Sistema Empresarial de Proyectos - SEP | FCE

Reporte General del Proyecto

Generalidades del Proyecto

Datos del Proyecto

Datos del Proponente

Código Proyecto	548
Nombre del Proyecto	ASOCIACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS- AFIDG
Convocatoria	DG-001-2022
Modalidad	Gremio
Plazo de Ejecución (meses)	5
Fecha de Registro	19/04/22 14:45
Estado del Proyecto	**Radicado**
Fecha de Radicación	22/04/22 14:36

Entidad	Asc. fomento de la innovación y desarrollo gremios	**Sigla**	AFIDG
Número de Identificación	802014277	**Dígito de Verificación**	3
Datos del Ubicación de la Empresa/Gremio			
Departamento de Domicilio	ATLÁNTICO	**Ciudad/Municipio de Domicilio**	BARRANQUILLA(ATLÁNTICO)
Cobertura	Nacional	**Dirección de Domicilio**	CRA 43 # 72-122 OF 305
Teléfono/Celular	3017183664	**Página Web**	www.afidg.com.co
Datos Generales de la Empresa/Gremio			
Código CIIU	9499	**Actividad Económica**	ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P.
Tipo de Empresa	Privada	**Tamaño de Empresa**	PEQUEÑA
Sector al que Pertenece	Servicios	**Subsector al que Pertenece**	Servicios
Datos Representante Legal de la Empresa/Gremio			
Tipo de Identificación	Cédula de Ciudadanía	**Número de Identificación**	1129565590
Nombre Completo	Leydy Rocio Cardenas Pinzón	**Cargo en la Empresa**	Representante Legal
Email	leydydy914@yahoo.es	**Celular/Teléfono**	3017183664

Análisis Empresarial y Sectorial

Objeto Social de la Empresa / Gremio

AFIDG - Asociación para el Fomento de la Innovación y Desarrollo de los Gremios, fue creado hace 20 años con el macroobjetivo de agrupar las empresas de transportes terrestre de pasajeros en las modalidades de servicio intermunicipal del sector de servicios, intermodal y especial con radio de acción nacional, en defensas de los intereses en problemáticas regionales y nacionales antes autoridades locales tales como las secretarias de Movilidad, institutos de tránsitos y alcaldías municipales, a nivel nacional el gremio participa en las mesas modificatoria de estudios y decretos ante el Ministerio de Transporte, entidad encargada de la normatividad; Su objeto social corresponde a: Defender los intereses gremiales de las empresas transportadoras ante el Gobierno nacional y las autoridades competentes. Estudiar, fijar y concertar las políticas tarifarias dentro de los criterios equitativos que permitan lograr el equilibrio entre los inversionistas y el usuario. Recopilar y analizar estudios relacionados con las oportunidades y/o amenazas del sector, y facilitar el incremento de la competitividad del sector transportador y la cual se relaciona de manera directa con el objeto de las empresas relacionadas en el anexo 10 y que están afiliadas a nuestro gremio, ya que su objeto es igual al de nuestro gremio, como es el desarrollo y fortalecimiento de la prestación del servicio público de pasajeros. Posee un carácter gremial del orden nacional. A través del tiempo, el gremio ha realizado estudios básicos fundamentales para dimensionar problemáticas y/o oportunidades del sector transportador; entre otros están los siguientes: Estudio cuantitativo y cualitativo del transporte informal en el servicio intermunicipal de pasajeros de la Costa Atlántica y Factores de decisión para la escogencia de un servicio de transporte terrestre de pasajeros. Se resaltan algunos productos y/o servicios como: 1. Desarrollo de la capacidad productiva del personal vinculado a nuestras empresas afiliadas. 2.Gestión tecnológica para la mejora de las condiciones técnicas de los vehículos y demás equipos empleados por nuestros afiliados. 3.Gestión institucional para el desarrollo de la infraestructura relacionada con movilidad y comunicaciones. 4.Fomento de una cultura de medición a través de indicadores de gestión. 5. Implementación de los planes de seguridad vial. Defender y fomentar el desarrollo y la realización de los intereses de la industria del transporte de pasajeros y su ámbito. El mercado al que van dirigidos es a apoyar las empresas que prestan servicios de transportes, y desde el 2019, el gremio definió la estrategia de ampliar sus mercados y penetrar a zonas del interior del país tales como Bogotá, Villavicencio, meta, Arauca, Casanare, Caldas y Yopal, entre otras, en las que ofrece el portafolio de servicios en consultorías, interventorías, asesorías al pequeño y mediano propietario, y formación, representadas en capacitaciones a entidades públicas y privadas.
A través del tiempo el gremio ha realizado estudios básicos fundamentales para dimensionar problemáticas y/o oportunidades del sector transportador, entre otros podemos citar los siguientes; Estudio Cuantitativo y Cualitativo del Transporte Informal en el Servicio Intermunicipal de Pasajeros de la Costa Atlántica. Factores de Decisión para la escogencia de un Servicio de Transporte Terrestre de Pasajeros.
Por lo anterior, las acciones de formación que se presentan en el presente proyecto de formación continua especializada las cuales están relacionadas con generar conocimiento a los trabajadores de las empresas afiliadas dando respuesta al objetivo de trabajar en pro y en defensa del sector de transporte y de los intereses en problemáticas regionales y nacionales relacionado con el sector de servicios, mediante adquisición de competencias necesarias para aumentar la productividad y competitividad empresarial.

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

AFIDG Asociación para el Fomento de la Innovacion y Desarrollo de los Gremios, ofrece los siguientes SERVICIOS a sus afiliados, eAlgunos de los servicios ofrecidos son:

1. Desarrollo de la capacidad productiva del personal vinculado a nuestras empresas afiliadas.
2. Gestión tecnológica para la mejora de las condiciones técnicas de los vehículos y demás equipos empleados por nuestros afiliados.
3. Gestión institucional para el desarrollo de la infraestructura relacionada con movilidad y comunicaciones.
4. Cultura de Medición a través de indicadores de gestión.
5. Promover la inversión de las empresas en la formación a los trabajadores y la gestión de proyectos, que propicien la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas y la mejora de las competencias laborales de sus trabajadores a lo largo de la vida.
6. Implementación de los planes de seguridad vial.
7. Defender, y fomentar el desarrollo y la realización de los intereses de la industria del transporte de pasajeros y su ámbito.
8. Prueba de alcoholimetría en la Terminal de Transporte

En el sector de servicios de transporte se ha presentado un alto incremento de la ilegalidad y la informalidad en las ciudades, fenómenos que por la falta de control han afectado las demandas esperadas, lo que ha dado como resultado una problemática que se ve agravada por la falta de articulación institucional entre las entidades que lideran la planeación de los municipios y los encargados de formular y ejecutar proyectos de movilidad y transporte, En este contexto social, institucional y político surge en LA ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS AFIDG, la necesidad de apoyar a las empresas afiliadas mediante el cierre de brechas del capital humano de los trabajadores de las empresas afiliadas y de los de la cadena productiva es así que realizó un diagnóstico de necesidades de la formación previamente en el año 2021 y hacen parte de un plan de capacitación. Entre los resultados del diagnóstico acerca de los temas de capacitación se mencionan, la nueva realidad del COVID 19 y las pautas de protocolo al prestar los servicios, los altos costos de la operación a causa de la falta de educación vial; lo relacionado con zonas críticas de operación, multas y comparendos, entre otros; el aumento de los índices de accidentalidad por las fallas generadas por la falta de experticia de los conductores; el crecimiento del transporte informal en todas las modalidades del transporte; la disminución de las utilidades de la actividad, por los costos excesivos de los insumos de la canasta del transporte y el mantenimiento de los vehículos, y las dificultades para financiar las capacitaciones que requieren los operadores o conductores de los equipos de transporte. En consecuencia, son proyectos urbanos desarticulados con el transporte, a los que se suman procesos de densificación y expansión de las ciudades, sin proveer la infraestructura de transporte necesaria, por lo que se pierden oportunidades para generar mejores entornos urbanos con áreas transformadas e integradas no solo al transporte, sino al espacio público y a los usos de las edificaciones. Además, se ha presentado un alto incremento de la ilegalidad y la informalidad en las ciudades, fenómenos que por la falta de control han afectado las demandas esperadas, lo que ha dado como resultado una problemática que se ve agravada por la falta de articulación institucional entre las entidades que lideran la planeación de los municipios y los encargados de formular y ejecutar proyectos de movilidad y transporte En este contexto social, institucional y político surge en AFIDG la necesidad de formar a sus afiliados.

MERCADO AL QUE VAN DIRIGIDOS LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE

El segmento del mercado de AFIDG es multisectorial con un alto peso específico en el sector del transporte a nivel nacional en varias modalidades, Intermunicipal, especial y carga, como también al sector comercial con alianzas estratégicas en clientes tales como Mercaldas, y olímpica entre otros,

Como estrategia de nuevos mercados se han ampliado el portafolio de servicios en consultorías, interventorías, asesorías al pequeño y mediano propietario, y formación, representadas en capacitaciones a entidades públicas y privadas, generando una alta fidelización de nuestros asociados, tales como Transmamonal, Busexpress, Combarranquilla Caja de Compensacion, Confamiliar- Caja de Compensacion y Piedemont entre otras.

De igual manera, ofrecemos consultoría y medicina preventiva, valores agregados, mediante mejoramiento continuo, generando un impacto social y con un sentido de responsabilidad social empresarial (RSE)

Situación actual de la empresa/gremio

AFIDG representa al sector de servicios asegurando la correcta participación de transporte de pajeros y se ha propuesto posicionarse a nivel nacional como el principal impulsor de la competitividad del sector, gracias a los programas de desarrollo productivo ejecutados y a la gestión interinstitucional realizada en pro del bienestar del transporte de pasajeros, identificando los ejes de desarrollo del sector, tales como los siguientes: la competencia del talento humano, la calidad técnica de los vehículos y el fortalecimiento en la competitividad del sector. El subsector de transporte terrestre representa un 68,5% del total del PIB del sector en el país.
AFIDG actualmente, estructura alianzas estratégicas y es de resaltar la alianza con la caja de compensación COLSUBSIDIO, con instituciones educativas, centros de formación que apunten al fortalecimiento del recurso humano, e incremento de la productividad de todos los actores que conforman el eslabón del sector transportador, apuntando al incremento de la competitividad de las empresas asociadas, el mercado a que van dirigidos es asesorar, consultar, auditar y realizar interventorías integrales, técnicas, jurídicas, sociales y financieras a proyectos de inversión, desarrollo, creación de empresas en el transporte, infraestructura, construcción temática tecnológicas, call center, suministros de alimentos y meriendas.
Medición de la demanda cuantitativa y cualitativa del sector transportador de pasajeros en el departamento del Atlántico.
Influencia del estrato 5 y 6 para la prestación del Servicio de Transporte Masivo denominado TRANSMETRO en la Ciudad de Barranquilla.
La misión de AFIDG está concentrada en el portafolio de productos y servicios (consultorías, interventorías, medicina preventiva, formación y tecnología e innovación, logística y renting de vehículos) orientados al mercado empresarial y público, apoyados en un equipo humano altamente calificado que busca siempre la satisfacción de los clientes, comprometidos con la protección del medio ambiente, el bienestar y la seguridad, logrando una mejora continua.

