, administración, selección de personal, habilidades financieras O negociación, entre otras, son competencias que integran la agenda diaria de cualquier director. Gerenciar y administrar las empresas. Clase de vinculación laboral: Su vinculación laboral es a través de órdenes de prestación de servicios. Un 100% de nuestros beneficiarios tienen acceso a las Tics, Nivel de escolaridad: profesionales de carreras técnicas y profesionales con postgrado Edad: 25 a 60 años. Sexo: masculino y femenino. Ingresos: entre cuatro y cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes. De los beneficiarios ninguno se encuentra en condición de discapacidad, cuatro(4) beneficiarios corresponde a trabajadores de Mipymes, justificado en que una de las empresas mencionadas hace parte del gremio o hacen parte de la cadena productiva pero que impactan al sector de servicio de transporte. De otra parte se justifica la relación entre el perfil de beneficiarios anteriormente descrito con el objetivo de la acción de formación pues se busca implementar una cultura de medición en las organizaciones a través de un sistema de indicadores para el aumento de la competitividad del transportador utilizando el modelo de aprendizaje Bootcamp, y

mejorar la gestión en la prestación del servicio mediante la cocreacion de estrategias para la solución de la inexistencia de procesos de medición en las empresas y así mejorar la competitividad.

Descripción 6 de 25

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

El sector productivo al que pertenecen nuestros trabajadores es el sector de servicios en el sub sector de transporte

Descripción 7 de 25

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

Se desarrollará un evento de formación denominado taller PAT de 24 horas con metodología teórico-práctica (mínimo 60% horas prácticas), o práctica, que se lleva a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos los trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias. En 1 grupo conformado por 10 personas y es pertinente frente a las características de la población beneficiaria (alta dirección), tiene relación directa con las unidades temáticas, la metodología de modelo de aprendizaje Bootcamp, modalidad de formación PAT, y se da respuesta a los requerimientos de las empresas justificado en que el evento y su metodología dan respuesta a la identificación de necesidad detectada.
Por ser pertinente frente a:
-Características de los trabajadores beneficiarios
-Requerimientos de las empresas afiliadas al gremio.
- Metodología, modalidad de formación PAT

Descripción 8 de 25

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

Se usará la modalidad de formación presencial asistidas por tecnologías - PAT debido a las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios.
La modalidad de formación a ejecutar es Formación Asistida por Tecnologías PAT, en razón a:
Necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios.
El taller desarrolla bajo la modalidad presencial asistida por tecnologías (PAT) que facilita el desarrollo de habilidades y la aplicación del conocimiento adquirido en situaciones reales de la empresa, logrando el cumplimiento del objetivo de la acción de aprendizaje. La formación presencial asistida por tecnologías involucra la realización de talleres con la participación activa de cada uno de los participantes.
Se puede mencionar que dentro de las ventajas de asistir a clase también está el interactuar con el profesor de manera sincrónica, de tal forma que el participante puede consultar cualquier duda y realizar cualquier pregunta de forma inmediata puesto que la comunicación directa despeja dudas en el acto y ayuda a la comprensión grupal. En este sentido, el lenguaje verbal añade información a la palabra, puede compartir vivencias con otros compañeros de estudios. De hecho, el aprendizaje se enriquece a través de poder compartir vivencias con el resto del grupo, donde también se pone en práctica el desarrollo de habilidades sociales.
Además, los temas tratados en el taller y la metodología utilizada hacen que la estrategia presencial asistida por tecnología PAT sea la más acertada para esta acción de formación

Descripción 9 de 25

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

Cada una de las unidades temáticas a continuación presentadas están alineadas con las siguientes actividades: Conversatorios, trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil, Actividades de bienestar y reflexión, presentación de las soluciones, actividad de conclusiones y cierre:

MÓDULO 1. DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE. 6 horas
Competencia: Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz estructurar diagnóstico y mapa estratégico de su compañía.
Contenido:
Que es un diagnostico
Análisis del entorno
Análisis interno
Matriz DOFA
Diagrama de Causa-efecto
Numero de capacitadores 1: Profesional con maestría en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestría en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas.

MÓDULO 2. DEFINICION DE OBJETIVOS. 4 horas

Competencia: Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de definir los objetivos misionales de su empresa.
Contenido:
Corporativos
Estratégicos
operativos
Numero de capacitadores 1: Profesional con maestria en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas.

MÓDULO 3. INDICADORES DE GESTION. 6 horas

Competencia: Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de establecer los indicadores de gestión de su negocio.
Contenidos:
Definición
Concepto productividad
Concepto eficiencia
Concepto eficacia

Numero de capacitadores 1: Profesional con maestria en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

---

Descripción 10 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

MÓDULO 4. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION. 6 horas
Competencia: Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de implementar y hacer seguimiento a los indicadores de gestión.
Contenido:
Conocimiento ciclo PHVA (planear-hacer-verificar-actuar)
Numero de capacitadores 1: Profesional con maestría en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestría en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

MÓDULO 5: CREATIVIDAD - 2 horas.
Contenido: aplicación y talleres

Competencia: Capacidad de generar nuevas ideas y conceptos a partir de asociaciones entre ideas y conceptos conocidos con el objetivo de dar nuevas soluciones a los retos, problemas y situaciones a afrontar.
Numero de capacitadores 1: Profesional con maestría en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestría en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

---

Descripción 11 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

N/A

Descripción 12 de 25

8. METODOLOGÍA:

PAT. con metodología teórico-práctica (mínimo 60% horas prácticas), o práctica, que se lleva a cabo en un espacio de co-

aprendizaje, donde todos los trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, aplicaremos El Modelo de aprendizaje Bootcamp en esta acción de formación, cumpliendo al pie de la letra lo establecido en el pliego de la convocatoria.
Las actividades que se desarrollaran son las siguientes:
1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada.
2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre
3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica.
4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo.
Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal.
El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo
La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas:
Acciones a desarrollar
Tiempos para el cumplimiento de las acciones
Personas responsables en el cumplimiento de las acciones
Resultado esperado
Alcance
Estrategias para ser implementadas
Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento
5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento

---

Descripción 13 de 25

Continuación... METODOLOGÍA:

N/A

Descripción 14 de 25

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

Se dispondrá en la plataforma PAT y en los correos electrónicos los contenidos teóricos que serán organizados de manera lógica y secuencial, lecturas que apoyan el aprendizaje y talleres prácticos para su aplicación y está metodológicamente estructurado.

MÓDULO 1. DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE.
Que es un diagnostico
Análisis del entorno
Análisis interno
Matriz DOFA
Diagrama de Causa-efecto
MÓDULO 2. DEFINICION DE OBJETIVOS.
Corporativos
Estratégicos
operativos
MÓDULO 3. INDICADORES DE GESTION.
Definición

Concepto productividad
Concepto eficiencia

Concepto eficacia

MÓDULO 4. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION. Conocimiento ciclo PHVA (planear-hacer-verificar-actuar) MÓDULO 5: CREATIVIDAD. Metodologías Talleres

Descripción 15 de 25

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Con la acción de formación se espera que los beneficiarios actualicen sus conocimientos y aplicar pruebas de conocimiento
Saber e identificar un sistema de gestión de indicadores
Conocer el enfoque por procesos
Ser capaz de establecer indicadores de procesos y objetivos
Poder hacer seguimiento y monitoreo a los indicadores de gestión.
Así mismo se espera que al final de acción de formación los beneficiarios transfieran sus conocimientos en los puestos de trabajo aumentando la competitividad y productividad por medio de la actualización de conocimientos y competencias laborales y se vea reflejado en el año 2021 y 2022 en todas las empresas afiliadas al gremio y el sector. El avance de los resultados se verificará a través de encuestas de satisfacción a las empresas agremiadas y usuarios cada dos meses una vez iniciada la acción de formación

Descripción 16 de 25

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

La participación del trabajador es concertada con los jefes de cada una de las áreas de acuerdo con el plan establecido. El programa de capacitación es implementado de acuerdo con la concertación previa y plan de trabajo establecido. La preparación de los materiales y equipos se realiza con base en la temática a desarrollar, cronograma y recursos de la empresa.
Las estrategias de enseñanza aprendizaje son utilizadas de acuerdo con los resultados que se desean alcanzar. Las técnicas de evaluación son aplicadas acorde con los resultados de aprendizaje esperados.
Participación en la construcción de saberes en las diferentes unidades.
Cumplimiento en la entrega de compromisos académicos durante la formación.
Asistencia del 85% a las horas planteadas en la acción de formación.
Evaluación teórica y su calificación será sobre 5 puntos aprobando con 3 puntos., en la de Aplicación de la Evaluación: Revisión del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la sesión anterior respecto de las conclusiones consensuadas y planes de trabajo definidos.
Se aplicará el indicador de impacto de la acción de formación conforme al Pliego de la Convocatoria: A través de prueba de conocimiento de la acción de formación que constará de 10 preguntas elaboradas por el docente la cual se aplicará físicamente; y se calificará de acuerdo al siguiente rango: de 0 a 10.
Igualmente se aplicará de acuerdo al pliego de condiciones el Indicador tasa de incremento del conocimiento

Descripción 17 de 25

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

AULA PRESENCIAL ASISTIDA POR TECNOLOGÍAS PAT. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento TALLER, la modalidad de formación virtual, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienes los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma PAT durante la duración del taller.
La plataforma PAT será amigable, entre otras características tendrá Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) que son el desarrollo de contenidos educativos, como un conjunto de recursos digitales, auto contenible y reutilizable, que hacen posible el acceso a contenidos educativos, integrando diferentes elementos multimedia para presentar un recurso más didáctico para el beneficiario.

El proceso de aprendizaje es más dinámico e interactivo ya que se desarrolla de manera sincrónica. Consiste en la presentación de contenidos de manera agradable al estudiante y el desarrollo de actividades para practicar lo aprendido. Los OVA son recursos portables y pueden publicarse en un portal web, un LMS, descargarse al computador o compartirse a través de un CD o USB.

El proveedor de esta Acción de Formación suministrará la plataforma tecnológica asistida por tecnología. La plataforma es pertinente y cumple los requisitos del Anexo 14 de la convocatoria.

Descripción 18 de 25

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

Características de la Plataforma, La plataforma cumple los requisitos del anexo 14, siendo diseñada bajo base Moodle, con apropiación y personalización enfocada en la experiencia del usuario, destacando la simplicidad, sencillez y facilidad de navegabilidad

Gestión de usuarios.
Es respensive, se adapta a cualquier tamaño de pantalla para permitir un acceso desde cualquier dispositivo.
Cuenta con soporte técnico.
Reporte de actividades.
Seguimiento a través de reportes e indicadores gráficos de avance de los cursos y participantes.
La plataforma se aloja en servicios de hosting con VPS Cloud elástica.
Generación de certificados de asistencia por curso.

Características de microsoft teams y Zoom
En las dos plataformas se puede agendar sesiones de capacitación seguras, en donde el docente contará con la capacidad de silenciar automáticamente a los participantes, controlar el ingreso del aula virtual, grabar la sesión de formación y descargar lista de asistentes. Así mismo, el participante podrá interactuar a través de chat o audio

Descripción 19 de 25

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Se ejecutarán en los siguientes lugares, donde existen empresas y trabajadores afiliadas al gremio y de su cadena productiva:
Grupo 1 se ejecutará en Arauca - Arauca
El gremio AFIDG es reconocido por su cobertura nacional y cuenta con la experiencia para realizar formaciones en todo el territorio por contar con empresas afiliadas ubicadas en distintas ciudades

Descripción 20 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 21 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 22 de 25

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

El capacitador propuesto cuenta con las siguientes competencias: 1. competencias técnicas: como el mostrar conocimiento y comprensión del contexto económico y organizativo en el que desarrolla su trabajo 2. Competencias tecnológicas: manejo de ambientes virtuales, como las pizarras digitales o lenguajes de programación, manejo de televisor, proyector o computador también; 3. competencias pedagógicas: Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los trabajadores, se deberá preocupar por desarrollar su función investigadora, para continuar creando conocimiento científico y mejorar de este modo su campo científico, para ofrecer nuevas propuestas metodológicas adaptadas a sus alumnos y materias, para innovar en su realidad y en su contexto, Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los trabajadores, proveyéndoles de pautas, información, recursos. Para favorecer la adquisición de las competencias, evalúa y de ser el caso el proceso de aprendizaje. Aplica el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido, Verifica el logro de aprendizajes de los alumnos, Evalúa los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje Promueve y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente. Toma decisiones basándose en la información obtenida Implicarse en los procesos de coevaluación. 4. Competencias actitudinales: buena relación y comunicación con los trabajadores ayuda enormemente al proceso formativo y a su desarrollo, dándose así la atención requerida individual y aumentando las posibilidades de que reciban el aprendizaje más fácilmente y cuenta con experiencia de un (1) año en el uso de plataformas virtuales.

