# SISTEMA INTEGRAL DE GESTION DE PROYECTOS

## PRESENTACION DEL PROYECTO

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

## GENERALIDADES

Ir al menú

| | |
|---|---|
| Título | **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS-** |
| 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 | MEDELLIN - ANTIOQUIA |
| Dirección electrónica | nfo@asobufalos.com |
| Clasificación | NO APLICA |
| Beneficiarios Campesinos ó Trabajadores | NO |

## ENTIDAD SOLICITANTE

Información completa de la entidad aquí

Ir al menú

### Información básica

| | | | |
|---|---|---|---|
| Entidad | **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS-** | | |
| Nit | 800148873 | Dígito de verificación | 1 |
| País | COLOMBIA | Ciudad | MEDELLIN - ANTIOQUIA |
| Dirección | CARRERA 35 A # 15B-35 OFICINA 616 | | |
| Teléfono | 3216445941 | Fax | |
| Página web | http://asobufalos.com/ | | |
| Dirección electrónica | nfo@asobufalos.com | | |

### Representante legal

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre | ALBA LUCIA SUAREZ QUICENO | | |
| Tipo de identificación | CEDULA DE CIUDADANIA | Número de identificación | 30298063 |

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

**Firma del representante legal**

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

## ACCIONES DE FORMACIÓN (6)

Ir al menú

| Título de las Acciones de Formación |
|---|
| CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS |
| CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO |
| DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA |
| SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO |
| TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA |
| TRANSFERENCIA |

## PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO:

Ir al menú

**Acciones de Formación1 de 6: CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS**

| Tecnología medular | Duración Horas Grupo | Nº de Grupos | Valor de la propuesta | | | | Número de Beneficiarios | | | Valor Hora Beneficiario |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sena | Contrapartida Dinero | Contrapartida Especie | Total | Sena | Empresa | Total | |
| | 20 | 4 | 41,599,500 | 11,866,500 | 2,000,000 | 55,466,000 | 0 | 120 | 120 | 23,111 |

**Capacitadores:**

**Acciones de Formación2 de 6: CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO**

| 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 | 2 | 19,547,865 | 5,498,435 | 1,017,520 | 26,063,820 | 0 | 60 | 60 | 10,860 |

**Capacitadores:**

## Acciones de Formación3 de 6: DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA

| Tecnología medular | Duración Horas Grupo | Nº de Grupos | Valor de la propuesta | | | | Número de Beneficiarios | | | Valor Hora Beneficiario |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sena | Contrapartida Dinero | Contrapartida Especie | Total | Sena | Empresa | Total | |
| | 80 | 1 | 61,332,750 | 18,444,250 | 2,000,000 | 81,777,000 | 0 | 40 | 40 | 25,555 |

**Capacitadores:**

## Acciones de Formación4 de 6: SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO

| Tecnología medular | Duración Horas Grupo | Nº de Grupos | Valor de la propuesta | | | | Número de Beneficiarios | | | Valor Hora Beneficiario |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sena | Contrapartida Dinero | Contrapartida Especie | Total | Sena | Empresa | Total | |
| | 10 | 1 | 7,235,092 | 2,109,508 | 302,190 | 9,646,790 | 0 | 50 | 50 | 19,294 |

**Capacitadores:**

## Acciones de Formación5 de 6: TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA

| 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 | 3 | 28,729,950 | 4,979,858 | 4,596,792 | 38,306,600 | 0 | 30 | 30 | 53,204 |

**Capacitadores:**

## Acciones de Formación6 de 6: TRANSFERENCIA

| Tecnología medular | Duración Horas Grupo | Nº de Grupos | Valor de la propuesta | | | | Número de Beneficiarios | | | Valor Hora Beneficiario |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sena | Contrapartida Dinero | Contrapartida Especie | Total | Sena | Empresa | Total | |
| | 10 | 2 | 0 | 4,624,000 | 0 | 4,624,000 | 0 | 50 | 50 | 9,248 |

**Capacitadores:**

| Totales | Nº de Grupos | Valor de la propuesta | | | | Número de Beneficiarios | | | Totales |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Sena | Contrapartida Dinero | Contrapartida Especie | Total | Sena | Empresa | Total | |
| | 13 | 158445157 | 47522551 | 9916502 | 215884210 | 0 | 350 | 350 | |

## ENTIDADES DEL PROYECTO (1)

Ir al menú

| ID | Nombre de la entidad | Rol |
|---|---|---|
| 34 | ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## DESCRIPCIONES (Total: 8)

Ir al menú

### Descripción 1 de 8

**1. DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:**

La Asociación Colombiana de Criadores de Búfalos - ASOBUFALOS es una entidad gremial privada del orden nacional, sin ánimo de lucro que desarrolla acciones encaminadas al fortalecimiento de la especie del búfalo en el país a través de su divulgación, promoción, investigación, mejoramiento y posicionamiento en el sector pecuario Nacional con la participación de todos sus afiliados, entidades y personas interesadas en la especie; con capacidad de representar ante las diferentes instancias los intereses de sus asociados en beneficio del búfalo.
El gremio pertenece al sector primario y extractivo, específicamente al subsector agropecuario.
ASOBUFALOS, tiene como objetivo principal el fomento, el desarrollo, la defensa, y la promoción de la especie bufalina en Colombia, su comercialización y en especial el fomento de su explotación y consumo, compatible totalmente con las actividades pecuarias que realizan las empresas afiliadas en virtud de su objeto social las cuales se pueden resumir en la crianza de búfalos, para la producción de carne y leche. Determinar los patrones raciales de cada raza existente en el país. Con este fin la Asociación podrá representar a sus afiliados ante las empresas de derecho público o privado, nacionales o extranjeras, defender los derechos y los intereses gremiales e individuales de sus afiliados.
ASOBUFALOS fue creada en el año de 1991, con la misión de fomentar y promover la especie bufalina en Colombia. El sector bufalero está congregado mundialmente bajo una Federación Internacional de búfalos y Federaciones por continentes que congregan a su vez a productores y asociaciones de cada país. En tal sentido, Asobufalos hace parte de la Federación Americana y la Federación Mundial de búfalos. La entidad gremial tuvo sus inicios en la ciudad de Manizales, trasladándose a comienzos de la década del 2000 a la ciudad de Medellín, desde donde reorientó sus esfuerzos en el mejoramiento y control genealógico de la especie. Para el año 2021 se conforma un equipo interinstitucional liderado por Agrosavia para re-orientar y avanzar con el programa de mejoramiento genético.
1) Fomentar la crianza de búfalos en Colombia.
2) La investigación respecto del manejo y la explotación de la especie en actividades de labor.
3) Preservar y defender la especie bufalina a través del fomento, la expansión e intensificación de su explotación tendiente al mejoramient de su rendimiento económico.
4) Abrir y mantener el registro genealógico de la especie bufalina en el país, observando las normas oficiales al respecto.
5) Investigar, recopilar y divulgar información respecto de los problemas y posibles soluciones en las diferentes etapas de la gestación y crianza, así como, sobre el estudio y control de enfermedades que pueden presentarse en los búfalos.
6) Crear y administrar obras tendientes a favorecer el desarrollo de la industria bufalina pudiendo crear granjas, laboratorios de experimentación, dictar cursos de educación pecuaria, realizar convenios de intercambio y capacitación para sus afiliados o personas, organizar ferias, seminarios.
7) Prestar asistencia técnica y financiera a los asociados con el fin de lograr el desarrollo de la industria bufalina, así como, comprar y vender insumos a sus afiliados,entre muchas mas.
Los mercados a los que van dirigidos los servicios de ASOBUFALOS son las empresas agropecuarias bufaleras, criadores de búfalos y, a través de ellos, las comercializadoras de los productos derivados. Dentro de sus empresas afiliadas se encuentran: AGROPECUARIA EL VALLECITO LIMITADA, ASOCIACION COLOMBIANA DE CRIADORES DE BUFALOS ACB, entre otras.

Situación actual:
La cría de búfalos ha tenido un incremento significativo en Colombia, pues además de considerársele una actividad rentable que mueve alrededor de $314.000 millones al año, conlleva bajos costos de producción, y el hato crece en forma acelerada como consecuencia de su alta fertilidad. En cuanto a la producción, se estima que en

### Descripción 2 de 8

**Continuación... DESCRIPCIÓN DEL PROPONENTE:**

Colombia se producen alrededor de 1.283.540 litros de leche mensuales y 1.425.000 kilos de carne cebada de búfalo al mes. Los búfalos tienen una ganancia de peso diaria, promediando época de invierno y verano, de 650 gramos en pastoreo, lo que se traduce en un alto desempeño reproductivo, que permite obtener animales jóvenes con el peso adecuado de sacrificio, entre 440 y 460 kilos, alrededor de los 20 meses de edad.
Situación del sector ante la pandemia Covid-19: Pandemia a causa del virus Covid 19 generó una crisis económica mundial y nacional afectando el ingreso del consumidor y por ende el consumo de proteínas como la carne, lo que conllevó en parte a la disminución del sacrificio de búfalos. De igual manera el cierre de mercados desacelero las gestiones para la apertura de mercados de interés exportador (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Cadena cárnica bovina. Diciembre 2020).
Proyección del sector: El sector bufalino está preparándose permanentemente para responder a mitigar la crisis del sector lácteo por la entrada en vigencia de los acuerdos comerciales con Europa y el desabastecimiento de proteína roja en el país, ocasionada por las crecientes exportaciones de ganado en pie; todo esto gracias a la precocidad del búfalo en natalidad y ceba y gracias a los productos lácteos diferenciales en el mercado mundial que no compiten con la leche de vaca.

El sector se encuentra ante una oportunidad de expansión que lo obliga a seguir trabajando en alianzas, mejoras de proceso, tramites, certificaciones, capacitación, para mantenerse y seguir creciendo, se genera el reto de buscar estrategias que coadyuven a posicionar comercialmente la carne de búfalo,donde un estudio que realizó la Asociación Colombiana de Criadores de Búfalo - ACB, arrojo resultados del poco conocimiento que tiene el mercado en cuanto a los beneficios en valores nutricionales y demás características de este producto.

Acciones desarrolladas por ASOBUFALOS, alineadas con política pública relativas al desarrollo regional o sectorial:

1. Participación en la mesa sectorial, liderada por el Sena. Su participación se encuentra alineada con la política de formación profesional y desarrollo sectorial. La mesa es liderada por el Sena y la participación de ASOBUFALOS es activa.
2. Participación en el Foro "La apuesta por la reactivación económica del agro en Córdoba". Este es un evento del Ministerio de Agricultura en alianza con el Grupo de Comunicaciones El Meridiano. Esta iniciativa hace parte de los esfuerzos del Gobierno nacional para la reactivación económica del país. La iniciativa nace después de un proceso de diálogo social con 2.320 líderes comunitarios de zonas rurales, 948 autoridades locales y 12 gremios productivos.
Fuente de verificación: http://www.siglodata.co/s/observatorio/20201215MCeli.pdf
3. Por delegación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, ASOBUFALOS realiza la función de abrir, registrar y llevar los libros genealógicos de la raza pura de Búfalos "Murrah". Lo anterior atendiendo la política pública de desarrollo rural.
Fuente de Verificación: https://www.noticieroficial.com/noticias/se-delega-en-la-asociacion-colombiana-de-criadores-de-bufalos-acb-la-funcion-de-abrir-registrar-y-llevar-los-libros-genealogicos-de-la-raza-pura-de-bufalos-murrah/80515

Además de las afiliadas al gremio, las empresas que hacen parte de la cadena productiva serán beneficiarias de la formación por estar vinculadas directamente al desarrollo productivo y hacen parte de la operación del negocio del sector pecuario Nacional.

http://asobufalos.com/cartilla-100-preguntas-sobre-los-bufalos/http://asobufalos.com
https://www.contextoganadero.com/regiones/el-bufalo-alternativa-economica-y-productiva-para-el-sector
https://diariolaeconomia.com/notas-de-la-finca/item/5501-sector-de-bufalos-en-su-linea-dinamico-y-por-caminos-de-crecimiento.html
https://sioc.minagricultura.gov.co/Bovina/Documentos/2020-12-30%20Cifras%20Sectoriales.pdf

**Descripción 3 de 8**

**2. METODOLOGÍA PARA LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:**

El área de recursos humanos de ASOBUFALOS apoya a las empresas afiliadas en la identificación de las necesidades de formación para su talento humano. Conjuntamente definieron la metodología empleada para elaborar el diagnóstico de necesidades de formación.

Los instrumentos o herramientas empleadas para la recolección de información que permita el levantamiento de necesidades de formación se dividen en dos partes: 1) aplicación de una encuesta nacional trabajadores y a empleados con personal a cago 2) Estudios del sector pecuario Nacional

En cuanto a la encuesta, ésta fue aplicada a más 200 trabajadores de las empresas en diciembre de 2020 y recopila las necesidades de formación de la vigencia 2020 (enero a diciembre). Para ello, el gremio elabora una encuesta, la cual es aplicada por las empresas a todo su personal. Con la encuesta se pretende determinar las temáticas requeridas según área funcional y perfil del trabajador. La información resultante es consolidada por cada una de las empresas y enviada al gremio para su recopilación final y el análisis respectivo que permita la elaboración de un plan de capacitación pertinente para todos los afiliados al gremio y que trascienda a su cadena productiva, especialmente clientes.

Las variables cualitativas utilizadas en la encuesta aplicada son: 1. Conocimiento de las funciones que debe desempeñar según el cargo que ocupa 2. Competencias específicas que debe tener un trabajador para desempeñarse adecuadamente. 3. Competencias actitudinales que debe tener un trabajador. 4. Competencias que cree debe desarrollar. En la encuesta aplicada a empleados con personas a cargo se incluyen dos preguntas adicionales relacionadas con las competencias requeridas por su equipo de trabajo y con la percepción de necesidades de formación del mismo.

Las variables cualitativas utilizadas fueron: 1. número de empresas que solicitan capacitación en los diferentes temas propuestos en la encuesta. 2. trabajadores por nivel ocupacional que requieren capacitación. 3. departamentos y municipios que se han viso afectados por la crisis sanitaria.
Las necesidades se clasifican de acuerdo con las solicitudes regionales.

Se aplicó un instrumento a 88 empresas afiliadas a las que se les puso en conocimiento del contexto del diagnóstico y se les solicito indicaran que competencias, conocimientos, prácticas, herramientas consideraban necesarias fortalecer, obteniendo los siguientes resultados: 1)Sector bufalino en la actualidad 45% 2)alternativas de transformación de la carne de búfalo 52% 3)sanidad nutrición y manejo de sistemas productivos bufalinos, 48% 4) clasificación lineal de las razas bufalinas, 45% 5)orientación de apareamientos por evaluación genética bufalina 64% 6)desarrollo sostenible 46%.
Según los resultados obtenidos, el 10% de los niveles directivos requieren capacitación en competencias administrativas y manejo de sistemas productivos bufalinos. En los mandos medios y en cargos administrativos el 78%

requiere capacitación en la orientación de apareamientos por evaluación genética bufalina. en los trabajadores operativos, correspondientes a operarios y demás trabajadores, un porcentaje superior al 90% requiere capacitación sobre las competencias propias de su cargo, es decir, sobre función en todos los procesos operativos del sector pecuario como alternativas de transformación de la carne de búfalo.

Con respecto al análisis de la situación del sector y su prospectiva, ASOBUFALOS adelanta estudios sectoriales que le permiten identificar las brechas de capacitación que deben ser abordadas para lograr mayor pertinencia en la prestación del servicio, mayor productividad y mayor competitividad, desde el punto de vista nacional e internacional. Les estudios analizan el comportamiento del sector en el último año, y los compara con los años anteriores para identificar los orígenes de la situación actual y de las necesidades de capacitación.

**Descripción 4 de 8**

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

Los estudios adelantados por ASOBUFALOS permiten identifica que la economía colombiana desde años atrás se ha insertado en un modelo económico de libre comercio con tratados importantes de libre mercado con EEUU, Unión Europea, Canadá, Centro América y con mercados cercanos como los son Ecuador, Guatemala y Chile; con lo cual nuestros productores de búfalo, no solamente requieren contar con una plataforma de infraestructura tecnológica adecuada si no también talento humano cualificado para lo cual se ha venido año por año estructurando programas de capacitación y formación continua, actualizando la gestión del conocimiento y el desarrollo permanente del recurso humano.

La Asociación Colombiana Bufalera - ACB informó que al cierre de 2019 la producción llegó aprox. a los 709.055 litros diarios, y que hacia 2020, incluso sería capaz de sobrepasar el millón de litros. Estas proyecciones le permitirían al país seguir ampliando su mercado internacional, porque hoy en día los derivados lácteos de la leche de búfala ya se exportan a países como Estados Unidos, Chile y Canadá, aunque este es un buen logro, Se considera que la carne también es un buen negocio, pero que no genera un diferencial en el mercado como si lo hace, por ejemplo, la leche. "La leche si diferencia al búfalo como especie y también en el mercado de exportación, sobre todo, en Colombia donde no se puede exportar carne fresca o en pie a muchos mercados por enfermedades como la fiebre aftosa".

También se confirma que habría más países (Perú, México), interesados en establecer relaciones comerciales con Colombia para la exportación de búfalo en pie, carne en canal y leche. Pero el crecimiento del hato, no solo está relacionado con esta producción. Hay que tener en cuenta que, en gran parte del país usan a los búfalos con triple propósito, como es el caso del sector palmero, que los usan para recoger la fruta de la palma.

Por esta razón, este proyecto debe articular los resultados de la encuesta aplicada, con las necesidades a nivel sectorial que nos arrojan los estudios adelantados sectoarialmente, con el ánimo de atender necesidades de formación prioritarias y que aportan a seguir conquistando mercados.

Consolidando las necesidades de formación, ASOBUFALOS encuentra que son muy diversos los temas requeridos para desarrollar las competencias de los trabajadores, de modo que se debe priorizar de acuerdo con las mayores falencias presentadas en la prestación del servicio y las tendencias del sector.
En este proyecto se priorizaron las formaciónes para el nivel táctico (coordinadores, jefes y/o directores de operaciones), operativo (trabajadores), por ser el de mayor número de personas y corresponder al core de las empresas.

La formación que se prioriza en el proyecto de formación hace parte del plan estratégico anual de capacitación, que es el documento orientador de las políticas y actividades de formación

Todas estas formaciones, se harán de acuerdo con la temática y el perfil del personal de del sector pecuario, que requiere de una pedagogía activa para apropiación de conocimientos.

Con este proyecto se da respuesta a 9,78% del total de personal de las empresas afiliadas. Participarán en la formación un total de 88 empresas

**Descripción 5 de 8**

**3. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO:**

Desarrollar habilidades, competencias a través del programa de formación a los trabajadores de los diferentes niveles ocupacionales de las empresa en la producción de búfalos, mediante contenidos tales como; conceptos, metodologías, técnicas, buenas practicas, gestión, prácticas artificiales, bienestar animal, calidad, sacrificio, desarrollo sostenible entre otros, que permitirá resolver las situaciones que se presentan actualmente en el sector, proyección de exportación y posicionamiento de la carne de Búfalo y sus derivados lácteos, con la finalidad de mantener y mejorar los niveles de productividad y competitividad.

Al finalizar la formación se espera que las empresas del sector pecuario cuenten con personal con la formación para llevar a cabo procesos propios del sector enfocados a los conceptos de elaboración de derivados lácteos de búfala, alternativas de transformación de la carne de búfalo, sanidad nutrición y manejo de sistemas productivos bufalinos, clasificación lineal de las razas bufalinas y orientación de apareamientos por evaluación genética bufalina. En la medida en que exista mayor conocimiento productivo en el sector se fortalecerá la inversión nacional y extranjera y se contará con un mayor estímulo para el emprendimiento

**Descripción 6 de 8**

**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

Línea base: Cero (0)
Meta: 4%
Medio de verificación: Informe de seguimiento que hará el equipo de ASOBUFALOS.
Tiempo: seis (6) meses luego de terminada la formación

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

Línea base: Cero (0)
Meta: 90%
Medio de verificación: Informe de seguimiento que hará el equipo de ASOBUFALOS
Tiempo: seis (6) meses luego de terminada la formación

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

Línea base: Cero (0)
Meta: 5%
Medio de verificación: Informe de seguimiento que hará el equipo de ASOBUFALOS
Tiempo: seis (6) meses luego de terminada la formación

4. Empresas beneficiarias:

= No. de empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada / No. de empresas del sector(es) que representa

Línea base: Cero (0)
Meta: Meta: 56,81% (50 / 88)
Medio de verificación: Registro de empresas beneficiarias, entregado a la interventoría en la ejecución de la formación mediante informes o formatos de seguimiento correspondientes.
Tiempo: Seis (6) meses luego de terminada la formación

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

6. Línea base: Cero (0)
Meta: 7,5% (300/ 4000)
Medio de verificación: formato de Inscripción de beneficiarios en el aplicativo designado del programa de Formación Continua Especializada.
Tiempo: Seis (6) meses luego de terminada la formación

Para la recolección y verificación de la totalidad de los indicadores anteriormente mencionados se empleará la siguiente metodología:

Recolección: Aplicación de encuesta el primer día de iniciada la formación en la que recopilará la información sobre el nivel ocupacional y salario de los trabajadores beneficiarios. La misma encuesta se aplicará al finalizar la formación. Los resultados serán compilados en formato Excel y se hará la comparación de ellos para establecer el grado de cumplimiento de los indicadores y de esta manera verificar el cumplimiento de metas.

Verificación: se verificará el cumplimiento de los cinco indicadores planteados en este proyecto y al finalizar la ejecución, mediante la comparación ex ante y ex post de la información recolectada.

Al finalizar la ejecución del proyecto se entregará un informe del avance de los resultados y análisis de los indicadores de impacto establecidos.

Transcurridos seis (6) meses después de finalizar el convenio se entregará el informe final, de los resultados y análisis de los indicadores, en el formato que el SENA disponga para tal fin.

### Descripción 7 de 8

**Continuación... INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO:**

N/A

### Descripción 8 de 8

**5. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN:**

Con el fin de Los gastos derivados de la estrategia de divulgación deben ser asumidos por el futuro conviniente y no podrán ser incluidos en el presupuesto del proyecto. Adicionalmente, deberá incluir el nombre, correo electrónico y teléfono de la persona responsable del área de comunicaciones de la empresa o gremio proponente.

Para divulgar el avance de la ejecución y los resultados de las acciones de formación del proyecto se realizarán las siguientes acciones:

Publicaciones para información a los asociados: medio de comunicación virtual. Canal de comunicación: Boletines del gremio y de asociados que dispongan de ellos.
Correo electrónico

Publicaciones para información externa e interna. Medio de comunicación virtual. Canales de comunicación:
Página web de Asobúfalos: http://asobufalos.com/
Twitter: @ASOBUFALOS
Instagram: ASOBUFALOS
Facebook: Asobufalo Acb

Evento de inauguración del proyecto de formación. Medio de comunicación: presencial asistido por tecnología - PAT. Canal: zoom en el que particparán los benefiiarios, el Sena y el gemio.

Justificación de los medios y los canales: Se empleará el medio virtual porque con el se logra mayor cobertura y su la recepción del mensaje es inmediata.

En cuanto a los canales, se justifican por constituir un medio ágil de comunicación, que permite el uso de otras herramientas como audio, video, links a nodos informativos que permiten captar mayor atención y posibilidad de información clara.