Proyección de la empresa/gremio

La prospectiva del gremio de (AFIDG) es apoyar que las empresas del sector se reactivan para el segundo semestre del presente año generando empleo, así: el 65,1 % de las empresas de los cuatro sectores espera contar con estabilidad en el personal ocupado, En los próximos cuatro años, AFIDG se ha propuesto posicionarse a nivel nacional como el principal impulsor de la competitividad del sector, gracias a los programas de desarrollo productivo ejecutados y a la gestión interinstitucional realizada en pro del bienestar del transporte de pasajeros, identificando los ejes de desarrollo del sector, tales como los siguientes: la competencia del talento humano, la calidad técnica de los vehículos y el fortalecimiento en la competitividad del sector. En los próximos 3 años AFIDG se propone posicionarse a nivel nacional como el principal impulsor de la competitividad del sector, gracias a los programas de desarrollo productivo ejecutados y a la gestión interinstitucional realizada en pro del bienestar del transporte de pasajeros identificando los ejes de desarrollo del sector tales como; la competencia del talento humano, la calidad técnica de los vehículos, promoción de la implementación en el sector de tecnologías innovadoras y fortalecimiento en la competitividad del sector. Con la gran expectativa y meta de capacitar en el 2022 y 2023 a más de 1.500 trabajadores a nivel nacional en pro de la postpandemia para seguir de la mano con la reactivación económica del país y aportar al mejoramiento de la empleabilidad. Teniendo en cuenta que la capacitación del talento humano es necesaria para el cambio social y la brecha de pobreza ya que juega un papel primordial para el logro de tareas, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Por lo anterior, nuestra propuesta de acciones de formación del presente proyecto están alineadas con la situación actual del gremio y de sus empresas afiliadas en pro de del crecimiento gremial y del sector de servicios de transporte y son formaciones a la medida de las necesidades de los trabajadores de las empresas afiliadas y de la cadena productiva, mediante adquisición de competencias necesarias para aumentar la productividad y competitividad empresarial en pro de Desarrollo tecnológico productivo

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

LA ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA INNOVACION Y DESARROLLO DE LOS GREMIOS AFIDG, representa al sector de servicios de transporte a esa comunidad que día a día presta el servicio de transportes de pasajeros capacitando desde el 2015 a más de 5.000 trabajadores en la costa norte y Arauca, meta y Guaviare con formaciones a los trabajadores de las empresas afiliadas respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. http://www.afidg.com.co/ en los últimos años ha realizado acciones alineadas a la política pública del sector de servicios del transporte, el cual juega un papel relevante en la economía, especialmente dentro del proceso de globalización, por ser un factor determinante en la competitividad de los productos y servicios que el país puede ofrecer en los mercados internacionales, por su contribución en la producción industrial y agrícola, y por su aporte al incremento del bienestar individual, al facilitar la movilidad y la accesibilidad a servicios básicos tales como educación y salud; Así mismo, se constituye en una importante fuente de rentas para el Estado, generador de empleo y, en consecuencia, contribuye a disminuir las diferencias en el ingreso per cápita. Sin embargo, las dinámicas de la urbanización a nivel nacional, los incentivos a la expansión urbana, el crecimiento poblacional de las ciudades colombianas y los procesos de conurbación han incrementado las demandas de transporte y de soluciones de movilidad acordes con las características de los territorios. Además, no todas las ciudades medianas y pequeñas han elaborado planes de movilidad, y su implementación, en la mayoría de los casos, se ha reducido a la ejecución de proyectos de infraestructura vial y a la puesta en marcha de estrategias para el mejoramiento de la congestión y el tráfico en las grandes ciudades, sin considerar la integración del transporte y la movilidad con el modelo de ciudad y con el ordenamiento urbano y regional de territorios estratégicos con gran dinámica económica, productiva y poblacional. y dando respuesta al documento Conpes 3674 de 2010. Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH. que se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: 2. La mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH- con el sector productivo, es así como en el 2015, 2016 realizó una alianza con el SENA (fuente de consulta archivo SENA Direccion general) formando a más de 3.000 trabajadores en formación continua especializada. Adicionalmente, mediante la formación para el trabajo, alienado a uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo con la formación de capital humano basado en competencias laborales, para ello el DNP hace parte de las mesas técnicas para la consolidación del sistema de evaluación de los programas e instituciones de educación superior y del desarrollo de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia. Dentro de este desarrollo se implementan acciones como: diseño e implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones, fomento de la gestión del recurso humano a través de un modelo de competencias laborales en el sector productivo, referencias web consulta: https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/formaci%C3%B3n-para-el-trabajo.aspx
Adicionalmente, busca defender los intereses gremiales de las empresas transportadoras ante el gobierno nacional y las autoridades competentes. Estudiar, fijar y concertar las políticas tarifarias dentro de los criterios equitativos que permitan lograr el equilibrio entre los inversionistas y el usuario. Recopilar, organizar y analizar estudios relacionados con las oportunidades y/o amenazas del sector Facilitar el incremento de la competitividad del sector transportador.
Actualmente, AFIDG, desarrolla estudios de planeación y estructuración de proyectos de transporte, fomentando la innovación, con la implementación de tecnologías.

Mediante la participación en la mesa sectorial TRANSPORTE con la asistencia a las reuniones con el fin de dar a conocer los requerimientos para fortalecer el talento humano de cada uno de los sectores que representa nuestro gremio, así como formular proyectos de formación, certificación de competencias laborales, revisión de las ocupaciones y cargos, estandarización de competencias laborales, legislación para la gestión del talento humano, internacionalización, entre otros.

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

AFIDG posee un carácter gremial de orden nacional. El desarrollo de su objeto cumple lo siguientes objetivos específicos: es un gremio que pertenece y representa a la región del atlántico, bolívar Bogotá, Villavicencio, Meta, Arauca y Yopal y es así como desde el 2015 ha formado a mas de 5.000 trabajadores y de 100 empresas relacionadas con el servicio de transporte de pasajeros. (con el objetivo de velar por los transportadores del país)

A nivel nacional el gremio participa en las mesas modificatoria de estudios y decretos ante el Ministerio de Transporte, https://mintransporte.gov.co/publicaciones/10274/transportadores/ entidad encargada de la normatividad; el cual se relaciona de manera directa con el objeto de las empresas relacionadas en el anexo 10 y que son afiliadas, cuyo objetivo nos une, el desarrollo y fortalecimiento de la prestación de servicio público de pasajeros.

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

En el año 2021 el gremio puso en marcho una estrategia de ampliación de mercados penetrando a las zonas del interior del país tales como; Bogotá, Villavicencio, Meta, Arauca y Yopal entre otras, ofreciendo todo el portafolio de servicios en consultorías, interventorías, formación para el trabajo, asesorías al pequeño y mediano propietario y formación representadas en capacitaciones a entidades estatales y privadas, y es asi como esperan:
1. Apoyar a las empresas en la formación continua de sus trabajadores en todos los niveles ocupacionales, para fomento a la innovación, productividad y competitividad empresarial a lo largo de la vida.
2. Formaciones que den respuesta al desarrollo tecnológico.
3. Formación con transformación digital en las empresas
4. Identificación de las necesidades empresariales y/o sectoriales con métodos de evaluación que permite establecer soluciones basados en la tecnología.
5. la gestión de proyectos, que propicien la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas y la mejora de las competencias laborales de sus trabajadores.
6. Interventoría para la ejecución del proyecto fortalecimiento de la cultura ciudadana, y democrática en Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la Investigación como estrategia pedagógica apoyada en las TIC en el Departamento de Arauca.
7. Estudios de pre inversión para la implementación de Distritos de Riego a pequeñas escala en las veredas las Bancas, Carretero, El Troncal y las Picas- del Charo Alto, Charo Centro, El Dique, El Pescado, Botalón y Puente Tabla de los municipio de Arauquita, Saravena y Tama del Departamento de Arauca.
8. En los últimos 7 años se ha ejecutado programas de formación a nivel nacional (Bogota, Costa Atlantica, Arauca, Tolima, Casanare, Villavicencio) capacitando a 5.450 personas de empresas afiliadas a nivel nacional como Busexpress S.A.S., Transmamonal, Transportes Transabana, Cootranstame, Cootradelsa, Transportes Eisvans, Servitac,

Experiencia de la Empresa / Gremio en actividades formativas

AFIDG, ha ejecutado proyectos de formación Continua Especializada con el SENA, en las convocatorias de los años 2015, 2016, 2017 y 2021, impactando a 4250 trabajadores aproximadamente. En departamentos como el Atlántico, Bolívar, la guajira, Bogotá, Villavicencio, Meta, Arauca y Yopal

Adicionalmente, a continuación, se describe la experiencia que AFIDG ha desarrollado en materia de formación:

1. Cursos de corta duración especializados en temáticas de servicio de transporte, aplicaciones tecnologías, áreas comerciales y legales.

2. Diplomados orientadas áreas de nivel empresarial. Diplomados orientados áreas deportivas, cultural y académico.

3. Estudio de selección para el desarrollo de proyecto de innovación tecnológica en alianza con la Institución educativa TECNICOR para las facultades de Auxiliar Contable, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Pre – escolar, Auxiliar de Servicios Farmacéuticos, Cosmetología y Estética, Ingles Conversacional, Logística Portuaria, Operador y Programador de PC, Relaciones Publicas y Comunicación, Seguridad Ocupacional.

4. Formación y capacitación de alta calidad estructurada y orientada al desarrollo y crecimiento tecnológico e innovación, logrando el desarrollo de los beneficiarios.

5. Estudio, determinación de políticas, tarifas dentro de los criterios equitativos que permiten el equilibrio y desarrollo armónico de la economía nacional.