MÓDULO 1. DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE. 6 horas: Numero de capacitadores 1: Profesional con MAESTRIA en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con experiencia relacionada de mínimo 3 años en diagnostico en organizaciones, Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en

el desarrollo de la teoría y de las prácticas.

MÓDULO 2. DEFINICION DE OBJETIVOS. 4 horas: Numero de capacitadores 1: Profesional con maestria en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con experiencia relacionada de mínimo 3 años en estrategia empresarial con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

MÓDULO 3. INDICADORES DE GESTION. 6 horas: Numero de capacitadores 1: Profesional con MAESTRIA en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestría en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con experiencia relacionada de mínimo 3 años en gestión y medición de empresas con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas.

Descripción 23 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

MÓDULO 4. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION. 6 horas: Numero de capacitadores 1: Profesional con MAESTRIA en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con experiencia relacionada de mínimo 3 años en gestión y medición de empresas con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

MÓDULO 5: CREATIVIDAD. 2 horas: Numero de capacitadores 1: Profesional con MAESTRIA en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestria en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años; con experiencia relacionada de mínimo 3 años en habilidades gerenciales innovación empresarial con Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

Descripción 24 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

N/A

Descripción 25 de 25

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible.
Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental.

Portafolio de servicios:
1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta
2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades
3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado
Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional con	3 años de	3	Experiencia como	3	CAPACITADOR

MAESTRIA en ingenierías o ciencias administrativas o humanas o afines con maestría en áreas relacionadas con la temática	experiencia relacionada a su profesion		consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años		NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida Especie - %		Contrapartida Dinero - %		Total
R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años	DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE,DEFINICION DE OBJETIVOS, INDICADORES DE GESTION, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION,CREATIVIDAD	5,940,000	75	0	0	1,980,000	25	7,920,000
R08 Gastos de Operación del Proyecto	APOYO ADMINISTRATIVO, OPERATIVO Y FINANCIERO	594,000	75	0	0	198,000	25	792,000
		6,534,000	75.0	0	0.0	2,178,000	25.0	8,712,000

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	5940000	75%	0	0%	1,980,000	25%	7,920,000
R08 Gastos de Operación del Proyecto	594000	75%	0	0%	198,000	25%	792,000
Totales	6,534,000	75.00	0	0.00	2,178,000	25.00	8,712,000

Cobertura geográfica de la Acción de Formación BOOTCAMP DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA CULTURA DE LA MEDICION A TRAVES DE INDICADORES DE GESTION EN EL SECTOR TRANSPORTE (Total: 1)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
ARAUCA	100

ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE 4

Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0.

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 trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0.

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	406
Beneficiarios empresa	406
Beneficiarios SENA	0
Perfíl beneficiarios	Conductores, auxiliares; coordinadores operativos,
Número de grupos	14
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	30	**Horas prácticas virtuales por grupo**	10	**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	560

Entidades de la Acción de Formación Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0. (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0. (Total: 25)

Acción de Formación

Descripción 1 de 25

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

Mediante la recolección de datos cualitativos y cuantitativos mediante las encuestas a trabajadores de las empresas afiliadas (fuente de datos: diagnóstico de necesidades de formación 2020), que se tiene en una lista de beneficiarios y vía Email, determinaron que el 80% de los trabajadores solicitan formación para mejorar la gestión en la prestación del servicio especial de transporte y 20 % afirman que les parece indispensable capacitar en la prestación del servicio de auxiliares de trasporte escolar. Se identifica la necesidad de formación relacionado con la industria 4.0 consiste en interconectar con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) todas las partes de una empresa, para dar lugar a una automatización efectiva y a una empresa más inteligente. Se determinan la causas y efectos de definir la necesidad de formación en: la digitalización de los procesos y de todos los servicios relacionados con la empresa, la cual permite la unión entre el mundo virtual y el real a través de las nuevas tecnologías. De esta forma, las empresas son capaces de autogestionarse de forma más autónoma, adaptándose a los requisitos del mercado, como son la automatización, la conectividad (Internet), la información digital y el acceso digital al cliente y a otros usuarios en menor

tiempo
Entre las ventajas de la industria 4.0 se encuentran la optimización de los niveles de calidad, porque con la automatización se puede ser más preciso con pesos, medidas, etc., evitando las interrupciones; hay más eficiencia, menos errores y menores costos, porque estos procesos automatizados requieren menos personal; se reducen los tiempos; hay una mayor seguridad para el personal, porque no se expone a actividades peligrosas; se eleva en gran medida la competitividad empresarial y se ofrece una mejor respuesta a las necesidades de cada mercado; y al producirse una mayor eficiencia en cuanto al uso de recursos, se consigue un mejor cuidado del medioambiente
"El Internet de las cosas surge como una opción para contribuir a solucionar los desafíos del sector transporte en Colombia, ya que permite, por citar un ejemplo, el seguimiento de vehículos", afirma Pedro Ángel Montagut, coordinador de Proyectos IoT en Claro Colombia
Con la tecnología del Internet de las cosas (IoT, por sus siglas en inglés o Internet of Things), básicamente, se recolectan y transfieren datos a través de sistemas interconectados que facilitan su interpretación para la toma de decisiones.
"De acuerdo con un estudio de la consultora Frost & Sullivan, se pronostica que el mercado colombiano de IoT generará ingresos de US$523 millones para 2022, a una tasa de crecimiento anual compuesto de 20,8 por ciento, y el sector automotriz representará el 22,4 por ciento", expresa el informe El sector de transporte en Colombia en la vía de las industrias 4.0, publicado en el diario El Tiempo el 23 de mayo de 2019. Las empresas de transporte de pasajeros que conforman el gremio de la Asociación para el Fomento de la Innovación y Desarrollo de los Gremios (AFIDG) aún no hacen parte de la industria 4.0, aunque es cierto que han automatizado algunos de sus procesos, distan mucho de ser unas empresas inteligentes y eficientes
Esta Asociación recolectó datos cualitativos y cuantitativos mediante encuestas realizadas a trabajadores de las empresas afiliadas y estableció que el 71 % de los trabajadores solicita formación para mejorar la gestión en la prestación del servicio especial de trasporte
Nuestro gremio y sus aliados deben abordar nuevas estrategias a fin de ser más competitivos. La estrategia será doble; por un lado, el abaratamiento de los costos; por el otro, la mejora de la calidad y el diseño de los servicios por medio de la implantación de nuevas tecnologías.
Sin embargo, estas dos condiciones son necesarias, pero no suficientes

---

Descripción 2 de 25

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

El factor humano se hace imprescindible para el progreso y crecimiento de las empresas. De la buena gestión de los recursos humanos dependerá el uso adecuado de los recursos tecnológicos y financieros. El capital humano se convierte así en el activo esencial de la empresa, que le permitirá afrontar las nuevas condiciones de un mercado con más oportunidades, pero en donde es cada vez es más difícil ser competitivo. La formación a los trabajadores aparece en este contexto como un instrumento básico para dar respuesta a los retos que se plantean a las empresas y a los trabajadores
El transporte de viajeros es, por encima de todo, prestado por empresas de servicios a las que el usuario (cliente) exige calidad, prontitud y buen trato. El objetivo es llegar al destino en buenas condiciones; los procesos que las rigen descansan, en gran medida, en el factor humano, la competencia técnica, la garantía de calidad y la seguridad. En las actividades laborales relacionadas con la operación de vehículos automotores de transporte individual de pasajeros de diferentes tecnologías, algunas actividades son rutinarias en el desempeño, el conductor requiere un alto nivel de responsabilidad y juicio evaluativo, máxima autonomía para su trabajo, alto grado de gestión de su empresa (vehículo), de sus conocimientos, y de su desempeño depende no solo la conservación del bien (vehículo), sino la vida de seres humanos; por tal razón, requiere tomar decisiones de alto nivel de responsabilidad en fracciones de segundo, un moderado grado de supervisión y trabajar en interacción con clientes o usuarios del servicio, de acuerdo con la responsabilidad, autonomía, toma de decisiones y gestión.
En nuestro país, la formación del recurso humano perteneciente al sector de transporte de viajeros se constituye en uno de los principales retos del Gobierno y las empresas prestadoras de este servicio, y en la actualidad se ha convertido en un factor de gran relevancia para lograr la interconexión y movilidad de los actores que generan mayor desarrollo, especialmente en las regiones donde no existen otros medios de transporte o son de difícil acceso.
En cuanto a los temas que se pretenden abarcar en la presente propuesta, por sus características especiales, la oferta de formación nacional es un poco limitada, si se tiene en cuenta lo especializada que es la misma, sin embargo, recientemente se cuenta con profesionales a nivel nacional que pueden aportar sus conocimientos y experiencias, por lo que se requiere de este tipo de alianzas y convenios entre el Estado y las empresas (gremios), que permitan sumar recursos para la cualificación del recurso humano del sector.
Además, la oferta educativa de estas temáticas es limitada a nivel general y no está a la medida y en las cantidades que requiere el sector transporte; así mismo, se debe tener en cuenta la poca flexibilidad en los horarios con que cuenta el personal operativo, especialmente los conductores.
Es importante mencionar que la acción de formación que se plantea tiene un enfoque hacia el desarrollo tecnológico y la competitividad, y se justifica por lo siguiente: las empresas que recibirán la formación tienen el objetivo común de elevar la competitividad empresarial a través de las tecnologías de gestión,derivadas de los procesos dinámicos y de cambio, de la cual surgen los lineamientos de competitividad que tienen que desarrollar las empresas para obtener mayores oportunidades de negocio.
Esta acción de formación da respuesta a los enfoques anteriormente mencionados, pues busca adaptarse e integrarse a la variedad de cambios y de necesidades existentes que sustenten la competitividad de las empresas en la era de la información y la tecnología, utilizando sistemas, métodos, herramientas y procesos de trabajo conocidos como tecnologías

de gestión, que desarrolladas de manera efectiva y con base en las necesidades de cada empresa y su fundamentación estratégica, generarán competitividad empresarial

Descripción 3 de 25

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

En consecuencia, la presente acción de formación es especializada, pues garantiza la profundización de conocimientos en tecnologías automatizadas que son esenciales para mejorar la velocidad y la eficiencia, permitiendo a las empresas de transporte optimizar los flujos de trabajo que se apliquen en el contexto laboral inmediato, asegurando la implementación de mejoras tecnológicas y de nuevas herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores, y la competitividad de las mismas.
Adicionalmente, se justifica la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes:
Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI (según anexo 15), en el sector servicios, en el departamento de Bogotá - Centro Oriente - Agropecuario, industria y servicios; lo anterior, porque se espera impactar al sector transporte con el cierre de brechas en la formación del talento humano; así mismo, el objeto social es coherente con la temática de la acción de formación planteada para capacitar a los trabajadores de la empresas afiliadas y a los que pertenecen a la cadena productiva del sector servicios
Además, esta formación se alinea con la economía naranja, porque el transporte es uno de los sectores seleccionados dentro de esta estrategia del Gobierno colombiano, ya que es un medio primordial para el emprendimiento, un modelo que, por ejemplo, facilita el acceso y permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes estudiantes en los establecimientos educativos. lo anterior, a que se espera impactar al sector de servicios de transporte con el cierre de brechas en la formación del talento humano, así mismo el objeto social y el sector que presenta AFIDG es coherente con la temática de la acción de formación planteada para capacitar a los trabajadores de la empresas afiliadas y a los que pertenecen a la cadena productiva del sector servicios

Descripción 4 de 25

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Brindar capacitación para actualizar las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación y mejorar el conocimiento a los diferentes actores involucrados en el trasporte especial (nivel ocupacional operativo), desarrollando habilidades que permitan el mejoramiento de la prestación del servicio y el conocimiento de las disposiciones que rigen la materia y buscar la competitividad de las empresas del sector de servicios de transporte

Descripción 5 de 25

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Las características de la población beneficiaria son las siguientes:
área funcion a cargo: Conductores, auxiliares; coordinadores operativos,
Funciones y tareas: Conducir vehículos, alistar el vehículo, hacer mantenimiento predictivo de los vehículos, coordinar las operaciones de las ruta,
Nivel ocupacional: Operativo,
Edad: 18 a 60 años, Sexo: masculino y femenino
Ingresos: entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes,
Nivel de escolaridad: bachiller y profesionales de carreras técnicas,

Clase de vinculación laboral: Su vinculación laboral es a través de órdenes de prestación de servicios, Un 80% de nuestros beneficiarios tienen acceso a las Tics. igualmente se beneficiarán 5 trabajadores en condición de discapacidad, y 200 beneficiarios de la formación hacen parte de las empresas Mipymes las cuales son afiliadas al gremio o hacen parte de la cadena productiva de nuestro gremio. El anterior perfil descrito tiene relación con el objetivo y temática a tratar en la presente acción de formación, pues se busca la actualización de conocimientos especializados en el entrenamiento de las tecnologías automatizadas los cuales son esenciales para mejorar la velocidad y eficiencia de los procesos de las empresas.