Persona de contacto del área de comunicaciones:
Nombre Nereida Vidal Hernandez
Teléfono321 6445941 Correo electrónico: info@asobufalos.com

## PRESUPUESTO (Total: 18)

Ir al menú

| Acción de Formación | Número de horas | Rubro | Actividad | Descripción | Financiado | % | Contrapartida Especie - % | | Contrapartida Dinero - % | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Acc de Formac19 | 16 | R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | | TODOS LOS MODULOS | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,624,000 | 100 | 4,624,000 |
| Acc de Formac14 | 80 | R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | | TODOS LOS MODULOS | 17,941,565 | 76.54 | 0 | 0 | 5,498,435 | 23.46 | 23,440,000 |
| Acc de Formac17 | 72 | R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años | | TODOS LOS MODULOS | 24,192,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24,192,000 |
| | | | | | 158,445,157 | 73.4 | 9,916,502 | 4.6 | 47,522,551 | 22.0 | 215,884,210 |

| Acción de Formación | Número de horas | Rubro | Actividad | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| Acc de Formac16 | 10 | R01.2.4 Honor. Cap. Inter. Maestria Exp 5 años | | TODOS LOS MODULOS | 6,570,492 | 75.7 | 0 | 0 | 2,109,508 | 24.3 | 8,680,000 |
| Acc de Formac17 | 9 | R02.1 Aloj. Manut. y Transp. Cap. Nal. | | ALOJAMIENTO Y MANUTENCION | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,510,000 | 100 | 3,510,000 |
| Acc de Formac17 | | R04 Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal | | TIQUETES AEREOS (3) | 480,142 | 24.62 | 0 | 0 | 1,469,858 | 75.38 | 1,950,000 |
| Acc de Formac17 | | R05.2.1.1 Mat. Form. Cartillas 1 a 200 Unidades | | CARTILLAS | 1,650,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,650,000 |
| Acc de Formac17 | | R05.4.1 Mat. Form. Diplomas de 1 a 200 Unidades | | DIPLOMAS | 150,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150,000 |
| Acc de Formac17 | 72 | R06.1.1.1 Salones Form. 10 Bene. A. Básica | | SALONES | 0 | 0 | 3,024,000 | 100 | 0 | 0 | 3,024,000 |
| Acc de Formac16 | 10 | R06.2.1 Plataforma | | TEAMS | 0 | 0 | 2,190 | 100 | 0 | 0 | 2,190 |
| Acc de Formac14 | 80 | R06.2.1 Plataforma | | TEAMS | 0 | 0 | 17,520 | 100 | 0 | 0 | 17,520 |
| Acc de Formac17 | | R08 Gastos de Operación del Proyecto | | Gastos de Operación del Proyecto | 2,257,808 | 58.94 | 1,572,792 | 41.06 | 0 | 0 | 3,830,600 |
| Acc de Formac18 | | R08 Gastos de Operación del Proyecto | | Gastos de Operación del Proyecto | 3,546,000 | 63.94 | 2,000,000 | 36.06 | 0 | 0 | 5,546,000 |
| Acc de Formac16 | | R08 Gastos de Operación del Proyecto | | Gastos de Operación del Proyecto | 664,600 | 68.9 | 300,000 | 31.1 | 0 | 0 | 964,600 |
| Acc de Formac14 | | R08 Gastos de Operación del Proyecto | | Gastos de Operación del Proyecto | 1,606,300 | 61.63 | 1,000,000 | 38.37 | 0 | 0 | 2,606,300 |
| Acc de Formac15 | | R08 Gastos de Operación del Proyecto | | Gastos de Operación del Proyecto | 6,177,000 | 75.54 | 2,000,000 | 24.46 | 0 | 0 | 8,177,000 |
| Acc de Formac18 | | R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas | | VIRTUAL | 38,053,500 | 76.23 | 0 | 0 | 11,866,500 | 23.77 | 49,920,000 |
| Acc de Formac15 | | R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas | | VIRTUAL | 55,155,750 | 74.94 | 0 | 0 | 18,444,250 | 25.06 | 73,600,000 |
| | | | | | 158,445,157 | 73.4 | 9,916,502 | 4.6 | 47,522,551 | 22.0 | 215,884,210 |

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

**Firma del representante legal**

## RESUMEN POR RUBROS (Total: 12)

Ir al menú

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | 17941565 | 63.93% | 0 | 0% | 10,122,435 | 36.07% | 28,064,000 |
| R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años | 24192000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 24,192,000 |
| R01.2.4 Honor. Cap. Inter. Maestria Exp 5 años | 6570492 | 75.7% | 0 | 0% | 2,109,508 | 24.3% | 8,680,000 |
| R02.1 Aloj. Manut. y Transp. Cap. Nal. | 0 | 0% | 0 | 0% | 3,510,000 | 100% | 3,510,000 |
| R04 Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal | 480142 | 24.62% | 0 | 0% | 1,469,858 | 75.38% | 1,950,000 |
| R05.2.1.1 Mat. Form. Cartillas 1 a 200 Unidades | 1650000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1,650,000 |
| R05.4.1 Mat. Form. Diplomas de 1 a 200 Unidades | 150000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 150,000 |
| R06.1.1.1 Salones Form. 10 Bene. A. Básica | 0 | 0% | 3,024,000 | 100% | 0 | 0% | 3,024,000 |
| R06.2.1 Plataforma | 0 | 0% | 19,710 | 100% | 0 | 0% | 19,710 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 14251708 | 67.47% | 6,872,792 | 32.53% | 0 | 0% | 21,124,500 |
| R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas | 38053500 | 76.23% | 0 | 0% | 11,866,500 | 23.77% | 49,920,000 |
| R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas | 55155750 | 74.94% | 0 | 0% | 18,444,250 | 25.06% | 73,600,000 |
| **Totales** | 158,445,157 | 73.39 | 9,916,502 | 4.59 | 47,522,551 | 22.01 | 215,884,210 |

## PRESUPUESTO GLOBAL TOTAL (Total: 6 entidades)

Ir al menú

| Entidad | Financiado | Contrapartida Especie | Contrapartida Dinero | Total |
|---|---|---|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 19,547,865 | 1,017,520 | 5,498,435 | 26,063,820 |
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 61,332,750 | 2,000,000 | 18,444,250 | 81,777,000 |
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 7,235,092 | 302,190 | 2,109,508 | 9,646,790 |
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 28,729,950 | 4,596,792 | 4,979,858 | 38,306,600 |
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 41,599,500 | 2,000,000 | 11,866,500 | 55,466,000 |
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS -ASOBUFALOS- | 0 | 0 | 4,624,000 | 4,624,000 |
| **Totales** | 158,445,157 | 9,916,502 | 47,522,551 | 215,884,210 |

# ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE 6

## CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS



## Generalidades de la Acción de Formación CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 120 |
| **Beneficiarios empresa** | 120 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfíl beneficiarios** | Personal de los niveles operativos y medios de las empresas afiliadas y personas pertenecientes a la cadena productiva, Encargados de los procesos de sanidad y administración de los sistemas de producción |
| **Número de grupos** | 4 |
| **Número de días x grupo** | 10 |

Horas de la Acción de Formación

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Horas teóricas presenciales por grupo** | 0 | **Horas prácticas presenciales por grupo** | 0 | **Total horas presenciales por grupo** | 0 |
| **Horas teóricas virtuales por grupo** | 5 | **Horas prácticas virtuales por grupo** | 15 | **Total horas virtuales por grupo** | 20 |
| **Horas teóricas combinadas por grupo** | 0 | **Horas prácticas combinadas por grupo** | 0 | **Total horas combinadas por grupo** | 0 |
| | | | | **Total de horas grupo** | 20 |
| | | | | **Total de horas acción** | 80 |

## Entidades de la Acción de Formación CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS (Total: 1)

Acción de Formación

| Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

La producción pecuaria se compone de diferentes factores dependiendo de los objetivos de los productores y de los animales. Entre estos se encuentra la alimentación de los mismos. Se busca sacar el máximo provecho de la alimentación y optimizar costos, tanto en dinero como en espacio y mantenimiento, que requieren para sacar un máximo de carne y leche de cada animal.

Teniendo en cuenta los retos a los que se enfrenta la industria bufalina en el país, como la competencia directa con el ganado tradicional, y la situación actual del sector, es entendible que las empresas quieran ser formadas en las mejores estrategias de alimentación de los animales. Con un crecimiento promedio de entre 20% y 30% anual, el sector bufalino debe cubrir en los próximos años una demanda más alta de lo que ha venido haciendo, por lo que no solamente se debe incrementar el número de cabezas de ganado a las más de 484.000 con las que se cuenta hoy, sino que se deben buscar planes de alimentación que mantengan la rentabilidad y la calidad de los

productos. La calidad y la rentabilidad de este tipo de animales reside en que tienen 100% menos grasa en sus músculos y son en general más saludables que el ganado tradicional, con un 40% menos colesterol y 50% menos calorías. Adicional a este. Una Búfala tiene ciclos de cría de sólo 11 meses, mucho menos que los 16 de una vaca tradicional. Por lo anterior es responsabilidad de las empresas de vigilar atentamente la dieta de los búfalos y optimizarla, minimizando riesgos a la calidad de los productos y maximizando la producción posible.

La dieta alimenticia hace que se exprese el potencial del animal en carne y leche. La nutrición animal es la columna vertebral en la producción pecuaria; en el manejo de rumiantes la base forraje es el alimento más económico a proporcionar al ganado y a ella se le debe agregar la suplementación de maíz, torta de soya o sorgo entre otros. Cuando se dan raciones de pasturas a los rumiantes se hace con el objetivo de aumentar volumen y calidad de leche producida. Lo principal de la conversión es que por cada kilo de materia seca que consume el animal se saque más provecho en litros de leche y producción de carne y es así como los ganaderos del país deben entender que la dieta nutricional para semovientes no se basa solo en pasturas. Es necesario además identificar la carga de animal por hectárea con los correspondientes requerimientos (sales, concentrados, silos, enolajes) para disponer del 100% del potencial bufalino.

De otro lado, el manejo animal abarca varios puntos esenciales para lograr que la dieta dada al rumiante surta efecto positivo. El confort en los predios, la cantidad de comida y la hora establecida para darla, la rotación de potreros, división de praderas, la movilización del ganado, la separación de reses por edad, raza y zona forman parte de este factor, una clave del manejo animal es conformar grupos por edades productivas. Las hembras de levante estarán en un lote, al igual que las novillas preñadas, entre más homogéneos sean los lotes del ganado mayor expresión en productividad y mejor forma de identificar las necesidades de los animales se tendrá.
La sanidad es la que se encarga de mantener estable la nutrición, la genética y el manejo. Es "transversal" en el negocio productivo
.
La ecuación Nutrición + manejo + sanidad + genética, que da como resultado la máxima productividad en el predio ganadero. Si alguna se resta se descompensa la reproducción y producción de leche y carne, si las 4 se integran de forma correcta, el negocio prospera.

---

**Descripción 2 de 25**

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

PROBLEMA: podemos identificar el problema como falta de competencia de los trabajadores de las empresas dedicadas a la producción bufalina para la formulación y ejecución de programas de manejo, sanidad, nutrición y genética, que garanticen el logro de indicadores de productividad (mejor aprovechamiento de pasturas, reproducción, ganancia de peso y producción de leche) y competitividad. Esta función corresponde a los niveles medio y operativos de las empresas criadoras de búfalo. Lo anterior debido a la necesidad del sector de mejorar su posicionamiento en el mercado nacional la cual se ha dado en forma muy lenta y con dificultad para su distribución y comercialización, así mismo ha sido difícil la competencia con el sector bovino no por costos si no por cultura tanto del tipo de negocio (crianza, ceba, faena) y consumo de los productos derivados del Búfalo.

CAUSAS: Falta de disponibilidad de formación especializada que permita a los trabajadores del nivel medio y operativo construir las competencias y conocimiento para aplicarlos en el manejo integral del hato.
Tendencia de los trabajadores de las empresas en continuar con prácticas tradicionales de la ganadería que han pasado a ser obsoletas ante las nuevas tecnologías.

EFECTOS: Si no se toman medidas de corrección en cuanto a la capacitación de los diferentes perfiles en la cadena de cría, levante, engorde y producción de leche y reproducción no lograremos la productividad y competitividad necesaria para la sostenibilidad del negocio bufalino.
Impacto negativo en la empleabilidad y movilidad de los trabajadores del sector.

ENFOQUE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:
La formación se enfoca al desarrollo productivo de las empresas criadoras de búfalo, por cuanto a partir de la capacitación de su personal del nivel medio y operativo se genera aprendizaje e incorporación de tecnologías propias de los procesos de nutrición, alimentación, y salubridad, que le permiten elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector, en la medida en que estos procesos de realizan con la calidad requerida.

La acción de formación se enfoca a mejorar la competitividad del sector pecuario como a la de todo el sector productivo a quienes presta sus servicios y productos en la medida en que el conocimiento y mejoramiento de la calidad de los productos derivados del búfalo, contribuye a elevar la productividad y a garantizar la eficiencia y la eficacia en los procesos organizacionales, permitiendo definir estrategias de mejoramiento continuo, brindándole un manejo sistémico a la entidad que incide directamente en la competitividad de la misma.

De igual forma se busca sensibilizar a los beneficiarios sobre el impacto de la pandemia generada por el COVID-19 y prospectiva para el sector.

RELACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN CON LOS SIGUIENTES COMPONENTES:

Acción de formación beneficia a trabajadores del sector sector agro (agroindustrial), priorizado en el CONPES 3999 de 2020, ya que los trabajadores que participan en la capacitación hacen parte de las empresas cuyo objeto es la crianza de Búfalos, (actividad está incluida en el sector Agro). Beneficia a los trabajadores de la ruralidad colombiana y aporta al mejoramiento de la calidad y las óptimas condiciones de vida de esta población, en cuanto mejora sus competencias y su desempeño laboral. Esta formación fomenta la inclusión y fortalece el tejido social para las personas que ejercen su labor en el campo.

La Acción de formación desarrolla temáticas que incentivan la innovación en las empresas beneficiarias en cuanto introduce a la gestión nuevos procesos y mejora significativamente los actuales en cuanto a alimentación, nutrición y manejo de los sistemas productivos. Se contará con procesos de producción ejecutados de manera innovadora. La formación involucra la innovación en la cultura organizacional, de manera que se esté presente en los procesos de mejora de la produccción bufalina.

**Descripción 3 de 25**

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

La acción de formación da aplicación a la cuarta revolución industrial específicamente al big data y análisis de grandes datos, la transformación digital, uso de tecnologías digitales y adopción de TIC, por cuanto involucra estos conceptos a las nuevas herramientas para los procesos propios de la producción bufalina, que les permite que las actividades relacionas con la crianza de los búfalos esté mediada por tecnología.

La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo sostenible del sector y a los Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI, con el fin de socializar los avances y resultados del Plan de alistamiento y Gestión de Convocatorias, y orientar a las regiones para que definieran sus prioridades, con base en sus necesidades y en su vocación. El sector ago se encuentra priorizado en todos los documentos regionales para lograr competitividad.
La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo regional de todos los departamentos del país, tal como se expresa en las bases del PND 2018-2022, en el cual se establece en el Pactos estructurales 1, Pacto por la sostenibilidad : producir conservando y conservar produciendo. (Bases del PND 2018-2022).

Fuente
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902011000300030
https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/07/Gu%C3%ADa-Sanitaria-Ganado.pdf
https://encolombia.com/economia/noticias-agroindustria/sector-bufalino-en-colombia/
https://www.larepublica.co/economia/el-hato-bufalino-colombiano-viene-creciendo-entre-25-y-30-anualmente-2582088
https://www.agronegocios.co/ganaderia/los-bufalos-son-mas-rentables-que-el-ganado-bovino-agronegocios-2621366

---

**Descripción 4 de 25**

**2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Impartir formación especializada sobre las necesidades nutritivas y de salubridad del búfalo con el fin de modelar el manejo de los factores que inciden en la productividad y competitividad del negocio, teniendo en cuenta su entorno medioambiental y condiciones comparativas y competitivas de las empresas afiliadas a ASOBUFALOS y su cadena de productiva y sensibilización ante el COVID 19.

---

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

La Acción de formación está dirigida a trabajadores de las empresas afiadas a Asobúfalos y su cadena productiva, de los niveles ocupacionales medio y operativo, encargados de la producción, manejo de recursos de la empresa, manejo nutricional, sanitario preventivo, reproductivo y la industrialización de los productos derivados de la agroindustria preveniente de la crianza y explotación de búfalos,

Los beneficiarios pertenecen a las áreas funcionales de produccción, asistencia técnica, administrativa y financiera y de investigación y calidad las empresas

Las funciones en relación con el proyecto son:

Funciones del nivel medio: compuesto por profesionales, tecnólogos y técnicos de las empresas, quienes diseñan los planes de producción y procedimienos que se deben aplicar. Elaborar planes de mejora de procesos. Velar por la aplicación de dichos planes. Evaluar los diferentes factores que inciden en la produccción. Dar recomendaciones técnicas en cuanto a crianza y levante de los animales. Vigilar por la salud, nutrición y condiciones de salubridad del ganado. Aplicar nuevas tecnologías y procesos innovadores a la labor propia de la empresa.

Funciones del nivel operativo: aplicar el plan de alimentación según plan de producción y manual de procedimiento, ejecutar el proceso reproductivo y control sanitario, aplicar buenas prácticas para la minimización de impacto ambiental, implementar el plan de producción de forrajes y complementos, implementar el plan de aprovechamiento de praderas y disponibilidad de agua.

Su relación con el objetivo de la formación radica en que es en estos niveles en los que recae la responsabilidad de la alimentación, nutrición, salubridad y manejo de la producción, bajo estándares técnicos que les permita productos de calidad para los mercados nacionales e internacionales. De su capacitación dependen los factores que inciden en la crianza y levante de los animales.

Los beneficiarios del nivel medio son personas Profesionales vinculadas al quehacer agropecuario con escolaridad de nivel profesional, tecnológico y técnico (Médicos Veterinarios, Zootecnistas, Ingenieros Agrónomos, Tecnólogos, Técnicos Agrícolas, Administradores agropecuarios y afines), perfiles directamente relacionados con el objetivo a lograr puesto que los contenidos y aplicación de estos proyectos ganaderos incluyen la concurrencia de varias disciplinas económicas, operativas, ciencias agropecuarias, biológicas, fisiológicas y de salud animal.

Los beneficiarios del nivel operativo de esta formación son bachilleres con amplia experiencia en su labor. Algunos de ellos con estudios técnicos o tecnólogos.

Su vinculación es mediante contrato de prestación de servicios de asesoría y/o a término indefinido.

Todos ellos tienen acceso a las tic y las emplean en su trabajo.

Se beneficiaran empresas Mipymes afiliadas a ASOBUFALOS, con un mínimo de 50 trabajadores puesto que es la estructura económica prevaleciente en las empresas agropecuarias y las necesidades identificadas en el diagnóstico indican esta prioridad para ellas.

**Descripción 6 de 25**

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

Sector: Primario y extractivo
Subsector: Agropecuario

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

Curso,

Se plantea este tipo de evento de formación, porque permite a los beneficiarios profundizar en la temática actualizando sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral a través de una metodología teórico práctico, con el acompañamiento del capacitador.

Justificación: el evento de formación seleccionado se justifica por según las unidades temáticas plantadas para lograr mejoramiento de las competencia, bajo una metodología teórica práctica de aplicación en el puesto de trabajo 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. Está también acorde con la modalida de formación virtual que permite al aprendizaje autónomo y la apropiación de conocimientos de acuerdo con las condiciones de cada beneficiario.

Así mismo, este evento es acorde con los requerimientos de las empresas y perfil de los trabajadores beneficiarios ya que permite la profundización de los temas con el acompañamiento del capacitador, con una intensidad horaria adecuada a los temas, lo cual impacta positivamente en la productividad y competitividad empresarial.

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

VIRTUAL
Teniendo en cuenta las necesidades de formación y características de la población beneficiaria y las temáticas específicas de la acción de formación, el evento se realizará bajo la modalidad virtual, por cuanto facilita el aprendizaje del beneficiario, utilizando técnicas fundadas en la experiencia, involucrando activamente al estudiante.

La virtualidad favorece y estimula el aprendizaje significativo, aportando al desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores beneficiarios, además, por el horario laboral de los beneficiarios, estos puedan acceder a la capacitación en cualquier momento fuera de su jornada de trabajo. La formación virtual propicia la enseñanza y el aprendizaje, por medio del uso de las tecnologías de la información como medio eficaz para la apropiación de los diferentes conocimientos.

Esta modalidad permite el autoaprendizaje empleando diversas fuentes de conocimiento como son el docente, las Tic, el entorno y el trabajo colaborativo.

Bajo esta modalidad se logra mayor cobertura a nivel nacional. La plataforma empleada cumple con los requerimientos necesarios de la presente convocatoria.

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UNIDAD TEMÁTICA 1:

SANIDAD ANIMAL (6 horas)

COMPETENCIA A DESARROLLAR: Con el desarrollo de esta unidad el participante identifica la importancia de los aspectos sanitarios y su relación con el bienestar animal del búfalo
.
CONTENIDOS:
Diseño e implementación de planes sanitarios apoyados en la legislación vigente ICA.
Enfermedades endo y ectoparasitarias, metabólicas, digestivas, del sistema nervioso central, sistema osteo-muscular y reproductivas del búfalo.

Buen uso de los medicamentos veterinarios
Bienestar animal.

UNIDAD TEMÁTICA 2:

NUTRICION (6 HORAS):

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante desarrolla habilidades para el uso eficiente de forraje verde y suplementación en la dieta optima que permita obtener la mayor productividad del negocio bufalino de doble proposito.

CONTENIDOS:
Necesidades nutricionales en sistema productivos bufalinos para carne y leche
Manejo del pastoreo como herramienta para optimizar la productividad de la ganadería.
Suplementación mineral y sus efectos sobre parámetros reproductivos
Cercas eléctricas

Descripción 10 de 22
Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:
UNIDAD TEMÁTICA 3:
MANEJO OPERATIVO (5 horas)

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de diseñar e implementar sistemas de optimización según las condiciones e indicadores operativos de las fincas ganaderas bufalinas.
CONTENIDOS:
Identificación animal
Manejo de registros técnicos
Clasificación de inventario
Flujograma de procesos en sistemas productivos de carne
Flujograma de procesos en sistemas productivos de leche
Lectura, interpretación y análisis de parámetros productivos y reproductivos

UNIDAD TEMÁTICA 4:
CAMBIO CLIMATICO (2 horas)

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general.
CONTENIDO: Producción y consumo responsable,
Medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad,

PERFIL DEL CAPACITADOR: Experto Nacional Profesional en las áreas, Ingeniería, economía, administración de empresas, ciencias pecuarias. 3 años de experiencia relacionada con experiencia laboral aplicada en sistemas reproductivos y productivos en animales y/o veterinaria y/o administrativas y financieras y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible.
Experiencia en capacitación, docente y/o formación para el trabajo mínimo de 1 año Número de capacitadores: 1 Número de horas del capacitador: 8 horas.

UNIDAD TEMATICA 5: COVID19 impacto en el sector - 1 horas

Competencia: Analizar el impacto del covid19 en el sector y la manera de adaptarse a este y sus protocolos. Contenido: ' COVID 19 y sus efectos ' Compartimiento de experiencias vividas. ' Aplicación de protocolos No. Capacitador:

---

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

---

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

La metodología empleada en las acciones de formación es de carácter TEÓRICO-PRÁCTICA. Con ella se logra la transferencia de conocimiento y la aplicación de los mismos en un ambiente de formación.