6. Recopilación, organización y análisis de las estadísticas relacionadas con el transporte de pasajeros basadas en métodos tecnológicos

Herramientas Utilizadas Para el Diagnóstico de Necesidades

Periodo Inicial	*Periodo Final*	*Herramienta*	*Otro Tipo de Herramienta*	*Descripción Herramienta*	*Información Cualitativa*	*Información Cuantitativa*	*Creación Propia*
09/11/21	28/02/22	Encuesta		El transporte juega un papel relevante en la economía especialmente dentro del proceso de globalización por ser factor determinante en la competitividad de los productos y servicios que	Descripción de la DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES de formación: AFIDG en el mes de noviembre del 2021 se planteó la posibilidad de volver a participar en la	Dentro de este proceso para Diagnosticar las necesidades de formación, a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, con encuestas a trabajadores de las empresas afiliadas,	Si

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
				el país pueda ofrecer en los mercados internacionales, por su contribución en la producción industrial y agrícola, y por su aporte al incremento del bienestar individual al facilitar la movilidad y la accesibilidad a servicios básicos tales como educación y salud. Así mismo se constituye en una importante fuente de rentas para el Estado, generador de empleo y en consecuencia contribuye a disminuir las diferencias en el ingreso per Cápita. Un alto incrementado la ilegalidad y la informalidad en las ciudades, fenómenos que por la falta de control han afectado las demandas esperadas. Las dinámicas de la urbanización, los incentivos a la expansión urbana, el crecimiento poblacional de las ciudades en Colombia y los procesos de conurbación, han incrementado las demandas de transporte y de soluciones de movilidad acordes con las características de los territorios. No obstante, de los 61 municipios del país con población mayor a 100.000 habitantes para 2014 (proyección DANE) solo 29 ciudades han elaborado Planes de Movilidad, y su implementación en la mayoría de los casos, se ha reducido a la ejecución de proyectos de infraestructura vial y a la puesta en marcha de estrategias para el mejoramiento de la congestión y el tráfico en las grandes ciudades, sin considerar la integración del transporte y la movilidad con el modelo de ciudad y con el ordenamiento urbano y regional de territorios estratégicos de importante dinámica económica, productiva y poblacional. En consecuencia, se presentan las siguientes causas con proyectos urbanos desarticulados con el transporte, así como procesos de densificación y expansión de las ciudades sin proveer la infraestructura de transporte necesaria, por lo que se pierden oportunidades para	convocatoria del PFCE del SENA, luego del análisis de los resultados presentados en la ejecución del proyecto 2021. Mediante comunicados invitó a los afiliados a reuniones para presentarles el programa y saber de ellos cuántos estarían interesados en participar y se les solicitó hacer una relación de las necesidades de formación alineadas con los problemas encontrados durante el año, para realizar un análisis de viabilidad de acuerdo con los requisitos de la convocatoria. METODOLOGIA DE RECOLECCION DE INFORMACION: Se realizaron reuniones individuales de manera virtual con las 13 empresas que expresaron el interés en fortalecer las competencias laborales de sus trabajadores, en donde se expusieron las necesidades de formación individuales y número de trabajadores que requieren la formación. Desde AFIDG con identificaciones de formación anteriores se plantearon 7 acciones de formación 1. TÉCNICAS PARA UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREDICTIVO EN VEHÍCULOS HACIA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO 2. MODELO SISTEMÁTICO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE EMERGENCIAS EN LA POSPANDEMIA 3. VALORES AGREGADOS PARA UNA BUENA ATENCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN EL TRANSPORTE ESCOLAR 4. GENERACIÓN DE VALOR EN LOS PUNTOS DE VENTAS PARA INCENTIVAR A LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA POST-COVID 5. INCREMENTO EN LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL CON ESTRATEGIAS DE	que se tiene en una lista de beneficiarios y vía Email, determinaron que el 71% de los trabajadores solicitan formación para mejorar la gestión en la prestación del servicio especial de trasporte y 21 % afirman que les parece indispensable capacitar en la prestación del servicio de auxiliares de trasporte escolar. También el gremio determina que se espera capacitar al 15% de los trabajadores del gremio. Se beneficiarán a 1592 trabajadores de 13 empresas en el presente proyecto. El análisis de las temáticas que relacionaron los empresarios es: Asuntos Indicadores de Gestión: 4 solicitudes 17% Asuntos Primeros auxilios labor de transporte de pasajeros: 6 solicitudes 25% Asuntos Estrategias para incrementar las ventas en época de post-covid: 2 solicitudes 8% Asuntos Puntos de ventas en post-pandemia: 3 solicitudes 17% Asuntos Lubricación y mantenimiento preventivo 3 solicitudes: 13 % Asuntos Seguridad Vial : 2 solicitudes: 8% De acuerdo con la definición de necesidades, se debe indicar: 5- A qué PORCENTAJE DE TRABAJADORES de la empresa o sector(es) que representa, se le dará respuesta a través del proyecto de formación planteado. El número de trabajadores totales de las empresas afiliadas a AFIDG, contratados a término indefinido u obra o labor corresponde a 32.424 trabajadores; contratistas 38.838 personas y 75.435 de diferentes encadenamientos. Partiendo de estas cifras se puede decir que se le dará respuesta a través del PFCE al 3%. Las empresas afiliadas a AFIDG que serán beneficiarias del PFCE son 13 que corresponden al 21% de los afiliados.	

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
				generar mejores entornos urbanos con áreas transformadas e integradas no solo al transporte, sino al espacio público y a los usos de las edificaciones. Dando como resultado una problemática que se ve agravada por falta de articulación institucional entre las entidades que lideran la planeación de los municipios y los encargados de formular y ejecutar proyectos de movilidad y transporte. El diagnóstico de la presente propuesta fue elaborado por la unidad de investigación técnica del gremio AFIDG a través de la revisión de fuentes primarias y secundarias, como también la técnica de realización de encuestas a sus afiliados. Entre los resultados de este diagnóstico podemos mencionar algunos efectos: Para los empresarios del transporte, Altos costos de la operación por causas de la falta de educación vial, en lo relacionado a zonas críticas de operación, multas y comparendos entre otras. Aumento de los índices de accidentalidad por fallas generadas por falta de experticia en los conductores. Crecimiento del transporte informal en todas las modalidades de Transporte. Disminución en las utilidades de la actividad por los costos excesivos de los insumos de la canasta del transporte y el mantenimiento de los vehículos. Dificultades para financiar las capacitaciones que requieren los operadores o conductores de los equipos de transporte, Para los Trabajadores: Escasa capacitación para prestar un mejor servicio a los usuarios. Incremento de incapacidades por enfermedades ocupacionales. Falta de estabilidad laboral. Deficiencias en el funcionamiento de los vehículos por falta de mantenimiento. Desconocimiento para optimizar los recursos en la operación de los vehículos. En el cuestionario, que se diseño para tener el	MERCHANDISING QUE PERMITA UNA ALTA FIDELIZACION CON LOS CLIENTES EN LA EPOCA POSTPANDEMIA DEL SECTOR DE SERVICIOS 6. DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LA MEDICION CON INDICADORES DE GESTION PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO EMPRESARIAL EN EL SECTOR TRANSPORTE 7. GERENCIA EN LA GESTIÒN DEL TRANSPORTE DEL SIGLO XXI Una vez reunida esta información se procede a hacer con consolidado y a estructurar los diferentes temas que se relacionan directamente y de esta manera se definieron 7 grandes programas estructurados con las necesidades de los afiliados, de acuerdo a la temática, disponibilidad de tiempo, ubicación geográfica con la que se determinó la modalidad de formación y el perfil de los trabajadores que requieren de la formación. Paralelo se inicia el reconocimiento, análisis y definición de la entidad capacitadora.		

Periodo Inicial	Periodo Final	Herramienta	Otro Tipo de Herramienta	Descripción Herramienta	Información Cualitativa	Información Cuantitativa	Creación Propia
				diagnostico de las necesidades de formación, se indagó: 1. Temas de interés, para fortalecer las competencias laborales 2. Número de trabajadores preinscritos para cada tema Internamente AFIDG ha desarrollado una metodología que le permite realizar un análisis de necesidades de capacitación partiendo de la determinación de los resultados que se necesitan; hacer una relación de esos resultados con la competencia de los trabajadores: Identificar las competencias que se pueden entrenar y evaluarlas. Determinar las brechas de rendimiento para priorizar las necesidades de formación y determinar la metodología de evaluación del programa de formación. Finalmente definir el programa a impartir y hacer un análisis costo-beneficio. El análisis cualitativo y cuantitativo que describe a continuación, se realiza basados en información proporcionada por las empresas afiliadas, encuestas On-Line y solicitudes directas de los afiliados.			

Descripciones Generales del Proyecto

Objetivo General del Proyecto
Favorecer al mejoramiento de las competencias y habilidades laborales de los trabajadores del sector de servicios de transportes público y privado pertenecientes a las empresas afiliadas al gremio a nivel regional y nacional, con el propósito que se refleje en un incremento de la competitividad y la productividad de las mismas, y mediante la capacitación acorde a las necesidades del sector y el gremio generar el cierre de brechas del capital humano, para aumentar la productividad y competitividad empresarial
Indicadores de Impacto del Proyecto
1. INDICADOR MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD: Mide cómo se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea base: Este proyecto de formación, impacta a 1592 trabajadores. Meta 5%. Formula = 80/1592 Medio de verificación y metodología de recolección: Se enviará al área de RRHH de cada empresa beneficiaria un matriz en excell, para que registren por cada beneficiario, si incrementó las condiciones económicas del trabajador. Los resultados de estos indicadores se entregarán al SENA, en los tiempos establecidos para tal fin, y el formato correspondiente. AFIDG hará solicitud a las empresas afiliadas para que en un tiempo no mayor a 5 días hábiles se haga llegar la información.

2. INDICADOR RETENCION DE LOS TRABJADORES: Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada

=No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto

Línea Base: 1592 trabajadores beneficiados.

Meta: 30%
Fórmula =478/950

Medio de verificación y metodología de recolección: Se enviará al área de RRHH de cada empresa beneficiaria un matriz en excell, para que registren por cada beneficiario, si el trabajador continúa en la empresa.

Los resultados de estos indicadores se entregarán al SENA, en los tiempos establecidos para tal fin, y el formato correspondiente.

AFIDG hará solicitud a las empresas afiliadas para que en un tiempo no mayor a 5 días hábiles se haga llegar la información.

3. INDICADOR MOVILIDAD LABORAL: Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada

=No. de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto

Línea Base: 1592 trabajadores beneficiados.

Meta: 2 %
Fórmula =32/1592

Medio de verificación y metodología de recolección: Se enviará al área de RRHH de cada empresa beneficiaria un matriz en excell, para que registren por cada beneficiario, si hubo movilidad laboral del trabajador en la compañía.

Los resultados de estos indicadores se entregarán al SENA, en los tiempos establecidos para tal fin, y el formato correspondiente.

AFIDG hará solicitud a las empresas afiliadas para que en un tiempo no mayor a 5 días hábiles se haga llegar la información.

4. INDICADOR EMPRESAS BENEFICIARIAS: Mide el porcentaje de las empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada.

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

Línea Base: Se beneficiará a 13 empresas afiliadas.

Meta: 100%
Fórmula =13/13

Medio de verificación y metodología de recolección: Se obtendrá del registro de los beneficiarios, donde especifican el nombre de la empresa para la cual prestan sus servicios.

Los resultados de estos indicadores se entregarán al SENA, en los tiempos establecidos para tal fin, y el formato correspondiente.

5. Trabajadores beneficiarios: Mide el porcentaje de trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada.

= Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto / No. total, de trabajadores del sector que representa

Línea Base: Se beneficiará a 1592 trabajadores.
Meta: 100%
Fórmula = 1592/1592

Medio de verificación: Listado de participantes en cada evento, y control de asistencia de mínimo del 85% para estima el número de beneficiarios por cada grupo.

Los resultados de estos indicadores se entregarán al SENA, en los tiempos establecidos para tal fin, y el formato correspondiente.