Descripción 6 de 25

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

Sector: Servicios. Subsector: TRANSPORTE hace parte de los sectores mencionados en el CONPES 3999 de 2020

Descripción 7 de 25

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

Desarrollaremos un evento de formación denominado curso virtual de 40 horas, en donde el capacitador presenta los fundamentos teóricos y procedimentales que servirán de base para que los trabajadores beneficiarios realicen un conjunto de actividades que les permitirán desarrollar la apropiación de los temas impartidos, al vincularlos con la práctica en el

puesto de trabajo y es pertinente frente a las características de la población beneficiaria (nivel operativo), tiene relación directa con las unidades temáticas, la metodología teórica - practica, modalidad de formación virtual, y se da respuesta a los requerimientos de las empresas justificado en que el evento y su metodología dan respuesta a la identificación de necesidad detectada a las empresas afilidas al gremio.
Por ser pertinente frente a:
-Características de los trabajadores beneficiarios
-Requerimientos de las empresas afiliadas al gremio.
- Metodología, modalidad de formación virtual.

Descripción 8 de 25

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

Se usará la modalidad de formación VIRTUAL debido a las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios:
1. Necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios.
La acción de Formación se desarrolla bajo la modalidad virtual, que implica para el estudiante un estilo autónomo y autodirigido de aprendizaje, así como una cultura para la innovación creativa de la disciplina personal y la participación democrática, la autogestión formativa, la práctica de la libertad y el desarrollo de una escala de valores que favorece su propia construcción como sujeto ético y moral.

2. La educación Virtual exige al estudiante un cambio de actitud y de mentalidad; el alumno debe asumir momentos para un estudio independiente mucho más reflexivo, que le permita profundizar en los conocimientos y lo conduzca a la aplicación de estos en los contextos que le son propios. La relación entre lo tecnológico y pedagógico ha configurado nuevas formas de enseñanza aprendizaje, incorporando nuevos roles en los actores educativos y nuevas dinámicas en estos.
Por consiguiente, las aulas virtuales son la manera de integrar los efectos didácticos de las aulas reales a contextos en los que no es posible reunir físicamente a los participantes, en un proceso de enseñanza/aprendizaje. Es evidente que, para el logro del impacto en la población planteada por el Gremio, la modalidad educativa más pertinente es la enseñanza virtual
Para el adelanto de la formación se utilizará una plataforma tecnológica que cumple con las características establecidas en el Anexo N°. 14. El proveedor de la formación entregará un reporte que evidencie el ingreso a la plataforma por parte del trabajador y del capacitador o tutor, y la entrega de las actividades desarrolladas (aquellas que permiten la adquisición de conocimientos y puesta en práctica de estos a través de la plataforma).
Los temas y la metodología utilizada hacen que la estrategia virtual sea la más acertada para el proceso de formación planteado.

Descripción 9 de 25

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

UNIDAD TEMATICA 1. TECNICAS DE CONDUCCION PREVENTIVAS Y DEFENSIVAS. - 6 horas:

OBJETIVOS:
Implementar una serie de técnicas de conducción sencillas y útiles para anticiparse al riesgo y prevenir situaciones de peligro. Tales como separación y anticipación.
COMPETENCIAS:
Con esta temática se busca que el trabajador sea capaz de Maniobrar el vehículo automotor de acuerdo con los procedimientos Técnicos y Normatividad vigente.
CONTENIDOS
-Conocimiento del manejo agresivo
- Habilidades y destrezas para la conducción segura
- condiciones para obtener la conducción eficiente
- manual de la conducción defensiva
- uso de mecanismos externos e internos del vehículo en la conducción
- la conducción preventiva relacionada con la contaminación ambiental y acústica
- resultados de beneficio con las mejoras prácticas en la conducción
- lista de tareas de la conducción
- como dejar los malos hábitos
- experiencias de otros países a compartir
ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS A IMPLEMENTAR:
El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje Interrogatorio el cual es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los alumnos sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática.
Las acciones de formación o temáticas serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines.

Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público o seguridad vial de mínimo 3 años;

UNIDAD TEMATICA 2. SEGURIDAD EN LA OPERACION DE TRANSPORTE. 8 horas
OBJETIVOS
Promover la seguridad e incorporación de medidas
que les permitan proveer un servicio seguro y competitivo de igual forma la seguridad vial desde una perspectiva empresarial, con el fin de analizar las
implicancias de este flagelo en la operación de la industria del transporte.

COMPETENCIAS:

Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz Cumplir con los procedimientos de operación de la empresa de acuerdo con la normatividad vigente.

CONTENIDOS

Aplicación normativa en la seguridad
- regulaciones del sector de transporte especial relacionadas con la seguridad vial
- protocolos de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo
- conocimiento de los automotores homologados para servicio público escolar, empresarial y de turismo
- convivencia con otros actores de las vías
- aplicación de directrices emitidas por la Alta Dirección de la empresa
- comportamientos y protocolos a tener en cuenta en los accidentes de tránsito
- sensibilización de conductores frente a las políticas en materia de seguridad vial
- Tips de seguridad para conductores digitales.

ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS A IMPLEMENTAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje Interrogatorio el cual es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los alumnos sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática.
Las acciones de formación o temáticas serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines.
Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público o seguridad vial de mínimo 3 años

---

Descripción 10 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

UNIDAD TEMATICA 3. RESPONSABILIDADES EN EL OFICIO DE CONDUCTOR.
6 Horas
OBJETIVOS
Formar al conductor en las funciones técnicas, administrativas y comerciales además de realizar las funciones propias de la conducción, permitiendo así apersonarse de su labor y mejor desempeño de este
COMPETENCIAS
La Unidad temática pretende que el trabajador se actualice y adquiera la obligación que le compete como conductor en la prestación del servicio de trasporte especial.

CONTENIDO
- Marco legal de desenvolvimiento del conductor
- Informalidad y formalidad del oficio - capacitación y entrenamiento
- Procesos de selección, exámenes y pruebas de conocimiento
- Evaluaciones practicas sobre el hacer
- Exámenes físicos, médicos, especializados, de laboratorio, psicosensometricos
- Conservación de la salud laboral
- Ejercicios y pausas activas y pasivas
- Programación de atención médica y odontológica
- Exámenes periódicos
- Etica y relaciones laborales
- Relaciones intrafamiliares
- Cumplimiento de instructivos de la empresa
- Aprovechamiento de los tiempos de descanso
- Responsabilidades con los pasajeros, con las autoridades, complicaciones jurídicas derivadas del oficio

Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público, o seguridad vial experiencia en seguridad vial de mínimo 3 años;

UNIDAD TEMATICA 4. ALISTAMIENTO Y REVISIONES DEL EQUIPO DE TRANSPORTE MEDIANTE EL USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS - 8 horas.
OBJETIVOS
Implementar la revisión preventiva completa del vehículo y sus diferentes sistemas, luces, alineación, suspensión, frenos, revisión de los componentes externos e internos de carrocería, emblemas, revisión completa de la parte inferior dando uso de las nuevas tecnologías especializadas, impulsando la productividad de esta actividad
COMPETENCIAS
Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de realizar revisión preventiva y rutinaria de las partes más neurálgicas del vehículo, para evitar al máximo las varadas y los accidentes utilizando los nuevos avaneces tecnológicos.
CONTENIDO
-Clases de motores, cajas de velocidad, diferenciales, frenos, combustibles, nuevos órganos de seguridad activa y pasiva
- Funcionamiento motriz
- Eléctrico y tecnológico
- Aprovechamiento de neumáticos
- Preparación del automotor
- Revisión técnico-mecánica y de gases
- Seguimiento de las instrucciones de los fabricantes
- Cumplimiento del programa de mantenimiento y de rodamiento fijado por la empresa.
Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público, o seguridad vial experiencia en seguridad vial de mínimo 3 años;

UNIDAD TEMATICA 5
UTILIZACION DE MEDIOS TECNOLOGICOS Y APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL SERVICIO HACIA UNA INDUSTRIA 4.0. 10 horas
OBJETIVOS
Implementación de tecnologías, implicando una nueva metodología de trabajos que se adapten a los cambios introducidos, promoviendo el uso de herramientas innovadoras permitiendo el aprovechamiento de estas para brindar un servicio de cálida
COMPETENCIAS
Se busca que el trabajador sea capaz de Gestionar de manera estratégica la tecnología y la innovación en su medio de trabajo
CONTENIDO
-Conocimiento de medios informáticos y de comunicación
- Operaciones digitales más frecuentes
- Uso de celular
- Tabletas - computadores
- Utilización de internet
- Consultas de páginas web
- Sistemas operativos - Comunicaciones vía satélite GPS - Controles y monitoreo de las operaciones de transporte - Control sobre rutas y trazabilidad

---

Descripción 11 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

- Consultas digitales
- Transmisión de datos
- Revisión y recibo de documentos
- Control de reparaciones y mantenimiento
- Verificación de vencimientos documentales
- Tecnología en la línea de atención al cliente
- Consulta de estadísticas
- Consulta de códigos de infracciones y medidas de tránsito.

Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público, o seguridad vial experiencia en seguridad vial de mínimo 3 años;

UNIDAD TEMATICA 6. HABILIDADES TRANSVERSALES. INTELIGENCIA EMOCIONAL 2 Horas.
OBJETIVOS
Promover el reconocimiento de nuestros propios sentimientos y los de los demás, manejar adecuadamente las relaciones y la capacidad para la autorreflexión: Identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada.
COMPETENCIAS
Con esta unidad temática se busca fortalecer capacidades personales y sociales por medio de los beneficios de la inteligencia emocional.
CONTENIDO
Importancia y beneficios de la inteligencia emocional
Neurociencia
Beneficios contrastados de la inteligencia emocional aplicada al sector

ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS A IMPLEMENTAR:
El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje Interrogatorio el cual es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los alumnos sobre conceptos, procedimientos, habilidades

cognitivas, sentimientos o experiencias en relación con una temática.
Las acciones de formación o temáticas serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines
.
Numero de capacitadores 1: Profesional en ingenierías o ciencias sociales o humanas o afines en áreas relacionadas con la temática y/o Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público, o seguridad vial experiencia en seguridad vial de mínimo 3 años;
Los docente deben tener Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas

---

Descripción 12 de 25

8. METODOLOGÍA:

A continuación, se explica la metodología a utilizar para adelantar la acción de formación, la cual es coherente con la modalidad de formación virtual y será teórico-practica.
Formación teórico-práctica, Enfocada en formación por competencias, Estrategias de aprendizaje: - Aprendizaje significativo y - Aprendizaje basado en problemas (ABP). En el ABP, el alumno adquiere el máximo protagonismo al identificar sus necesidades de aprendizaje y buscar el conocimiento para dar respuesta a un problema planteado, lo que a su vez genera nuevas necesidades de aprendizaje; los instrumentos a evaluar serán estudios de caso en grupos, test de conocimientos; evaluaciones escritas y orales: igualmente se realizaran actividades de simulación del puesto de trabajo desarrollando las actividades enmarcadas en la acción de formación; del total de las horas del curso se destinaran 10 horas para el desarrollo de las actividades prácticas
Las estrategias didácticas a utilizar estarán centradas en el modelo de aprendizaje virtual y se vale de herramientas tales como Diseño de Infografías, videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS , multimedia y el y el uso de herramientas de comunicación tales como videoconferencias, foros, chat y correo electrónico. El modelo de aprendizaje virtual propone retos a los beneficiarios en términos de autoaprendizaje (aprendizaje autónomo).
La Acción de Formación se lleva a cabo mediante un proceso de construcción colectiva del aprendizaje, los conceptos, conocimientos, habilidades y destrezas se desarrollan con la participación activa de los asistentes; el docente- Tutor será un guía, orientador y facilitador del proceso. Las herramientas metodológicas comprenden la presentación de elementos conceptuales para cada uno de los temas que componen las unidades temáticas, con la realización de Foros y Chats se analizarán casos relacionados con situaciones propias del sector cooperativo.
Entre otras herramientas a utilizar, se diseñará la plataforma virtual implementando recursos digitales que ofrece la Unidad Básica de Aprendizaje - OVA con la cual se obtendrán estrategias didácticas, recursos de multimedia, actividades de repaso, evaluación, retroalimentación, elementos de contextualización o metadatos, que mejoren el proceso de aprendizaje que conducirá a fortalecer las competencias laborales de los beneficiarios. La plataforma OVA está compuesta por teorías, explicaciones, recursos didácticos, actividades, ejercicios de práctica y evaluación, para facilitar el estudio y comprensión de un tema de los contenidos programáticos de una Acción de Formación, elaborados para facilitar su uso a través de un computador o equipo digital
La herramienta permitirá procesar la información oportunamente y funcionar en diversos formatos. En los componentes de un OVA se pueden apreciar factores pedagógicos, de contenidos tecnológicos, diseño y construcción de las Acciones de Formación.
Dentro de la metodología propuesta se proponen actividades pedagógicas como las que se describen a continuación que permiten hacer seguimiento y evaluación de la acción de aprendizaje:
-Evaluación de conocimientos. El Aula Virtual contará con un módulo específico para el diseño y la aplicación de evaluaciones, el cual posee dentro de sus características más importantes la de calificar en forma automática y permitir la retroalimentación al estudiante con base en sus respuestas.
-Exámenes de conocimientos. Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento de acuerdo a lo indicado en el

pliego de condiciones.
-Análisis de casos a través del Foro donde se plantea una pregunta semilla para ser abordada por todos los estudiantes.
-Monitoreo del tránsito de los estudiantes en el aula Virtual.