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SE LLEVARÁN A CABO MEDIANTE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y CON LA SIGUIENTE ESTRATEGIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS:
- Presentación del tema mediante videos
- Lecturas relacionadas con el tema
- Ejercicios prácticos relacionados con las lecturas y videos
- Foros: Debate de preguntas y respuestas
- Evaluación del proceso

ESTRATEGIA DIDÁCTICA:
Se empleará la estrategia didáctica de Aprendizaje Virtual AV. Al emplear esta estrategia se propiciarán elementos de aprendizaje individualizado y de aprendizaje en grupo o colaborativo, bajo diferentes técnicas tales como exposiciones, lecturas, material interactivo, trabajo individual, empleo de técnicas de reflexión, análisis y aplicación práctica, y espacios para el trabajo grupal. Mediante esta estrategia didáctica se emplean diferentes fuentes de aprendizaje como son el capacitador, los compañeros, las fuentes secundarias, el entorno y la tecnología.

---

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

---

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

De acuerdo con la modalidad, el material de formación será virtual. Su contenido se conforma de: lecturas, guías, ejercicios prácticos y material gráfico.

Descripción del material: el material comprende elementos didácticos de carácter textual como son las lecturas y las guías y de carácter gráfico como son imágenes, infogramas y diagramas. También contiene ejercicios prácticos como son actividades didácticas, estudio de casos, elaboración de infografías, creación de mapas mentales o conceptuales. El beneficiario también contará con recursos didácticos como casos exitosos y videos didácticos. Igualmente, permite la participación en foros de discusión.

El material está pedagógicamente estructurado por módulos correspondientes a las unidades temáticas de la AF, por lo que se encuentra articulado con los contenidos de la misma. Su estructura pedagógica facilita el aprendizaje, responde al perfil de los beneficiarios y da respuesta a las necesidades de los mismos en materia de formación. El material está diseñado de acuerdo con la metodología, el tipo de evento y la modalidad de formación.

Guardando coherencia con la modalidad de formación, el material orienta el proceso formativo, apoya la adquisición de conocimientos, permite diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de acuerdo con modelos de aprendizaje de los participantes.

Justificación: se utilizará este material de formación debido a que permite entregar a los beneficiarios información y apoyo a su proceso formativo de manera organizada, llevando la secuencia propia de las unidades temáticas de las AF. Puede ser consultado de manera práctica y rápida por parte de los trabajadores beneficiarios, al igual que puede ser descargado para un uso continuo en el ambiente laboral del beneficiario y le permite al capacitador hacer seguimiento del progreso de los beneficiarios mediante el control en plataforma del uso del material. Debido a la facilidad de acceso a las TIC de los beneficiarios de esta AF, el material virtual hace que el uso del material sea propicio para generar aprendizaje significativo.

El material es elaborado por los capacitadores, su contenido es acorde con el nivel de los beneficiarios y será lo suficientemente amplio y didáctico para la fácil comprensión por parte de estos. Tiene menos de un (1) año de

elaborado.

El capacitador empleará ayudas didácticas como son videos, presentaciones en Power Point, en Prezi, ejercicios multimedia y guías de actividades, elaborados por el mismo con una antelación no mayor de un año (no se presupuestan en el proyecto).

---

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

Se espera que al finalizar la formación, el beneficiario evidencie el aprendizaje mediante los siguientes resultados:

Identificar la importancia de los aspectos sanitarios y su relación con el bienestar animal del búfalo Este resultado se enfoca en la mejora de el desempeño laboral del trabajador .

Establecer las diferencias entre las nuevas técnicas de alimentación, nutrición y sanitarios de la crianza de búfalos y selecciona las mejores prácticas para ello. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad.

Hacer uso eficiente del forraje verde y suplementación en la dieta optima que permita obtener la mayor productividad del negocio bufalino de doble proposito. Este resultado se enfoca en la mejora de producividad y competitividad de las empresas.

Diseñar e implementar sistemas de optimización según las condiciones e indicadores operativos de las fincas ganaderas bufalinas. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad

Aportar sus conocimientos para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral, la productividad y la competitividad empresarial.

---

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

Con el fin de verificar el cumplimiento a los objetivos propuestos y de los resultados esperados, la evaluación del aprendizaje se realizará bajo los siguientes criterios:

1. Tasa de incremento del conocimiento:

Al inicio de la acción de formación se aplicará una evaluación de entrada (ex-ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. La prueba será aplicada por Asobúfalos y consistirá en 5 preguntas relacionadas con el tema de las unidades temáticas, las cuales serán formuladas por el capacitador. El capacitador asignará una calificación en un rango de [0, 10] y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal.

El último día de ejecución de la formación, se aplicará la evaluación de salida (ex-post), que consiste en la misma evaluación inicial, con los mismos criterios de aplicación y calificación. Esto con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación

2. Evaluación formativa: realizada durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que tienen como finalidad detectar las dificultades, pero también los progresos de los beneficiarios. Mediante la realización de ejercicios en la plataforma, la participación en foros, la consulta de material y en avance en la formación, tanto el capacitador como el propio beneficiario identificar dificultades y progresos lo cual permite el la retroalimentación, el refuerzo, y revisión del proceso didáctico.

3. Evaluación Sumativa: al finalizar cada unidad temática se evaluará el proceso enseñanza-aprendizaje para verificar sus resultados. Teniendo en cuenta que su objetivo es comprobar cuánto han aprendido los beneficiarios, se recogerá información cuantitativa y cualitativa sobre la apropiación de los conocimientos. Para esto, los capacitadores elaborarán instrumentos que arrojen datos del proceso y permita la retroalimentación del mismo. Para la información cuantitativa se le dará una calificación de 0 a 5 a la prueba que se aplica al finalizar cada unidad temática. En cuanto a la evaluación cualitativa, ésta se realizará mediante actividades que propicien la reflexión, la participación, el trabajo colaborativo y el análisis crítico por parte de los beneficiarios.

En el proyecto se entiende la evaluación como parte integral del proceso formativo, y por tanto está planeada de manera permanente, flexible y participativa.

---

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

Por ser modalidad virtual, se manejará todo a través de la plataforma/aula virtual, en donde los beneficiarios, podrán manejar los momentos adecuados de su tiempo para realizar la acción de formación permitiendo que se desarrollen adecuadamente las actividades teóricas y prácticas de la acción de formación, de acuerdo con la metodología de la misma. La plataforma tendrá las condiciones pedagógicas adecuadas y también exigidas en el

pliego de condiciones.

La plataforma/aula virtual presenta un rendimiento óptimo en materia de conectividad, descarga de material didáctico, de archivos y de interacción con el capacitador y con los compañeros.
La navegación por la plataforma se hace de forma amigable e intuitiva, permitiéndole a los beneficiarios un proceso formativo pedagógicamente estructurado y secuencial, empleando las diferentes herramientas didácticas con que se cuenta.

Permite acceso 24 horas los 7 días de la semana y es compatible con distintas estructuras electrónicas como los sistemas operativos, las bases de datos, los navegadores web y los dispositivos móviles o electrónicos.

Cuenta con soporte para chat y mensajería entre los beneficiarios, el capacitador y soporte técnico.

El ambiente de aprendizaje se encuentra acorde con el evento de formación, la modalidad de formación, el perfil de los beneficiarios y la metodología teórico práctica.

Por lo anterior, la plataforma/aula virtual cuenta con las características para desarrollar la acción de formación y fomentar la adquisición de conocimiento. A ella puede accederse desde cualquier dispositivo que cuente con conexión a Internet en cualquier lugar del país.
La plataforma tiene la capacidad de registrar y asignar un usuario a los beneficiarios con todas las características de seguridad necesarias para preservar la integridad de los datos de los beneficiarios

Justificación: De acuerdo con la modalidad de formación de esta Acción de Formación, se justifica este ambiente de aprendizaje por cuanto permite el acceso remoto y asincrónico de la formación, permitiendo un proceso de formación autónomo, de acuerdo con las características personales de aprendizaje. 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.

Cada participante accede a la formación y a los recursos didácticos que se encuentran en plataforma de acuerdo con sus ritmos de aprendizaje, su disponibilidad de tiempo y lugar, teniendo en cuenta el perfil de los beneficiarios de la acción de formación. Por parte del acompañamiento, seguimiento y control, este ambiente virtual de aprendizaje permite al capacitador mantener contacto permanente con los beneficiarios, generar los reportes de avances e interactuar con el fin de para apoyar su proceso formativo y generar una retroalimentación oportuna.

En cuanto a la metodología de la Acción de Formación, el aula virtual contiene los elementos didácticos que permite la apropiación teórica y práctica de los contenidos de cada unidad temática para el logro de los objetivos planteados. El aula proporciona la posibilidad de acceso permanente a los recursos, lo cual permite la consulta permanente en la medida en que sea requerido por el beneficiario.

---

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

El portal a utilizar es una herramienta de formación 100% virtual y asincrónica, es decir, creará una conexión entre la Empresa y los colaboradores de forma diferida, no será necesario que coincidan temporalmente o haya intervención directa, sin embargo, contará con las herramientas necesarias, dinámicas e interactivas para sacar el mayor provecho y alcanzar los objetivos de comunicación o formación.

CARACTERÍSTICAS
1. Individualidad en el aprendizaje, enseñanza colectiva

Cada colaborador contará con una plataforma donde podrá ver los avances personales, formaciones disponibles, interacción con sus compañeros y docentes, con acceso al material formativo que su instructor determine, como videos, documentos pdf, foros y evaluaciones.

2. Facilita la comunicación y formación de la organización y colaboradores,

se podrán incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento de los avances de cada participante sin limitarse a horarios, pues podrán ingresar en cualquier momento dentro de los plazos que se establezcan.

3. Recursos ilimitados

Los recursos con los que la plataforma cuenta y la organización entrega a sus colaboradores incluyen videos, documentos en pdf, foros y muchas actividades más.

La plataforma permite la creación de cursos y la administración de perfiles para su organización.

4. Reportes automatizados

Se puede llevar un registro de acceso y un historial de las actividades de cada participante.

5. Facilidad de Acceso e interfaz amigable

A PEC Virtual se puede acceder desde un computador, Tablet o Celular desde su navegador favorito o desde la app de Moodle disponible para todas las plataformas móviles, con una interfaz sencilla y fácil de aplicar

---

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Se ejecutaran 4 grupos, en (13) departamentos, distribuidos en 36 ciudades priorizados de acuerdo con el análisis de necesidades, repartidos, así:
Grupo 1, 2, 3 y 4: Caucasia - Antioquia
Grupo 1, 2, 3 y 4: Turbo - Antioquia
Grupo 1, 2, 3 y 4: Yondo - Antioquia
Grupo 1, 2, 3 y 4: Tame - Arauca
Grupo 1, 2, 3 y 4: Arauca - Arauca
Grupo 1, 2, 3 y 4: Magangue - Bolivar
Grupo 1, 2, 3 y 4: Puerto Boyaca - Boyaca
Grupo 1, 2, 3 y 4: La Dorada - Caldas
Grupo 1, 2, 3 y 4: Cartagena del chaira - Caqueta
Grupo 1, 2, 3 y 4: Purto Rico - Caqueta
Grupo 1, 2, 3 y 4: San vicente del Caugan - Caqueta
Grupo 1, 2, 3 y 4: Aguazul - Casanare
Grupo 1, 2, 3 y 4: Mani - Casanare
Grupo 1, 2, 3 y 4: Tauramenal - Casanare
Grupo 1, 2, 3 y 4: Villanueva - Casanare
Grupo 1, 2, 3 y 4: San Alberto - Cesar
Grupo 1, 2, 3 y 4: San Martin - Cesar
Grupo 1, 2, 3 y 4: Ayapel - Cordoba
Grupo 1, 2, 3 y 4: Monteria - Cordoba
Grupo 1, 2, 3 y 4: Tierralta - Cordoba
Grupo 1, 2, 3 y 4: Ariguani - Magdalena
Grupo 1, 2, 3 y 4: Pivijay - Magdalena
Grupo 1, 2, 3 y 4: Remolino - Magdalena
Grupo 1, 2, 3 y 4: Acacias - Meta
Grupo 1, 2, 3 y 4: Puerto Lopez - Meta
Grupo 1, 2, 3 y 4: San Martin - Meta
Grupo 1, 2, 3 y 4: Barrancabermeja - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Cimitarra - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Puerto Parra - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Puerto Wilches - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Rio Negro - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Sabana de torres - Santander
Grupo 1, 2, 3 y 4: Majagual - Sucre
Grupo 1, 2, 3 y 4: San Benito Abad - Sucre
Grupo 1, 2, 3 y 4: San Marcos - Sucre
Grupo 1, 2, 3 y 4: Sucre - Sucre

Se dictaran 36 ciudades, por fuera de la sede del gremio, debido a que varias de las empresas beneficiarias del proyecto, tienen operación en estos sitios y la necesidad de capacitación de esta acción de formación es vital para la continuidad de formación y la optimización de su proceso productivo, por medio de la virtualidad

---

**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:**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

Capacitador nacional. Experto Nacional Profesional y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años.
Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año.
Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a las temáticas relacionadas con nutrición, sanidad y manejo pecuario no inferior a 3 años.
Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año.
Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización.
Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere.
Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de alimentación, nutrición, sanidad y manejo de sistemas productivos. Experiencia docente en esas áreas.
Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas
Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes.
Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo.

---

**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:**

La Universidad CES es una Universidad de carácter nacional, autónoma, privada, sin ánimo de lucro, autosostenible, que ofrece servicios educativos de pre y postgrado en todas las áreas del conocimiento, a nivel técnico-profesional, tecnológico y profesional con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso.

La Universidad CES ha sido acreditada según Resolución No. 2675 del 28 de febrero de 2014 con una vigencia de 6 años, por el Ministerio de Educación Nacional, como una Universidad de alta calidad. Treinta y siete años formando profesionales íntegros en diferentes áreas del conocimiento y con alta responsabilidad social.

La acreditación se logró gracias a la visita de los pares académicos que reconocieron a la Universidad CES como una institución sólida, comprometida con altos estándares de calidad en permanente crecimiento y consolidación y tenemos alrededor de 130.000 egresados.

MISIÓN
La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

VISIÓN (2011 - 2020)

La Universidad CES será una institución de educación superior que busca el desarrollo de la región y del país a través de una continua adaptación al entorno y del logro de altos estándares de calidad en sus funciones sustantivas.

Obtendrá mayor reconocimiento, como institución de excelencia académica, a través de la innovación educativa, la transferencia de conocimiento a la sociedad y el establecimiento de mayores vínculos con instituciones pares en el ámbito nacional e internacional.

Fomentará el desarrollo integral de su comunidad académica y administrativa reconociendo el talento humano como el recurso de mayor valor para el logro de sus objetivos.
Amplia experiencia en formación continua de más de 20 años, con cursos, diplomados y demás acciones de formación con distintas empresas del sector antioqueño y del resto del país

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

| Formación Académica | Experiencia Relacionada | Años Experiencia Relacionada | Experiencia Específica | Años Experiencia Específica | Clasificación |
|---|---|---|---|---|---|
| Experto Nacional Profesional | Capacitador nacional. Experto Nacional Profesional y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año. Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a las temáticas relacionadas con nutrición, sanidad y manejo pecuario no inferior a 3 años. Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año. Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización. Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de alimentación, nutrición, sanidad y manejo de sistemas productivos. Experiencia docente en esas áreas. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas Competencias | 3 | N/A | 0 | CAPACITADOR NACIONAL |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo. | | | | |

## Presupuesto de la Acción de Formación CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS (Total: 2)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | Gastos de Operación del Proyecto | 3,546,000 | 63.94 | 2,000,000 | 36.06 | 0 | 0 | 5,546,000 |
| R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas | VIRTUAL | 38,053,500 | 76.23 | 0 | 0 | 11,866,500 | 23.77 | 49,920,000 |
| | | 41,599,500 | 75.0 | 2,000,000 | 3.6 | 11,866,500 | 21.4 | 55,466,000 |

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

Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 3546000 | 63.94% | 2,000,000 | 36.06% | 0 | 0% | 5,546,000 |
| R09.1 Formación Virtual Curso 20 Horas | 38053500 | 76.23% | 0 | 0% | 11,866,500 | 23.77% | 49,920,000 |
| **Totales** | 41,599,500 | 75.00 | 2,000,000 | 3.61 | 11,866,500 | 21.39 | 55,466,000 |

## Cobertura geográfica de la Acción de Formación CURSO SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS (Total: 13)

Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| SUCRE - SANTANDER | 8 |
| ARAUCA | 7 |
| BOLIVAR - ANTIOQUIA | 8 |
| BOYACA | 7 |
| CALDAS - ANTIOQUIA | 7 |
| CAQUETA | 8 |

| | |
|---|---|
| CASANARE | 7 |
| CESAR | 8 |
| CORDOBA - BOLIVAR | 8 |
| MAGDALENA | 8 |
| META | 8 |
| SANTANDER | 8 |
| ANTIOQUIA | 8 |

## ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE 6

### CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO

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 CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 60 |
| **Beneficiarios empresa** | 60 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfil beneficiarios** | Personal de los niveles Medios de las empresas afiliadas y personas pertenecientes a la cadena productiva, encargadas del proceso de sistematización del hato bufalino |
| **Número de grupos** | 2 |
| **Número de días x grupo** | 14 |

Horas de la Acción de Formación

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Horas teóricas presenciales por grupo** | 18 | **Horas prácticas presenciales por grupo** | 22 | **Total horas presenciales por grupo** | 40 |
| **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** | 40 |
| | | | | **Total de horas acción** | 80 |

Entidades de la Acción de Formación CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO (Total: 1)

Acción de Formación

| | Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|---|

| | |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

Estamos ante el desarrollo de la industria 4.0, que implica la digitalización de los procesos y presenta retos para la producción ganadera competitiva. La producción lechera y/o de carne de búfalo y sus productos derivados, presenta la necesidad de emplear las nuevas tecnologías digitales para lograr mayores índices de competitividad.
Lucas Rodríguez, director de Servicios para Centroamérica y Caribe de Tetra Pak, en su ponencia en el 9° Congreso Internacional de la Industria Láctea que se realizó en Bogotá en mayo de 2019, expresó que el concepto de industria 4.0 no es algo lejano o abstracto, sino que se puede percibir actualmente. Para Rodríguez, la industria 4.0 permitirá que una empresa dedicada a la fabricación de productos alcance los objetivos que se trazó más rápidamente, a través del uso de tecnologías.
El concepto de 'industria 4.0' se refiere a la digitalización de los procesos de manufactura, luego del uso de máquinas (industria 1.0), la electricidad (2.0) y la computación y robótica (3.0).
Los expertos indican 4 pasos básicos que se deben surtir para implementar el Smart Manufacturing, siendo el primero la aplicación de una visión holística al negocio y descubrir las oportunidades para poder determinar en dónde están las pérdidas; el segundo paso consiste en reinventar el negocio para evitar pérdidas (de energía o de insumos) y qué tecnologías hay disponibles para resolver el problema. El tercer paso es cómo adaptar de manera procesos de trabajo actuales al uso de la tecnología. El cuarto y último paso es generar un mapa de evolución digital, correspondiente a su estrategia de negocio siempre pensando en el uso de la tecnología para obtener resultados tangibles.
La industria 4.0 se debe pensar para cada negocio que esté dedicado a la manufactura, como las procesadoras lácteas o incluso las fincas ganaderas pueden apelar a los 4 principios.
Es así, como llevar un registro detallado de la producción ganadera es el punto de partida para construir una historia rentable, económica y financiera de la Ganadería sostenible.
La sistematización de procesos tiene mucha importancia dentro de las fincas y/o hatos ganaderos, ya que existen procesos que requieren de una base de datos que permita almacenar la información para tener registros claros de la producción.
David Herrera, investigador de la Universidad Piloto de Colombia, explicó que la sistematización de la información en el campo ganadero permite llevar un seguimiento eficiente de los diferentes parámetros productivos y reproductivos de los animales, así como de otros elementos que incidan directa o indirectamente en los procesos relacionados con la producción pecuaria. "Llevar registros confiables y detallados de la producción ganadera permite hacer análisis de los procesos, facilitando la administración del hato y la identificación de posibles problemáticas y/o falencias, lo que llevaría a un uso más eficiente y focalizado de recursos, que, en últimas, mejoraría la productividad y sostenibilidad de todo el proceso", (Herrera, D. 2019).
Según el médico veterinario, Wilson Mora, uno de los factores más importantes y a la vez limitantes se deriva de los vacíos en la implementación de sistemas de información (registros) así como de la recopilación y actualización de los datos que deben alimentar a los mismos para que sirvan de herramienta de seguimiento de las explotaciones pecuarias.
El panorama de oportunidades de mejoramiento de la productividad y competitividad descrito anteriormente está plenamente alineado con el objetivo de ASOBUFALOS, las necesidades de formación solicitada por sus afiliados y contribuye al logro del objetivo de la convocatoria de formación especializada 2020, apunta al desarrollo tecnológico productivo e incrementa la competitividad de las empresas productoras de cárnicos y derivados lácteos provenientes del ganado bufalino.
Durante la pandemia el sector agro creció un 6,8%, y el subsector bufalino, que apenas comienza a radicarse en el país

---

**Descripción 2 de 25**

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

continuo su crecimiento de entre un 25% a un 30% anual. Lo que deja a las empresas dedicadas a la producción de productos de ganado bufalino en una posición envidiable respecto a otros sectores, como aquellos de ganado tradicional. En 2020 Se esperaba llegar a tener más de 484.000 cabezas de ganado, cifra que se superó con creces. Este crecimiento tan favorable muestra el gran potencial del sector en Colombia, pero también deja claro que falta mucho por hacer, puesto que el rendimiento del sector todavía no es comparable con el de otros países de América. Es por eso que se hace necesaria la sistematización del sector. Que permita tener información detallada para identificar oportunidades de mejora y así aumentar la competitividad a nivel nacional e internacional.
PROBLEMA:
La mayoría de las empresas no cuentan con información histórica productiva y económica sobre la producción y la reproducción bufalina y en general sobre los procesos propios del sector y de la empresa. Llevar un registro detallado de la producción ganadera es el punto de partida para construir la historia rentable, económica y financiera de la unidad de producción de las fincas pecuarias. Si no se conoce el antes, el actuar del presente carece de visión y por tanto, es imposible pensar en un futuro con resultados positivos para el negocio. La recopilación y actualización de datos de manera sistematizada es fundamental para la productividad y la competitividad empresarial.

CAUSAS:
1. Brecha digital en cuanto al uso de la tecnología de la información y la comunicación.
2. Falta de disponibilidad de formación especializada que permita a los trabajadores de la alta dirección, nivel medio y operativo construir las competencias y conocimiento para aplicarlos en el manejo integral del hato bufalino.
EFECTOS:
1. Atraso tecnológico y falta de información confiable para los diferentes procesos de la empresa.
2. Si no se toman medidas de corrección en cuanto a la capacitación de los diferentes perfiles en la cadena de cría, levante, engorde y producción de leche y reproducción en lo referente al uso de nuevas tecnologías para el manejo de la información, no se logrará la productividad y competitividad necesaria para la sostenibilidad del negocio bufalino.
Si tenemos en cuenta que el manejo sistematizado de información en la ganadería competitiva es uno de los factores más importantes y a la vez limitantes puesto que deriva de los vacíos en la implementación de sistemas de

información (registros) así como de la recopilación y actualización de los datos que deben alimentar a los mismos para que sirvan de herramienta de seguimiento de las explotaciones pecuarias, el hecho de impartir formación especializada para los trabajadores de las empresas asociadas a ASOBUFALOS, constituye un aporte positivo para la implementación de sistemas de gestión estratégica y operativa, acorde con la evolución socioeconómica y tecnológica del país y las regiones.

ORIENTACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:

La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo productivo sostenible de las empresas criadoras de búfalo, por cuanto a partir de la capacitación de su personal de todos los niveles se genera aprendizaje e incorporación de tecnologías propias de la dirección, la gerencia, la coordinación y la operación de los procesos productivos a partir de la sistematización de la información generada en las diferentes áreas, lo cual le permiten elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector.
Se enfoca igualmente a la competitividad, por cuanto desarrolla las competencias de los trabajadores para aplicar a las nuevas tecnologías, el big data y las TIc, de manera que se cuente con información confiable y útil para todas las áreas de las empresas y que los procesos se realicen de manera mas eficiente y eficaz, permitiéndoles posicionamiento en mercados nacionales e internacionales en mejores condiciones frente a las empresas de su competencia en el sector agroindustrial.

---

**Descripción 3 de 25**

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

La acción de formación es especializada por las siguientes razones: 1. mediante un evento de formación de corta duración se desarrollan las competencias específicas para el sector bufalino y aplicables en el desarrollo de su función. 2. su metodología teórico-práctica permite la conceptualización, el análisis reflexivo, el pensamiento crítico y la aplicación en el mundo laboral. 3. está orientada a la solución de una necesidad identificada en el diagnóstico de necesidades de formación del sector. 4. está diseñado a la medida de las necesidades del sector y de los trabajadores beneficiarios.
La acción de formación se relaciona con los siguientes componentes:
' Beneficio a trabajadores del sector agro, específicamente agroindustrial. Justificación: los beneficiarios de la acción de formación realizan funciones directamente en las empresas cuyo objeto es la crianza de búfalos. Esta actividad está incluida en el sector Agro. Beneficia a los trabajadores de la ruralidad colombiana y aporta al mejoramiento de la calidad y las óptimas condiciones de vida de esta población, en cuanto mejora sus competencias y su desempeño laboral. Esta formación fomenta la inclusión y fortalece el tejido social para las personas que ejercen su labor en el campo.
' La Acción de formación desarrolla temáticas que incentivan la innovación en las empresas beneficiarias en cuanto introduce nuevos procesos y mejoras significativos a los actuales. Se contará con procesos sistematizados que hasta el momento es una carencia en las empresas. La formación involucra la innovación en la cultura organizacional, de manera que se esté presente en los procesos de mejora de la producción bufalina.
' La acción de formación da aplicación a la cuarta revolución industrial específicamente al big data y análisis de grandes datos, la transformación digital, uso de tecnologías digitales y adopción de TIC, por cuanto involucra estos conceptos a todas las áreas de la empresa para que sus tareas sean apoyadas por la tecnología. La formación busca la sistematización de datos.

' La acción de formación da respuesta a los Focos Temáticos de Desarrollo Regional en Ciencia, Tecnología e Innovación en todos los departamentos a los que se impacta en este proyecto. Justificación: el agro es el sector transversal que impacta en el desarrollo regional y su desarrollo en CTI se ha visto con mayor énfasis en los últimos años, llegando a tecnificarse de manera acelerada. La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo regional de todos los departamentos del país, tal como se expresa en las bases del PND 2018-2022, en el cual se establece en el Pactos estructurales 1, Pacto por la sostenibilidad : producir conservando y conservar produciendo. (Bases del PND 2018-2022).
De igual forma se busca sensibilizar a los beneficiarios sobre el impacto de la pandemia generada por el COVID-19 y prospectiva.
FUENTE
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/569/1/LIBRO%20FINAL.pdf
http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1596/1/Sistematizacion_Ganaderia_herramientas_Excel.pdf
https://encolombia.com/economia/noticias-agroindustria/sector-bufalino-en-colombia/
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-96072016000200001
https://www.larepublica.co/economia/el-hato-bufalino-colombiano-viene-creciendo-entre-25-y-30-anualmente-2582088
https://www.bancaynegocios.com/sector-bufalino-es-el-unico-rubro-ganadero-que-ha-presentado-crecimiento-en-los-ultimos-anos/
https://www.agronegocios.co/asobufalos
https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/El-sector-agropecuario-creci%C3%B3-6,8-e-impuls%C3%B3-la-econom%C3%ADa-colombiana-en-el-primer-trimestre-de-2020-.aspx

---

**Descripción 4 de 25**

**2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Impartir formación especializada con el fin de incrementar la competencia de los trabajadores de las empresas afiliadas a ASOBUFALOS y la cadena productiva de tal forma que dispongan de un registro detallado de la producción ganadera como punto de partida para construir la historia rentable, económica y financiera de la Ganadería bufalina sostenible y sensibilización

---

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

La acción de formación está dirigida a trabajadores de las empresas del sector pecuario del nivel ocupacional alta dirección, medio y operativo, de las empresas del sector, pertenecientes a todas las áreas funcionales de las empresas bufalinas.
La inclusión de todos los niveles ocupacionales se justifica por cuanto para que la sistematización del hato se requiere que los trabajadores de todos los niveles y todas las áreas funcionales se involucren para lograr que la información sea completa, confiable y útil para todas las áreas. Así mismo, se requiere que todos los niveles apoyen su gestión en el uso de nuevas tecnologías. La transformación digital debe darse en todas las áreas de la empresa para que se posicione como parte de la cultura organizacional. De otra manera la transformación no será completa.
Funciones desempeñadas:
Nivel alta dirección: es el responsable de la toma de decisiones estratégicos de la empresa. Establecen objetivos para la compañía y dirigen la organización para lograrlos. Planean la gestión general de la empresa en aspectos financieros, técnicos, administrativos. Toman iniciativas para el desarrollo empresarial, tales como las políticas de la empresa, inversiones financieras sustanciales, alianzas estratégicas, discusiones con la junta y otras tareas administrativas de alto nivel.
Nivel medio: responsable ante la alta gerencia y responsable por los trabajadores del nivel operativo. Diseña e implementa sistemas efectivos de información y trabajo grupal. Define y monitorea indicadores de desempeño a nivel de grupo. Diagnostica y resuelve problemas dentro y entre grupos de trabajo. Diseña e implementa sistemas de incentivos. Apoya el comportamiento cooperativo. Informa de rendimiento. Realiza estadísticas y, cuando corresponda, recomienda cambios estratégicos.
Nivel operativo: Su función es realizar en forma eficaz las tareas que se realizan en la organización. Se realizan tareas rutinarias programadas previamente por el nivel medio. En el sector agro realizan funciones como: aplicar el plan de alimentación según plan de producción y manual de procedimiento, ejecutar el proceso reproductivo y control sanitario, aplicar buenas prácticas para la minimización de impacto ambiental, implementar el plan de producción de forrajes y complementos, implementar el plan de aprovechamiento de praderas y disponibilidad de agua.
Están vinculados a las empresas mediante contrato de prestación de servicios de asesoría y/o a término indefinido.
Nivel de escolaridad: Los beneficiarios de los niveles alta dirección y medio son personas profesionales vinculadas al que hacer agropecuario con escolaridad de nivel profesional, tecnológico y técnico (Médicos Veterinarios, Zootecnistas, Ingenieros Agrónomos, Tecnólogos, Técnicos Agrícolas, Administradores agropecuarios, ingenieros industriales, economistas y afines), Los beneficiarios del nivel operativo son bachilleres, algunos de ellos tecnólogos y técnicos.
Todos ellos tienen acceso a las tic y las emplean en su trabajo.
Los perfiles de los beneficiarios están directamente relacionados con el objetivo a lograr, puesto que los contenidos y aplicación de estos proyectos ganaderos incluyen la concurrencia de todos los niveles y áreas funcionales de las empresas, para lograr que la transformación digital, la sistematización de datos y el análisis de la información sea parte de la gestión empresarial y utilizado por toda la organización. Así mismo, se requiere que trabajadores de diferentes niveles académicos y distintas disciplinas participen y apropien conocimientos.
Se beneficiarán un mínimo de 60 trabajadores pertenecientes a empresas Mipymes afiliadas a ASOBUFALOS, puesto que es la estructura económica prevaleciente en las empresas agropecuarias y sus necesidades de formación obedecen a los objetivos de la capacitación, de acuerdo con el diagnóstico adelantado.

---

**Descripción 6 de 25**

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

Sector: Primario y extractive
Subsector: Agropecuario

---

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

Curso
Se plantea este tipo de evento de formación, porque permite a los beneficiarios profundizar en la temática actualizando sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral a través de una metodología teórico práctico, con el acompañamiento del capacitador.

Justificación: el evento de formación seleccionado se justifica según las unidades temáticas planteadas para lograr un mejoramiento de las competencias, bajo una metodología teórica práctica 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 diaria en el ambiente laboral. Está también acorde con la modalidad de formación PAT lo cual permite, a través de actividades pedagógicas sincrónicas, la retroalimentación y constante interacción con docente y compañeros.
Así mismo, este evento es acorde con los requerimientos de las empresas y perfil de los trabajadores beneficiarios ya que permite la profundización de los temas con el acompañamiento del capacitador, con una intensidad horaria adecuada a los temas.

---

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

PRESENCIAL ASISTIDO POR TECNOLOGIAS - PAT.
La modalidad será presencial asistida por tecnología PAT debido a la necesidad de interacción permanente entre el capacitador y los participantes, teniendo en cuenta la temática de la acción de formación que requiere retroalimentación inmediata, seguimiento a actividades, explicaciones más amplias de acuerdo con el progreso individual y grupal entre otras razones para necesitar la presencialidad asistida por tecnología. Esta modalidad

permite que los beneficiarios cuenten con interacción permanente con el capacitador, de manera sincrónica, sin necesidad de encontrarse en el mismo lugar físico, lo cual permite mayor cobertura geográfica y se ajusta al perfil de los participantes.

---

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UNIDAD TEMÁTICA 1: CREACION Y CONSOLIDACION DE INFORMACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS EN LA GANADERIA BUFALINA
(14 horas)
COMPETENCIA A DESARROLLAR: Con el desarrollo de esta unidad el participante está en capacidad de crear, estructurar y analizar información relacionada con el estado actual, desarrollo de los procesos para control y toma de decisiones.
CONTENIDOS:
Creación de finca, Configuración, Generar el plan automático de cuentas, Creación de animales, Movimiento de animales, Creaciones adicionales, Ingreso de lotes de animales sin numeración individual, Ingreso de novedades, Manejo de datos.
UNIDAD TEMÁTICA 2: PLANEACION Y CONTROL DE LA EMPRESA GANADERA:
(16 HORAS)
COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de proyectar y evaluar el desarrollo del negocio bufalino de doble propósito, con el uso de herramientas informáticas.

CONTENIDOS:
El proceso de planeación de la empresa ganadera, Proyección técnica y económica de las empresas ganaderas, Análisis de parámetros técnicos y económicos de la empresa ganadera, Herramientas informáticas, descripción de parámetros, rutas, Aprovechamiento de la información sistematizada en un hato bufalero, Interpretación de los índices productivos de un hato apoyados con herramientas informáticas.
UNIDAD TEMÁTICA 3: ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SISTEMATIZADA EN UN HATO BUFALERO
(4 horas)
COMPETENCIA: Identificar y analizar ls información que se necesita para la sistematización..
CONTENIDO: Aprovechamiento de la información sistematizada en un hato bufalero. Interpretación de los índices productivos de un hato apoyados en el software.

UNIDAD TEMÁTICA 4: CAMBIO CLIMATICO
(4 horas)
COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general.
CONTENIDO: Producción y consumo responsable,
Medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad,

UNIDAD TEMATICA 5: COVID19 impacto en el sector
(2 horas)
Competencia: Analizar el impacto del covid19 en el sector y la manera de adaptarse a la nueva realidad y sus protocolos.
Contenido:
COVID 19 y sus efectos. Compartimiento de experiencias vividas. Aplicación de protocolos.

---

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

---

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

---

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

La metodología empleada en TODAS las acciones de formación es de carácter teórico-práctica bajo el modelo constructivista, con el enfoque de la pedagogía activa. Teniendo en cuenta la modalidad de formación se realizarán sesiones sincrónicas. Así mismo, en TODAS las unidades temática se realizarán las siguientes actividades pedagógicas, empleando las siguientes estrategias didácticas:
ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS: En las sesiones teóricas, las actividades pedagógicas involucran exposiciones del capacitador a manera de introducción de cada uno de los temas de la Acción de formación, con el fin de dar sustento teórico, conceptual y normativo de los temas tratados. Como complemento a esta exposición, se asignarán lecturas sobre cada tema y estudios de casos, los cuales se harán de manera grupal y se acompañarán con preguntas orientadoras para su comprensión y análisis. Tanto para las lecturas como para los estudios de caso, los participantes realizarán las exposiciones grupales de los temas, es decir, las sesiones serán presentadas por los equipos constituidos por los mismos participantes. Cada grupo expondrá un tema diferente asignado por el capacitador. Posteriormente se realizarán foros de discusión, bajo la orientación del docente, quien actuará como facilitador para generar procesos mentales y cognitivos como son la reflexión y el análisis.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS:
Para todas las unidades didácticas se empleará la estrategia de aprendizaje activo a través del trabajo colaborativo e individual que permite incrementar la participación del beneficiario para obtener un aprendizaje significativo.
Por medio de esta estrategia se quiere "activar el cerebro" (Menichetti, 2013) de los beneficiarios, con el fin de lograr una formación integral, la adquisición de conocimientos, valores, destrezas, procedimientos para que sean capaces de continuar su aprendizaje autónomo para dar respuesta a futuras necesidades.
De esta manera, el capacitador brinda al participante las herramientas necesarias para que este genere su aprendizaje, resuelva problemas, se retroalimente en su proceso con el apoyo del capacitador y continúe construyendo aprendizaje a partir de la reflexión.

Lo esencial es dar prioridad a los intercambios horizontales (entre pares), privilegiar el trabajo en grupo y la elaboración de propuestas concretas. El objetivo es profundizar el diálogo, facilitar el debate y hacer avanzar la reflexión con el fin de elaborar nuevas propuestas, viables e innovadoras, sobre la temática central del seminario.

---

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

---

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

Cada uno de los participantes recibirá material de formación digital compuesto por lecturas, guías de actividades, ejercicios, talleres, entre otros, reunidos en un texto digital, estructurado pedagógica y metodológicamente para orientar, estimular y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.
El material está elaborado de acuerdo con el objetivo de la acción de formación, así como también el perfil de los beneficiarios, la metodología de formación y el tipo de evento a realizar, con el objetivo de facilitar la transferencia de conocimientos.
Su estructura metodológica está organizada por módulos que corresponden a las unidades temáticas de la formación para conservar la secuencia temática, ser pedagógicamente coherente con los contenidos y dar apoyo en las diferentes sesiones. Incluye diversos recursos didácticos como lecturas obligatorias, lecturas complementarias o adicionales, ejercicios, talleres, y elementos gráficos de tal manera que se estimule la abstracción, la reflexión y en general la capacidad de aprendizaje y el proceso de adquisición de nuevos conocimientos. Pedagógicamente, el material conserva la secuencia de introducción, desarrollo y conclusión. El lenguaje empleado es de fácil comprensión para todos los beneficiarios, acudiendo a los casos reales que permitan su comprensión y aplicación en el mundo laboral.

El material cumple con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y fue elaborado por los docentes hace menos de un año.

En esta acción de formación, los diplomas y material de formación digital se entregará por medio de correo electrónico y/o uso de herramientas en la nube.

Aún cuando se entregará el material digital a cada participante, los mismos podrán contar con documentos en la nube para la consulta durante y posterior al curso.
El capacitador empleará para las exposiciones diapositivas, imágenes, videos que pondrá a disposición de los beneficiarios participantes y que no se presupuestan en el proyecto.

---

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

Se espera que al finalizar la formación, el beneficiario evidencie el aprendizaje mediante los siguientes resultados:
1. Identificar la participación y responsabilidad de cada área para lograr la transformación digital. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .
2. Identificar los datos relevantes que debe ser sistematizados para contar con información confiable y útil para todos los niveles de la organización. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad.
3. Identificar la utilidad de la sistematización en la labor desempeñada. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .
4. Estructurar y analizar la información relacionada con el estado actual y el desarrollo de los procesos para control y toma de decisiones desde su ámbito laboral para mejorar procesos y estar en mejores condiciones en el mercado. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad.
5. Proyectar y evaluar el desarrollo del negocio bufalino de doble propósito, con el uso de herramientas informáticas. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad y la competitividad de la empresa
6. Identificar y analizar la información que se necesita para la sistematización en las empresas. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .

7. Contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad y la competitividad de la empresa.
8. Analizar el impacto del Covid 19 y poner en práctica los protocolos para su prevención. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad y la competitividad de la empresa

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

Con el fin de verificar el cumplimiento a los objetivos propuestos y de los resultados esperados, la evaluación del aprendizaje se realizará bajo los siguientes criterios:
1. Tasa de incremento del conocimiento: Al inicio de la acción de formación se aplicará una evaluación de entrada (ex-ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. La prueba será aplicada por Asobúfalos y consistirá en 5 preguntas relacionadas con el tema de las unidades temáticas, las cuales serán formuladas por el capacitador. El capacitador asignará una calificación en un rango de [0, 10] y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. El último día de ejecución de la formación, se aplicará la evaluación de salida (ex-post), que consiste en la misma evaluación inicial, con los mismos criterios de aplicación y calificación. Esto con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación
2. Evaluación formativa: realizada durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que tienen como finalidad detectar las dificultades, pero también los progresos de los beneficiarios. Mediante la realización de ejercicios evaluativos, la participación activa en las sesiones, la consulta de material y en avance en la formación, tanto el capacitador como el propio beneficiario identificarán dificultades y progresos lo cual permite el la retroalimentación, el refuerzo, y revisión del proceso didáctico.
3. Evaluación Sumativa: Al finalizar cada unidad temática se evaluará el proceso enseñanza-aprendizaje para verificar sus resultados. Teniendo en cuenta que su objetivo es comprobar cuánto han aprendido los beneficiarios, se recogerá información cuantitativa y cualitativa sobre la apropiación de los conocimientos. Para esto, los capacitadores elaborarán instrumentos que arrojen datos del proceso y permita la retroalimentación del mismo. Para la información cuantitativa se le dará una calificación de 0 a 5 a la prueba que se aplica al finalizar cada unidad temática. En cuanto a la evaluación cualitativa, ésta se realizará mediante actividades que propicien la reflexión, la participación, el trabajo colaborativo y el análisis crítico por parte de los beneficiarios.

En el proyecto se entiende la evaluación como parte integral del proceso formativo, y por tanto está planeada de manera permanente, flexible y participativa.

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

Teniendo en cuenta la modalidad de Formación (presencial asistida por tecnologías - PAT), el ambiente de aprendizaje consiste en un aula/herramienta tecnológica sincrónica (aula virtual sincrónica), en la plataforma Microsoft TEAMS (mediante el uso de los servicios de la nube en Internet).

Justificación: Esta herramienta permitirá la interacción sincrónica entre el capacitador y los beneficiarios (PAT); la aplicación de la metodología teórica y práctica de la formación; el trabajo individual y el trabajo grupal en espacios mediados por tecnologías (de acuerdo con la estrategia didáctica empleada), Este ambiente tienen la capacidad y condiciones pedagógicas acordes con la duración de la formación y con el perfil de los beneficiarios, quienes tienen acceso a tecnologías, de igual manera cumple con todas las especificaciones solicitadas por parte del SENA en el Anexo 14.

Para este proyecto, el presupuesto está acorde con el ambiente de aprendizaje propuesto.

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

Se utilizará la plataforma TEAMS (Marca registrada de Microsoft), corresponde a una de la aplicaciones a las que los usuarios del Microsoft pueden acceder con la cobertura de licencia empresarial.
Dicha aplicación tiene las siguientes funcionalidades:
Realizar reuniones de manera simultanea hasta con 500 usuarios en línea.
Interacción en vivo y en línea con los asistentes a la reunión.
Grabación del evento durante toda sus duración, al igual que almacenamiento de dicha grabación en nube.
Registro de asistencia, tanto de ingreso, como de salida de la reunión. Permitiendo identificar claramente el tiempo de asistencia de cada participante.
Entrega y recibo de información en línea, a través del chat o pizarrón virtual.
Programación de sesiones acorde con las agendas de los participantes.
Limita y programa los niveles de los participantes, de acuerdo con las necesidades del moderador.
Permite la conformación de equipos internos y externos a la organización, con el fin de dar identidad a las reuniones.
Integra herramientas adicionales de Microsoft, como Tools, plannig y forms, que complementan las actividades que se adelantan en las sesiones y digitaliza las actividades.
Esta herramienta, constituye un insumo para uso licenciado de Microsoft, garantizando conectividad e interactividad con los integrantes internos y externos de la organización.

La herramienta tecnológica cumple con todas las especificaciones de la presente convocatoria.

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Se ejecutarán (2) grupos priorizados de acuerdo con el análisis de necesidades, repartidos en varias ciudades, así:

Grupo 1 y 2: Medellin - Antioquia
Grupo 1 y 2: Monteria - Cordoba
Grupo 1 y 2: Bucaramanga - Santander
Grupo 1 y 2: Magangué - Bolivar
Grupo 1 y 2: Barranquilla - Atlantico
Grupo 1 y 2: Monteliebano - Cordoba
Grupo 1 y 2: Villavicencio - Meta
Grupo 1 y 2: Corozal - Sucre
Grupo 1 y 2: Bogotà - Distrito Capital

Se dictarán en 7 ciudades, por fuera de la sede del gremio, debido a que varias de las empresas beneficiarias del proyecto, tienen operación en estos sitios y la necesidad de capacitación de esta acción de formación es vital para la continuidad de formación y la optimización de su proceso productivo, por medio del PAT

---

**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:**

LAS UNIDADES TEMÁTICAS 1,2,3,4 y 5 serán impartidas por un capacitador con el siguiente perfil:

Capacitador nacional. Profesional con título de especialización y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años.
Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año.
Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades relacionadas con sistematización, producción pecuaria, o relacionadas con unidad temática a impartir, no inferior a 3 años.
Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año.
Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización.
Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere.

Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de transformación digital, sistematización da daros, análisis de información o gestión empresarial. . Experiencia docente en esas áreas.
Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas
Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes.
Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo.

---

**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:**

La Universidad CES es una Universidad de carácter nacional, autónoma, privada, sin ánimo de lucro, autosostenible, que ofrece servicios educativos de pre y postgrado en todas las áreas del conocimiento, a nivel técnico-profesional, tecnológico y profesional con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso.

La Universidad CES ha sido acreditada según Resolución No. 2675 del 28 de febrero de 2014 con una vigencia de 6 años, por el Ministerio de Educación Nacional, como una Universidad de alta calidad. Treinta y siete años formando profesionales íntegros en diferentes áreas del conocimiento y con alta responsabilidad social.

La acreditación se logró gracias a la visita de los pares académicos que reconocieron a la Universidad CES como una institución sólida, comprometida con altos estándares de calidad en permanente crecimiento y consolidación y tenemos alrededor de 130.000 egresados.

MISIÓN
La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

VISIÓN (2011 - 2020)
La Universidad CES será una institución de educación superior que busca el desarrollo de la región y del país a través de una continua adaptación al entorno y del logro de altos estándares de calidad en sus funciones sustantivas.

Obtendrá mayor reconocimiento, como institución de excelencia académica, a través de la innovación educativa, la transferencia de conocimiento a la sociedad y el establecimiento de mayores vínculos con instituciones pares en el ámbito nacional e internacional.