Estrategia de Divulgación

De ser aprobado el proyecto y con el fin de: dar a conocer el desarrollo de la ejecución de los proyectos de formación 2021, AFIDG tiene la siguiente estrategia de divulgación, consta de difusión pública de los resultados del proyecto, se podrá contar con los siguientes canales: Canales propios: - Portal web, se hará difusión de los resultados del proyecto que pueden ser de interés el sector de servicios de transporte y sus trabajadores y Canales externos: los portales web de la empresas beneficiarias y afiliadas, también se utilizará redes sociales propias del gremio twitter; producción de material audiovisual (videos - fotografías- artículos) en donde se muestre el desarrollo de las acciones de formación ejecutadas, los videos se publicarán en la web del gremio y la información puede ser compartida con el SENA. Es muy importante, socializar visibilizar el impacto y alcance del proyecto mediante las acciones de formación especializadas aprobadas, la difusión pública de los resultados del proyecto, se podrá contar con los siguientes canales: redes sociales (Facebook - Instagram) Canales propios - Portal web, se hará difusión de los resultados más destacados del proyecto que pueden ser de interés el sector y trabajadores y Canales externos: los portales web de la empresas beneficiarias y afiliadas, también se utilizará redes sociales propias del gremio twitter; producción de material audiovisual (videos - fotografías- artículos) en donde se muestre el desarrollo de las acciones de formación ejecutadas, los videos se publicarán en la web del gremio y la información puede ser compartida con el SENA. Se puede hacer ese tipo de divulgación pues el gremio cuenta con la información necesaria, accesos a herramientas tecnológicas y la población objetivo tiene accesos a este tipo de medios de comunicación.
Se realizar EL PODCAST con la acción de formación Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación económica POST-COVID

Las acciones programadas para comunicar de una manera efectiva, el avance en la ejecución y los resultados de las acciones de formación propuestas, contemplan el uso de nuestros canales de comunicación establecidos para relacionarnos con las empresas afiliadas: comités de comunicaciones y de sostenibilidad, los cuales se realizan bimensualmente.

Los representantes y voceros tanto de las áreas de comunicaciones y sostenibilidad asisten a estos comités respectivamente; permitirá que la información se multiplique también en los diferentes canales de comunicación de las empresas participantes de los programas.

Así mismo, difundiremos la información a través del Consejo Directivo, el cual se realiza mensualmente y es integrado por los presidentes elegidos de las compañías afiliadas a AFIDG.

A través de nuestros canales de comunicación externos como lo son la página web; www.acmineria.com.co, tanto en la sección de actualidad ubicada en la página principal, como en la de sostenibilidad, se publicarán avances de las acciones de formación, así como testimonios de algunos estudiantes beneficiarios.

Los gastos derivados de la estrategia de divulgación serán asumidos por AFIDG

AFIDG - cuenta con el área de Dirección de Comunicaciones, liderada por la comunicadora Grace Martinez Silva. Numero de contacto: 3135905147 email: holdingafidg@gmail.com

Se cumplirá con la entregará el PODCAST con la acción de formación Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación económica POST-COVID que cumplirá con los requisitos contemplados en el numeral 2.15.2 del Anexo 12 de los pliegos de la convocatoria

Es una serie de episodios grabados en audio y video con acceso online, los cuales pueden ser grabados en distintos formatos de presentación, entre invitado y presentador y/o grabaciones individuales donde el presentador transmite los contenidos más relevantes de la acción de formación con mayor impacto en el proyecto. De acuerdo con lo establecido en el pliego de condiciones, numeral 3.9 y como parte de la estrategia de divulgación. Si el conviniente obtuvo puntaje por la creación de Podcast, deberá entregarlo al SENA con el resumen de la acción de formación con mayor impacto en el proyecto, el cual deberá cumplir los siguientes requisitos descritos en el pliego de condiciones, numeral 3.9.

Mesas Sectoriales

Mesa Sectorial
Transporte

Contactos

Nombre	*Cargo*	*Teléfono*	*Correo*
Leydy Rocio Cardenas Pinzon	Gerente	3690018 - 3017183664	holdingafidg@gmail.com (mailto:holdingafidg@gmail.com)

Acciones de Formación

Acción de Formación N°	*Acción de Formación*	*Tipo de Evento*	*Modalidad de Formación*	*Modelo Aprendizaje Nombre*	*N° de Beneficiarios*
1	Incremento en la competitividad empresarial con estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia del sector de servicios	Curso	Virtual	No Aplica	390

Acción de Formación N°	Acción de Formación	Tipo de Evento	Modalidad de Formación	Modelo Aprendizaje Nombre	N° de Beneficiarios
2	Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos hacia el desarrollo tecnológico.	Curso	Virtual	No Aplica	286
3	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencia en la post- pandemÍa	Curso	Virtual	No Aplica	286
4	Valores Agregados Para Una Buena Atención A La Infancia Y Adolescencia En El Transporte Escolar	Curso	Virtual	No Aplica	210
5	Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación Post-Pandemia	Curso	Virtual	No Aplica	390
6	Diseño e implementación de la medición con indicadores de gestión para el desarrollo tecnológico empresarial en el sector transporte	Taller	Presencial	Bootcamp	10
7	Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia	Curso	Virtual	No Aplica	20

Plan Operativo del Proyecto

Acción de Formación N°	Acción de Formación	Duración Horas Grupo	Nº de Grupos	N° de Beneficiarios	Valor Hora Beneficiario	Cofinanciación SENA	Contrapar
1	Incremento en la competitividad empresarial con estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia del sector de servicios	40	13	390	$ 20.750	$ 241.156.500	
2	Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos hacia el desarrollo tecnológico.	40	13	286	$ 20.750	$ 176.848.100	
3	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencia en la post- pandemÍa	40	13	286	$ 20.750	$ 176.848.100	
4	Valores Agregados Para Una Buena Atención A La Infancia Y Adolescencia En El Transporte Escolar	40	7	210	$ 20.750	$ 129.853.500	
5	Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación Post- Pandemia	40	13	390	$ 20.750	$ 241.156.500	
6	Diseño e implementación de la medición con indicadores de gestión para el desarrollo tecnológico empresarial en el sector transporte	24	1	10	$ 55.291	$ 7.761.600	
7	Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia	40	1	20	$ 20.750	$ 12.367.000	

Valor Total AF Proyecto	Número de Beneficiarios	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Valor Total AF Proyecto
	1592	$ 985.991.300	$ 0	$ 340.338.700	$ 1.326.330.000

Código Rubro	*Rubro*	*Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*	*Total*
R07	R07 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 93.871.000	$ 0	$ 32.130.350	$ 126.001.350
R07	R07 Gastos de Operación del Proyecto 16%	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
R11	R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	$ 0	$ 0	$ 33.158.250	$ 33.158.250

VALOR TOTAL DEL PROYECTO	Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Valor Total del Proyecto
	$ 1.079.862.300	$ 0	$ 405.627.300	$ 1.485.489.600

Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Código Rubro	*Rubro*	*Número de Beneficiarios Transferencia*	*Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R11	R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	Transferencia de Conocimiento y Tecnología	$ 0	$ 0	$ 33.158.250

Resumen por Rubros

Arrastre los filtros aquí

Rubro arrow_drop_up	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	$ 7.761.600	%
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, guias, talleres de 1 a 200 unidades	$ 0	%
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Equipos - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomia o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	$ 0	%
R07 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 93.871.000	%
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	$ 978.229.700	%
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	$ 0	%
TOTAL	**$ 1.079.862.300**	**%**

Detalles de Acciones de Formación

AF N° :

1

-

Incremento en la competitividad empresarial con estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia del sector de servicios

ID	1961
N° Acción Formación	1
ID Propuesta	1032

Propuesta en la que se basó la AF	Incremento en la competitividad fundamentado en las estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	La innovación en las estrategias de mercado, para atraer más compradores, ha avanzado significativamente; necesitamos actualizar los conocimientos, y desarrollar habilidades, e incursionar aplicando en los puntos de venta las últimas tendencias del mundo del visual mercahandising El merchandising es tan importante porque incrementa las ventas, la rentabilidad y la rotación, pero también contribuye al diseño de los productos. Nos permite un mejor desarrollo de imagen, empaque o envase FUENTE https://www.empresaactual.com/hablamos-de-retail-marketing-con-ricardo-palomares/ Las causas que originan el implementar la necesidad de formación es que el consumidor debe sentirse atraído por los productos expuestos en la tienda. para eso es importante conseguir que los aspectos visuales se encuentren en armonía y que estén en tendencia, para poder concretar la compra, es importante que los elementos en la tienda estén organizados y jerarquizados en torno al concepto de esta. Estos elementos involucran los productos, la iluminación, el mobiliario, vitrinas, tipografía y colores en los rótulos, entre otros. Adicionalmente, después de la pandemia cambiaron los comportamientos del usuario final y es así como las empresas de servicios se debe volver a reconectar con ellas identificando sus gustos. Adicionalmente, con esta acción de formación tendrá EFECTOS positivos trascendentales para las empresas, ya que son los trabajadores los encargados del área de merchandising, quienes desarrollarán destrezas de gran importancia para las empresas; son los responsables de la imagen y el posicionamiento visual de la marca, desde la creación del escaparate, distribución e implantación del producto, la ambientación, la atmósfera del espacio a las estrategias y acciones de marketing en el punto de venta. De igual manera, desarrollan proyectos de arquitectura efímera, stands, escenografías, museología, así como la gestión de eventos. También se tendrá efectos positivos, al fomentar las habilidades creativas, y que sean capaces de cambiar la percepción del consumidor buscando la innovación para conseguir el posicionamiento de la marca y un aumento de las ventas. De igual manera, con el desarrollo de esta acción de formación, se sembrará un semillero de creatividad, reflexión y emprendimiento laboral, que redunden en incremento de la productividad para la Caja de Compensación Familiar - COLSUBSIDIO. Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Incremento en la competitividad empresarial con estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia del sector de servicios
Objetivo(S) De La Acción De Formación	• Planear, conocer y determinar para la gestión del punto de venta desde el INCREMENTO EN LA COMPETITIVIDAD FUNDAMENTADO EN LAS ESTRATEGIAS innovadoras DE MERCHANDISING, para proyectar una alta fidelización en la post- pandemia e incremento en las ventas • Estructurar un nuevo pensamiento en los asistentes del curso para entender la exhibición comercial de productos y servicios mediante el diseño de su espacio comercial y la vitrina, como una disciplina clara, precisa y objetiva integrada a las demás actividades del negocio. • Hacer de las compras por impulso un fin del espacio comercial, mediante el comercio emocional aplicado al visual merchandising.
Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica

Justificación Ambiente De Aprendizaje	Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso. La población beneficiaria de esta acción de formación, son trabajadores de COLSUBSIDIO empresa a AFIDG, con responsabilidad en los Puntos de Venta de los almacenes.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	10
Número de Grupos	13
Número de Beneficiarios de la AF	390
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	390
Número de días por grupo	10
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	520

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	390	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Ventas y Mercadeo
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Coordinar la operación de los puntos de venta, diseñar estrategias de venta, atención al cliente,	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término indefinido
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de la organización son Profesionales / técnicos	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a internet y a un computador.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	2	**Número De Trabajadores Mujeres**	40
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	2	**Número De Empresas Beneficiadas**	2

Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	1	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	Se beneficiarán 1 trabajadores de una empresa Mipyme, que tiene menos de 50 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades para implementar el Merchandising, con las nuevas tendencias en el mercado.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	NO APLICA
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	Los trabajadores beneficiarios adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Implementación de las Técnicas Innovadoras en Visual Merchandising, conocimientos que le permiten ejercer sus labores más productivas como empleado, en beneficio de la productividad de la empresa. Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos Según (Espinosa, 2019) la importancia del orden y la limpieza frente al espacio es determinante, junto a factores que no se pueden descuidar debido a la alta competencia de los mercados potenciales. Se deben establecer técnicas innovadoras en los espacios publicitarios para evolucionar de manera productiva el orden, mantenimiento general, técnicas de movimiento de producto son aspectos que dan un beneficio determinante a la hora de hablar de la retribución monetaria a la que el local llegaría si se aplican con éxito. Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y valle de cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basado en que la presente formación impacta al sector de servicios de transportes.

Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD para incrementar las ventas, factor fundamental para incrementar la PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, la innovación; proceso que permitirá aportar a la competitividad del comercio, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo Con esta acción de formación se adoptarán las últimas técnicas de innovación para fortalecer las competencias laborales en creatividad, habilidad que determina implementar hacer una tarea nueva o novedosa, que permitan tener una base ya establecida, pero añadiéndole un toque único.

Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de COLSUBSIDIO y 1 empresa Mipyme afiliadas a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de sector	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material de forma electrónica formato PDF, como complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: Unidad Temática 1. TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS EN SECCIONES Y CATEGORÍAS PARA TRANSFORMAR UN PUNTO DE VENTA EN UN CANAL DE COMUNICACIÓN PRODUCTIVO Y COMPETITIVO Unidad Temática 2. Conocimiento creativo de los puntos fríos de las góndolas optimizando el canal de comunicación para los clientes Unidad Temática 3. OPTIMIZACIÓN DEL MATERIAL P.O.P. EN LAS GESTIONES DE TIENDAS COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DE COMUNICACIÓN DE LOS ATRIBUTOS OCULTOS DEL PRODUCTO Unidad Temática 4. ANÁLISIS Y DISEÑO DE ÓPTIMOS DE SURTIDOS COMO ESTRATEGIAS COMPETITIVAS QUE INCLUYAN TECNICAS DIRECTAS COMO GESTION A PUNTANDO A LA SATISFACCION DEL NUEVO CONSUMIDOR DE POST PANDEMIA Unidad Temática 5 Habilidades transversales Se enviará una copia de este material en las fechas indicadas por la convocatoria; al Centro de Formación Profesional/Regional SENA conviniente, con copia de la comunicación remisoria al Grupo de Formación Continua Especializada y a la interventoría.

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: Identifica los puntos frios y calientes en el punto de venta. Analiza cada una de las etapas del proceso de decisión de compra. Comprende las ventajas de utilizar material POP. Elabora diseños visuales innovadores en material POP Analiza el tipo de diseño adecuado para puntos de gondolas Gestiona la autodisciplina en su diario vivir Comprende la importancia de la gestión de la información digital. Habilidades que incentivan el crecimiento y la competitividad de empresas beneficiarias de esta acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD.
Evaluación Del Aprendizaje	Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento, teniendo en cuenta los requerimientos contemplados en el Anexo 12 de los pliegos de la convocatoria PFCE 2022. Los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, así: Se verificará que cada participante haya interiorizado los resultados de aprendizaje objetivo de esta acción de formación, en los siguientes temas: Puntos frios y calientes en el punto de venta. Etapas del proceso de decisión de compra. Ventajas de utilizar material POP. Diseños visuales innovadores en material POP Tipo de diseño adecuado para puntos de gondolas Identifica que la autodisciplina es parte del éxito Comprensión de la gestión de la información digital. El efecto esperado de la evaluación de conocimiento, se convierte en un análisis de brechas encontrada durante el	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte, sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Dentro de los afiliadas está COLSUBSIDIO. Los beneficiarios de esta acción de formación, son trabajadores directos de las empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en las áreas de mercadeo y ventas de la empresa COLSUBSIDIO en los lugares de ejecución previstos. Esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio. de AFIDG. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 1 departamento META con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 13 grupos, así: 1. Nueve (09) Grupo en el departamento de Bogota: 270 Beneficiarios 2. Un (1) grupo en el departamento de Meta: 30 Beneficiarios 3. Un (1) grupo en el departamento de Risaralda: 30 Beneficiarios 4. Un grupo en el departamento de Quindio: 30 Beneficiarios 5. Un (1) grupo en el departamento de Cundinamarca: 30 beneficiarios

	desarrollo de la formación. Se desarrolla al final una calificación del ejercicio donde se describe el éxito de la actividad y la obtención de los resultados esperados. Adicional se contemplas otras acciones de evaluación, como mecanismos de seguimiento: Se aplicarán otros criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en la formación, tales como: -Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las empresas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados. -Diseño de planes de acción. Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo. El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollo de actividades de mínimo el 85% de horas programadas otorga la Certificación. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos.		
Justificación Nivel Ocupacional	El nivel ocupacional objeto de esta acción de formación, son niveles medio y operativo, porque son ellos los responsables de poner en práctica las habilidades adquiridas, en sus puestos de trabajo en los centros de Servicio de Colsubsidio	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR COMERCIO Colsubsidio, pertenece al sector de Servicios, entre otros, y al SUBSECTOR de Comercio, porque dentro de sus servicios tiene implementado la comercialización de varios productos.

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional
OPERATIVO

Sectores de la Acción de Formación

Sector
Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector
Transporte

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 BOGOTÁ D.C		30
2 BOGOTÁ D.C		30
3 BOGOTÁ D.C		30
4 BOGOTÁ D.C		30
5 BOGOTÁ D.C		30
6 BOGOTÁ D.C		30
7 BOGOTÁ D.C		30
8 BOGOTÁ D.C		30
9 BOGOTÁ D.C		30
10 CUNDINAMARCA		30
11 RISARALDA		30
12 QUINDIO		30
13 META		30

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS EN SECCIONES Y CATEGORÍAS

ID	3228		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS EN SECCIONES Y CATEGORÍAS
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Etapa 1. Reconocimiento de la necesidad en época de post- pandemia Etapa 2. Búsqueda de información cuantitativa y cualitativa a través de modelos de escenarios Etapa 3. Análisis, relación causa- efecto y análisis de alternativas Etapa 4. Modelo para incentivar las compras transformando las variables y atributos de los productos ocultos a visibles Etapa 5. Sistema E-COMMERCE para la evaluación post-venta asegurando en la época post- pandemia de la fidelidad del cliente	**Competencia(s) a adquirir**	Identifica el modelo sistemático de decisión de compra en los puntos de ventas para incentivar las ventas reales y/o impulsivas
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología virtual. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con estrategias de mercadeo y habilidades transversales	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especializacións de mínimo un (1) año.	capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

-

Conocimiento creativo de los puntos fríos de las góndolas

ID	3219

Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	Conocimiento creativo de los puntos fríos de las góndolas
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	• Puntos fríos: Espacios de poca atracción y bajo rendimiento, normalmente ocupados por productos de alta recordación de marca en la mente del consumidor • Puntos calientes: Espacios ubicados en el eje de la abscisa de la altura promedio del consumidor, ubicación óptima para productos nuevos, generados por emprendimientos resultantes de la pandemia • Caracterización de los productos para ser surtidos en puntos fríos • Cultura de compra del consumidor que apunta al conocimiento de puntos calientes y/o fríos • Implantación competitiva de góndolas y productos	**Competencia(s) a adquirir**	Identifica los lugares óptimos y estratégicos para los surtidos de los productos en los puntos lineales y góndolas
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología virtual. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con estrategias de mercadeo y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especializacións de mínimo un (1) año	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

3

-

OPTIMIZACIÓN DEL MATERIAL P.O.P. EN LAS GESTIONES DE TIENDAS

ID	3230		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	OPTIMIZACIÓN DEL MATERIAL P.O.P. EN LAS GESTIONES DE TIENDAS
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	• Ventajas del material POP para motivar el acto de compra de la manera más rentable y óptima para el consumidor en la nueva época de post pandemia • Identidad de marca, exhibiciones, promociones, degustaciones e identidad Visual corporativa de los atributos visibles y ocultos del producto • herramientas visuales de Merchandising para incentivar los compradores reales y/o impulsivos • Merchandising de seducción, estratégico y de evolución del producto como canal fundamental competitivo de comunicaciones .	**Competencia(s) a adquirir**	conocer los nuevos modelos de decisión de compra en las nuevas épocas exigentes de post- pandemia por parte de consumidor Comprende la importancia del material POP, cómo actúa el comprador, segmentación de la góndola, Identifica los tipos de material POP que existen Plantea cómo se usan, exhibiciones secundarias, clases de compra y su relación con el material POP.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres – Prácticas Videos Entrega resultados talleres	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología virtual. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con estrategias de mercadeo y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especializacións de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más

ID	3231		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	ANÁLISIS Y DISEÑO DE ÓPTIMOS DE SURTIDOS
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	2
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	• Distribución optima de los productos en los lineales y las góndolas • Herramientas para optimizar las góndolas como vehículo de competitividad • Merchendising de seducción o sociocultural para las nuevas exigencias del consumidor de post-pandemia • Menu de exhibiciones en función de las nuevas decisiones de compra de los nuevos consumidores de post- pandemia	**Competencia(s) a adquirir**	Alto peso específico de las exhibiciones de la decisiones de compra en el punto de venta identifica que en el punto de venta físico, la exhibición es la reina, no solo ocurre la acción de compra, sino que también es donde la estrategia de marketing demuestra su real alcance.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología virtual. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con estrategias de mercadeo y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especializacións de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

5

-

HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)

ID	3232		
Unidad Temática N°	5	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	1
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	1
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	HABILIDADES BLANDAS: AUTODICIPLINA PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS - La disciplina, la voluntad y el carácter ¿Cómo formarlo? - La economía cognitiva y el manejo de rutinas - Resolución de problemas en el día a día. - Definición de metas basados en objetivos estratégicos. - Estructura para priorizar tareas. - Generar planes y tiempos de trabajo." HABILIDADES DIGITALES - Contexto digital - Conceptos básicos - Contexto seguridad digital - Principales amenazas en los entornos digitales - Lineamientos básicos para asegurar nuestra información	**Competencia(s) a adquirir**	- Entiende e implementa la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropiar los tips claves para gestionar las emociones - Identificar las amenazas seguridad digital - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales - Implementar medidas básicas de seguridad digital
Actividad Pedagógica	- Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología virtual. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con estrategias de mercadeo y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especializacións de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Incremento en la competitividad empresarial con estrategias de merchandising que permita una alta fidelizacion con los clientes en la epoca postpandemia del sector de servicios	$ 241.156.500	% 74,50	0	% 0,00	$ 82.543.500

AF N° :

2

-

Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos hacia el desarrollo tecnológico.