Descripción 13 de 25

Continuación... METODOLOGÍA:

El tipo de evaluación a usar aplicará criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en el programa, tales como:
-Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las cooperativas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados teniendo en cuenta el contexto real de trabajo.
- Evaluación de conocimientos. Se aplican al comienzo y final de la acción de formación. Se aplicará una calificación en el rango de 0,00 a 10,00.
- Análisis de casos a través del foro donde se plantea una pregunta semilla para ser abordada por todos los estudiantes.
Las actividades pedagógicas, estrategias didácticas y modelo de aprendizaje aquí indicadas son las más adecuadas para lograr el cierre de brechas de capital humano identificadas y fueron seleccionadas teniendo en cuenta las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios
De igual manera, el curso se realizará bajo un enfoque pedagógico constructivista donde las experiencias de las personas del gremio de transporte aportarán a la construcción de conocimiento respaldado por la experiencia del docente. Se trabajarán teorías que se pondrán en práctica a través de ejercicios, guías y herramientas diseñados para que el participante se apropie del conocimiento y logré aterrizarlo a su quehacer cotidiano.

El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales.
Las acciones de formación o módulos, serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines

Descripción 14 de 25

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

El material de formación es digital y es pertinente en relación con los objetivos definidos para esta acción de formación, las unidades temáticas que la componen y el perfil de los beneficiarios. La estructuración del mismo responde a una metodología didáctica que facilita el proceso de enseñanza - aprendizaje y la transferencia del conocimiento (Metodológicamente estructurado). El material de formación propuesto es de una producción reciente, 2 años o menos y cumple la normatividad de propiedad intelectual.

El material será suministrado por el capacitador y será pertinente para lograr los objetivos de la Acción de Formación. De igual manera los contenidos serán acordes al perfil de los beneficiarios.

El estudiante contará con una importante colección de materiales educativos, los cuales se complementan con actividades individuales y grupales.

A continuación, se mencionan los principales materiales educativos y actividades a desarrollar por parte del estudiante
- Infografías, cartillas con talleres en formato PDF que desarrollan al detalle los temas de la Acción de Formación.

- Chat, los estudiantes tendrán contacto con el docente-tutor, a través de este recurso, donde podrán consignar todas sus inquietudes relativas a los conceptos del curso y a la aplicación de contenidos en el contexto real.

Foros de debate entre los grupos de trabajo, basados en los temas tratados y que se convierte en un recurso valioso para el intercambio de ideas que enriquece pedagógicamente el proceso virtual.

-Quiz y exámenes finales relativos a los temas del curso.

Los recursos didácticos incluyen Diseño de Infografías, Videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS Y Multimedia.

El material de formación contendrá el desarrollo de las unidades temáticas previstas, en temas como: TECNICAS DE CONDUCCION PREVENTIVAS Y DEFENSIVAS, SEGURIDAD EN LA OPERACION DE TRANSPORTE, RESPONSABILIDADES EN EL OFICIO DE CONDUCTOR. ALISTAMIENTO Y REVISIONES DEL EQUIPO DE TRANSPORTE MEDIANTE EL USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS, UTILIZACION DE MEDIOS TECNOLOGICOS Y APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL SERVICIO HACIA UNA INDUSTRIA 4.0, HABILIDADES TRANSVERSALES. INTELIGENCIA EMOCIONAL

El material estará en su totalidad cargado en la plataforma tecnológica LMS que se utilizará para la formación virtual, y el estudiante lo podrá descargar para su conservación y consulta.

De igual manera, el material de formación, se enviará por correo electrónico al beneficiario. Se usarán las herramientas en la nube, con el fin de que los beneficiarios tengan acceso a dicho material como apoyo para el desarrollo de la acción de formación

Descripción 15 de 25

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Una vez ejecutada la acción de formación los beneficiarios alcanzarán resultados de aprendizaje, los cuales son la expresión de logro del trabajador en el proceso de aprendizaje y permiten la emisión de un juicio respecto a la aprehensión y desarrollo de capacidades con relación al objetivo planteado en la acción de formación.

A continuación, se listan los resultados a obtener y se valorarán los resultados de técnico, valorativo, cognitivo y actitudinal. Se construirán las herramientas necesarias, para evidenciar el resultado del aprendizaje, y en su momento dado, tener la oportunidad por parte del capacitador, de reforzar el conocimiento hasta lograr se cumplan los objetivos de la acción de formación, contribuyendo al impacto que tendrán en el desempeño del trabajador, productividad, y competitividad del sector
Los resultados de aprendizaje que lograrán los beneficiarios son:

Identificación de las habilidades y destrezas que debe poseer para prestar un servicio de transporte de calidad.

Adopción de la normatividad que se debe cumplir en materia de reglamentación.

Apropia estrategias que permiten contribuir a fortalecer el servicio legal.

Apropiación de las herramientas tecnológicas, de manera que contribuyan a marcar la diferencia del servicio.
Manejo de la tolerancia

Fortalecer las capacidades personales y sociales que logren mejorar la eficiencia y la productividad a través de buenas prácticas en la construcción de equipos de trabajo mejorando los niveles de comunicación con sus compañeros, clientes y comunidades usuarias. Con el logro de estos objetivos los transportadores tendrán herramientas estratégicas para analizar e identificar las ventajas competitivas de su producción frente al mercado
Capacidades personales y sociales para mejorar la eficiencia y la productividad, en los equipos de trabajo

Identificar los niveles de comunicación adecuados con los usuarios

Descripción 16 de 25

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se aplicará, entre otros, el indicador tasa de incremento del conocimiento estipulado en el Anexo Nº. 12 numeral 2.10.

Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento: Se medirá el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación, para sacar este indicador TIC se tendrán en cuenta: la nota promedio final de conocimiento del trabajador NPFT y la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador NPIT.

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

1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.

2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.
3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5

4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.

El capacitador entregara un informe acerca de los indicadores ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación.
Por otra parte, se seleccionarán estrategias de evaluación de los aprendizajes está pensada a partir de la propuesta evaluativa general del curso que se diseñó en la primera fase, la cual debe tomar en cuenta la evaluación diagnóstica,

formativa y sumativa, a la vez que contempla estrategias de autoevaluación y coevaluación.
Evaluar es reunir todas las evidencias posibles que, en forma objetiva, se puedan encontrar a favor o en contra de cada una de las actividades desarrolladas dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.
El reto está, entonces, en desarrollar estrategias de evaluación, las cuales respondan, en concreto, a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos.
Se utilizarán los siguientes procesos:
Evaluación de conocimientos. Para ello se elaboran exámenes que de manera individual debe responder cada participante. Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento. Estas evaluaciones se aplican al comienzo y final de la acción de formación para medir el impacto de la capacitación en el mejoramiento de los conocimientos y verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
Diseño de planes de acción. Los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su quehacer diario del trabajo.
El sistema de control propuesto incluye:
- Asistencia y Participación: AFIDG exigirá al participante que deberá asistir al 85% de horas del total para recibir certificación.
-Medición de Conocimiento (Indicador tasa de incremento del conocimiento). La calificación de cada una de las evaluaciones está dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado). Se aplicará como se indica en el pliego de la convocatoria.
-Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos. Se aplica al final de cada unidad temática

---

Descripción 17 de 25

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

AULA VIRTUAL. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación virtual, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienes los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso.
La plataforma virtual será amigable, entre otras características tendrá Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) que son el desarrollo de contenidos educativos, como un conjunto de recursos digitales, auto contenible y reutilizable, que hacen posible el acceso a contenidos educativos, integrando diferentes elementos multimedia para presentar un recurso más didáctico para el beneficiario.
El proceso de aprendizaje es más dinámico e interactivo. Consiste en la presentación de contenidos de manera agradable al estudiante y el desarrollo de actividades para practicar lo aprendido. Los OVA son recursos portables y pueden publicarse en un portal web, un LMS, descargarse al computador o compartirse a través de un CD o USB.
El proveedor de la acción de formación suministrará la plataforma tecnológica, la cual se propone sea LMS Blackboard. La plataforma es pertinente y cumple los requisitos del anexo 14 de la convocatoria. Dentro de las características de Blackboard se encuentran soporte para contenidos abiertos basados en IMS (Common Cartridge y LTI), ADL (SCORM) y OVA (Desarrollo de Contenidos Educativos); herramientas que integran contenidos, tareas, evaluaciones y calificaciones; Creación simple de contenido; Centro de Calificaciones; Encuestas Institucionales y Evaluaciones; Reportes de Actividad del Estudiante y Herramientas interactivas. Foros, Wikis, Diarios, Blogs

Características de la herramienta tecnológica o plataforma virtual
La empresa que prestará el servicio de la plataforma virtual, contará con los requisitos mínimos establecidos en el Anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE 2021, a saber:
1.Aspectos Técnicos: RENDIMIENTO, COMPATIBILIDAD TECNOLÓGICA, DISPONIBILIDAD, INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTAS, DISPONIBILIDAD DE UN CENTRO DE ATENCIÓN A USUARIOS (CAU), REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

2.GESTIÓN DE INFORMACIÓN DE LA PLATAFORMA:
FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN, GESTIÓN DE GRUPOS, GESTIÓN DE USUARIOS, ASIGNACIÓN DE USUARIOS A CURSOS DE FORMACIÓN, PERMISOS (Permiso de Administrador, Permiso de Capacitador, Permiso de Beneficiario. FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE SESIONES SINCRÓNICAS (Grabar, Interacción y participación, Asistencia. Y por último REPORTES

Descripción 18 de 25

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

Se cumplirá con las especificaciones contempladas en el Anexo 14 de los pliegos de la convocatoria, sobre los Requerimientos Mínimos para la Plataforma Virtual

1.Aspectos Técnicos: RENDIMIENTO, COMPATIBILIDAD TECNOLÓGICA, DISPONIBILIDAD, INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTAS, DISPONIBILIDAD DE UN CENTRO DE ATENCIÓN A USUARIOS (CAU), REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

2.GESTIÓN DE INFORMACIÓN DE LA PLATAFORMA:
FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN, GESTIÓN DE GRUPOS, GESTIÓN DE USUARIOS, ASIGNACIÓN DE USUARIOS A CURSOS DE FORMACIÓN, PERMISOS (Permiso de Administrador, Permiso de Capacitador, Permiso de Beneficiario. FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE SESIONES SINCRÓNICAS (Grabar, Interacción y participación, Asistencia. Y por último REPORTES,

La plataforma cumple los requisitos del anexo 14, LMS-MOODLE se enfoca en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, como una estrategia para la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes actividades académicas

Facilita la comunicación entre el capacitador y el participante.
Se pueden incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento exhaustivo del trabajo de los participantes.
Ayuda al aprendizaje cooperativo ya que permite la comunicación a distancia mediante foros, correo y chat.
Lleva registro de acceso de los participantes y un historial de las actividades de cada uno.
Moodle no tiene limitaciones en cuanto al número de cursos.