Fomentará el desarrollo integral de su comunidad académica y administrativa reconociendo el talento humano como el recurso de mayor valor para el logro de sus objetivos.
Amplia experiencia en formación continua de más de 20 años, con cursos, diplomados y demás acciones de formación con distintas empresas del sector antioqueño y del resto del país

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

| Formación Académica | Experiencia Relacionada | Años Experiencia Relacionada | Experiencia Específica | Años Experiencia Específica | Clasificación |
|---|---|---|---|---|---|
| Profesional con título de especialización | Capacitador nacional. Profesional con título de especialización y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año. Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades relacionadas con sistematización, producción pecuaria, o relacionadas con unidad temática a impartir, no inferior a 3 años. Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o | 3 | N/A | 0 | CAPACITADOR NACIONAL |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | herramientas tecnológicas mínima de 1 año. Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización. Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de transformación digital, sistematización da daros, análisis de información o gestión empresarial. . Experiencia docente en esas áreas. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo. | | | | |

## Presupuesto de la Acción de Formación CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO (Total: 3)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | TODOS LOS MODULOS | 17,941,565 | 76.54 | 0 | 0 | 5,498,435 | 23.46 | 23,440,000 |
| R06.2.1 Plataforma | TEAMS | 0 | 0 | 17,520 | 100 | 0 | 0 | 17,520 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | Gastos de Operación del Proyecto | 1,606,300 | 61.63 | 1,000,000 | 38.37 | 0 | 0 | 2,606,300 |
| | | 19,547,865 | 75.0 | 1,017,520 | 3.9 | 5,498,435 | 21.1 | 26,063,820 |

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 3) Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | 17941565 | 76.54% | 0 | 0% | 5,498,435 | 23.46% | 23,440,000 |
| R06.2.1 Plataforma | 0 | 0% | 17,520 | 100% | 0 | 0% | 17,520 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 1606300 | 61.63% | 1,000,000 | 38.37% | 0 | 0% | 2,606,300 |
| **Totales** | 19,547,865 | 75.00 | 1,017,520 | 3.90 | 5,498,435 | 21.10 | 26,063,820 |

Cobertura geográfica de la Acción de Formación CURSO SISTEMATIZACIÓN DEL HATO BUFALINO (Total: 9) Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| MEDELLIN - ANTIOQUIA | 12 |
| MONTERIA - CORDOBA | 11 |
| BUCARAMANGA - SANTANDER | 11 |
| BOGOTA - DISTRITO CAPITAL | 11 |
| MAGANGUE - BOLIVAR | 11 |
| BARRANQUILLA - ATLANTICO | 11 |
| MONTELIBANO - CORDOBA | 11 |
| VILLAVICENCIO - META | 11 |
| COROZAL - SUCRE | 11 |

## ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE 6

### DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA

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 DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 40 |
| **Beneficiarios empresa** | 40 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfil beneficiarios** | Personal del nivel ocupacional de ALTA DIRECCIÓN de las empresas afiliadas o pertenecientes a la cadena productiva, encargados de la dirección de las organizaciones. |
| **Número de grupos** | 1 |
| **Número de días x grupo** | 28 |

## 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** | 35 | **Horas prácticas virtuales por grupo** | 45 | **Total horas virtuales por grupo** | 80 |
| **Horas teóricas combinadas por grupo** | 0 | **Horas prácticas combinadas por grupo** | 0 | **Total horas combinadas por grupo** | 0 |
| | | | | **Total de horas grupo** | 80 |
| | | | | **Total de horas acción** | 80 |

## Entidades de la Acción de Formación DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (Total: 1)

Acción de Formación

| Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

El sector agro representa el motor más constante de nuestra economía. Fue uno de los pocos sectores capaz de hacerle frente a los efectos de la pandemia y generar saldos positivos de crecimiento durante 2020, alcanzando un 6.4%.

El sector bufalino se encuentra en una posición bastante privilegiada frente a otros subsectores del agro. La razón de esto ha sido principalmente su capacidad de crecimiento y los bajos costos de sus operaciones. La cría y comercialización de búfalos y productos derivados es el único sector ganadero que ha podido crecer continuamente durante la última década, alcanzado niveles de crecimiento de hasta 30%, mucho mayores al crecimiento del sector ganadero tradicional. Durante los últimos años incluso llego a aumentar la producción de carne en más de 84%, cifra envidiable para cualquier producto. A hoy, los productos de búfalo representan un 25% del consumo de carne del país. Sin embargo, este crecimiento puede frenarse si el sector no se adapta a la mayor cantidad de demanda. .

Sin embargo, la modernización del sector ha sido muy lenta o, en algunos casos inexistente, especialmente en lo que se refiere a la gestión de los sistemas de producción. Por esta razón, se hace necesaria la modernización de todos los sistemas en la cadena de producción y de la gestión de estos. De lo contrario se asumirían riegos innecesarios de caer en el ciclo tradicional del agro colombiano, es decir de estancarse y no modernizarse La responsabilidad recae en las personas de la alta dirección de las empresas ganaderas, quien debe tener las competencias para tomar decisiones estratégicas a fin de efectuar una óptima política empresarial, siendo la actualización sobre cómo dirigir los sistemas de producción la prioridad para que las empresas estén en posibilidad de enfrentar los retos que los mercados les demandan y mantener o elevar los índices que presenta el sector. Gestionar debidamente la producción animal requiere del análisis de un conjunto de sistemas de explotación, de las técnicas de producción (la relación existente entre el producto y los factores que lo afectan) y de la capacidad directiva para fortalecer dicha producción, empleando adecuadamente los recursos para la obtención más conveniente de objetivos de productividad y de competitividad, apoyándose en nuevas herramientas de gestión pecuaria.

La dirección de las empresas bufaleras, deben asumir la importancia de desarrollar y evaluar nuevas tecnologías, herramientas e innovaciones en la gestión, de manera que su instauren las condiciones para producir más, para más personas, utilizando menos recursos y a un menor costo.

PROBLEMA: El sector bufalero se enfrenta al desafío de dar respuesta a las demandas de mercado mercados cada vez más competitivos y exigentes, y lograr elevar el posicionamiento que presentan sus productos en ámbitos nacionales e internacionales. Ante esta situación, la gestión de los sistemas de producción bufalina requiere la aplicación de las habilidades directivas para la toma de decisiones estratégicas y la dirección integral de la empresa hacia la modernización, el uso de nuevas tecnologías y la innovación de procesos. Estos retos deben ser asumidos desde la alta gerencia de las empresas criadoras de búfalos, quienes deben ser competentes para gestionar de manera idónea los sistemas de producción. Se requiere eficiencia y eficacia en la administración de la empresa, así como el monitoreo constante de los sistemas de producción, de manera que la productividad y la competitividad se afectan positivamente.
CAUSAS: A pesar de la rentabilidad de la crianza de búfalos y el crecimiento que ha vivido el sector, no ha sido posible marcar una diferencia en el mercado por falta de preparación por parte de los directivos en cada uno de los

procesos de la cadena de producción.
La gestión en el sector agroindustrial ha tenido grandes avances tecnológicos que no han sido asumidos por un gran número de directivos de las empresas.

**Descripción 2 de 25**

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

EFECTOS: así de esta forma si no se toman medidas de corrección en cuanto a la capacitación de los directivos de las empresas de la cadena de producción de los diferentes productos a base de Búfalo esta industria estaría enfrentando una disminución en sus ingresos.
Igualmente, se presentaría desaprovechamiento de mercados potenciales tanto nacionales como internacionales.
Otro efecto inmediato es el atraso en el desarrollo productivo, en el tecnológico y por tanto en la competitividad.

ENFOQUE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:
La formación se enfoca al desarrollo productivo de las empresas criadoras de búfalo, por cuanto a partir de la capacitación de su personal directivo se genera aprendizaje e incorporación de tecnologías propias de la gerencia que le permiten elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector, además de permitirle el diseño de procesos y productos para mejorar la producción bufalina.

Se enfoca igualmente a la competitividad, por cuanto desarrolla las competencias directivas para aplicar a los sistemas de produccción de manera que los procesos se realicen de manera mas eficiente y eficaz, permitiendoles posicionamiento en mercados nacionales e internacionales en mejores condiciones frente a las empresas de su competencia en el sector agroindustrial. La formación facilita el acceso a nuevos mercados y la producción de alimentos seguros, lo que genera ventajas competitivas.

La acción de formación es especializada por cuanto mediante un evento de corta duración se llega a la profundización de conocimientos, habilidades y destrezas, relacionadas directamente con las funciones directivas, lo cual les va a permitir la aplicación de estas competencias en las empresas. Se trata de una formación diseñada a la medida de las necesidades del sector y de los trabajasores beneficiarios de la misma, lo cual lleva al mejoramiento de procesos y productos. El diseño de la formación propicia el pensamiento crítico y analítico de la labor realizada. Es una actualización laboral, que conlleva la implementación de mejoras tecnológicas, nuevas metodologías y herramientas, aumentando la productividad y empleabilidad de los beneficiarios y la competitividad de las mismas.

La acción de formación se relaciona con los siguientes componentes:
' Beneficio a trabajadores del sector agro, específicamente agroindustrial. Justificación: los beneficiarios de la acción de formación realizan funciones directamente en las empresas cuyo objeto es la crianza de búfalos. Esta actividad está incluida en el sector Agro. Beneficia a los trabajadores de la ruralidad colombiana y aporta al mejoramiento de la calidad y las óptimas condiciones de vida de esta población, en cuanto mejora sus competencias y su desempeño laboral. Esta formación fomenta la inclusión y fortalece el tejido social para las personas que ejercen su labor en el campo.

' La Acción de formación desarrolla temáticas que incentivan la innovación en las empresas beneficiarias en cuanto introduce a la gestión nuevos procesos y mejora significativamente los actuales. Se contará con procesos de producción administrados de manera innovadora. La formación involucra la innovación en la cultura organizacional, de manera que se esté presente en los procesos de mejora de la produccción bufalina.

' La acción de formación da aplicación a la cuarta revolución industrial específicamente al big data y análisis de grandes datos, la transformación digital, uso de tecnologías digitales y adopción de TIC, por cuanto involucra estos conceptos a las nuevas herramientas de gestión que les permite que las habilidades directivas sean apoyadas por esta tecnología. La formación busca la sistematización de datos, el uso de estos para la gestión de las empresas.

**Descripción 3 de 25**

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

' La acción de formación da respuesta a los Focos Temáticos de Desarrollo Regional en Ciencia, Tecnología e Innovación en todos los departamentos a los que se impacta en este proyecto. Justificación: el agro es el sector transversal que impacta en el desarrollo regional y su desarrollo en CTI se ha visto con mayor énfasis en los últimos años, llegando a tecnificarse de manera acelarada.

De igual forma se busca sensibilizar a los beneficiarios sobre el impacto de la pandemia generada por el COVID-19 y prospectiva

Bibliografía:
ISBN 978-987-679-185-4
An Introduction to Animal Behaviour. A. N. Manning, M. S. Dawkins. Cambridge University Press. ISBN: 0521578914. Animal Thinking. D. R. Griffin. Harvard University Press. ISBN: 0674037138. Animal Welfare (Just the Facts S.). Bel Browing. Heinemann Library. ISBN: 0431161496. Animal Welfare: A Cool Eye Towards
https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/El-sector-agropecuario-creci%C3%B3-6,8-e-impuls%C3%B3-la-econom%C3%ADa-colombiana-en-el-primer-trimestre-de-2020-.aspx
https://www.agronegocios.co/asobufalos

https://www.larepublica.co/economia/el-hato-bufalino-colombiano-viene-creciendo-entre-25-y-30-anualmente-2582088
https://iica.int/es/prensa/eventos/la-importancia-de-la-produccion-pecuaria-y-la-proteina-animal-una-perspectiva-del

**Descripción 4 de 25**

**2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Capacitar a los directivos de las empresas para el desarrollo de sus habilidades directivas para la toma de decisiones estratégicas y la dirección integral de la empresa hacia la modernización, el uso de nuevas tecnologías y la innovación de procesos a partir de la mejora de sus competencias para gestionar de manera idónea los sistemas de producción bufalina, con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia en la administración de la empresa, para que se eleve la productividad y la competitividad.

Objetivos específicos:

Fortalecer las habilidades para enfrentar los retos de los sistemas de producción ganadera en relación con las nuevas tendencias productivas y de mercado.
Adquirir y consolidar conocimientos con un enfoque gerencial que permitan una óptima gestión dentro de sistemas ganaderos altamente competitivos.
Crear herramientas de gestión empresarial enfocadas en la rentabilidad ganadera
Desarrollar herramientas para la prevención, atención y sensibilización ante el COVID 19
Proporcionará estrategias y herramientas para que el sector ganadero mejore la comprensión y la confianza de los consumidores a través de mejores productos.

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

La Acción de formación está dirigida a trabajadores de las empresas del sector pecuario del nivel ocupacional Alta Dirección, de las empresas del sector, afiliadas a ASOBUFALOS incluidas mipymes,

Los beneficiarios pertenecen al area funcional de Dirección de las empresas. Son ellos los encargados de elabora las políticas y estrategias, determinar los objetivos a largo plazo y el modo en que la organización ha de interactuar con otras entidades. En este nivel se toman decisiones que afectan a toda la organización.

Cumplen funciones relacionadas con la dirección, planeación, representatividad, evaluación de resultados y toma de decisiones para cumplir con los objetivos estratégicos, operativos, financieros y de sostenibilidad empresarial, Las funciones en relación con el proyecto es dar las orientaciones y directrices para la comercialización de servicios y productos y la negociación de los mismos, mediante la planeación estratégica de las diferentes áreas involucradas.

El nivel de escolaridad es de profesionales, algunos de ellos posgrado.

El tipo de vinculación laboral de los beneficiarios es por contrato a término indefinido.

Todos los beneficiarios tienen acceso a Tics a través de diferentes dispositivos, tales como computadores, tabletas y/o celulares.

El perfil descrito anteriormente se relaciona con los objetivos de la formación, porque dentro de sus funciones principales está la de dirigir de manera estratégica las empresas y por tanto, todas sus decisiones afectan la competitividad. en el caso de esta acción, sus competencias ante los sistemas de producción bufalina pueden hacer un cambio en la empresa hacia el éxito o el fracaso. es responsabilidad de este nivel el que la innovación y la transformación digital lleguen a la empresa y modifiquen su cultura.

Además de los trabajadores mencionados, se incluyen en esta acción un mínimo de 15 trabajadores pertenecientes a las mipymes de empresas que conforman la cadena productiva, teniendo que presentan las mismas necesidades de formación, y que la requieren especialmente para su permanencia en el mercado y superar brechas de capacitación. El gremio apoya a estas empresas para su fortalecimiento.

La acción es pertinente para estas empresas ya que soluciona la problemática existente en las competencias requeridas en la administración de estos servicios.

**Descripción 6 de 25**

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

Sector: Primario y extractivo
Subsector: Agropecuario

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

Diplomado,
La presente acción de formación se realizará mediante un diplomado con una modalidad de formación virtual. El evento está estructurado en módulos sobre los temas y competencias determinadas; es dinámico y flexible curricularmente, con la suficiente extensión para garantizar la adquisición y desarrollo del conocimiento, a través de una metodología teórica-práctica.

Justificación: se justifica este tipo de evento de formación porque permite adquirir nuevos conocimientos o ampliar los previos de los participantes con la profundidad requerida para el nivel ocupacional. Por otro lado, al ser específico para la población beneficiaria, se garantiza el crecimiento laboral, el desarrollo de sus competencias y su productividad. El tipo de evento permite la articulación de la teoría y la practica para que corresponda a un aprendizaje significativo.

Por el perfil de los beneficiarios se encuentra acorde con su duración ya que permite la profundización requerida para alcanzar los objetivos de capacitación que las empresas requieren para el desarrollo empresarial, acorde con los requerimientos de un mercado cada vez más competitivo.

El evento de formación se ajusta a la metodología, las estrategias didácticas y las actividades que se desarrollan en este proceso de enseñanza aprendizaje.

Igualmente, este tipo de evento permite atender las necesidades particulares de los trabajadores beneficiarios y los requerimientos de las empresas.

Al terminar la acción de formación, cada participante recibirá un certificado de asistencia que indique el número de horas cursadas.

---

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

VIRTUAL

Teniendo en cuenta las necesidades de formación y características de la población beneficiaria y las temáticas específicas de la acción de formación, el evento se realizará bajo la modalidad virtual, por cuanto facilita el aprendizaje del beneficiario, utilizando técnicas fundadas en la experiencia, involucrando activamente al estudiante.

La virtualidad favorece y estimula el aprendizaje significativo, aportando al desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores beneficiarios, además, por el horario laboral de los beneficiarios, estos puedan acceder a la capacitación en cualquier momento fuera de su jornada de trabajo. La formación virtual propicia la enseñanza y el aprendizaje, por medio del uso de las tecnologías de la información como medio eficaz para la apropiación de los diferentes conocimientos.

Esta modalidad permite el autoaprendizaje empleando diversas fuentes de conocimiento como son el docente, las Tic, el entorno y el trabajo colaborativo.

Bajo esta modalidad se logra mayor cobertura a nivel nacional. La plataforma empleada cumple con los requerimientos necesarios de la presente convocatoria.

---

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UNIDAD TEMÁTICA 1:
ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (24 horas)

COMPETENCIA A DESARROLLAR: Con el desarrollo de esta unidad el participante comprende conceptos administrativos que permitan el buen desarrollo de la producción de búfalo
.
CONTENIDOS: Bases conceptuales y principios administrativos.
El enfoque actual de la administración agropecuaria.
Manejo de registros y recolección de datos.
Los Sistemas de Información y la Administración de sistemas productivos bufalinos
Sistematización y uso de herramientas informáticas para la administración de sistemas productivos bufalinos
Modelos de gestión para la administración de la empresa bufalina..

UNIDAD TEMÁTICA 2:

DIAGNÓSTICO TÉCNICO Y ECONÓMICO DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (26 HORAS):

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante analiza un sistema de procesos través de bases conceptuales de forma integral para el proceso de producción bufalina.

CONTENIDOS: El modelo sistémico, bases conceptuales
Bases conceptuales para el análisis integral de la nutrición y alimentación
Bases conceptuales para el análisis integral de la población
Bases conceptuales para el análisis integral de la reproducción
Bases conceptuales para el análisis integral de la producción
Bases conceptuales para el análisis integral de la salud y la genética
Bases conceptuales para el análisis integral de la economía
Taller de estudio de caso para la aplicación del modelo sistémico

UNIDAD TEMÁTICA 3:
FORMULACION DE PROYECTOS (24 horas)

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de desarrollar la metodología para la formulación y evaluación de proyectos y sistemas de financiación para la producción de Búfalo.

CONTENIDOS:
Proyectos: Conceptos y generalidades
Los Procesos y la dirección de Proyectos pecuarios
Estructuración de un proyecto
Análisis técnico
Análisis financiero / Evaluación financiera
Panel de discusión: Qué proyecto y para qué problema - necesidad u oportunidad en su predio?
Líneas de crédito y gestión financiera para el sector agropecuario

UNIDAD TEMÁTICA 4:
CAMBIO CLIMATICO (4 horas)

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general.

CONTENIDO: Producción y consumo responsable,
Medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad,

UNIDAD TEMATICA 5:
COVID19 IMPACTO EN EL SECTOR - (2 horas)

COMPETENCIA: Analizar el impacto del covid19 en el sector y
la manera de adaptarse a este y sus protocolos. CONTENIDO: ' COVID 19 y sus efectos ' Compartimiento de experiencias vividas. ' Aplicación de protocolos

---

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

---

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

---

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

La metodología empleada en las acciones de formación es de carácter TEÓRICO-PRÁCTICA. Con ella se logra la transferencia de conocimiento y la aplicación de los mismos en un ambiente de formación.

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SE LLEVARÁN A CABO MEDIANTE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y CON LA SIGUIENTE ESTRATEGIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS:
- Presentación del tema mediante videos
- Lecturas relacionadas con el tema
- Ejercicios prácticos relacionados con las lecturas y videos
- Foros: Debate de preguntas y respuestas
- Evaluación del proceso

ESTRATEGIA DIDÁCTICA:
Se empleará la estrategia didáctica de Aprendizaje Virtual AV. Al emplear esta estrategia se propiciarán elementos de aprendizaje individualizado y de aprendizaje en grupo o colaborativo, bajo diferentes técnicas tales como exposiciones, lecturas, material interactivo, trabajo individual, empleo de técnicas de reflexión, análisis y aplicación práctica, y espacios para el trabajo grupal. Mediante esta estrategia didáctica se emplean diferentes fuentes de aprendizaje como son el capacitador, los compañeros, las fuentes secundarias, el entorno y la tecnología.

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

De acuerdo con la modalidad, el material de formación será virtual. Su contenido se conforma de: lecturas, guías, ejercicios prácticos y material gráfico.

Descripción del material: el material comprende elementos didácticos de carácter textual como son las lecturas y las guías y de carácter gráfico como son imágenes, infogramas y diagramas. También contiene ejercicios prácticos como son talleres, estudio de casos, elaboración de infografías, creación de mapas mentales o conceptuales. El beneficiario también contará con recursos didácticos como casos exitosos y videos didácticos. Igualmente, permite la participación en foros de discusión.

El material está pedagógicamente estructurado por módulos correspondientes a las unidades temáticas de la AF, por lo que se encuentra articulado con los contenidos de la misma. Su estructura pedagógica facilita el aprendizaje, responde al perfil de los beneficiarios y da respuesta a las necesidades de los mismos en materia de formación. El material está diseñado de acuerdo con la metodología, el tipo de evento y la modalidad de formación.

Guardando coherencia con la modalidad de formación, el material orienta el proceso formativo, apoya la adquisición de conocimientos, permite diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de acuerdo con modelos de aprendizaje de los participantes.

Justificación: se utilizará este material de formación debido a que permite entregar a los beneficiarios información y apoyo a su proceso formativo de manera organizada, llevando la secuencia propia de las unidades temáticas de las AF. Puede ser consultado de manera práctica y rápida por parte de los trabajadores beneficiarios, al igual que puede ser descargado para un uso continuo en el ambiente laboral del beneficiario y le permite al capacitador hacer seguimiento del progreso de los beneficiarios mediante el control en plataforma del uso del material. Debido a la facilidad de acceso a las TIC de los beneficiarios de esta AF, el material virtual hace que el uso del material sea propicio para generar aprendizaje significativo.

El material es elaborado por los capacitadores, su contenido es acorde con el nivel de los beneficiarios y será lo suficientemente amplio y didáctico para la fácil comprensión por parte de estos. Tiene menos de un (1) año de elaborado.

El capacitador empleará ayudas didácticas como son videos, presentaciones en Power Point, en Prezi, ejercicios multimedia y guías de actividades, elaborados por el mismo con una antelación no mayor de un año (no se presupuestan en el proyecto).

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

Se espera que al finalizar la formación, el beneficiario evidencie el aprendizaje mediante los siguientes resultados:

Aplicar las herramientas administrativas y de gestión para la toma decisiones estratégicas que le permitan enfrentar los retos del mercado. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad de las empresas.

Identificar los nuevos sistemas de produccción bufalina y las formas como debe ser gestionados para lograr productividad. Este resultado se enfoca en la mejora deel desempeño laboral y la productividad.

Evaluar los sistemas de producción bufalina utilizados en el momento en las empresas frente a los nuevos sistemas. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad.

Diseñar herramientas de gestión empresarial enfocadas en la rentabilidad ganadera. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad de las empresas.

Diseñar planes estratégicos de producción bufalina encaminados a las mejores prácticas que generen confianza de los consumidores a través de mejores productos. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad de las empresas.

Los resultados planteados se encuentran alineados con los objetivos de la acción de formación y el perfil del beneficiario

---

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

Con el fin de verificar el cumplimiento a los objetivos propuestos y de los resultados esperados, la evaluación del aprendizaje se realizará bajo los siguientes criterios:

1. Tasa de incremento del conocimiento:

Al inicio de la acción de formación se aplicará una evaluación de entrada (ex-ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. La prueba será aplicada por Asobúfalos y consistirá en 5 preguntas relacionadas con el tema de las unidades temáticas, l las cuales serán formuladas por el capacitador. El capacitador asignará una calificación en un rango de [0, 10] y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal.