ID	2005
N° Acción Formación	2
ID Propuesta	1091
Propuesta en la que se basó la AF	Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos

Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	CAUSAS Para las empresas afiliadas, de manera especial para COLSUBSIDIO, la innovación tecnológica en materia de mantenimiento de vehículos, se ha dado en consecuencia con los niveles de pérdidas que ha generado la no implementación de estos, el objetivo del mantenimiento es proporcionar mejor información en cuanto a riesgos que se puedan presentar, este tipo de mantenimiento se llama ahora predictivo, este tipo de mantenimiento a diferencia del mantenimiento preventivo, busca anticiparse a la ocurrencia de las fallas mediante técnicas de nivel superior en cuanto a tecnología se refiere, es por eso que se considera como una inversión de alto costo, pero con las técnicas que se desarrollarán en este curso, se podrá realizar una planeación para su implementación, partiendo de la premisa de evitar futuros fallos que llevaran a generación de perimidas mayores a la inversión de un mantenimiento predictivo. Mediante estas técnicas se pretende efectuar una serie de mediciones no destructivos, para anticiparse a una falla, debido a que cada día la calidad del servicio de transporte exige más, este tipo de mantenimiento genera un valor agregado, debido a que se implementa con los vehículos en funcionamiento, sin interrumpir del proceso productivo del vehículo, prevé el fallo mediante el seguimiento del funcionamiento de la máquina. Gracias a la incursión de la innovación tecnológica, el mantenimiento predictivo de los vehículos, se podrán evaluar los riesgos para tener la oportunidad de minimizar, evitar las pérdidas económicas, o de no calidad en el servicio del transporte. Dentro de las operaciones y los objetivos principales del mantenimiento es disminuir las causas que se pueden derivar al no implementar el mantenimiento predictivo: Disponibilidad del vehículo, pero en malas condiciones. Aumento de los Costos de mantenimiento. Disminución de la Vida útil de los activos. Incremento de fallos y averías. Reducción del número de intervenciones. Reducción del tiempo de parada para reparación. Reducción del tiempo de inactividad. EFECTOS Para COLSUBSIDIO y demás empresas afiliadas a AFIDG, el EFECTO que tiene el Mantenimiento en una empresa de acuerdo con Porter (1985) es la parte activa de las operaciones de la empresa, teniendo una vital importancia dentro de esta al igual que otras áreas como: producción, recursos humanos, calidad, ventas, mercadotecnia, finanzas, etc. Sin un adecuado mantenimiento de su parque automotor, se disminuye la rentabilidad de la empresa. El sector del transporte es un todo en constante movimiento que forma parte de varias cadenas productivas, orientadas al objetivo de satisfacer al cliente, entregando productos y servicios de calidad en el menor tiempo y a un bajo costo. Al analizar el comportamiento de la producción del vehículo y los problemas que se derivan en los demás procesos, se llegan a encontrar administraciones deficientes, conflictos entre las áreas administrativas y productivas, y en muchas ocasiones se convierte en el cuello de botella de la compañía. Como resultado se generan efectos negativos relacionados con las variables que afectan directamente el desempeño de la empresa, como son: La Eficiencia en el proceso de producción. Los Costos de producción. La Calidad del producto y el ritmo de trabajo. La Confiabilidad de la empresa (cumplimiento de contratos). Las anteriores variables están relacionadas directamente con las actividades de operaciones. Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos hacia el desarrollo tecnológico.

Objetivo(S) De La Acción De Formación	Aprender a diferenciar las ventajas de establecer un programa de mantenimiento predictivo, así como en predecir el estado de un vehículo basándose variables para poder diagnosticar porque si se identifica a tiempo cuando un vehículo fallará, se podrá anticiparse a la falla interviniendo en ella oportunamente.
Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica
Justificación Ambiente De Aprendizaje	Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas diseñadas bajo Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso. La población beneficiaria de esta acción de formación, son trabajadores de COLSUBSIDIO empresa afiliadas ha AFIDG, con responsabilidad en los Puntos de Venta de los almacenes, se contará con la participación de 30 representantes de 4 empresas Mipymes.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	10
Número de Grupos	13
Número de Beneficiarios de la AF	286
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	286
Número de días por grupo	10
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	520

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	286	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Operaciones
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Transportar pasajeros, identificar daños en el vehículo, realizar el mantenimiento del vehículo	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término indefinido

Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de las empresas son: con estudios secundarios y/o técnicos	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a Internet y a un computador.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1	**Número De Trabajadores Mujeres**	30
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	2	**Número De Empresas Beneficiadas**	7
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	4	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	Se beneficiarán 30 trabajadores de 4 empresas Mipymes, que tiene menos de 50 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades en mantenimiento predictivo en vehículos de transporte público.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	Se busca que los trabajadores beneficiarios de la presente acción de formación adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Implementación de las Técnicas Innovadoras en Mantenimiento Predictivo en Vehículos., conocimientos que le permiten ejercer sus labores más productivas como empleado, en beneficio de la productividad de la empresa. Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial.

Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos. Durante décadas el mantenimiento de vehículos ha sido una actividad de conservación, generando gastos, e inclusive se ha visto el mantenimiento como un mal necesario para la empresa y no como un área estratégica, el mantenimiento predictivo es altamente creativo, desarrolla innovación y genera tecnologías prioritarias. La industria automotriz ha modificado la maquinaria y los procesos productivos para que sean más eficientes, se consuma menos tiempo en los procesos, se evitan paros prologados de los vehículos, siendo más eficientes en todos los procesos que involucra el servicio de transporte público. Con lo anterior se concluye que el área de mantenimiento colabora para que las empresas sean más efectivas y competitivas en sus respectivos mercados. Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y Valle del Cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquĺa de la región), y se justifica la relación basado en que la presente formación impacta al sector de servicios de transportes.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, la innovación; proceso que permitirá aportar a la competitividad del sector de transporte, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo. Para fortalecer las competencias laborales en la generación de valor en los puntos de venta.

Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de empresas afiliadas a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de sector	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material de forma electrónica formato PDF, como complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: Unidad Temática 1. Lubricación y filtración automotriz Unidad temática 2. Mantenimiento predictivo aplicado a flotas de transporte público Unidad temática 3. Mecánica Unidad Temática 4: Habilidades Transversales: Habilidades blandas (Autodisciplina) y Habilidades Digitales (Manejo de datos)

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas mineras afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: - Identifica como interpretar los resultados de las pruebas de muestras de aceite - Desarrolla un plan de acción para el manejo adecuado de las sustancias químicas - Identifica cuáles son las partes del vehículo que más tienen desgaste - Comprensión de la estructura de un automóvil, - Realiza un listado de los diversos problemas que se pueden presentar - Identifica las soluciones adecuadas para planear el mantenimiento del vehículo - Entiende la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropia los tips claves para gestionar las emociones - Comprende que es la seguridad digital y los entornos digitales Habilidades que incentivan el crecimiento y la competitividad de empresas beneficiarias de esta acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD.

Evaluación Del Aprendizaje	Los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, así: Se verificará que cada participante haya interiorizado los resultados de aprendizaje objetivo de esta acción de formación. Identificar como interpretar los resultados de las pruebas de muestras de aceite - Desarrollar un plan de acción para el manejo adecuado de las sustancias químicas - Identificar cuáles son las partes del vehículo que más tienen desgaste - Comprender de la estructura de un automóvil, - Realizar un listado de los diversos problemas que se pueden presentar - Identificar las soluciones adecuadas para planear el mantenimiento del vehículo - Entender la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropiar los tips claves para gestionar las emociones - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales El efecto esperado de la evaluación de conocimiento, se convierte en un análisis de brechas encontrada durante el desarrollo de la formación. Se desarrolla al final una calificación del ejercicio donde se describe el éxito de la actividad y la obtención de los resultados esperados. Adicional se contemplas otras acciones de evaluación, como mecanismos de seguimiento: Se aplicarán criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en la formación, tales como: -Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las empresas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados. -Diseño de planes de acción. Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo. El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollar mínimo el 85% de las actividades programadas en la plataforma, para obtener la Certificación del curso. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos.	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte, sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Los beneficiarios de esta acción de formación son trabajadores directos de las empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en conducción de vehículos, mantenimiento, en los lugares de ejecución previstos. Esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio de AFIDG, que es Barranquilla. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 2 departamentos (ARAUCA y META) con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 13 grupos, de 22 beneficiarios cada grupo, así: 1. Un (1) Grupo en el departamento de Bogotá, Total Beneficiarios 22 2. Siete (7) grupos en el departamento de Arauca, Beneficiarios 22 cada grupo. Total 154 beneficiarios 3. Dos (2) grupos en el departamento de Bolívar. Total 44 Beneficiarios 4. Dos (2) grupos en el departamento del Meta. Total 44 Beneficiarios 5. Un (1) grupo en el departamento de Huila: Total 22 beneficiarios
Justificación Nivel Ocupacional	El nivel ocupacional objeto de esta acción de formación, son nivel operativo, porque son ellos los responsables de conducir los vehículos de transporte público, de las empresas afiliadas a AFIDG y requieren fortalecer sus competencias laborales.	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR TRANSPORTE AFIDG representa un grupo de empresas de transporte de servicio público.

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Es fundamental que las empresas buscan implementar programas que generen ahorros y brinden una ventaja competitiva. Una correcta gestión del mantenimiento permite en los procesos. Es fundamental la implementación de un correcto programa de mantenimiento predictivo, de lo contrario se incurre en sobrecostos de mantenimiento. Con comprender su interrelación garantiza la vida útil del vehículo. La evolución de la implementación del mantenimiento en el sector del transporte da a conocer la necesidad d excelente calidad de un servicio. A medida que evoluciona la industria se ven implicados dinamismos y mejoras a los procesos, con el fin de maximizar la utilización de los r mantenimiento afecta la productividad de los recursos, debido a que los equipos y/o maquinas deberán proporcionar seguridad, y disponibilidad dentro de las horas product para mantener el valor de los activos físicos, por eso se hace necesario que exista una planificación del mantenimiento que proporcione la eficiencia de los vehículos, el cor vehículo. La primera etapa fue antes de los años cincuenta en la cual el mantenimiento era reactivo, luego en la segunda generación a partir de los cincuenta, se trataba de complementarias. En la tercera etapa del mantenimiento surge la implementación de tecnologías avanzadas, las cuales estarán en la capacidad de proporcionar la informac se tiene que tener presente la relación costo-beneficio debido a la adopción de técnicas no destructivas e invasivas, para determinar el estado del vehículo y subconjunto, a con equipos especializados y que tienen que garantizar la fiabilidad debido a que los objetivos mismos del mantenimiento son de asegurar mayor disponibilidad y fiabilidad, transporte, contribuir con el medio ambiente, generar una mayor duración del equipo y por supuesto un incremento en la productividad para las empresas transportadoras. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15585/1/T%C3%89CNICAS%20DE%20MANTENIMIENTO%20PREDICTIVO.%20METODOLOGIA%20DE%20APLICAC
Con esta acción de formación, se beneficiarán 7 empresas, incluidas la Caja de Compensación de Colsubsidio Familiar -Colsubsidio, con un total de 286 beneficiarios.