Descripción 19 de 25

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Se elige desarrollar esta Acción de Formación en los Departamentos: Casanare, Meta, y Arauca entre otras, que hacen parte de los departamentos de menor Índice Departamental de Competitividad del 2020 y los 14 grupos estarán en:
GRUPO 1 Y 2 ARAUCA - ARAUCA
GRUPO 3 y 4 TAME - CASANARE
GRUPO 5 Y 6 BOGOTA - BOGOTA
GRUPO 7 CARTAGENA - BOLIVAR
GRUPO 8, 9, 10 Y 11 YOPAL - CASANARE
GRUPO 12 SARAVENA - ARAUCA
GRUPO 13 IBAGUE - TOLIMA
GRUPO 14 MARIQUITA - TOLIMA
El gremio AFIDG es reconocido por su cobertura nacional y cuenta con la experiencia para realizar formaciones en todo el territorio por contar con empresas afiliadas ubicadas en distintas ciudades.

Descripción 20 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 21 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 22 de 25

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

El capacitador propuesto cuenta con las siguientes competencias: 1. competencias técnicas: como el mostrar conocimiento y comprensión del contexto económico y organizativo en el que desarrolla su trabajo 2. Competencias tecnológicas: manejo de ambientes virtuales, como las pizarras digitales o lenguajes de programación, manejo de televisor, proyector o computador también; 3. competencias pedagógicas: Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los trabajadores, se deberá preocupar por desarrollar su función investigadora, para continuar creando conocimiento científico y mejorar de este modo su campo científico, para ofrecer nuevas propuestas metodológicas adaptadas a sus alumnos y materias, para innovar en su realidad y en su contexto, Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los trabajadores, proveyéndoles de pautas, información, recursos. Para favorecer la adquisición de las competencias, evalúa y de ser el caso el proceso de aprendizaje. Aplica el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido, Verifica el logro de aprendizajes de los alumnos, Evalúa los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje Promueve y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente. Toma decisiones basándose en la información obtenida Implicarse en los procesos de coevaluación. 4. Competencias actitudinales: buena relación y comunicación con los trabajadores ayuda enormemente al proceso formativo y a su desarrollo, dándose así la atención requerida individual y aumentando las posibilidades de que reciban el aprendizaje más fácilmente y cuenta con experiencia de un (1) año en el uso de plataformas virtuales.
UNIDAD 1. TECNICAS DE CONDUCCION PREVENTIVAS Y DEFENSIVAS - 6 horas a impartir: Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años en técnicas de conducción, y Un (1)

como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo.
El Perfil del capacitador
Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.
UNIDAD 2. SEGURIDAD EN LA OPERACION DE TRANSPORTE. 8 horas a impartir . Un (1) capacitador: Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años en operación de transporte, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo.
Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales
etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos. El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua.

Descripción 23 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

UNIDAD 3. RESPONSABILIDADES EN EL OFICIO DE CONDUCTOR. 6 Horas a impartir. Un (1) Capacitador. Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años en conducción de vehículos, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos. El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua

UNIDAD 4. ALISTAMIENTO Y REVISIONES DEL EQUIPO DE TRANSPORTE MEDIANTE EL USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS - 8 horas a impartir. - Un (1) Capacitador. Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años uso de nuevas tecnologías sector transporte, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo
Perfil del docente: Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.
El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua

UNIDAD 5. UTILIZACION DE MEDIOS TECNOLOGICOS Y APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL SERVICIO HACIA UNA INDUSTRIA 4.0. 10 horas a impartir - Un (1) Capacitador. Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años en la transformación del servicio al cliente, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo. Perfil del docente. Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.
El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL

Descripción 24 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

UNIDAD 6. HABILIDADES TRANSVERSALES. INTELIGENCIA EMOCIONAL 2 Horas. a impartir. Un (1) Capacitador. Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años en trabajo en habilidades gerenciales (inteligencia emocional), y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo.
Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias

de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.
El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua
El capacitador por unidad temática cumple con: competencias profesionales y personales: Los capacitadores demostrarán la apropiación de las siguientes competencias en una reunión interna que se sostendrá con los capacitadores, una vez aprobado el proyecto:
Competencias técnicas: propias del ejercicio profesional en el servicio del TRANSPORTE: gestión de las organizaciones, asistencia técnica en el sector, marketing y ventas, productividad, y conocimientos específicos en el área de servicio de transporte.
Competencias tecnológicas: uso de recursos tecnológicos como herramientas complementarias para conectar y motivar a los estudiantes, habilidad para organizar entornos de enseñanza y aprendizaje con uso de tecnología y Vinculación de las TIC con los currículos.
Competencias pedagógicas: Planificación de los eventos de formación, diseño/aplicación de herramientas didácticas de enseñanza, expresión oral y capacidad para dar a entender sus ideas, teorías y conceptos, motivador, manejo de grupos.
Competencias Actitudinales: Liderazgo, Iniciativa, Pensamiento Creativo, Comunicación Interpersonal, capacidad de análisis y toma de decisiones.

Descripción 25 de 25

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible.
Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental.

Portafolio de servicios:
1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta
2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades
3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado
Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995

PERFILES 1 (Total: 1) Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional con especialización, Ingenieras, Ciencias Económicas, Contables, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ingenieras, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias de la Educación, Gerencias de Proyectos	3 años de experiencia en su profesión	3	Experiencia como consultor y/o capacitador empresarial y/o docente de mínimo 3 años y/o con o experiencia como jefe de mantenimiento en empresas de transporte público	3	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0. (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R08 Gastos de Operación del Proyecto	Apoyo administrativo, operativo y financiero	11,530,653	75	0	0	3,843,552	25	15,374,205
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0	127,890,000	75	0	0	42,630,000	25	170,520,000
		139,420,653	75.0	0	0.0	46,473,552	25.0	185,894,205

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

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R08 Gastos de Operación del Proyecto	11530653	75%	0	0%	3,843,552	25%	15,374,205
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	127890000	75%	0	0%	42,630,000	25%	170,520,000
Totales	139,420,653	75.00	0	0.00	46,473,552	25.00	185,894,205

Cobertura geográfica de la Acción de Formación Gestión de trasporte especial aplicando las nuevas tendencias tecnológicas para la transformación del gremio hacia una industria 4.0. (Total: 8)

Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
MARIQUITA - TOLIMA	7.14
IBAGUE - TOLIMA	7.14
SARAVENA - ARAUCA	7.14
YOPAL - CASANARE	28.60
CARTAGENA - BOLIVAR	7.14
BOGOTA - DISTRITO CAPITAL	14.28
TAME - ARAUCA	14.28
ARAUCA	14.28

ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE 4

Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19

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 Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	203
Beneficiarios empresa	203
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	Auxiliares y coordinadores operativos de transporte escolar
Número de grupos	7
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	8	**Horas prácticas virtuales por grupo**	32	**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	280

Entidades de la Acción de Formación Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19 (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19 (Total: 26)

Acción de Formación

Descripción 1 de 26

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

Uno de los aspectos que se considera clave para facilitar el regreso a clases presenciales de los estudiantes de Barranquilla y sus alrededores es proveer a los niños y jóvenes de un medio de transporte bioseguro contra las acechanzas y riesgos del Covid-19, desde los lugares de residencia hasta los colegios y viceversa. Muchos de estos viajes se llevan a cabo en medios de transporte privado, pero es también muy frecuente que se realicen de forma colectiva en buses especiales para este propósito. La movilidad escolar va más allá del tránsito y el transporte escolar.
La AFIDG y sus aliadas deben abordar nuevas estrategias a fin de ser más competitivas y minimizar los riesgos para la salud de sus usuarios, los estudiantes de colegios de Barranquilla.
En esta coyuntura, superado el segundo pico de la pandemia y comienzo de la vacunación contra el Covid-19, la estrategia será mejorar la calidad y el diseño de los servicios por medio de la implantación de nuevas tecnologías y protocolos de bioseguridad, teniendo en cuenta que en todo el mundo, el Covid-19 ha causado que las personas eviten las aglomeraciones por temor al contagio, motivo por el cual la demanda de viajes en medios de transporte masivo ha disminuido, pero teniendo en cuenta que la pandemia es un estado transitorio que nos permitirá una adaptabilidad incentivando estas trasformaciones.
El factor humano se hace imprescindible en el progreso y crecimiento de las empresas. De su buena gestión depende el uso adecuado de los recursos tecnológicos y financieros
El capital humano se convierte así en el activo esencial de las empresas afiliadas a AFIDG, lo que que les permitirá afrontar las nuevas condiciones de un mercado con más oportunidades, pero donde cada vez es más difícil ser

competitivo. La formación de 400 trabajadores del nivel operativo o auxiliares de transporte escolar, enfocada al manejo de Covid-19, aparece en este contexto como un instrumento básico para dar respuesta a los retos que se plantean a las empresas y a los trabajadores
El transporte de niños y jóvenes es, por encima de todo, prestado por empresas de servicios a las que los usuarios (pasajeros) les exigen una cadena de valor fundamentada en la calidad del servicio (bioseguridad), prontitud y buen trato. El objetivo es llegar a destino en buenas condiciones; los procesos que las rigen descansan en gran medida en el factor humano, la competencia técnica, la garantía de calidad y la seguridad.
En nuestro país a la formación del recurso humano perteneciente al sector de transporte de pasajeros (escolares) se constituye en uno de los principales retos del Gobierno y las empresas prestadoras de este servicio, y en la actualidad se ha convertido en un factor de gran relevancia para lograr la interconexión y movilidad de los actores que generan mayor desarrollo, especialmente en las regiones donde no existen otros medios de transporte o son de difícil acceso.
En cuanto los temas que se pretenden abarcar en la presente propuesta por sus características especiales la oferta de formación nacional es un poco limitada, si se tiene en cuenta lo especializada de la misma; sin embargo, recientemente se cuenta con profesionales a nivel nacional que pueden aportar sus conocimientos y experiencias, por lo que se requiere de este tipo de alianzas y convenios entre el Estado y empresas (gremios), que permitan sumar recursos para la cualificación del recurso humano del sector. Nuestro país no ha sido ajeno a la globalización del conocimiento y por lo tanto es factible que se puedan desarrollar estas temáticas con expertos nacionales con la suficiente idoneidad

Descripción 2 de 26

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

El diagnóstico de la presente propuesta fue elaborado por la unidad de investigación técnica del gremio AFIDG, a través de la revisión de fuentes primarias y secundarias, como también mediante la técnica de encuestas a sus afiliados. Entre los resultados de este diagnóstico podemos mencionar algunos efectos para los empresarios del transporte de pasajeros, como los siguientes: altos costos de la operación por falta de educación vial, en lo relacionado con zonas críticas de operación; aplicación de multas y comparendos por las autoridades de tránsito, y aumento de los índices de accidentalidad por fallas generadas por la falta de experticia de los conductores; crecimiento del transporte informal en todas las modalidades de transporte; disminución de las utilidades por los costos excesivos de los insumos de la canasta del transporte y el mantenimiento de los vehículos; acoplamiento e implementación de protocolos de bioseguridad con base en las orientaciones relacionadas con ingreso, trayecto y llegada en las rutas escolares; dificultades para financiar las capacitaciones para mejorar el conocimiento sobre el manejo de la tecnología de los carros; poca capacitación para prestar un mejor servicio a los usuarios; incremento de incapacidades por enfermedades ocupacionales; falta de estabilidad laboral; deficiencias en el funcionamiento de los vehículos por falta de mantenimiento, y desconocimiento para optimizar los recursos en la operación de los vehículos
El 80 % de los trabajadores encuestados afirmó que les parece indispensable capacitar en la prestación del servicio de auxiliares de trasporte escolar. También el gremio determinó que espera capacitar al 20% de los trabajadores del gremio.
La prestación del servicio escolar no solo compete a los conductores sino a la figura del monitor o auxiliar, quien aparece en la prestación de este servicio cargado de una gran responsabilidad en la atención y cuidado de los estudiantes, los cuales en muchos casos poseen poco conocimiento sobre los siguientes temas, que son importantes para garantizar la seguridad y la mejor prestación el servicio de trasporte escolar: primeros auxilios, seguridad vial y transporte escolar; mecanismos de seguridad del vehículo; manejo de menores de edad y niños con discapacidad; encargarse del cuidado de los menores durante el transporte y las operaciones de acceso y abandono del vehículo, y evitar que molesten al conductor.
Durante el transporte de los escolares se pueden presentar múltiples factores de riesgo, ante los cuales debemos tomar una serie de medidas preventivas para evitar que se conviertan en accidentes; por lo tanto, se requiere de personal capacitado para ejercer esta importante labor dentro de este servicio. Todo monitor de transporte escolar debe, además de educar a los niños en ciertos valores y hacerles más entretenido el viaje, formarlos en cuanto a las normas de bioseguridad para evitar el contagio del Covid-19, a la seguridad vial, lo que deben y no deben hacer dentro y fuera del autobús escolar, y, de igual forma, las normas de subida, bajada y permanencia dentro del autobús
Por ello es necesario formar a nuestros auxiliares de trasporte escolar, ya que les asiste una gran responsabilidad en el cuidado de los estudiantes, que en su gran mayoría es la población infantil
Es importante mencionar que esta acción de formación tiene un enfoque hacia el desarrollo tecnológico y la competitividad, y se justifica así: las empresas que recibirán la formación tienen el objetivo común de aumentar su competitividad empresarial a través de las tecnologías de gestión, derivado de los procesos dinámicos y de cambio de los que surgen los lineamientos de competitividad que tienen que desarrollar las empresas para tener mayores oportunidades de negocio