El último día de ejecución de la formación, se aplicará la evaluación de salida (ex-post), que consiste en la misma evaluación inicial, con los mismos criterios de aplicación y calificación. Esto con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación

2. Evaluación formativa: realizada durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que tienen como finalidad detectar las dificultades, pero también los progresos de los beneficiarios. Mediante la realización de ejercicios en la plataforma, la participación en foros, la consulta de material y en avance en la formación, tanto el capacitador como el propio beneficiario identificar dificultades y progresos lo cual permite el la retroalimentación, el refuerzo, y revisión del proceso didáctico.

3. Evaluación Sumativa: al finalizar cada unidad tematica se evaluará el proceso enseñanza-aprendizaje para verificar sus resultados. Teniendo en cuenta que su objetivo es comprobar cuánto han aprendido los beneficiarios,se recogerá información cuantitativa y cualitativa sobre la apropiación de los conocimientos. Para esto, los capacitadores elaborarán instrumentos que arrojen datos del proceso y permita la retroalimentación del mismo. Para la información cuantitativa se le dará una calificación de 0 a 5 a la prueba que se aplica al finalizar cada unidad temática. En cuanto a la evaluación cualitativa, ésta se realizará mediante actividades que propicien la reflexión, la participación, el trabajo colaborativo y el análisis crítico por parte de los beneficiarios.

En el proyecto se entiende la evaluación como parte integral del proceso formativo, y por tanto está planeada de manera permanente, flexible y participativa.

---

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

Por ser modalidad virtual, se manejará todo a través de la plataforma/aula virtual, en donde los beneficiarios, podrán manejar los momentos adecuados de su tiempo para realizar la acción de formación permitiendo que se desarrollen adecuadamente las actividades teóricas y prácticas de la acción de formación, de acuerdo con la metodología de la misma. La plataforma tendrá las condiciones pedagógicas adecuadas y también exigidas en el pliego de condiciones.
La plataforma/aula virtual presenta un rendimiento óptimo en materia de conectividad, descarga de material didáctico, de archivos y de interacción con el capacitador y con los compañeros.
La navegación por la plataforma se hace de forma amigable e intuitiva, permitiéndole a los beneficiarios un proceso formativo pedagógicamente estructurado y secuencial, empleando las diferentes herramientas didácticas con que se cuenta.
Permite acceso 24 horas los 7 días de la semana y es compatible con distintas estructuras electrónicas como los sistemas operativos, las bases de datos, los navegadores web y los dispositivos móviles o electrónicos.
Cuenta con soporte para chat y mensajería entre los beneficiarios, el capacitador y soporte técnico.
Permite el seguimiento a las actividades en plataforma de los beneficiarios y del capacitador, el reporte de avance y de cumplimiento del proceso formativo.
El ambiente de aprendizaje se encuentra acorde con el evento de formación, la modalidad de formación, el perfil de los beneficiarios y la metodología teórico práctica.

Por lo anterior, la plataforma/aula virtual cuenta con las características para desarrollar la acción de formación y fomentar la adquisición de conocimiento. A ella puede accederse desde cualquier dispositivo que cuente con conexión a Internet en cualquier lugar del país.
La plataforma tiene la capacidad de registrar y asignar un usuario a los beneficiarios con todas las características de seguridad necesarias para preservar la integridad de los datos de los beneficiarios
Justificación: De acuerdo con la modalidad de formación de esta Acción de Formación, se justifica este ambiente de aprendizaje por cuanto permite el acceso remoto y asincrónico de la formación, permitiendo un proceso de formación autónomo, de acuerdo con las características personales de aprendizaje. 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.

Cada participante accede a la formación y a los recursos didácticos que se encuentran en plataforma de acuerdo con sus ritmos de aprendizaje, su disponibilidad de tiempo y lugar, teniendo en cuenta el perfil de los beneficiarios de la acción de formación. El ambiente permite al capacitador mantener contacto con los beneficiarios, generar los reportes e interactuar, para apoyar su proceso formativo.

En cuanto a la metodología de la Acción de Formación, el aula virtual contiene los elementos didácticos que permite la apropiación teórica y práctica de los contenidos de cada unidad temática para el logro de los objetivos planteados. El aula proporciona la posibilidad de acceso permanente a los recursos, lo cual permite la consulta permanente en la medida en que sea requerido por el beneficiario.

---

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

El portal a utilizar es una herramienta de formación 100% virtual y asincrónica, es decir, creará una conexión entre la Empresa y los colaboradores de forma diferida, no será necesario que coincidan temporalmente o haya intervención directa, sin embargo, contará con las herramientas necesarias, dinámicas e interactivas para sacar el mayor provecho y alcanzar los objetivos de comunicación o formación.

CARACTERÍSTICAS
1. Individualidad en el aprendizaje, enseñanza colectiva

Cada colaborador contará con una plataforma donde podrá ver los avances personales, formaciones disponibles, interacción con sus compañeros y docentes, con acceso al material formativo que su instructor determine, como videos, documentos pdf, foros y evaluaciones.

2. Facilita la comunicación y formación de la organización y colaboradores,

se podrán incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento de los avances de cada participante sin limitarse a horarios, pues podrán ingresar en cualquier momento dentro de los plazos que se establezcan.

3. Recursos ilimitados

Los recursos con los que la plataforma cuenta y la organización entrega a sus colaboradores incluyen videos, documentos en pdf, foros y muchas actividades más.

La plataforma permite la creación de aulas y la administración de perfiles para su organización.

4. Reportes automatizados

Se puede llevar un registro de acceso y un historial de las actividades de cada participante.

5. Facilidad de Acceso e interfaz amigable

A PEC Virtual se puede acceder desde un computador, Tablet o Celular desde su navegador favorito o desde la app de Moodle disponible para todas las plataformas móviles, con una interfaz sencilla y fácil de aplicar

---

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Se ejecutara (1) grupo priorizados de acuerdo con el análisis de necesidades, en distintas ciudades, así:

Grupo 1 MEDELLIN - ANTIOQUIA
Grupo 1 BOGOTÀ - DISTRITO CAPITAL
Grupo 1 BUCARAMANGA - SANTANDER

Grupo 1 BARRANQUILLA - ATLANTICO
Grupo 1 SANTA MARTA - MAGDALENA
Grupo 1 BARRANCABERMEJA - SANTANDER
Grupo 1 ARMENIA - QUINDIO
Grupo 1 CALI - VALLE

Se dictaran 7 ciudades, por fuera de la sede del gremio, debido a que varias de las empresas beneficiarias del proyecto, tienen operación en estos sitios y la necesidad de capacitación de esta acción de formación es vital para la continuidad de formación y la optimización de su proceso productivo, por medio del PAT

**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:**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

Capacitador nacional. Profesional con título de especialización y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años.
Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año.
Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la administración, o gestión o finanzas o, producción, no inferior a 3 años.
Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año.
Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización
Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere.
Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de gestión empresarial, desarrollo empresarial y administración. Experiencia docente en esas áreas.
Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas
Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes.
Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo.

**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:**

La Universidad CES es una Universidad de carácter nacional, autónoma, privada, sin ánimo de lucro, autosostenible, que ofrece servicios educativos de pre y postgrado en todas las áreas del conocimiento, a nivel técnico-profesional, tecnológico y profesional con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso.

La Universidad CES ha sido acreditada según Resolución No. 2675 del 28 de febrero de 2014 con una vigencia de 6 años, por el Ministerio de Educación Nacional, como una Universidad de alta calidad. Treinta y siete años formando profesionales íntegros en diferentes áreas del conocimiento y con alta responsabilidad social.

La acreditación se logró gracias a la visita de los pares académicos que reconocieron a la Universidad CES como una institución sólida, comprometida con altos estándares de calidad en permanente crecimiento y consolidación y tenemos alrededor de 130.000 egresados.

MISIÓN
La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

VISIÓN (2011 - 2020)
La Universidad CES será una institución de educación superior que busca el desarrollo de la región y del país a través de una continua adaptación al entorno y del logro de altos estándares de calidad en sus funciones sustantivas.

Obtendrá mayor reconocimiento, como institución de excelencia académica, a través de la innovación educativa, la transferencia de conocimiento a la sociedad y el establecimiento de mayores vínculos con instituciones pares en el ámbito nacional e internacional.

Fomentará el desarrollo integral de su comunidad académica y administrativa reconociendo el talento humano como el recurso de mayor valor para el logro de sus objetivos.
Amplia experiencia en formación continua de más de 20 años, con cursos, diplomados y demás acciones de formación con distintas empresas del sector antioqueño y del resto del país

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

| Formación Académica | Experiencia Relacionada | Años Experiencia Relacionada | Experiencia Específica | Años Experiencia Específica | Clasificación |
|---|---|---|---|---|---|
| EXPERTO NACIONAL ESPECIALIZACION | Capacitador nacional. Profesional con título de especialización y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año. Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la administración, o gestión o finanzas o, producción, no inferior a 3 años. Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año. Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere. Competencias | 3 | N/A | 0 | CAPACITADOR NACIONAL |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | técnicas: Conocimientos específicos en procesos de gestión empresarial, desarrollo empresarial y administración. Experiencia docente en esas áreas. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo. | | | | |

## Presupuesto de la Acción de Formación DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (Total: 2)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | Gastos de Operación del Proyecto | 6,177,000 | 75.54 | 2,000,000 | 24.46 | 0 | 0 | 8,177,000 |
| R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas | VIRTUAL | 55,155,750 | 74.94 | 0 | 0 | 18,444,250 | 25.06 | 73,600,000 |
| | | 61,332,750 | 75.0 | 2,000,000 | 2.4 | 18,444,250 | 22.6 | 81,777,000 |

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

Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 6177000 | 75.54% | 2,000,000 | 24.46% | 0 | 0% | 8,177,000 |
| R09.3 Formación Virtual Diplomado 80 Horas | 55155750 | 74.94% | 0 | 0% | 18,444,250 | 25.06% | 73,600,000 |
| **Totales** | 61,332,750 | 75.00 | 2,000,000 | 2.45 | 18,444,250 | 22.55 | 81,777,000 |

## Cobertura geográfica de la Acción de Formación DIPLOMADO GESTIÓN DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN BUFALINA (Total: 8)

Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| MEDELLIN - ANTIOQUIA | 13 |

| | |
|---|---|
| BOGOTA - DISTRITO CAPITAL | 13 |
| BARRANQUILLA - ATLANTICO | 13 |
| CALI - VALLE DEL CAUCA | 13 |
| BUCARAMANGA - SANTANDER | 12 |
| SANTA MARTA - MAGDALENA | 12 |
| BARRANCABERMEJA - SANTANDER | 12 |
| ARMENIA - QUINDIO | 12 |

# ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE 6

## SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO

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 SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 50 |
| **Beneficiarios empresa** | 50 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfil beneficiarios** | Personal de los niveles operativos y medios de las empresas afiliadas y personas pertenecientes a la cadena productiva de todas las áreas del proceso productivo |
| **Número de grupos** | 1 |
| **Número de días x grupo** | 3 |

Horas de la Acción de Formación

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Horas teóricas presenciales por grupo** | 2 | **Horas prácticas presenciales por grupo** | 8 | **Total horas presenciales por grupo** | 10 |
| **Horas teóricas virtuales por grupo** | 0 | **Horas prácticas virtuales por grupo** | 0 | **Total horas virtuales por grupo** | 0 |
| **Horas teóricas combinadas por grupo** | 0 | **Horas prácticas combinadas por grupo** | 0 | **Total horas combinadas por grupo** | 0 |
| | | | | **Total de horas grupo** | 10 |
| | | | | **Total de horas acción** | 10 |

Entidades de la Acción de Formación SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO (Total: 1)

Acción de Formación

| | Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|---|

| | |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

A nivel nacional e internacional, la industria de los productos del búfalo desde las perspectivas de negocio y de dieta alimenticia ha tenido un auge en los últimos tiempos, lo que he hecho evidente la importancia y potencial del animal y sus productos. Este desarrollo de la agroindustria bufalina requiere que todos los trabajadores vinculados a la misma conozcan las nuevas tendencias y retos que se derivan de ello y las distintas maneras de optimizar los procesos desde su produccción hasta su comercialización.

Si bien el sector bufalino en Colombia es bastante reciente y su crecimiento ha sido sostenido durante los últimos años, entre un 25% y un 30%, es de vital importancia hacer una comparación con el sector en otros países, donde se genera mucha mayor riqueza. A pesar de alcanzar casi 500.000 cabezas de este ganado y generar ganancias considerables, aún queda mucho por mejorar y se busca alcanzar una producción estable y rentable a largo plazo, sobre todo en el departamento de Antioquia, en el que residen el 21,56% de las cabezas de ganado Bufalino del país, siendo esta cifra un aporte considerable para el sector. Para lograr que ese crecimiento sea efectivo es necesario informar y capacitar a las empresas que participan del sector en temas relacionados con la actualidad de técnicas, tecnologías y estrategias de mercado del sector a nivel mundial.

Teniendo en cuenta falencias detectadas en la producción nacional, en temas de reproducción, mercadeo manipulación y aprovechamiento, gestión administrativa de estos negocios y su impacto climático, además de sus principales productos como la carne y sus lácteos, se encuentra una necesidad obligatoria de actualizar estos temas.

PROBLEMA: para enfrentar con éxito los retos del sector bufalino y lograr posicionamiento en los mercados nacionales e internacionales, se requiere actualización permanente en de los procesos de la línea productiva que van desde la reproducción del búfalo hasta la elaboración y mercadeo de los productos finales como la carne y la leche. Para ello, es necesario adoptar nuevas tecnologías y modelos tanto en los aspectos gerenciales, administrativos, técnicos como operativos. Los trabajadores de todos los niveles del sector agroindustrial deben estar actualizados para alcanzar los niveles de productividad con la calidad exigida por los mercados globalizados, tener posibilidades de inserción en los mismos y dinamizar la produccción y comercialización mediante procesos productivos y comercuiales limpios y actualizados tecnológicamente.
De lo contrario, la crfianza ded búfalos se verá abocada a atraso tecnológico, Todos los niveles ocupacionales iniciando desde la alta dirección hasta los niveles operativos, durante varios años se ha generado problemas en varios procesos de la línea productiva del sector bufalino, que van desde la reproducción del búfalo hasta la elaboración y mercadeo de los productos finales, como la carne y la leche, ocasionando grandes variables problemas que van desde un estancamiento en los procesos genéticos de la reproducción, la manipulación de los productos, desconocimiento de lo que puede afectar al ambiente estos procesos productivos, ocasionando una baja en la competitividad, eficiencia, reflejándose en las finanzas de la empresa. De igual manera el desconocimiento de la industria a nivel global y las nuevas tendencias en distintas regiones del mundo, nuevamente ocasionando no tener la competitividad adecuada contra otros países.

CAUSAS:
Brecha tecnológica en el sector ante la acelerada incusión de procesos y productos que utilizan las herramientas dadas por la revolución industrial 4.0.
Falta de disponibilidad de formación especializada que permita a los trabajadores del nivel Alto, medio y operativo construir las competencias y conocimiento para aplicarlos en el manejo integral del hato.
Desconocimiento de la industria a nivel global y las nuevas tendencias en distintas regiones del mundo.

---

**Descripción 2 de 25**

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

EFECTOS: estancamiento en los procesos genéticos de la reproducción, la manipulación de los productos. Desconocimiento de lo que puede afectar al ambiente estos procesos productivos, ocasionando una baja en la competitividad, eficiencia, reflejándose en las finanzas de la empresa. Competitividad inferior a la presentada por otros países.
Si no se toman medidas de corrección en cuanto a la capacitación de los diferentes perfiles en la cadena de cría, levante, engorde y producción de leche y reproducción no lograremos la productividad y competitividad necesaria para la sostenibilidad del negocio bufalino.

La acción de formación se enfoca a mejorar la competitividad del sector pecuario en la medida en que el conocimiento y mejoramiento de la calidad de los productos bufalinos, contribuye a elevar la productividad y a garantizar la eficiencia y la eficacia en los procesos organizacionales, permitiendo definir estrategias de mejoramiento continuo.

Igualmente, se enfoca al desarrollo tecnológico, ya que por cuanto a partir de la capacitación de su personal del nivel medio se genera aprendizaje e incorporación de tecnologías aplicadas a los procesos productivos a desde la reproducción bufalina hasta la comerciualización de productos, lo cual le permiten elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector.

La acción de formación es especializada por las siguientes razones: 1. mediante un evento de formación de corta duración se desarrollan las competencias específicas para el sector bufalino y aplicables en el desarrollo de su función. 2. su metodología teórico-práctica permite la conceptualización, el análisis reflexivo, el pensamiento crítico y la aplicación en el mundo laboral. 3. está orientada a la solución de una necesidad identificada en el diagnóstico de necesidades de formación del sector. 4. está diseñado a la medida de las necesidades del sector y de los trabajadores beneficiarios.

La acción de formación se relaciona con los siguientes componentes:
' Beneficio a trabajadores del sector agro, específicamente agroindustrial. Justificación: los beneficiarios de la acción de formación realizan funciones directamente en las empresas cuyo objeto es la crianza de búfalos. Esta actividad está incluida en el sector Agro. Beneficia a los trabajadores de la ruralidad colombiana y aporta al mejoramiento de la calidad y las óptimas condiciones de vida de esta población, en cuanto mejora sus competencias y su desempeño laboral. Esta formación fomenta la inclusión y fortalece el tejido social para las personas que ejercen su labor en el campo.

' La Acción de formación desarrolla temáticas que incentivan la innovación en las empresas beneficiarias en cuanto introduce nuevos procesos y mejoras significativas a los actuales en relación con producción y comercialización de productos, permitiéndole a las empresas incorporarlos al quehacer de los hatos. La formación pretende la incorporación de la innovación y actualización permanente en la cultura organizacional, de manera que se esté presente en los procesos de mejora de la produccción bufalina.

' La acción de formación da aplicación a la cuarta revolución industrial específicamente al big data y análisis de grandes datos, la transformación digital, uso de tecnologías digitales y adopción de TIC, por cuanto involucra estos conceptos en los nuevos procesos productivos y comerciales, los cuales están apoyados en las nuevas tecnologías .

---

**Descripción 3 de 25**

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

' La acción de formación da respuesta a los Focos Temáticos de Desarrollo Regional en Ciencia, Tecnología e Innovación en todos los departamentos a los que se impacta en este proyecto. Justificación: el agro es el sector transversal que impacta en el desarrollo regional y su desarrollo en CTI se ha visto con mayor énfasis en los últimos años, llegando a tecnificarse de manera acelarada. La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo regional de todos los departamentos del país, tal como se expresa en las bases del PND 2018-2022, en el cual se establece en el Pactos estructurales 1, Pacto por la sostenibilidad : producir conservando y conservar produciendo. (Bases del PND 2018-2022).

De igual forma se busca sensibilizar a los beneficiarios sobre el impacto de la pandemia generada por el COVID-19 y prospectiva

Fuente
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-96072016000200001
https://core.ac.uk/download/pdf/230929935.pdf
https://encolombia.com/economia/noticias-agroindustria/sector-bufalino-en-colombia/
https://www.larepublica.co/economia/el-hato-bufalino-colombiano-viene-creciendo-entre-25-y-30-anualmente-2582088

---

**Descripción 4 de 25**

**2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Impartir formación especializada sobre los retos que enfrenta el sector bufalino a nivel nacional e internacional con el fin de cualificar a sus trabajadores en el desempeño de sus funciones, de manera que aporten a la mejora continua de todos los factores que inciden en la productividad y competitividad del negocio, teniendo en cuenta su entorno medioambiental y condiciones comparativas y competitivas de las empresas afiliadas a ASOBUFALOS y su cadena de productiva.

---

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

La Acción de formación está dirigida a trabajadores de las empresas del sector pecuario del nivel ocupacional del nivel medio y operativo, pertenecientes a las áreas funcionales de producción, técnica, adminsitrativa y financiera, calidad e innovación, recursos humanos y sistemas.

Sus funciones son:
Nivel medio o táctico: responsable ante la alta gerencia y responsable por los trabajadores del nivel operativo. Diseña e implementa sistemas efectivos de información y trabajo grupal. Define y monitorea indicadores de desempeño a nivel de grupo. Diagnostica y resuelve problemas dentro y entre grupos de trabajo. Diseña e implementa sistemas de incentivos. Apoya el comportamiento cooperativo. Informa de rendimiento. Realiza estadísticas y, cuando corresponda, recomienda cambios estratégicos.

Nivel operativo: Su función es realizar en forma eficaz las tareas que se realizan en la organización. Se realizan tareas rutinarias programadas previamente por el nivel medio. En el sector agro realizan funciones como: aplicar el plan de alimentación según plan de producción y manual de procedimiento, ejecutar el proceso reproductivo y control sanitario, aplicar buenas prácticas para la minimización de impacto ambiental, implementar el plan de producción de forrajes y complementos, implementar el plan de aprovechamiento de praderas y disponibilidad de agua.

Nivel de escolaridad: Los beneficiarios del nivel medio son personas profesionales vinculadas al que hacer agropecuario con escolaridad de nivel profesional, tecnológico y técnico (Médicos Veterinarios, Zootecnistas, Ingenieros

Agrónomos, Tecnólogos, Técnicos Agrícolas, Administradores agropecuarios, ingenieros industriales, economistas y afines), Los beneficiarios del nivel operativo son bachilleres, algunos de ellos técnólogos y técnicos.

Todos ellos tienen acceso a las tic y las emplean en su trabajo.

Están vinculados a las empresas mediante contrato de prestación de servicios de asesoría y/o a término indefinido.

Los perfiles de los beneficiarios están directamente relacionados con el objetivo de la formación, puesto que del correcto desempeño de sus funciones depende la productividad y competitividad de la empresa. Los trabajadores de estos niveles deben conocer los retos del sector y las nuevas formas de abordarlos con el fin de permanecer y mejorar su posicionamiento en el mercado,

Se beneficiarán un mínimo de 25 trabajadores pertenecientes a empresas Mipymes afiliadas a ASOBUFALOS, puesto que es la estructura económica prevaleciente en las empresas agropecuarias y sus necesidades de formación obedecen a los objetivos de la capacitación, de acuerdo con el diagnóstico adelantado.

---

**Descripción 6 de 25**

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

Sector: Primario y extractivo
Subsector: Agropecuario

---

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

Seminario,

Se llevará a cabo un seminario presencial asistido por tecnología, con metodología teórico práctica,

Mediante este evento se imparten conocimientos que llevan a los beneficiarios a profundizar en la temática específica de los nuevos retos del sector en Colombia lo cual le permite mejorar y actualizar sus conocimientos.

---

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

PRESENCIAL ASISTIDA POR TECNOLOGIA - PAT
La modalidad será presencial asistida por tecnología debido a la necesidad de interacción permanente entre el capacitador y los participantes, teniendo en cuenta la temática de la acción de formación que requiere retroalimentación inmediata, seguimiento a actividades, explicaciones más amplias de acuerdo con el progreso individual y grupal entre otras razones para necesitar la presencialidad asistida por tecnología. Esta modalidad permite que los beneficiarios cuenten con interacción permanente con el capacitador, de manera sincrónica, sin necesidad de encontrarse en el mismo lugar físico, lo cual permite mayor cobertura geográfica y se ajusta al perfil de los participantes.

---

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

EL SECTOR BUFALINO Y SU PERSPECTIVA EMPRESARIAL (4 HORAS):

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante identifica las nuevas formas de administración para lograr mayor productividad del negocio bufalino.