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional
OPERATIVO

Sectores de la Acción de Formación

Sector
Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector
Transporte

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 BOGOTÁ D.C		22
2 BOLÍVAR		22
3 BOLÍVAR		22
4 META		22
5 META		22
6 ARAUCA		22
7 ARAUCA		22
8 ARAUCA		22
9 ARAUCA		22
10 ARAUCA		22
11 ARAUCA		22
12 ARAUCA		22
13 HUILA		22

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

Lubricación y filtración automotriz:

ID	2765		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	Lubricación y filtración automotriz:
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	10
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	6
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Conceptos de tribología aplicados a la industria automotriz Funcionamiento del sistema de lubricación automotriz Selección de lubricantes Frecuencias apropiadas para una flota de transporte basado en un Mantenimiento predictivo o a condición. Manejo de sustancias peligrosas	**Competencia(s) a adquirir**	Afianzar y ampliar contenidos procedimientos e interpretación de los resultados de las pruebas de muestras de aceite Identificar el manejo adecuado de las sustancias peligrosas que se derivan en el servicio de transporte. Identificar las ventajas que tiene el hacer un mantenimiento predictivo y no reactivo, y cómo hacerlo.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	-Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Mantenimiento predictivo en automotores y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

Mantenimiento predictivo aplicado a flotas de transporte público

ID	2766		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	Mantenimiento predictivo aplicado a flotas de transporte público
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	10
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Mantenimiento a condición Mantenimiento preventivo aplicado a componentes de mayor desgaste en el sector de transporte público RCA aplicado al trasporte RCM aplicado al trasporte	**Competencia(s) a adquirir**	Identificar las partes del vehículo que más tienen desgaste Comprender la metodología RCA como herramienta para determinar la causa de falla de piezas críticas en el vehículo
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	-Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Mantenimiento predictivo en automotores y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

3

-

Mecánica

ID	2767		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	Mecánica
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	5
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Componentes mecánicos, Sistemas de freno, Sistema ABS, conducción, Cajas de velocidad, Sistema de transmisión de potencia, Sistema de inyección Sistema de lubricación	**Competencia(s) a adquirir**	- Comprender la estructura de un automóvil, - Identificar los diversos problemas que se pueden presentar - Buscar soluciones, analizando las diversas herramientas que se puedan utilizar

Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	-Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	***Formación***	***Experiencia Relacionada***	***Experiencia en Capacitación***	***Experiencia en Plataformas***
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Mantenimiento predictivo en automotores y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

4

-

HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)

ID	2760		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	1
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	1

N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	HABILIDADES BLANDAS: AUTODICIPLINA PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS - La disciplina, la voluntad y el carácter ¿Cómo formarlo? - La economía cognitiva y el manejo de rutinas - Resolución de problemas en el día a día. - Definición de metas basados en objetivos estratégicos. - Estructura para priorizar tareas. - Generar planes y tiempos de trabajo." HABILIDADES DIGITALES - Contexto digital - Conceptos básicos - Contexto seguridad digital - Principales amenazas en los entornos digitales - Lineamientos básicos para asegurar nuestra información HABILIDADES DIGITALES - Contexto digital - Conceptos básicos - Contexto seguridad digital - Principales amenazas en los entornos digitales - Lineamientos básicos para asegurar nuestra información	**Competencia(s) a adquirir**	- Entiende e implementa la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropiar los tips claves para gestionar las emociones - Identificar las amenazas seguridad digital - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales - Implementar medidas básicas de seguridad digital
Actividad Pedagógica	Clase magistral, juego de rolles, foro de discusión, debate grupal acerca de los aspectos que se deben tener en cuenta para gestionar correctamente la autodisciplina y los medios digitales.	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Mantenimiento predictivo en automotores y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Técnicas para un Programa de Mantenimiento Predictivo en Vehículos hacia el desarrollo tecnológico.	$ 176.848.100	% 74,50	0	% 0,00	$ 60.531.900

AF N° :

3

-

Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencia en la post- pandemÍa

ID	2942
N° Acción Formación	3
ID Propuesta	1147
Propuesta en la que se basó la AF	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencias.

Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	CAUSAS Para las empresas afiliadas a AFIDG, de manera especial para COLSUBSIDIO, los planes para la prevención y atención de emergencias se diseñan con el fin de minimizar las consecuencias y la severidad de los posibles eventos catastróficos que, por diferentes causas, pueden presentarse. El fin último de los Planes de Emergencia es definir procedimientos para actuar en caso de desastre o amenaza colectiva y desarrollar en las personas destrezas y condiciones, que les permitan responder rápida y coordinadamente frente a una emergencia. Para las empresas afiliadas a AFIDG, es fundamental cumplir inicialmente con las normas legales que rigen a todas las organizaciones para el establecimiento de Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias; orientadas a fortalecer la competitividad, el desarrollo empresarial, el empleo, entre otros. A través de la planeación, preparación, mitigación, respuesta y recuperación ante las emergencias y desastres se busca que las consecuencias directas e indirectas sean cada vez más leves. Los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias buscan disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas por medio de las medidas necesarias que garanticen la supervivencia de los involucrados de manera directa o indirecta y la reducción de costos por daños a muebles, maquinaria y/o enseres. http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan_de_emergencia_sdde_para_publicar_marzo_2020.pdf Desde el 15 de marzo, del 2022, hasta la fecha, las emergencias por las precipitaciones dejan un balance nacional de más de 5.500 personas afectadas, 10 fallecidos y 14 heridos, según reportó la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (Ungrd). https://www.elpais.com.co/colombia/ EFECTOS Los EFECTOS ara las empresas afiliadas a AFIDG, de manera especial para COLSUBSIDIO, un plan de emergencia no depende exclusivamente del nivel de capacitación técnica y profesional de quienes lo ejecutan, sino ante todo del trabajo en equipo y la disposición de cada uno de los empleados para poner en práctica las normas establecidas, por lo anterior, los trabajadores juegan un papel muy importante, por lo que se deben adoptar los conceptos y procedimientos básicos en este tema. La gestión del riesgo se constituye en una política de desarrollo indispensable para asegurar la sostenibilidad, la seguridad territorial, los derechos e intereses colectivos, mejorar la calidad de vida de las poblaciones y las comunidades en riesgo y, por lo tanto, está intrínsecamente asociada con la planificación del desarrollo seguro, con la gestión ambiental territorial sostenible, en todos los niveles de gobierno y la efectiva participación de la población. Con esta acción de formación, las empresas afiliadas a AFIDG, contribuyen a cumplir con la legislación colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo, que establece en varias normas la obligatoriedad que tienen las entidades para implementar el Programa Integral para la Prevención y el Control de Emergencias, todas fundamentadas en la obligación de los empleadores de garantizar la salud de los trabajadores de acuerdo al numeral 348 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 13 de 1967, Artículo 10. Medidas de Higiene y Seguridad. http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan_de_emergencia_sdde_para_publicar_marzo_2020.pdf Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencia en la post- pandemia
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Trasmitir las herramientas actividades y acciones que preparen al trabajador para afrontar una emergencia, y disminuir los riesgos que se puedan presentar en los lugares de trabajo, realizando una planeación para la gestión preventiva en el manejo de las emergencias, porque siempre está presente un riesgo de sufrir un accidente dentro del sitio de trabajo. Establecer los procedimientos y acciones, para prevenir o afrontar una situación de emergencia, con el fin de organizar el control de la misma, evitar pérdidas humanas, materiales y económicas, haciendo uso de los recursos existentes en las instalaciones.

Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica
Justificación Ambiente De Aprendizaje	Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas diseñadas bajo Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso. La población beneficiaria de esta acción de formación, son trabajadores de empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidad en conducción de vehículos, personal de mantenimiento, se contará con la participación de 80 representantes de empresas Mipymes.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	10
Número de Grupos	13
Número de Beneficiarios de la AF	286
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	286
Número de días por grupo	10
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	520

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	286	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Operaciones
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Transportar pasajeros, identificar daños en el vehículo, realizar el mantenimiento del vehículo	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término fijo
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de las empresas son: con estudios secundarios y/o técnicos	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a internet y a un computador.

Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1	**Número De Trabajadores Mujeres**	20
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	5	**Número De Empresas Beneficiadas**	7
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	80	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	4. Se beneficiarán 80 trabajadores de 4 empresa Mipymes, que tiene menos de 50 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades en prevención y manejo de emergencias en el sector del transporte público.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	Se busca que los trabajadores beneficiarios de la presente acción de formación, adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Implementación de las Técnicas Innovadoras en Mantenimiento Prevención y manejo de emergencias., conocimientos que le permiten ejercer sus labores más productivas como empleado, en beneficio de la productividad de la empresa. Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos. Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y valle de cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basada en que la presente formación impacta al sector de servicios de transportes.

Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD. Para incrementar las ventas, factor fundamental para incrementar la PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, la innovación; proceso que permitirá aportar a la competitividad del sector de transporte, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo. Con esta acción de formación se adoptarán las últimas técnicas para fortalecer las competencias laborales en prevención y manejo de emergencias.
Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de empresas afiliadas a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de sector.	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material de forma electrónica formato PDF, como complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: Unidad Temática 1. Primeros auxilios Unidad Temática 2. Bomberotecnia Unidad Temática 3. Sistema de Causas que apunten a construir una matriz de percepción de riesgo. Unidad Temática 4: Habilidades Transversales: Habilidades blandas (Autodisciplina) y Habilidades Digitales (Manejo de datos) Como apoyo a la exposición de conceptos, el facilitador para algunos temas se apoyará en diapositivas realizadas con la herramienta Microsoft Power Point.

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: Competencias elementales en primeros auxilios. Tiene en cuenta los cuidados, procedimientos en la atención de un paciente en caso de emergencia. Minimiza los riesgos ocupacionales, Identifica la prevalencia los riesgos de origen psicosocial y los ergonómicos Identifica el manejo y control de dichos riesgos Disminución de riesgos ocupacionales, Identifica la prevalencia los riesgos de origen psicosocial y los ergonómicos Entiende e implementa la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos Apropia los tips claves para gestionar la autodisciplina Implementa medidas básicas de seguridad digital Habilidades que incentivan el crecimiento y la competitividad de empresas beneficiarias de esta acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD.

Evaluación Del Aprendizaje	Los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, así: Cuidados, procedimientos en la atención de un paciente en caso de emergencia. Riesgos ocupacionales Riesgos de origen psicosocial y los ergonómicos Origen de riesgos ocupacionales, Prevalencia los riesgos de origen psicosocial y los ergonómicos La autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos Implementa medidas básicas de seguridad digital El efecto esperado de la evaluación de conocimiento, se convierte en un análisis de brechas encontrada durante el desarrollo de la formación. Se desarrolla al final una calificación del ejercicio donde se describe el éxito de la actividad y la obtención de los resultados esperados. Adicional se contemplas otras acciones de evaluación, como mecanismos de seguimiento: Se aplicarán criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en la formación, tales como: -Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las empresas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados. -Diseño de planes de acción. Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo. El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollar mínimo el 85% de las actividades programadas en la plataforma, para obtener la Certificación del curso. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos.	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla, con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Los beneficiarios de esta acción de formación, son trabajadores directos de las empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en prevención y manejo de emergencias, en los lugares de ejecución previstos. Esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio de AFIDG, que es Barranquilla. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 2 departamentos (ARAUCA y META) con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 13 grupos, de 22 beneficiarios cada grupo, así: 1. Un (1) Grupo en el departamento de Bogotá, Total Beneficiarios 22 2. Siete (7) grupos en el departamento de Arauca, Beneficiarios 22 cada grupo. Total 154 beneficiarios 3. Dos (2) grupos en el departamento de Bolívar. Total 44 Beneficiarios 4. Dos (2) grupos en el departamento del Meta. Total 44 Beneficiarios 5. Un (1) Grupo en el departamento de Huila. Total 22 Benficiarios.