Descripción 3 de 26

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

Esta formación se alinea con la economía naranja; además, el transporte es uno de los sectores seleccionados dentro de esta estrategia del Gobierno colombiano, porque es un medio primordial para el emprendimiento, un modelo que facilita el acceso y permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes estudiantes en los establecimientos educativos
Según datos oficiales del Ministerio de Educación Nacional, en el año 2019, Colombia reportó una tasa nacional de

deserción escolar intraanual de 3,72 % en los niveles de preescolar, básica y media. Está previsto que una de las secuelas de la pandemia, y su consecuente crisis económica y desempleo, será una alta deserción escolar.
En este sentido, se hace necesario garantizar la permanencia y la cobertura educativa, mediante el servicio de transporte escolar para estudiantes de las zonas urbana y rural, de los niveles preescolar, básica primaria, básica secundaria y media que asisten a los diferentes establecimientos educativos en las mejores condiciones de seguridad y calidad
Con la llegada de la pandemia se identificaron diversos efectos; luego del confinamiento obligatorio, planes candado, toques de queda, restricciones para ingresar a determinadas poblaciones, cese de actividades escolares y la caída de las ventas, las compañías de transporte se desplomaron. Existe la necesidad de reinventarse e implementar nuevas estrategias para mantener el servicio; adecuar sus procesos a los protocolos de bioseguridad, cambiar su logística, capacitar a las personas con el uso de tapabocas y trajes especiales para evitar el contagio del Covid-19.

Como era de esperarse, se presentó una disminución en las utilidades de las empresas transportadoras, y uno de los sectores más afectados ha sido el transporte escolar. Según explicó Camilo García, director del Consejo Nacional del Transporte, "más de 28.000 unidades quedaron sin trabajo desde que se dio la orden de cerrar los colegios", pues la operación de las flotas de buses escolares se redujo a cero, teniendo en cuenta que son servicios que se contratan con las instituciones o padres de familia.
Con el Decreto 482 de 2020 se estableció que durante el estado de emergencia y el aislamiento preventivo obligatorio, la oferta habilitada de transporte de pasajeros no podría exceder en ningún caso el cincuenta por ciento (50 %) de la oferta máxima que se tenga en cada sistema, de acuerdo con el análisis de movilidad de cada autoridad municipal, distrital o metropolitana; esto afectó directamente las utilidades de las compañías transportadoras

Descripción 4 de 26

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

Con esta acción de formación, los transportadores tendrán herramientas estratégicas para analizar e identificar las ventajas competitivas de sus servicios bioseguros frente al mercado.
En consecuencia, la presente acción de formación es especializada, pues garantiza la profundización de conocimientos sobre la higienización de manos, previo al ingreso a la ruta escolar con alcohol glicerinado o antibacterial; el uso obligatorio del tapabocas, cubriendo boca y nariz por parte de estudiantes, auxiliar y conductor durante todo el desplazamiento; definir la distribución de personas en el vehículo, de tal manera que se garantice el distanciamiento físico de al menos un metro (esto se logra alternado el uso de sillas y disponiendo a los pasajeros en zigzag); garantizarse el pronto ingreso de los estudiantes a la institución educativa, guardando las medidas de distanciamiento físico con el fin de evitar aglomeraciones el fin de evitar aglomeraciones.
Adicionalmente, se justifica la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes: Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI (según anexo 15), en el sector servicios, en el departamento de Bogotá - Centro Oriente - Agropecuario industria y servicios; con lo anterior se espera impactar al sector del transporte de pasajeros (escolares) con el cierre de brechas en la formación del talento humano; así mismo, el objeto social es coherente con la temática de la acción de formación planteada para capacitar a los trabajadores de la empresas afiliadas y a los que pertenecen a la cadena productiva del sector servicios

Descripción 5 de 26

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Implementar y evaluar políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos que garanticen una red de transporte seguro y competitivo, minimizando el impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo social y económico del país, basados en el protocolo de operación del servicio de transporte escolar e institucional durante las medidas de prevención ante el COVID 19
Brindar capacitación para actualizar y mejorar el conocimiento auxiliar de la prestación del servicio de trasporte escolar, desarrollando habilidades que permitan el mejoramiento de la prestación del servicio y el conocimiento de las disposiciones que rigen la materia.
Brindar conocimientos y desarrollar habilidades en los participantes para que identifiquen los aspectos que sobresalen en la calidad de atención al usuario y que pueden usar para mejorar la economía por medio de la erradicación del transporte ilegal. Conocer y aplicar técnicas orientadas a mejorar e identificar nuevas herramientas y dinámicas que garanticen un excelente servicio de transporte.

Fortalecer las capacidades personales y sociales que logren mejorar la eficiencia y la productividad a través de buenas prácticas en la construcción de equipos de trabajo mejorando los niveles de comunicación con sus compañeros, clientes y comunidades usuarias.

Con el logro de los anteriores objetivos los transportadores tendrán herramientas estratégicas para analizar e identificar las ventajas competitivas de su producción frente al mercado

Descripción 6 de 26

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

Beneficiarios del nivel operativo de las empresas afiliadas al gremio; igualmente se beneficiarán 5 trabajadores en condición de discapacidad, y mínimo 100 beneficiarios corresponden a empresas Mipymes afiliadas o que hacen parte de la cadena productiva de nuestro gremio.
Las características de la población beneficiaria son las siguientes:
Cargo o áreas funcionales: auxiliares; coordinadores operativos.
Funciones y tareas: Apoyo y acompañamiento en las rutas, diligenciamiento de planillas, coordinar las operaciones de la ruta.
Nivel ocupacional: operativo, Edad: 18 a 60 años, Sexo: masculino y femenino, Ingresos: entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, Nivel de escolaridad: bachiller y profesionales de carreras técnicas, Clase de vinculación laboral: Su vinculación laboral es a través de órdenes de prestación de servicios, Un 80% de nuestros beneficiarios tienen acceso a las Tics,
El anterior perfil descrito tiene relación con la temática a tratar en la presente acción de formación, respecto a la actualización de conocimientos especializados en el entrenamiento de las tecnologías automatizadas los cuales son esenciales para mejorar la velocidad y eficiencia de los procesos de las empresas, mejoramiento de la prestación del servicio.
Otras Funciones y tareas:
Mantener el orden, la seguridad y atender cualquier necesidad que se les presente a los estudiantes durante el viaje. Comprobar la subida y la bajada de los alumnos tanto en las paradas establecidas como en el centro educativo. Entregar a los escolares en el punto exacto definido por la institución para tal fin y a la persona designada para recibirlos. Vigilar que el servicio de transporte escolar esté siendo utilizado por el estudiante beneficiado. Ayudar a los alumnos con limitaciones físicas a abordar y abandonar el automotor. Asignar la ubicación de cada educando de acuerdo con criterios como edad, lugar de residencia u otros que considere oportunos. Velar por que todos los escolares ocupen su silla antes de que el vehículo inicie su marcha. Confirmar que todos los útiles escolares y similares se encuentren en un lugar que no suponga riesgo para cualquiera de los ocupantes. Comunicar cualquier falta disciplinaria que cometan los alumnos durante el recorrido
Atender a los estudiantes en caso emergencia. Informar oportunamente a la institución sobre cualquier avería o accidente que pudiera presentarse con el transporte; así mismo, de otra contingencia que pueda retrasar su arribo puntual. Avisar a la compañía propietaria de la ruta escolar y a la institución a la que pertenezcan los educandos, de alguna conducta irregular del chófer como exceso de velocidad o irrespeto de las normas de tránsito, implementar las medidas de bioseguridad teniendo en cuenta que estas serán transitorias, dando tiempo a la normalización. Realizar higienización de manos previo al ingreso a la ruta escolar con alcohol glicerinado o antibacterial, Debe ser obligatorio el uso de tapabocas, cubriendo boca y nariz por parte de estudiantes, auxiliar y conductor durante todo el desplazamiento. Debe definirse la distribución de personas en el vehículo, de tal manera que se garantice el distanciamiento físico de al menos un metro. Esto se puede lograr alternado el uso de sillas y disponiendo a los pasajeros en zigzag. Una vez llegada la ruta a la institución educativa, debe garantizarse el pronto ingreso de los estudiantes guardando las medidas de distanciamiento físico con el fin de evitar aglomeraciones.
Clase de vinculación laboral: Su vinculación laboral es a través de órdenes de prestación de servicios. Un 50% de nuestros beneficiarios tienen acceso a las Tics

---

Descripción 7 de 26

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

Sector: Servicios
Subsector : TRANSPORTE hace parte de los sectores mencionados en el CONPES 3999 de 2020

Descripción 8 de 26

5. EVENTO DE FORMACIÓN:

Desarrollaremos un evento de formación denominado curso virtual de 40 horas, en donde el capacitador presenta los fundamentos teóricos y procedimentales que servirán de base para que los trabajadores beneficiarios realicen un conjunto de actividades que les permitirán desarrollar la apropiación de los temas impartidos, al vincularlos con la práctica en el puesto de trabajo y es pertinente frente a las características de la población beneficiaria (nivel operativo), tiene relación directa con las unidades temáticas, la metodología teórica - practica, modalidad de formación virtual, y se da respuesta a los requerimientos de las empresas justificado en que el evento y su metodología dan respuesta a la identificación de necesidad detectada a las empresas afiliadas al gremio.
Por ser pertinente frente a:
-Características de los trabajadores beneficiarios
-Requerimientos de las empresas afiliadas al gremio.
- Metodología, modalidad de formación virtual

Descripción 9 de 26

6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:

Se usará la modalidad de formación VIRTUAL debido a las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios:
1. Necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios.
La acción de Formación se desarrolla bajo la modalidad virtual, que implica para el estudiante un estilo autónomo y autodirigido de aprendizaje, así como una cultura para la innovación creativa de la disciplina personal y la participación democrática, la autogestión formativa, la práctica de la libertad y el desarrollo de una escala de valores que favorece su propia construcción como sujeto ético y moral.
2.La educación a Virtual exige al estudiante un cambio de actitud y de mentalidad; el alumno debe asumir momentos para un estudio independiente mucho más reflexivo, que le permita profundizar en los conocimientos y lo conduzca a la aplicación de estos en los contextos que le son propios. La relación entre lo tecnológico y pedagógico ha configurado nuevas formas de enseñanza aprendizaje, incorporando nuevos roles en los actores educativos y nuevas dinámicas en estos
Por consiguiente, las aulas virtuales son la manera de integrar los efectos didácticos de las aulas reales a contextos en los que no es posible reunir físicamente a los participantes, en un proceso de enseñanza/aprendizaje. Es evidente que, para el logro del impacto en la población planteada por el Gremio, la modalidad educativa más pertinente es la enseñanza virtual.
Para el adelanto de la formación se utilizará una plataforma tecnológica que cumple con las características establecidas en el Anexo N°. 14. El proveedor de la formación entregará un reporte que evidencie el ingreso a la plataforma por parte del trabajador y del capacitador o tutor, y la entrega de las actividades desarrolladas (aquellas que permiten la adquisición de conocimientos y puesta en práctica de estos a través de la plataforma).
Los temas y la metodología utilizada hacen que la estrategia virtual sea la más acertada para el proceso de formación planteado

Descripción 10 de 26

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

UNIDAD TEMÁTICA 1. FORMACION DE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD POR COVID 19. - 8 horas
OBJETIVOS:
Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz prestar sus servicios como auxiliar de trasporte escolar de acuerdo con los procedimientos Técnicos y Normatividad vigente.