CONTENIDOS:
- La Ganadería sostenible como estrategia para enfrentar el cambio climático (habilidad transversal)
- La actividad ganadera desde la perspectiva empresarial - MSD Salud Animal
- La industria láctea en respuesta a las tendencias del consumo
- Situación del sector lácteo nacional
- Covid 19 situación actual y como manejarlo

UNIDAD TEMÁTICA 3:
RESPONSABILIDAD ANTE EL CAMBIO CLIMATICO ((Temática que desarrolla habilidades transversales según los grandes desafíos globales) (1 Hora).

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general.

CONTENIDOS: Producción y consumo responsable. Medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad,

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

La metodología empleada en TODAS las acciones de formación es de carácter teórico-práctica bajo el modelo constructivista, con el enfoque de la pedagogía activa. Teniendo en cuenta la modalidad de formación se realizarán sesiones sincrónicas.

Así mismo, en TODAS las unidades temática se realizarán las siguientes actividades pedagógicas, empleando las siguientes estrategias didácticas:

ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS: En las sesiones teóricas, las actividades pedagógicas involucran exposiciones del capacitador a manera de introducción de cada uno de los tema de la Acción de formación, con el fin de dar sustento teórico, conceptual y normativo de los temas tratados. Como complemento a esta exposición, se asignarán lecturas sobre cada tema y estudios de casos, los cuales se harán de manera grupal y se acompañarán con preguntas orientadoras para su comprensión y análisis. Tanto para las lecturas como para los estudios de caso, los participantes realizarán las exposiciones grupales de los temas, es decir, las sesiones serán presentadas por los equipos constituidos por los mismos participantes. Cada grupo expondrá un tema diferente asignado por el capacitador. Posteriormente se realizarán foros de discusión, bajo la orientación del docente, quien actuará como facilitador para generar procesos mentales y cognitivos como son la reflexión y el análisis.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS:
Para todas las unidades didácticas se empleará la estrategia de aprendizaje activo a través del trabajo colaborativo e individual que permite incrementar la participación del beneficiario para obtener un aprendizaje significativo.

Por medio de esta estrategia se quiere "activar el cerebro" (Menichetti, 2013) de los beneficiarios, con el fin de lograr una formación integral, la adquisición de conocimientos, valores, destrerzas, procedimientos para que sean capaces de continuar su aprendizaje autónomo para dar respuesta a futuras necesidades.

De esta manera, el capacitador brinda al participante las herramientas necesarias para que este genere su aprendizaje, resuelva problemas, se retroalimente en su proceso con el apoyo del capacitador y continúe construyendo aprendizaje a partir de la reflexión.

Lo esencial es dar prioridad a los intercambios horizontales (entre pares), privilegiar el trabajo en grupo y la elaboración de propuestas concretas. El objetivo es profundizar el diálogo, facilitar el debate y hacer avanzar la reflexión con el fin de elaborar nuevas propuestas, viables e innovadoras, sobre la temática central del seminario

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

Cada uno de los participantes recibirá material de formación digital compuesto por lecturas, guías de actividades, ejercicios, entre otros, reunidos en un texto digital, estructurado pedagógica y metodológicamente para orientar, estimular y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.

El material está elaborado de acuerdo con el objetivo de la acción de formación, así como también el perfil de los beneficiarios, la metodología de formación y el tipo de evento a realizar, con el objetivo de facilitar la transferencia de conocimientos.

Su estructura metodológica está organizada por módulos que corresponden a las unidades temáticas de la formación para conservar la secuencia temática, ser pedagógicamente coherente con los contenidos y dar apoyo en las diferentes sesiones. Incluye diversos recursos didácticos como lecturas obligatorias, lecturas complementarias o adicionales, ejercicios, actividades, y elementos gráficos de tal manera que se estimule la abstracción, la reflexión y en general la capacidad de aprendizaje y el proceso de adquisición de nuevos conocimientos. Pedagógicamente, el material conserva la secuencia de introducción, desarrollo y conclusión. El lenguaje empleado es de fácil comprensión para todos los beneficiarios, acudiendo a los casos reales que permitan su comprensión y aplicación en el mundo laboral.

El material cumple con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y fue elaborado por los docentes hace menos de un año.

En esta acción de formación, los diplomas y material de formación digital se entregará de forma electrónica.

Aún cuando se entregará el material digital a cada participante, los mismos podrán contar con documentos en la nube para la consulta durante y posterior al seminario.

El capacitador empleará para las exposiciones diapositivas, imágenes, videos que pondrá a disposición de los beneficiarios participantes y que no se presupuestan en el proyecto.

---

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

Se espera que al finalizar la formación, el beneficiario evidencie el aprendizaje mediante los siguientes resultados:

Identifica los retos del sector bufalino ante las nuevas perspectivas de los mercados nacionales e internacionales.
Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad empresarial.

Identifica la importancia mejoramiento aprovechamiento y globalización animal del búfalo.
Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .

Analiza las formas de gestión y operación del sector frente a las tendencias de desarrollo del mismo.
Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad

Identifica las nuevas formas de administración para lograr mayor productividad del negocio bufalino. Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad y la competitividad empresarial.
.

contribuye a la producción sostenible de búfalo de manera que aporte beneficios al sector y la sociedad en general.
Este resultado se enfoca en la mejora de la productividad y competitividad.

---

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

Con el fin de verificar el cumplimiento a los objetivos propuestos y de los resultados esperados, la evaluación del aprendizaje se realizará bajo el criterio Tasa de incremento del conocimiento, de la siguiente manera:

Al inicio de la acción de formación se aplicará una evaluación de entrada (ex-ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. La prueba será aplicada por Asobúfalos y consistirá en 5 preguntas relacionadas con el tema de las unidades temáticas, las cuales serán formuladas por el capacitador. El capacitador asignará una calificación en un rango de [0, 10] y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal.

El último día de ejecución de la formación, se aplicará la evaluación de salida (ex-post), que consiste en la misma evaluación inicial, con los mismos criterios de aplicación y calificación. Esto con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación

---

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

Teniendo en cuenta la modalidad de Formación (presencial asistida por tecnologías - PAT), el ambiente de aprendizaje consiste en un aula/herramienta tecnológica sincrónica (aula virtual sincrónica), en la plataforma Microsoft TEAMS (mediante el uso de los servicios de la nube en Internet).

Justificación: Esta herramienta permitirá la interacción sincrónica entre el capacitador y los beneficiarios (PAT); la aplicación de la metodología teórica y práctica de la formación; el trabajo individual y el trabajo grupal en espacios mediados por tecnologías (de acuerdo con la estrategia didáctica empleada), Este ambiente tienen la capacidad y condiciones pedagógicas acordes con la duración de la formación y con el perfil de los beneficiarios, quienes tienen acceso a tecnologías, de igual manera cumple con todas las especificaciones solicitadas por parte del SENA en el Anexo 14.

Para este proyecto, el presupuesto está acorde con el ambiente de aprendizaje propuesto

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

Se utilizará la plataforma TEAMS (Marca registrada de Microsoft), corresponde a una de la aplicaciones a las que los usuarios del Microsoft pueden acceder con la cobertura de licencia empresarial.
Dicha aplicación tiene las siguientes funcionalidades:
Realizar reuniones de manera simultanea hasta con 500 usuarios en línea.
Interacción en vivo y en línea con los asistentes a la reunión.
Grabación del evento durante toda sus duración, al igual que almacenamiento de dicha grabación en nube.
Registro de asistencia, tanto de ingreso, como de salida de la reunión. Permitiendo identificar claramente el tiempo de asistencia de cada participante.
Entrega y recibo de información en línea, a través del chat o pizarrón virtual.
Programación de sesiones acorde con las agendas de los participantes.
Limita y programa los niveles de los participantes, de acuerdo con las necesidades del moderador.
Permite la conformación de equipos internos y externos a la organización, con el fin de dar identidad a las reuniones.
Integra herramientas adicionales de Microsoft, como Tools, plannig y forms, que complementan las actividades que se adelantan en las sesiones y digitaliza las actividades.
Esta herramienta, constituye un insumo para uso licenciado de Microsoft, garantizando conectividad e interactividad con los integrantes internos y externos de la organización.

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Se ejecutara (1) grupo priorizados de acuerdo con el análisis de necesidades, en distintas ciudades, así:

Grupo 1 MEDELLIN - ANTIOQUIA
Grupo 1 BOGOTÀ - DISTRITO CAPITAL
Grupo 1 BUCARAMANGA - SANTANDER
Grupo 1 BARRANQUILLA - ATLANTICO
Grupo 1 SANTA MARTA - MAGDALENA
Grupo 1 BARRANCABERMEJA - SANTANDER
Grupo 1 ARMENIA - QUINDIO
Grupo 1 CALI - VALLE

Se dictaran 7 ciudades, por fuera de la sede del gremio, debido a que varias de las empresas beneficiarias del proyecto, tienen operación en estos sitios y la necesidad de capacitación de esta acción de formación es vital para la continuidad de formación y la optimización de su proceso productivo, por medio del PAT

**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:**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

Capacitador nacional. Experto Internacional Profesional con maestría en las áreas, Ingeniería, economía, administración de empresas, ciencias pecuarias. 5 años de experiencia relacionada con experiencia laboral aplicada en sistemas reproductivos en animales y/o veterinaria y/o administrativas y financieras y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible.

Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 5 año.
Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a las temáticas de la unidad de formación que impartirá, no inferior a 5 años.
Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 3 año.
Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de especialización .
Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere.
Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de alimentación, nutrición, sanidad y manejo de sistemas productivos. Experiencia docente en esas áreas.
Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas
Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes.
Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo.

---

**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:**

La Universidad CES es una Universidad de carácter nacional, autónoma, privada, sin ánimo de lucro, autosostenible, que ofrece servicios educativos de pre y postgrado en todas las áreas del conocimiento, a nivel técnico-profesional, tecnológico y profesional con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso.

La Universidad CES ha sido acreditada según Resolución No. 2675 del 28 de febrero de 2014 con una vigencia de 6 años, por el Ministerio de Educación Nacional, como una Universidad de alta calidad. Treinta y siete años formando profesionales íntegros en diferentes áreas del conocimiento y con alta responsabilidad social.

La acreditación se logró gracias a la visita de los pares académicos que reconocieron a la Universidad CES como una institución sólida, comprometida con altos estándares de calidad en permanente crecimiento y consolidación y tenemos alrededor de 130.000 egresados.

MISIÓN
La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

VISIÓN (2011 - 2020)
La Universidad CES será una institución de educación superior que busca el desarrollo de la región y del país a través de una continua adaptación al entorno y del logro de altos estándares de calidad en sus funciones sustantivas.

Obtendrá mayor reconocimiento, como institución de excelencia académica, a través de la innovación educativa, la transferencia de conocimiento a la sociedad y el establecimiento de mayores vínculos con instituciones pares en el ámbito nacional e internacional.

Fomentará el desarrollo integral de su comunidad académica y administrativa reconociendo el talento humano como el recurso de mayor valor para el logro de sus objetivos.
Amplia experiencia en formación continua de más de 20 años, con cursos, diplomados y demás acciones de formación con distintas empresas del sector antioqueño y del resto del país

## PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

| Formación Académica | Experiencia Relacionada | Años Experiencia Relacionada | Experiencia Específica | Años Experiencia Específica | Clasificación |
|---|---|---|---|---|---|
| Experto Internacional con Maestria | Manipulación de alimentos y/o veterinaria y/o gastronomía y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible Experiencia en docencia en formacion para el trabajo y/o formacion continua. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de Manipulación de alimentos y/o veterinaria y/o gastronomía y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible. Competencias tecnológicas: Habilidades en la administración del sector alimenticio y gastronomía. Experiencia en plataformas digitales Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo Competencias actitudinales: Puntualidad. Comunicación asertiva. Flexibilidad. Manejo de conflictos. Respeto a los participantes. Adaptabilidad. Liderazgo | 3 | N/A | 0 | CAPACITADOR INTERNACIONAL |

## Presupuesto de la Acción de Formación SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO (Total: 3)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R01.2.4 Honor. Cap. Inter. Maestria Exp 5 años | TODOS LOS MODULOS | 6,570,492 | 75.7 | 0 | 0 | 2,109,508 | 24.3 | 8,680,000 |
| R06.2.1 Plataforma | TEAMS | 0 | 0 | 2,190 | 100 | 0 | 0 | 2,190 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | Gastos de Operación del Proyecto | 664,600 | 68.9 | 300,000 | 31.1 | 0 | 0 | 964,600 |
| | | 7,235,092 | 75.0 | 302,190 | 3.1 | 2,109,508 | 21.9 | 9,646,790 |

## Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 3)

Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R01.2.4 Honor. Cap. Inter. Maestria Exp 5 años | 6570492 | 75.7% | 0 | 0% | 2,109,508 | 24.3% | 8,680,000 |
| R06.2.1 Plataforma | 0 | 0% | 2,190 | 100% | 0 | 0% | 2,190 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 664600 | 68.9% | 300,000 | 31.1% | 0 | 0% | 964,600 |
| **Totales** | 7,235,092 | 75.00 | 302,190 | 3.13 | 2,109,508 | 21.87 | 9,646,790 |

Cobertura geográfica de la Acción de Formación SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO (Total: 8) Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| BARRANQUILLA - ATLANTICO | 13 |
| MEDELLIN - ANTIOQUIA | 13 |
| BOGOTA - DISTRITO CAPITAL | 13 |
| CALI - VALLE DEL CAUCA | 13 |
| BUCARAMANGA - SANTANDER | 12 |
| SANTA MARTA - MAGDALENA | 12 |
| ARMENIA - QUINDIO | 12 |
| BARRANCABERMEJA - SANTANDER | 12 |

## ACCIÓN DE FORMACIÓN 5 DE 6

### TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA

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 TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 30 |
| **Beneficiarios empresa** | 30 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfil beneficiarios** | Personal de los niveles medios de las empresas afiliadas y personas pertenecientes a la cadena productiva, encargados de la reproduccion y clacificacion de los bufalos |
| **Número de grupos** | 3 |
| **Número de días x grupo** | 3 |

Horas de la Acción de Formación

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Horas teóricas presenciales por grupo** | 8 | **Horas prácticas presenciales por grupo** | 16 | **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** | 72 |

## Entidades de la Acción de Formación TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA (Total: 1)

Acción de Formación

| Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

La producción de productos derivados del búfalo es un mercado de continuo crecimiento, no solo en el país sino al rededor del mundo. Para que este mercado se establezca y construya su solidez en la economía colombiana es necesario que los agricultores y otros interesados tengan información al día de cómo hacer más rentable el negocio y como mejorar la calidad de los productos como carne y leche de búfalo, basándose en los últimos estudios y las más recientes tendencias de explotación agropecuaria.

Los productos del búfalo son altamente competitivos en cualquier mercado debido a sus características, muy similares a los del ganado tradicional y además tienen otras ventajas. Por ejemplo, a través de las ventajas genéticas de la especie, se puede extraer leche de manera más fácil y la carne puede venderse conjuntamente con la idea de variar la dieta de las personas y promoviendo el cuidado de la salud.

Adicionalmente a ello, la producción de leche bufalina es más barata si se compara con la de vaca tradicional, alcanzando un costo de producción de hasta 1.800 pesos por litro. La búfala es capaz de producir hasta 6 litros diarios de leche al día en las condiciones actuales del mercado, pero esta cifra puede aumentarse si se mejora la infraestructura y las prácticas operacionales de los productores hasta alcanzar 12 litros diarios. Este panorama permite equiparar la competitividad del sector bufalino con la ganadería tradicional, pero también evidencia la necesidad de las empresas del sector de formarse para mejorar su producción en terminas de calidad y cantidad. Para demostrar lo anterior, se debe tener en cuenta que en años pasado la producción de leche bufalina fue de 143 millones de litros, muy por debajo de la de vaca tradicional, pero dejo una mayor rentabilidad para las empresas.

PROBLEMA: La crianza de búfalos en Colombia se ha convertido en una alternativa rentable para los nuevos desafíos del mercado de cárnicos y derivados de la leche que buscan mejores componentes nutricionales y calidad. Sin embargo, no se cuenta con conocimiento de los parámetros genéticos que se necesitan para la estimación de valores de cría, la combinación de características en índices de selección, para la optimización del esquema de selección, así como para la predicción de la ganancia genética. El conocimiento de estos parámetros para cada una de las características de importancia económica es necesario, ya que son esenciales para la planificación, ejecución y evaluación de programas de mejoramiento genético.

CAUSAS: Falta de capacitación especializada que permita la construcción de competencias en manejo genético, dirigida a trabajadores de las empresas ganaderas dedicadas a la crianza de búfalos.
Desactualización técnica en lo referente a la producción bufalina mediada por evaluación genética.

EFECTOS: El desconocimiento del análisis genealógico y clasificación lineal de la reproducción del ganado de búfalo, impide evidenciar el grado de consanguinidad en los procesos de inseminación artificial, establecer comparaciones y medir cambios entre generaciones, este hecho está ocasionando una baja calidad y disminución en la comercialización en el mercado nacional internacional.
El no contar con estos conocimientos origina una baja en la rentabilidad del sector, las empresas que si manejan estos sistemas para apoyar su reproducción, logran aumentar que la producción y sostenibilidad aumenten has en un 35%.

La necesidad de identificación y análisis de la clasificación lineal de las razas bufalinas y de una correcta evaluación genética para todos los procesos de reproducción son de vital importancia para el sector pecuario bufalino, ~~para lograr mantener un tope de calidad en todos sus productos y evitar la baja rentabilidad de las empresas, como ha ocurrido en los últimos dos años.~~

**Descripción 2 de 25**

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

La acción de formación se enfoca a mejorar la competitividad del sector pecuario como a la de todo el sector productivo a quienes presta sus servicios y productos en la medida en que el conocimiento y mejoramiento de la calidad de los productos bufalinos, contribuye a elevar la productividad y a garantizar la eficiencia y la eficacia en los procesos organizacionales, permitiendo definir estrategias de mejoramiento continuo.Igualmente, se enfoca al desarrollo tecnológico, ya que por cuanto a partir de la capacitación de su personal del nivel medio se genera aprendizaje e incorporación de tecnologías aplicadas a los procesos productivos a partir de la evaluación genética y lineal, lo cual le permiten elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector.

La acción de formación se relaciona con los siguientes componentes:
' Beneficio a trabajadores del sector agro, específicamente agroindustrial. Justificación: los beneficiarios de la acción de formación realizan funciones directamente en las empresas cuyo objeto es la crianza de búfalos. Esta actividad está incluida en el sector Agro. Beneficia a los trabajadores de la ruralidad colombiana y aporta al mejoramiento de la calidad y las óptimas condiciones de vida de esta población, en cuanto mejora sus competencias y su desempeño laboral. Esta formación fomenta la inclusión y fortalece el tejido social para las personas que ejercen su labor en el campo.

' La Acción de formación desarrolla temáticas que incentivan la innovación en las empresas beneficiarias en cuanto introduce nuevos procesos y mejoras significativas a los actuales en relación con la programación de los hatos bufalinos mediante la evaluación genética de los animales, lo cual es método nuevo en las empresas beneficiarias. La formación involucra la innovación en la cultura organizacional, de manera que se esté presente en los procesos de mejora de la produccción bufalina.

' La acción de formación da aplicación a la cuarta revolución industrial específicamente al big data y análisis de grandes datos, la transformación digital, uso de tecnologías digitales y adopción de TIC, por cuanto involucra estos conceptos en los nuevos procesos, los cuales están apoyados en las nuevas tecnologías para la programación del hato.

La acción de formación es especializada por las siguientes razones: 1. mediante un evento de formación de corta duración se desarrollan las competencias específicas para el sector bufalino y aplicables en el desarrollo de su función. 2. su metodología teórico-práctica permite la conceptualización, el análisis reflexivo, el pensamiento crítico y la aplicación en el mundo laboral. 3. está orientada a la solución de una necesidad identificada en el diagnóstico de necesidades de formación del sector. 4. está diseñado a la medida de las necesidades del sector y de los trabajadores beneficiarios. Adicionalmente, el uso del modelo pedagógico bootcamp hace que los conocimientos adquiridos sean aplicados de manera inmediata en el puesto de trabajo.

---

**Descripción 3 de 25**

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

' La acción de formación da respuesta a los Focos Temáticos de Desarrollo Regional en Ciencia, Tecnología e Innovación en todos los departamentos a los que se impacta en este proyecto. Justificación: el agro es el sector transversal que impacta en el desarrollo regional y su desarrollo en CTI se ha visto con mayor énfasis en los últimos años, llegando a tecnificarse de manera acelarada. La acción de formación se encuentra orientada al desarrollo regional de todos los departamentos del país, tal como se expresa en las bases del PND 2018-2022, en el cual se establece en el Pactos estructurales 1, Pacto por la sostenibilidad : producir conservando y conservar produciendo. (Bases del PND 2018-2022).

Fuente
https://www.redalyc.org/jatsRepo/3214/321461742008/index.html
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-96072019000100100
https://encolombia.com/economia/noticias-agroindustria/sector-bufalino-en-colombia/
https://www.larepublica.co/economia/el-hato-bufalino-colombiano-viene-creciendo-entre-25-y-30-anualmente-2582088
https://www.agronegocios.co/asobufalos

---

**Descripción 4 de 25**

**2. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Capacitar a los trabadores de las empresas para la correcta planificación de la producción bufalina, mediante el desarrollo de competencias para la ejecución y la evaluación de programas de mejoramiento genético, que les permita establecer los parámetros genéticos que se necesitan para la estimación de valores de cría, la optimización del esquema de selección, así como para la predicción de la ganancia genética, con el fin de generar productividad y competitividad de las empresas.

---

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

La Acción de formación está dirigida a trabajadores del sector pecuario del nivel medio del área funcional Producción y Tecnología de empresas mipymes de la cadena productiva

Desempeñan funciones de planeación, coordinación, evaluación, manejo genético, mejoramiento en el proceso productivo y ejecución de políticas de concientización de buenas prácticas. Este nivel ocupacional diseña e implementa sistemas efectivos de información y trabajo grupal. Define y monitorea indicadores de desempeño a nivel de grupo. Diagnostica y resuelve problemas dentro y entre grupos de trabajo. Diseña e implementa sistemas de incentivos. Apoya el comportamiento cooperativo. Informa de rendimiento. Realiza estadísticas y, cuando corresponda, recomienda cambios estratégicos.

Son técnicos,, tecnólogos o profesionales. Están vinculados laboralmente mediante contrato laboral, Todos ellos tienen acceso a las Tic, especialmente computadores y equipos de telecomunicación.

Su relación con el objetivo del proyecto consiste en las funciones desempeñadas en la empresa, ya que aplican sus conocimientos a la evaluación genética de los búfalos y a la planeación de las actividades para mejorar la producción y elevar su calidad. Este personal es el encargado del manejo de la información genética que aporte a la producción y reproducción de la especie. Sus funciones se relacionan directamente con el desarrollo tecnológico y la generación de valor de los productos ofrecidos al mercado.

La acción de formación va dirigida a mipymes, las cuales presentan las mismas necesidades formativas detectadas en el diagnóstico de formación que se atiende mediante este evento. Adicionalmente, conforman un alto porcentaje de las empresas asociadas al gremio.

---

**Descripción 6 de 25**

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

Sector: Primario y extractivo
Subsector: Agropecuario

---

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

TALLER - BOOTCAMP

El evento de formación consiste en un taller teórico-práctico presencial bajo el modelo de aprendizaje Bootcamp. Este evento constituye un espacio de co-creación de los beneficiarios bajo la orientación de un capacitador, donde los participantes realizarán trabajo práctico, colaborativo e intensivo en función de un objetivo y tarea concreta.