COMPETENCIAS 1:

Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio, capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales, tienen conocimiento de los conceptos, principios y teorías relativas, uso apropiado de teorías, procedimientos y herramientas en el desarrollo de la teoría y de las prácticas.
Competencia: Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de implementar los protocolos de bioseguridad, previniendo el contagio por COVID 19.
COMPETENCIA 2:

Comprender la importancia de implementar los protocolos mínimos de bioseguridad y operatividad para garantizar el bienestar de los conductores y usuarios, teniendo como prioridad medidas de prevención de contagio y propagación del COVID 19.

Mecanismo de supervisión de signos y síntomas para los conductores, para actuar correctamente frente a un posible caso o emergencia de sospechosos. Conocer las restricciones para prestar el servicio, a personas que pertenezcan a grupos prioritarios
CONTENIDOS

-Limpieza del calzado, toma de temperatura y la desinfección de manos con gel antibacterial o alcohol.
-Asepsia de su cabina que y todos los elementos que manipule durante el servicio.
-Dotaciones de insumos necesarios para una adecuada higiene respiratoria.
-Uso de señaléticas recalcando el uso de elementos de bioseguridad
-Uso de bitácora de desinfección de sus unidades vehiculares
-Cumplimiento con los parámetros de ámbito de operaciones establecidos en la ley orgánica de TTTSV
ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS A IMPLEMENTAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales.

Las acciones de formación o temáticas serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines.

UNIDAD TEMATICA 2. EL AUXILIAR DE TRANSPORTE ESCOLAR. - 28 HORAS

COMPETENCIA:

Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz prestar sus servicios como auxiliar de trasporte escolar de acuerdo con los procedimientos Técnicos y Normatividad vigente.
CONTENIDOS:
Regulaciones jurídicas del oficio
Exigencias de formación y capacitación
Perfiles requeridos
Conocimiento de la actividad de transporte escolar
Conocimiento de los vehículos utilizados en su funcionamiento y distribución Preparación de medios tecnológicos
Asistencia a los escolares, docentes, personal de la empresa
Protocolos a seguir de viajes o rutas
Seguimiento y cumplimiento de las instrucciones emitidas por el Colegio y la Empresa
Protocolos de recibo y entrega del escolar
Uso de las comunicaciones tecnológicas para optimizar procesos
Respeto por los protocolos en caso de accidentes de tránsito
Asistencia a los lesionados
Practica de primeros auxilios.
Colaboración en los estudios de riesgos sobre las rutas en operación.

UNIDAD TEMATICA 3: HABILIDADES TRANSVERSALES, INTELIGENCIA ARTIFICIAL AUTOMATIZADA 4.0. TRABAJO EN EQUIPO - 4 HORAS

Competencia: Con esta unidad temática se busca fortalecer capacidades personales y sociales por medio de los beneficios de la inteligencia emocional.

Beneficios contrastados de la inteligencia emocional

COMPETENCIAS

Reconoce la tolerancia como valor que construye redes y relaciones sociales y familiares
Reflexiona sobre la diversidad como fundamento de riqueza de una empresa y de una sociedad. Conoce estrategias para la comunicación y la resolución de conflictos

---

Descripción 11 de 26

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

CONTENIDOS

Alimentar el sentido de pertenencia y compromiso
Trabajar y aprender en equipo
Aceptación de la diversidad
Inclusión del pluralismo
Negociación de intereses.
Espacios para la tolerancia: El plano personal, familiar, laboral y en otros entornos sociales
Superar o disolver problemas y conflictos
Informarse e incidir en decisiones que afecten el interés colectivo
Conformar redes de apoyo y aprendizaje, con otras organizaciones

ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS A IMPLEMENTAR:

El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales.
Las acciones de formación o módulos, serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines.

Descripción 12 de 26

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

N/A

Descripción 13 de 26

8. METODOLOGÍA:

A continuación, se explica la metodología a utilizar para adelantar la acción de formación, la cual es coherente con la modalidad de formación virtual y será teórico-practica.
Formación teórico-práctica, Enfocada en formación por competencias, Estrategias de aprendizaje: - Aprendizaje significativo y - Aprendizaje basado en problemas (ABP). En el ABP, el alumno adquiere el máximo protagonismo al identificar sus necesidades de aprendizaje y buscar el conocimiento para dar respuesta a un problema planteado, lo que a su vez genera nuevas necesidades de aprendizaje; los instrumentos a evaluar serán estudios de caso en grupos, test de conocimientos; evaluaciones escritas y orales: igualmente se realizaran actividades de simulación del puesto de trabajo desarrollando las actividades enmarcadas en la acción de formación; del total de las horas del curso se destinaran 32 horas para el desarrollo de las actividades prácticas
Las estrategias didácticas a utilizar estarán centradas en el modelo de aprendizaje virtual y se vale de herramientas tales como Diseño de Infografías, videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS , multimedia y el y el uso de herramientas de comunicación tales como videoconferencias, foros, chat y correo electrónico. El modelo de aprendizaje virtual propone retos a los beneficiarios en términos de autoaprendizaje (aprendizaje autónomo).
La Acción de Formación se lleva a cabo mediante un proceso de construcción colectiva del aprendizaje, los conceptos, conocimientos, habilidades y destrezas se desarrollan con la participación activa de los asistentes; el docente- Tutor será un guía, orientador y facilitador del proceso. Las herramientas metodológicas comprenden la presentación de elementos conceptuales para cada uno de los temas que componen las unidades temáticas, con la realización de Foros y Chats se analizarán casos relacionados con situaciones propias del sector cooperativo
Entre otras herramientas a utilizar, se diseñará la plataforma virtual implementando recursos digitales que ofrece la Unidad Básica de Aprendizaje - OVA con la cual se obtendrán estrategias didácticas, recursos de multimedia, actividades de repaso, evaluación, retroalimentación, elementos de contextualización o metadatos, que mejoren el proceso de aprendizaje que conducirá a fortalecer las competencias laborales de los beneficiarios. La plataforma OVA está compuesta por teorías, explicaciones, recursos didácticos, actividades, ejercicios de práctica y evaluación, para facilitar el estudio y comprensión de un tema de los contenidos programáticos de una Acción de Formación, elaborados para facilitar su uso a través de un computador o equipo digital
La herramienta permitirá procesar la información oportunamente y funcionar en diversos formatos. En los componentes de un OVA se pueden apreciar factores pedagógicos, de contenidos tecnológicos, diseño y construcción de las Acciones de Formación.
Dentro de la metodología propuesta se proponen actividades pedagógicas como las que se describen a continuación que permiten hacer seguimiento y evaluación de la acción de aprendizaje:
-Evaluación de conocimientos. El Aula Virtual contará con un módulo específico para el diseño y la aplicación de evaluaciones, el cual posee dentro de sus características más importantes la de calificar en forma automática y permitir la retroalimentación al estudiante con base en sus respuestas.
-Exámenes de conocimientos. Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento de acuerdo a lo indicado en el pliego de condiciones.
-Análisis de casos a través del Foro donde se plantea una pregunta semilla para ser abordada por todos los estudiantes

Descripción 14 de 26

Continuación... METODOLOGÍA:

-Monitoreo del tránsito de los estudiantes en el aula Virtual.
El tipo de evaluación a usar aplicará criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en el programa, tales como:
-Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las cooperativas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados teniendo en cuenta el contexto real de trabajo.
- Evaluación de conocimientos. Se aplican al comienzo y final de la acción de formación. Se aplicará una calificación en el rango de 0,00 a 10,00.
- Análisis de casos a través del foro donde se plantea una pregunta semilla para ser abordada por todos los estudiantes
Las actividades pedagógicas, estrategias didácticas y modelo de aprendizaje aquí indicadas son las más adecuadas para lograr el cierre de brechas de capital humano identificadas y fueron seleccionadas teniendo en cuenta las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios.
De igual manera, el curso se realizará bajo un enfoque pedagógico constructivista donde las experiencias de las personas del gremio de transporte aportarán a la construcción de conocimiento respaldado por la experiencia del docente. Se trabajarán teorías que se pondrán en práctica a través de ejercicios, guías y herramientas diseñados para que el participante se apropie del conocimiento y logré aterrizarlo a su quehacer cotidiano
El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales
Las acciones de formación o módulos, serán reutilizables (incluyendo lecciones, materiales didácticos y lecturas) en eventos educativos futuros y afines

Descripción 15 de 26

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

El material de formación es digital y es pertinente en relación con los objetivos definidos para esta acción de formación, las unidades temáticas que la componen y el perfil de los beneficiarios. La estructuración del mismo responde a una metodología didáctica que facilita el proceso de enseñanza - aprendizaje y la transferencia del conocimiento (Metodológicamente estructurado). El material de formación propuesto es de una producción reciente, 2 años o menos y cumple la normatividad de propiedad intelectual.

El material será suministrado por el capacitador y será pertinente para lograr los objetivos de la Acción de Formación. De igual manera los contenidos serán acordes al perfil de los beneficiarios.

El estudiante contará con una importante colección de materiales educativos, los cuales se complementan con actividades individuales y grupales.
A continuación, se mencionan los principales materiales educativos y actividades a desarrollar por parte del estudiante:

- Infografías, cartillas con talleres en formato PDF que desarrollan al detalle los temas de la Acción de Formación.

- Chat, los estudiantes tendrán contacto con el docente-tutor, a través de este recurso, donde podrán consignar todas sus inquietudes relativas a los conceptos del curso y a la aplicación de contenidos en el contexto real.

- Foros de debate entre los grupos de trabajo, basados en los temas tratados y que se convierte en un recurso valioso para el intercambio de ideas que enriquece pedagógicamente el proceso virtual.

-Quiz y exámenes finales relativos a los temas del curso.

Los recursos didácticos incluyen Diseño de Infografías, Videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS Y Multimedia.

El material de formación contendrá el desarrollo de las unidades temáticas previstas.

El material estará en su totalidad cargado en la plataforma tecnológica LMS que se utilizará para la formación virtual, y el estudiante lo podrá descargar para su conservación y consulta
De igual manera, el material de formación se enviará por correo electrónico al beneficiario. Se usarán las herramientas en la nube, con el fin de que los beneficiarios tengan acceso a dicho material como apoyo para el desarrollo de la acción de formación

---

Descripción 16 de 26

10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:

Una vez ejecutada la acción de formación los beneficiarios alcanzarán resultados de aprendizaje, los cuales son la expresión de logro del trabajador en el proceso de aprendizaje y permiten la emisión de un juicio respecto a la aprehensión y desarrollo de capacidades con relación al objetivo planteado en la acción de formación.

A continuación, se listan los resultados a obtener y se valorarán los resultados de técnico, valorativo, cognitivo y actitudinal. Se construirán las herramientas necesarias, para evidenciar el resultado del aprendizaje, y en su momento dado, tener la oportunidad por parte del capacitador, de reforzar el conocimiento hasta lograr se cumplan los objetivos de la acción de formación, contribuyendo al impacto que tendrán en el desempeño del trabajador, productividad, y competitividad del sector.

Los resultados de aprendizaje que lograrán los beneficiarios son:

Identificación de las habilidades y destrezas que debe poseer para prestar un servicio de transporte de calidad
Adopción de la normatividad que se debe cumplir en materia de reglamentación.

Apropia estrategias que permiten contribuir a fortalecer el servicio legal.

Apropiación de las herramientas tecnológicas, de manera que contribuyan a marcar la diferencia del servicio.

Manejo de la tolerancia
Fortalecer las capacidades personales y sociales que logren mejorar la eficiencia y la productividad a través de buenas prácticas en la construcción de equipos de trabajo mejorando los niveles de comunicación con sus compañeros, clientes y comunidades usuarias. Con el logro de estos objetivos los transportadores tendrán herramientas estratégicas para analizar e identificar las ventajas competitivas de su producción frente al mercado.

Capacidades personales y sociales para mejorar la eficiencia y la productividad, en los equipos de trabajo
Identificar los niveles de comunicación adecuados con los usuarios

---

Descripción 17 de 26

11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:

Como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, de aplicará, entre otros, el indicador tasa de incremento del conocimiento estipulado en el Anexo Nº. 12 numeral 2.10.

Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento: Se medirá el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación, para sacar este indicador TIC se tendrán en cuenta: la nota promedio final de conocimiento del trabajador NPFT y la nota promedio inicial de conocimiento del trabajador NPIT.

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

1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.

2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.
3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5
4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.
El capacitador entregara un informe acerca de los indicadores ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación.
Por otra parte, se seleccionarán estrategias de evaluación de los aprendizajes está pensada a partir de la propuesta evaluativa general del curso que se diseñó en la primera fase, la cual debe tomar en cuenta la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, a la vez que contempla estrategias de autoevaluación y coevaluación.
Evaluar es reunir todas las evidencias posibles que, en forma objetiva, se puedan encontrar a favor o en contra de cada una de las actividades desarrolladas dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.
El reto está, entonces, en desarrollar estrategias de evaluación, las cuales respondan, en concreto, a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos
Se utilizarán los siguientes procesos:

Evaluación de conocimientos. Para ello se elaboran exámenes que de manera individual debe responder cada participante. Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento. Estas evaluaciones se aplican al comienzo y final de la acción de formación para medir el impacto de la capacitación en el mejoramiento de los conocimientos y verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
Diseño de planes de acción. Los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su quehacer diario del trabajo.
El sistema de control propuesto incluye:
- Asistencia y Participación: AFIDG exigirá al participante que deberá asistir al 85% de horas del total para recibir certificación.
-Medición de Conocimiento (Indicador tasa de incremento del conocimiento). La calificación de cada una de las evaluaciones está dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado). Se aplicará como se indica en el pliego de la convocatoria.
Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos. Se aplica al final de cada unidad temática

Descripción 18 de 26

12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:

AULA VIRTUAL. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación virtual, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienes los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso.

La plataforma virtual será amigable, entre otras características tendrá Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) que son el desarrollo de contenidos educativos, como un conjunto de recursos digitales, auto contenible y reutilizable, que hacen posible el acceso a contenidos educativos, integrando diferentes elementos multimedia para presentar un recurso más didáctico para el beneficiario.

El proceso de aprendizaje es más dinámico e interactivo. Consiste en la presentación de contenidos de manera agradable al estudiante y el desarrollo de actividades para practicar lo aprendido. Los OVA son recursos portables y pueden publicarse en un portal web, un LMS, descargarse al computador o compartirse a través de un CD o USB

El proveedor de la acción de formación suministrará la plataforma tecnológica, la cual se propone sea LMS Blackboard. La plataforma es pertinente y cumple los requisitos del anexo 14 de la convocatoria. Dentro de las características de Blackboard se encuentran soporte para contenidos abiertos basados en IMS (Common Cartridge y LTI), ADL (SCORM) y OVA (Desarrollo de Contenidos Educativos); herramientas que integran contenidos, tareas, evaluaciones y calificaciones; Creación simple de contenido; Centro de Calificaciones; Encuestas Institucionales y Evaluaciones; Reportes de Actividad del Estudiante; y, Herramientas interactivas. Foros, Wikis, Diarios, Blogs.

Descripción 19 de 26

13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:

La empresa que prestará el servicio de la plataforma virtual, contará con los requisitos mínimos establecidos en el Anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE 2021, a saber:
1.Aspectos Técnicos: RENDIMIENTO, COMPATIBILIDAD TECNOLÓGICA, DISPONIBILIDAD, INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTAS, DISPONIBILIDAD DE UN CENTRO DE ATENCIÓN A USUARIOS (CAU), REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

2.GESTIÓN DE INFORMACIÓN DE LA PLATAFORMA:
FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN, GESTIÓN DE GRUPOS, GESTIÓN DE USUARIOS, ASIGNACIÓN DE USUARIOS A CURSOS DE FORMACIÓN, PERMISOS (Permiso de Administrador, Permiso de Capacitador, Permiso de Beneficiario. FUNCIONALIDAD: GESTIÓN DE SESIONES SINCRÓNICAS (grabar, Interacción y participación, Asistencia. Y por último REPORTES, La plataforma cumple los requisitos del anexo 14, LMS-MOODLE se enfoca en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, como una estrategia para la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes actividades académicas
Facilita la comunicación entre el capacitador y el participante.
Se pueden incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento exhaustivo del trabajo de los participantes.
Ayuda al aprendizaje cooperativo ya que permite la comunicación a distancia mediante foros, correo y chat.
Lleva registro de acceso de los participantes y un historial de las actividades de cada uno.
Moodle no tiene limitaciones en cuanto al número de cursos

Descripción 20 de 26

14. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Se elige desarrollar esta Acción de Formación en los Departamentos:

GRUPO 1 Y 2 ARAUCA - ARAUCA
GRUPO 3 TAME - ARAUCA
GRUPO 4 Y 5 YOPAL -CASANARE
GRUPO 6 MARIQUITA - TOLIMA
GRUPO 7 IBAGUE - TOLIMA
El gremio AFIDG es reconocido por su cobertura nacional y cuenta con la experiencia para realizar formaciones en todo el territorio por contar con empresas afiliadas ubicadas en distintas ciudades.

Descripción 21 de 26

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 22 de 26

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 23 de 26

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Los capacitadores de la acción de formación demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES: Los capacitadores demostrarán la apropiación de las siguientes competencias en una reunión interna que se sostendrá con los capacitadores, una vez aprobado el proyecto.

Competencias técnicas: propias del ejercicio profesional en el servicio del TRANSPORTE: gestión de las organizaciones, asistencia técnica en el sector, marketing y ventas, productividad, y conocimientos específicos en el área de servicio de transporte.

Competencias tecnológicas: uso de recursos tecnológicos como herramientas complementarias para conectar y motivar a los estudiantes, habilidad para organizar entornos de enseñanza y aprendizaje con uso de tecnología y Vinculación de las TIC con los currículos.

Competencias pedagógicas: Planificación de los eventos de formación, diseño/aplicación de herramientas didácticas de enseñanza, expresión oral y capacidad para dar a entender sus ideas, teorías y conceptos, motivador, manejo de grupos.

Competencias Actitudinales: Liderazgo, Iniciativa, Pensamiento Creativo, Comunicación Interpersonal, capacidad de análisis y toma de decisiones.

UNIDAD TEMÁTICA 1. FORMACION DE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD POR COVID 19. Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años bioseguridad, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo.
Perfil:

Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Económicas (Ciencias Agrarias, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, ciencias de la salud, Ingenieros, Químicos, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Agrarias, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ingenieros, Químicos, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.

El capacitador demostrará experiencia académica en la modalidad VIRTUAL como docente y/o capacitador en programas de pregrado y/o educación continua

UNIDAD TEMATICA 2. EL AUXILIAR DE TRANSPORTE ESCOLAR: 1 capacitador Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años movilidad , y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo
Perfil:

Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Económicas (Ciencias Agrarias, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, ciencias de la salud, Ingenieros, Químicos, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Agrarias, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ingenieros, Químicos, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos

UNIDAD TEMATICA 3: HABILIDADES TRANSVERSALES, INTELIGENCIA ARTIFICIAL AUTOMATIZADA 4.0. TRABAJO EN EQUIPO : 1 capacitador Profesional con especialización, 3 años de experiencia específica de 3 años y relacionada de 3 años de habilidades gerenciales y transformación digital, y Un (1) como docente de plataformas virtuales y (1) año de docencia o formación para el trabajo Perfil:

Descripción 24 de 26

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Docente con título de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Económicas (Ciencias Agrarias, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, ciencias de la salud, Ingenieros, Químicos, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Agrarias, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ingenieros, Químicos, Gerencias de Proyectos. Nota: En caso de ser necesario se utilizará la regla de equivalencia u homologación expresada en el pliego de la convocatoria y sus anexos.

Descripción 25 de 26

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

N/A

Descripción 26 de 26

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible.
Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados

a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental.

Portafolio de servicios:
1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta
2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades
3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado
Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesionaltítulo de pregrado en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Económicas (Ciencias Agrarias, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, ciencias de la salud, Ingenieros, Químicos, etc.), Ciencias Sociales. Con título de Especialización en alguna de las siguientes áreas: Ciencias Agrarias, Administración de Empresas, Ciencias Humanas, Ciencias Ambientales, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ingenieros, Químicos, Gerencias de Proyectos. con especializacion relacionada en su profesion	3 años de expreriencia relacionada en su profesion	3	Experiencia como gerente, coordinador de empresas de transporte, consultor o docente en areas afines,	3	CAPACITADOR NACIONAL

Presupuesto de la Acción de Formación Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19 (Total: 2)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R08 Gastos de Operación del Proyecto	APOYO OPERATIVO, ADMINISTRATIVO Y FINACIERO	7,395,522	75	0	0	2,465,175	25	9,860,697
		71,036,022	75.0	0	0.0	23,678,675	25.0	94,714,697

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida Especie - %		Contrapartida Dinero - %		Total
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	SERVICIO DE AUXILIARES DE TRANSPORTE ESCOLAR ENFOCADO AL MANEJO DE COVID 19	63,640,500	75	0	0	21,213,500	25	84,854,000
		71,036,022	75.0	0	0.0	23,678,675	25.0	94,714,697

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

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R08 Gastos de Operación del Proyecto	7395522	75%	0	0%	2,465,175	25%	9,860,697
R09.2 Formación Virtual Curso 40 Horas	63640500	75%	0	0%	21,213,500	25%	84,854,000
Totales	71,036,022	75.00	0	0.00	23,678,675	25.00	94,714,697

Cobertura geográfica de la Acción de Formación Servicio de auxiliares de transporte escolar enfocado al manejo de Covid-19 (Total: 5) Acción de Formación

Ciudad - Región	Porcentaje
IBAGUE - TOLIMA	14.285
MARIQUITA - TOLIMA	14.285
YOPAL - CASANARE	28.572
TAME - ARAUCA	14.285
ARAUCA	28.573

ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE 4

TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA

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

Generalidades de la Acción de Formación TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	100
Beneficiarios empresa	100
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	Por definir y concretar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria
Número de grupos	2
Número de días x grupo	2

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas	2	Horas prácticas	6	Total horas	8

presenciales por grupo		**presenciales por grupo**		**presenciales por grupo**	
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	8
				Total de horas acción	16

Entidades de la Acción de Formación TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA (Total: 25)

Acción de Formación

Descripción 1 de 25

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:

Por definir y concretar 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:

N/A

Descripción 3 de 25

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

N/A

Descripción 4 de 25

2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

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

Descripción 9 de 25

7. UNIDADES TEMÁTICAS:

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

Descripción 10 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

N/A

Descripción 11 de 25

Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:

N/A

Descripción 12 de 25

8. METODOLOGÍA:

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

Descripción 13 de 25

Continuación... METODOLOGÍA:

N/A

Descripción 14 de 25

9. MATERIAL DE FORMACIÓN:

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

Descripción 20 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

N/A

Descripción 21 de 25

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

Descripción 22 de 25

15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

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

Descripción 23 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

N/A

Descripción 24 de 25

Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

N/A

Descripción 25 de 25

16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:

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

Presupuesto de la Acción de Formación TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA (Total: 1)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R01.1.2 Honor. Cap. Nal. Profesional Exp 3 años	Tranferencia de tecnologia	0	0	0	0	3,000,000	100	3,000,000
		0	0.0	0	0.0	3,000,000	100.0	3,000,000

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

Acción de Formación

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01.1.2 Honor. Cap. Nal. Profesional Exp 3 años	0	0%	0	0%	3,000,000	100%	3,000,000
Totales	0	0.00	0	0.00	3,000,000	100.00	3,000,000

Cobertura geográfica de la Acción de Formación TRANFERENCIA DE TECNOLOGIA (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	**ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS - AFIDG**		
Nit	802014277	Dígito de verificación	3
País	COLOMBIA	Ciudad	BARRANQUILLA - ATLANTICO
Dirección	CARRERA 43 # 72 122 OFICINA 305		
Teléfono	3692020	Fax	
Página web	www.afidg.com.co		
Dirección electrónica	holdingafidg@hotmail.com		

Representante legal

Nombre	LEYDY ROCIO CARDENAS PINZON		
Tipo de identificación	CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación	1129565590

Datos de contacto

Primer contacto	Nombre	LEYDY ROCIO CARDENAS PINZON
	Cargo	REPRESENTANTE LEGAL
	Teléfono	3017183664
	Dirección electrónica	leydydy914@yahoo.es
Segundo contacto	Nombre	MIRLA FREITE PERTUZ
	Cargo	SECRETARIA DE GERENCIA
	Teléfono	3014093816
	Dirección electrónica	mfreite@hotmail.com

Clasificación

Sector	SERVICIOS
Dirección	CARRERA 43 # 72 122 OFICINA 305
Teléfono	3692020
Tamaño	PEQUEÑA

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	