Su propósito es el desarrollo de las competencias y la generación de soluciones a los retos empresariales y de desarrollo tecnológico que incentive el crecimiento y competitividad de las mismas.

Una vez finalizada la formación los beneficiarios recibirán una constancia de asistencia en la que se indique la duración del taller.

---

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

PRESENCIAL

La modalidad será presencial debido a la necesidad de interacción permanente entre el capacitador y los participantes, teniendo en cuenta la temática de la acción de formación que requiere retroalimentación inmediata, seguimiento a actividades, explicaciones más amplias de acuerdo con el progreso individual y grupal entre otras razones para necesitar la presencialidad.

Por tener un componente altamente práctico y por la temática específica, se requiere la presencialidad.

Además, para la definición de la modalidad se tomó en cuenta el perfil de los beneficiarios, quienes son más receptivos a procesos de enseñanza aprendizaje mediante relación directa y permanente con el docente.

---

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UNIDAD TEMÁTICA 1:

PROGRAMACION EN EVALUACION GENETICA. (6 horas)
Competencia a desarrollar: Con el desarrollo de esta unidad el participante interpreta de forma correcta los índices genéticos de los búfalos.

Contenidos: Captura y registro de la información para el cálculo de los índices genéticos. Depuración de bases de datos. Uso de los valores genéticos para la orientación de apareamientos en el hato.

UNIDAD TEMÁTICA 2:

CLASIFICACION LINEAL E IDENTIFICACION MORFOLOGICAS. (12 horas):

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante identifica características morfológicas del animal de acuerdo a su fin zootécnico.

CONTENIDOS: Descripción morfológica y exterior de los bufalinos (cabeza, cuello, tronco, extremidades y aplomos). Métodos y criterios de juzgamiento. Patrón racial de la raza Murrah. Patrón racial de la raza Mediterráneo.

UNIDAD TEMÁTICA 3:
RESPOSABILIDAD - CAMBIO CLIMATICO (Temática que desarrolla habilidades transversales según los grandes desafíos globales) (2 horas)

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante estará en capacidad de contribuir para que la cadena de producción de búfalo sea sostenible para el sector y la sociedad en general.

CONTENIDOS: Producción y consumo responsable. Medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad,

UNIDAD TEMÁTICA 4:
APLICACIÓN DEL LA INFORMACIÓN GENÉTICA Y DE LAS CARACTERISTICAS MORFOLÓGICAS EN LA MEJORA DE LA PRODUCCIÓN BUFALINA. Duración: 4 horas

COMPETENCIA: Diseñar un plan de mejora en la producción bufalina a partir de los datos genéticos y de la morfología de los animales

CONTENIDOS: Relación información genética y mejora de producción. Relación de características morfológicas en mejora de producción. Planes de mejoramiento. Aplicabilidad en la empresa.

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

El taller se realizará con el modelo de aprendizaje Bootcamp, teniendo en cuenta las temáticas que serán abordadas en esta acción de formación, las características de los beneficiarios, las necesidades de formación de la empresa y la modalidad de la formación. Con este modelo se buscará la aplicación directa de los conocimientos adquiridos en espacios de experimentación y co-creación para la solución colectiva de problemas reales y retos del sector, bajo una perspectiva tecnológica e innovadora.

La metodología del taller es TEÓRICO-PRÁCTICA con énfasis en el constructivismo para conseguir los objetivos propuestos.

En una formación de 24 horas, en sesiones de 8 horas, se desarrollan las siguientes actividades pedagógicas:

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.

En este modelo, el capacitador asume el rol de guía para la construcción colectiva de aprendizajes y su aplicabilidad en el mundo laboral y posibilite la solución de retos a los que se enfrenta el sector. Se orienta al desarrollo de los principios de aprendizaje significativo, desarrollo del pensamiento crítico y la reflexión de los participantes.

UNIDAD TEMÁTICA 1:

Actividades pedagógicas:
Presentación del tema. Lecturas sobre la temática. Conversatorio. Trabajo en equipo. Desarrollo de dinámicas de trabajo ágil. Actividades de bienestar y reflexión.

Estrategias didácticas:
De acuerdo con el modelo, se utilizará la estrategia de Trabajo Autónomo y Colaborativo, de manera que los beneficiarios pueden adquirir conocimientos de manera independiente y por medio de la interacción con otras personas.

UNIDAD TEMÁTICA 2:

Actividades pedagógicas:
Presentación del tema. Lecturas sobre la temática. Conversatorio. Trabajo en equipo. Desarrollo de dinámicas de trabajo ágil. Exposición grupal. Actividades de bienestar y reflexión.

Estrategias didácticas:
De acuerdo con el modelo, se utilizará la estrategia de Trabajo Autónomo y Colaborativo, de manera que los beneficiarios pueden adquirir conocimientos de manera independiente y por medio de la interacción con otras personas.

UNIDAD TEMÁTICA 3:

Actividades pedagógicas:
Presentación del tema. Lecturas sobre la temática. Conversatorio. Desarrollo de dinámicas de trabajo ágil en forma colaborativa. Actividades de bienestar y reflexión.

Estrategias didácticas:
De acuerdo con el modelo, y por tratarse de una temática que desarrolla habilidades transversales según los grandes desafíos globales, se trabajará por medio de estrategias didácticas de trabajo colaborativo que posibiliten espacios de reflexión y el desarrollo de las habilidades de resolución de conflictos.

UNIDAD TEMATICA 4:

Actividades: exposición del tema. Conversatorio. Trabajo grupal. Desarrollo de dinámicas grupales bajo metodologías ágiles. Exposición de trabajos de solución de los retos productivos. Exposición de trabajo grupal y cierre.

Estrategia académica: Para esta unidad temática centrada en la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos, se usará una estrategia didáctica de trabajo aplicado que permite al beneficiario flexibilidad para continuar su proceso de aprendizaje, tanto de manera individual, como grupal.

Las estrategias didácticas y las actividades se encaminan a propiciar la creatividad, la innovación y la colaboración.

Al terminar la acción de formación con metodología Bootcamp, el capacitador creará un informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el impacto generado para la empresa beneficiaria.

---

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

---

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

El contenido del material es de una cartilla (full color) de aprendizaje en físico estructurada pedagógicamente con el objetivo de sustentar el proceso de aprendizaje. Esta contiene la información teórica de cada unidad temática, lecturas extra-clase, guías de actividades y talleres y estudios de caso que pueden ser consultados por los beneficiarios en cualquier momento. Estará dividida en unidades temáticas y contendrá las actividades y guías de cada una, otorgando así una hoja de ruta para el proceso de aprendizaje y evaluación. El diseño de esta cartilla obedece a las características del evento de formación, su metodología y su modalidad, y se encuentra redactada claramente y con conceptos concretos para facilitar el uso del beneficiario y el desarrollo de su pensamiento crítico y su capacidad de abstracción de lo teórico a lo práctico.

La razón de utilización de esta cartilla como documento fundamental de formación obedece a la facilidad que existe para desarrollar de manera estructurada los contenidos de la acción de formación y su fácil uso, tanto por parte de los beneficiarios como del capacitador. También es de resaltar que el diseño de la cartilla tiene en cuenta el perfil de los beneficiarios y basado en este utiliza el lenguaje, las preguntas, los temas y los ejercicios adecuados. Con el objetivo de fomentar la creación de nuevos conocimientos en los beneficiarios, la cartilla dispone de una organización inductiva/deductiva que invita a los beneficiarios a utilizar la información y las actividades que contiene más allá del contexto de la acción de formación y en escenarios de trabajo, fomentando también el uso de pensamiento crítico. La organización de la cartilla también permite la disposición de elementos gráficos y textuales que construyen una secuencia pedagógica que crece en complejidad a medida que avanza.

El material está estructurado con el objetivo de fomentar el proceso de aprendizaje y está constituido por documentos diseñados por el capacitador a la medida de la acción de formación en un período inferior a un año.

Para esta acción de formación el beneficiario recibirá solo el material físico, pero se tendrá disponible material de consulta por medio de correo electrónico y de una carpeta de Google Drive o OneDrive que contendrá lecturas, guías y documentos necesarios para la formación, el cual responde a las características de los beneficiarios, de manera que se facilite y estimule el proceso de aprendizaje y la realización de actividades. Este material de consulta electrónica no se incluye en el presupuesto de la acción de formación.

Asimismo, el capacitador contará con ayudas didácticas como presentaciones de power point, videos, entre otros que no se incluyen dentro del presupuesto, al igual que se contará con materiales consumibles como notas adhesivas, marcadores, lapiceros, libretas y pliegos de papel que faciliten el trabajo grupal y el aprendizaje aportando un esquema visual; estos elementos tampoco se encuentran presupuestados en el proyecto.

---

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

Se espera que al finalizar la formación, el beneficiario evidencie el aprendizaje mediante los siguientes resultados:

Realizar la captura y registro de la información para el cálculo de los índices genéticos. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .

Depurar de bases de datos de información genética extrayendo los datos representativos y útiles. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador y la productividad.

Usar la información sobre los valores genéticos para la orientación de apareamientos en el hato para mejorar la producción. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad.

Interpretar de forma correcta los índices genéticos de los búfalos y los usa para mejorar el sistema de producción. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad

Identificar características morfológicas del animal de acuerdo a su fin zootécnico. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador .

Caracteriza la cadena de producción de búfalo para que sea sostenible para el sector y la sociedad en general. Este resultado se enfoca en la mejora del desempeño laboral del trabajador y la productividad.

Diseñar un plan de mejora en la producción bufalina a partir de los datos genéticos y de la morfología de los animales. Este resultado se enfoca en la mejora de la competitividad .

---

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

Con el fin de verificar el cumplimiento a los objetivos propuestos y de los resultados esperados, la evaluación del aprendizaje se realizará bajo los siguientes criterios:

1. Tasa de incremento del conocimiento:

Al inicio de la acción de formación se aplicará una evaluación de entrada (ex-ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. La prueba será aplicada por Asobúfalos y consistirá en 5 preguntas relacionadas con el tema de las unidades temáticas, las cuales serán formuladas por el capacitador. El capacitador asignará una calificación en un rango de [0, 10] y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal.

El último día de ejecución de la formación, se aplicará la evaluación de salida (ex-post), que consiste en la misma evaluación inicial, con los mismos criterios de aplicación y calificación. Esto con el fin de realizar una

comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación

2. Evaluación formativa: realizada durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que tienen como finalidad detectar las dificultades, pero también los progresos de los beneficiarios. Mediante la realización de ejercicios en la plataforma, la participación en foros, la consulta de material y en avance en la formación, tanto el capacitador como el propio beneficiario identificar dificultades y progresos lo cual permite el la retroalimentación, el refuerzo, y revisión del proceso didáctico.

3. Evaluación Sumativa: Al finalizar cada unidad temática se evaluará el proceso enseñanza-aprendizaje para verificar sus resultados. Teniendo en cuenta que su objetivo es comprobar cuánto han aprendido los beneficiarios, se recogerá información cuantitativa y cualitativa sobre la apropiación de los conocimientos. Para esto, los capacitadores elaborarán instrumentos que arrojen datos del proceso y permita la retroalimentación del mismo. Para la información cuantitativa se le dará una calificación de 0 a 5 a la prueba que se aplica al finalizar cada unidad temática. En cuanto a la evaluación cualitativa, ésta se realizará mediante actividades que propicien la reflexión, la participación, el trabajo colaborativo y el análisis crítico por parte de los beneficiarios.

En el proyecto se entiende la evaluación como parte integral del proceso formativo, y por tanto está planeada de manera permanente, flexible y participativa.

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

Aulas básica con el cumplimiento de las especificaciones estipuladas en la norma técnica NTC 4595 del 24 de noviembre de 1999, con sillas tipo universitario con brazo y/o mesa para cada beneficiario, con señalización y equipo de seguridad adecuados y video beam, características que están de acuerdo el evento, modalidad de formación, metodología y perfil de los beneficiarios ya que cuentan con las condiciones pedagógicas que permiten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera, además de contar con condiciones de ventilación, iluminación y dimensiones adecuadas, bajo los requerimientos y protocolos de bioseguridad generados por la continencia del COVID 19, el aula cuenta con todas las condiciones de seguridad e higiene, garantizando así que los beneficiarios puedan asistir presencialmente y poder acceder de manera segura al trabajo grupal.

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

N/A

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

Se ejecutara (3) grupos priorizados de acuerdo con el análisis de necesidades, en distintas ciudades, así:
Grupo 1 MONTELIBANO - CORDOBA
Grupo 1 PUBLO VIEJO - CORDOBA
Grupo 1 MONTERIA - CORDOBA
Grupo 2 MONPOS - BOLIVAR
Grupo 1 MAGANGUE - BOLIVAR
Grupo 3 PELAYA - CESAR

Se dictara un grupos en 6 ciudades, por fuera de la sede del gremio, debido a que la empresa beneficiarias del proyecto, tiene operación en este sitio y la necesidad de capacitación de esta acción de formación es vital para la continuidad de formación y la optimización de su proceso productivo.

**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:**

TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS SERÁN IMPARTIDAS POR UN CAPACITADOR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

Capacitador nacional. Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años.
Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año.
Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la evaluación genética, producción pecuaria, no inferior a 3 años.
Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año.
Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de maestría.
Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere.
Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos evaluación genética, procesos productivos, gestión empresarial. Experiencia docente en esas áreas.
Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas
Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes.
Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo.

---

**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:**

La Universidad CES es una Universidad de carácter nacional, autónoma, privada, sin ánimo de lucro, autosostenible, que ofrece servicios educativos de pre y postgrado en todas las áreas del conocimiento, a nivel técnico-profesional, tecnológico y profesional con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso.

La Universidad CES ha sido acreditada según Resolución No. 2675 del 28 de febrero de 2014 con una vigencia de 6 años, por el Ministerio de Educación Nacional, como una Universidad de alta calidad. Treinta y siete años formando profesionales íntegros en diferentes áreas del conocimiento y con alta responsabilidad social.

La acreditación se logró gracias a la visita de los pares académicos que reconocieron a la Universidad CES como una institución sólida, comprometida con altos estándares de calidad en permanente crecimiento y consolidación y tenemos alrededor de 130.000 egresados.

MISIÓN
La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

VISIÓN (2011 - 2020)
La Universidad CES será una institución de educación superior que busca el desarrollo de la región y del país a través de una continua adaptación al entorno y del logro de altos estándares de calidad en sus funciones sustantivas.

Obtendrá mayor reconocimiento, como institución de excelencia académica, a través de la innovación educativa, la transferencia de conocimiento a la sociedad y el establecimiento de mayores vínculos con instituciones pares en el ámbito nacional e internacional.

Fomentará el desarrollo integral de su comunidad académica y administrativa reconociendo el talento humano como el recurso de mayor valor para el logro de sus objetivos.
Amplia experiencia en formación continua de más de 20 años, con cursos, diplomados y demás acciones de formación con distintas empresas del sector antioqueño y del resto del país

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

| Formación Académica | Experiencia Relacionada | Años Experiencia Relacionada | Experiencia Específica | Años Experiencia Específica | Clasificación |
|---|---|---|---|---|---|
| Profesional con título de maestría | Capacitador nacional. Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años. Experiencia en formación para el trabajo en procesos de enseñanza-aprendizaje, en educación superior o en formación continua, de mínimo 1 año. Experiencia relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la evaluación genética, producción pecuaria, no inferior a 3 años. Experiencia en el uso de plataformas virtuales y/o herramientas tecnológicas mínima de 1 año. Formación académica: Profesional en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Agronomía o veterinaria y afines o Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas o Economía o Administración o Ingeniería o Ciencias Naturales. Con nivel de maestría. Tendrá vigente su tarjeta profesional, si su carrera profesional lo requiere. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos evaluación genética, procesos productivos, gestión empresarial. Experiencia docente en esas áreas. Competencias tecnológicas: Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información, herramientas en la nube, herramientas digitales, herramientas comunicativas Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial, en presencial asistida por tecnología y en formación virtual. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de | 3 | N/A | 0 | CAPACITADOR NACIONAL |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | enseñanza aprendizaje significativo, conocimiento de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Competencias actitudinales: Empatía, Puntualidad, Comunicación asertiva, Flexibilidad, Manejo de conflictos, Respeto a los participantes, Adaptabilidad, liderazgo. | | | | |

## Presupuesto de la Acción de Formación TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA (Total: 7)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años | TODOS LOS MODULOS | 24,192,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24,192,000 |
| R02.1 Aloj. Manut. y Transp. Cap. Nal. | ALOJAMIENTO Y MANUTENCION | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,510,000 | 100 | 3,510,000 |
| R04 Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal | TIQUETES AEREOS (3) | 480,142 | 24.62 | 0 | 0 | 1,469,858 | 75.38 | 1,950,000 |
| R05.2.1.1 Mat. Form. Cartillas 1 a 200 Unidades | CARTILLAS | 1,650,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,650,000 |
| R05.4.1 Mat. Form. Diplomas de 1 a 200 Unidades | DIPLOMAS | 150,000 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150,000 |
| R06.1.1.1 Salones Form. 10 Bene. A. Básica | SALONES | 0 | 0 | 3,024,000 | 100 | 0 | 0 | 3,024,000 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | Gastos de Operación del Proyecto | 2,257,808 | 58.94 | 1,572,792 | 41.06 | 0 | 0 | 3,830,600 |
| | | 28,729,950 | 75.0 | 4,596,792 | 12.0 | 4,979,858 | 13.0 | 38,306,600 |

## Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 7)

Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R01.1.4 Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años | 24192000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 24,192,000 |
| R02.1 Aloj. Manut. y Transp. Cap. Nal. | 0 | 0% | 0 | 0% | 3,510,000 | 100% | 3,510,000 |
| R04 Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal | 480142 | 24.62% | 0 | 0% | 1,469,858 | 75.38% | 1,950,000 |
| R05.2.1.1 Mat. Form. Cartillas 1 a 200 Unidades | 1650000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1,650,000 |
| R05.4.1 Mat. Form. Diplomas de 1 a 200 Unidades | 150000 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 150,000 |
| R06.1.1.1 Salones Form. 10 Bene. A. Básica | 0 | 0% | 3,024,000 | 100% | 0 | 0% | 3,024,000 |
| R08 Gastos de Operación del Proyecto | 2257808 | 58.94% | 1,572,792 | 41.06% | 0 | 0% | 3,830,600 |
| **Totales** | 28,729,950 | 75.00 | 4,596,792 | 12.00 | 4,979,858 | 13.00 | 38,306,600 |

## Cobertura geográfica de la Acción de Formación TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA (Total: 6)

Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| MONTERIA - CORDOBA | 11 |
| CORDOBA - BOLIVAR | 11 |
| MONTELIBANO - CORDOBA | 11 |
| MOMPOS - BOLIVAR | 17 |
| MAGANGUE - BOLIVAR | 17 |
| PELAYA - CESAR | 33 |

## ACCIÓN DE FORMACIÓN 6 DE 6

### TRANSFERENCIA

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 TRANSFERENCIA

Acción de Formación

| | |
|---|---|
| **Norma de competencia** | |
| **Número de beneficiarios** | 50 |
| **Beneficiarios empresa** | 50 |
| **Beneficiarios SENA** | 0 |
| **Perfil beneficiarios** | Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria |
| **Número de grupos** | 2 |
| **Número de días x grupo** | 1 |

Horas de la Acción de Formación

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Horas teóricas presenciales por grupo** | 2 | **Horas prácticas presenciales por grupo** | 8 | **Total horas presenciales por grupo** | 10 |
| **Horas teóricas virtuales por grupo** | 0 | **Horas prácticas virtuales por grupo** | 0 | **Total horas virtuales por grupo** | 0 |
| **Horas teóricas combinadas por grupo** | 0 | **Horas prácticas combinadas por grupo** | 0 | **Total horas combinadas por grupo** | 0 |
| | | | | **Total de horas grupo** | 10 |
| | | | | **Total de horas acción** | 20 |

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

Acción de Formación

| Nombre de la entidad | Papel |
|---|---|
| ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS- | PROPONENTE |

## Descripciones de la Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: 25)

Acción de Formación

**Descripción 1 de 25**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

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

**Descripción 2 de 25**

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

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

**Descripción 5 de 25**

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

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

**Descripción 6 de 25**

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

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

**Descripción 7 de 25**

**5. EVENTO DE FORMACIÓN:**

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

**Descripción 8 de 25**

**6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:**

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

**Descripción 9 de 25**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

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

**Descripción 10 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 11 de 25**

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

N/A

**Descripción 12 de 25**

**8. METODOLOGÍA:**

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

**Descripción 13 de 25**

**Continuación... METODOLOGÍA:**

N/A

**Descripción 14 de 25**

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

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

**Descripción 15 de 25**

**10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:**

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

**Descripción 16 de 25**

**11. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:**

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

**Descripción 17 de 25**

**12. AMBIENTE DE APRENDIZAJE:**

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

**Descripción 18 de 25**

**13. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA O PLATAFORMA VIRTUAL:**

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

**Descripción 19 de 25**

**14. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

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

**Descripción 20 de 25**

**Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:**

N/A

**Descripción 21 de 25**

**Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:**
N/A

**Descripción 22 de 25**
**15. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:**
Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

**Descripción 23 de 25**
**Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:**
N/A

**Descripción 24 de 25**
**Continuación... CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:**
N/A

**Descripción 25 de 25**
**16. CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA:**
Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria

## Presupuesto de la Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: 1)

Acción de Formación

| Rubro | Descripción | Financiado | % | Contrapartida | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Especie - % | | Dinero - % | | |
| R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | TODOS LOS MODULOS | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,624,000 | 100 | 4,624,000 |
| | | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4,624,000 | 100.0 | 4,624,000 |

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

Acción de Formación

| Rubros | Financiado | % | Especie | % | Efectivo | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R01.1.3 Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años | 0 | 0% | 0 | 0% | 4,624,000 | 100% | 4,624,000 |
| **Totales** | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 4,624,000 | 100.00 | 4,624,000 |

## Cobertura geográfica de la Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: 1)

Acción de Formación

| Ciudad - Región | Porcentaje |
|---|---|
| COBERTURA NACIONAL | 100 |

## ENTIDADES (Total: 1)

**Entidad 1 de 1**

Información general
Menú del proyecto

Menú entidad

### Información general

| | | | |
|---|---|---|---|
| Entidad | **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CRIADORES DE BÚFALOS - ASOBUFALOS-** | | |
| Nit | 800148873 | Dígito de verificación | 1 |
| País | COLOMBIA | Ciudad | MEDELLIN - ANTIOQUIA |
| Dirección | CARRERA 35 A # 15B-35 OFICINA 616 | | |
| Teléfono | 3216445941 | Fax | |
| Página web | http://asobufalos.com/ | | |
| Dirección electrónica | nfo@asobufalos.com | | |

### Representante legal

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre | ALBA LUCIA SUAREZ QUICENO | | |
| Tipo de identificación | CEDULA DE CIUDADANIA | Número de identificación | 30298063 |

### Datos de contacto

| | | |
|---|---|---|
| Primer contacto | Nombre | ALBA LUCIA SUAREZ QUICENO |
| | Cargo | DIRECTORA |
| | Teléfono | 3113082552 |
| | Dirección electrónica | ASOBUFALOS@ASOBUFALOS.COM |

### Clasificación

| | |
|---|---|
| Sector | SERVICIOS |
| Dirección | CARRERA 35 A # 15B-35 OFICINA 616 |
| Teléfono | 3216445941 |
| Tamaño | MICROEMPRESA |

### Información adicional

| | |
|---|---|
| Exporta | NO |

| | | |
|---|---|---|
| Actividad económica | 9499 - Actividades de otras asociaciones n.c.p. | |

**Capital**

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