Justificación Nivel Ocupacional	El nivel ocupacional objeto de esta acción de formación, son nivel operativo, porque son ellos los responsables de conducir los vehículos de transporte público, de las empresas afiliadas a AFIDG y requieren fortalecer sus competencias laborales.	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR TRANSPORTE AFIDG representa un grupo de empresas de transporte de servicio público.

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Teniendo en cuenta la relación intrínseca que existe entre el ser humano y el entorno laboral, social, es importante desarrollar aprendizajes para aprender a valorar y a cuidar el entorno, identificando las principales causas para la comprensión del riesgo, tomando las medidas necesarias para prever cualquier calamidad y estar siempre atentos y preparados a cualquier evento inesperado. Tener un conocimiento integral de las condiciones generadoras e iniciar procesos de sensibilización y concientización que potencien un cambio de actitud a la responsabilidad social y necesidad de autoprotección frente a las amenazas. Se deben identificar las amenazas en el ambiente, el nivel de vulnerabilidad frente al riesgo existente, y a partir de allí generar comportamientos individuales y colectivos apropiados, que permitan un proceso formativo en la necesidad de conocer pautas y normas de seguridad personal y de protección del medio ambiente y a partir de allí interiorizar actitudes y comportamientos vitales para la cultura de la prevención. Se debe mejorar la capacidad de respuesta, ante riesgos a lo que está expuesto el trabajador y la empresa, razón por la cual existe la necesidad de promover la capacitación. En cada espacio de nuestro planeta tierra, estamos expuestos a eventos de origen natural o antrópicos, teniendo en cuenta que algunos de ellos son inevitables y aun conociéndolos sigue siendo insuficientes la prevención y en la atención de las situaciones en crisis; además en las medidas de prevención, que controlan la generación de los accidentes se debe tener previstas medidas de respuesta ante una contingencia para disminuir la gravedad de sus consecuencias. http://colegiosminutodedios.edu.co/ateneo-juan-eudes/images/documentos/proyectos/PROYECTO_DE_ATENCION_Y_PREVENCION_A_EMERGENCIAS.pdf Con esta acción de formación, se beneficiarán 7 empresas, incluidas la Caja de Compensación de Subsidio Familiar -Colsubsidio, con un total de 286 beneficiarios.

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional

OPERATIVO

Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Transporte

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 BOGOTÁ D.C		22
2 ARAUCA		22
3 ARAUCA		22
4 ARAUCA		22
5 ARAUCA		22
6 ARAUCA		22
7 ARAUCA		22
8 ARAUCA		22
9 BOLÍVAR		22
10 BOLÍVAR		22
11 META		22
12 META		22
13 HUILA		22

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

Primeros Auxilios en la Post-Pandemia.

ID	2947		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	Primeros Auxilios en la Post-Pandemia.
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	10
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	6
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Introducción a los primeros auxilios. RCP básico. Manejo de heridas-hemorragia. Fracturas. Convulsiones. Ahogamiento. Desvanecimiento y lipotimia. Grupos vulnerables, en relación a su medio de trabajo.	**Competencia(s) a adquirir**	Adquirir competencias elementales en primeros auxilios, en el ámbito de prevención de accidentes y atención de emergencias en el trabajo. Tener en cuenta los cuidados, procedimientos y buenas prácticas en todas las etapas de la atención de un paciente.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Éxito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Las estrategias didácticas a utilizar estarán centradas en el modelo de aprendizaje VIRTUAL y se vale de herramientas tales como Diseño de Infografías, videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS, multimedia y el uso de herramientas de comunicación tales como videoconferencias, foros, chat y correo electrónico. El modelo de aprendizaje VIRTUAL propone retos a los beneficiarios en términos de autoaprendizaje (aprendizaje autónomo

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Prevención y Manejo de emergencias y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

Bomberotecnia

ID	2948		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	Bomberotecnia
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	8
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Cómo se originan los incendios Cómo se propagan los incendios Metodología que se utiliza para su extinción, Agentes extintores más recomendados de acuerdo a los materiales utilizados Manejo de extintores: efectividad, daños que hacen Elementos que componen el fuego Clases de fuego Cómo se extinguen y/o se apagan.	**Competencia(s) a adquirir**	Identificar el riesgo de incendio debido al empleo máquinas mal protegidas, a que no existen o no se siguen las instrucciones de trabajo seguro y a que se producen conductas inseguras por parte del personal que las maneja. Adquirir los conocimientos necesarios para evitar todo tipo de riesgo, así como a actuar del modo más adecuado en caso de accidente.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Las estrategias didácticas a utilizar estarán centradas en el modelo de aprendizaje VIRTUAL y se vale de herramientas tales como Diseño de Infografías, videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS, multimedia y el uso de herramientas de comunicación tales como videoconferencias, foros, chat y correo electrónico. El modelo de aprendizaje VIRTUAL propone retos a los beneficiarios en términos de autoaprendizaje (aprendizaje autónomo

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Prevención y Manejo de emergencias y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

3

-

Sistema de Causas que apunten a construir una matriz de percepción de riesgo.

ID	2934		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	Sistema de Causas que apunten a construir una matriz de percepción de riesgo.
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	5
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Técnicas preventivas específicas. Máquinas y equipos de trabajo. Verificación, identificación y Vigilancia del lugar de trabajo	**Competencia(s) a adquirir**	Minimizar los riesgos ocupacionales, Identificar la prevalencia los riesgos de origen psicosocial y los ergonómicos Identificar el manejo y control de dichos riesgos en las empresas.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Éxito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Las estrategias didácticas a utilizar estarán centradas en el modelo de aprendizaje VIRTUAL y se vale de herramientas tales como Diseño de Infografías, videos, Objetos virtuales de aprendizaje - OVAS, multimedia y el uso de herramientas de comunicación tales como videoconferencias, foros, chat y correo electrónico. El modelo de aprendizaje VIRTUAL propone retos a los beneficiarios en términos de autoaprendizaje (aprendizaje autónomo

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Prevención y Manejo de emergencias y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

4

-

HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)

ID	2949		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	2
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	2
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	HABILIDADES BLANDAS: AUTODICIPLINA PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS - La disciplina, la voluntad y el carácter ¿Cómo formarlo? - La economía cognitiva y el manejo de rutinas - Resolución de problemas en el día a día. - Definición de metas basados en objetivos estratégicos. - Estructura para priorizar tareas. - Generar planes y tiempos de trabajo." HABILIDADES DIGITALES - Contexto digital - Conceptos básicos - Contexto seguridad digital - Principales amenazas en los entornos digitales - Lineamientos básicos para asegurar nuestra información	**Competencia(s) a adquirir**	Entiende e implementa la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropiar los claves para gestionar las emociones - Identificar las amenazas seguridad digital - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales - Implementar medidas básicas de seguridad digital
Actividad Pedagógica	- Tutoría virtual - Seguimiento a lectura - Exposición (participación de los estudiantes) - Solución de Talleres - Foro	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Prevención y Manejo de emergencias y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencia en la post-pandemÍa	$ 176.848.100	% 74,50	0	% 0,00	$ 60.531.900

AF N° :

4

-

Valores Agregados Para Una Buena Atención A La Infancia Y Adolescencia En El Transporte Escolar

ID	3041
N° Acción Formación	4
ID Propuesta	1147
Propuesta en la que se basó la AF	Modelo sistemático para la prevención y manejo de emergencias.

Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	Las empresas afiliadas a AFIDG, entre ellas la Caja de Compensación Familiar – COLSUBSIDIO CPM con el desarrollo de esta acción de formación, cumplen el requisito y obedecen a la resolución # 3459 de julio de 1994, por la cual se regulan actuaciones del sistema educativo de Bogotá, D. C. en materia de prevención de accidentes. El sector del transporte representado por AFIDG, promueve el cumplimiento de las normas nacionales para el sector. Es una constante los controles de los entes correspondientes, al cumplimiento de los requisitos legales, dentro de estos requisitos, los acompañantes de las rutas escolares, deben contar con la certificación del curso de Manejo de Infancia y Adolescencia. La función de los monitores de la ruta es el cuidado de los menores, la entrega al colegio y a sus padres, el conteo de los estudiantes y la verificación de su estado mientras estén a su cargo, el no tener bien identificados al conductor y al monitor pone en riesgo la seguridad de los menores. Episodios de olvido, comportamientos inadecuados de las monitoras, que cumplen un papel muy importante, han resaltado varias anomalías, entre ellas, la falta de conocimientos de los colegios y las empresas transportadoras de un protocolo para el cuidado de los menores. Así lo ratifica el experto en movilidad Ricardo Montezuma. “Somos muy mediocres en el tema. Lo más grave es que los colegios se han desentendido del tema y esperan que la empresa transportadora asuma toda la responsabilidad”. http://www.eltiempo.com/bogota/errores-de-las-rutas-escolares-en-bogota-/16719735 El sector de transporte escolar, necesita fomentar un buen servicio al usuario, y así mejorar la óptica que se tiene de este servicio, que actualmente, es catalogado como un servicio es costoso, de mala calidad, y de esta manera contribuir con los colegios a compartir la responsabilidad, ya que las empresas de transporte escolar son seleccionadas por las entidades educativas, además, indagar sobre plataformas tecnológicas que les permitan a ellos y a los padres de familia estar atentos de los recorridos de los niños. EFECTOS Las empresas que representa AFIDG, entre ellas COLSUBSIDIO, promueven disminuir los efectos que se derivan de que el acompañante de ruta, no cuente con las competencias laborales adecuadas, y evitar casos como el siguiente: “En el colegio Británico, de Bocagrande, en Cartagena, murió una menor, también de 4 años, del grado prekínder, por asfixia dentro de una ruta escolar, según sus padres, por el olvido de la monitora de la ruta. Otra investigación enluta a una familia y a una comunidad educativa” La labor del monitor de la ruta es quizá una de las funciones más importantes en el transporte escolar, es importante promover la permanencia laboral de la monitora, evitando rotación constante de este personal, por no contar con las habilidades necesarias para desarrollar esta ocupación laboral de manera adecuada. La función de los monitores de la ruta es el cuidado de los menores, la entrega al colegio y a sus padres, el conteo de los estudiantes y la verificación de su estado mientras estén a su cargo. La constitución política de Colombia 1991 en el título II de los derechos, las garantías y los deberes, en los capítulos 2 y 3 resaltan y respaldan legalmente la necesidad institucional de asumir este programa para cumplir con la ley establecida en los siguientes artículos: Artículo 44. son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Valores Agregados Para Una Buena Atención A La Infancia Y Adolescencia En El Transporte Escolar
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Dar a conocer las funciones y tareas del acompañante de ruta escolar de infantes y adolescentes, para que tengan un buen desempeño laboral, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la importancia en la prevención de accidentes y su manejo.

Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica
Justificación Ambiente De Aprendizaje	Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas diseñadas bajo Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso. La población beneficiaria de esta acción de formación, son trabajadores del sector de transporte de empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidad en los Puntos de Venta de los almacenes, se contará con la participación de 50 representantes de 4 empresa Mipymes.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	20
Número de Grupos	7
Número de Beneficiarios de la AF	210
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	210
Número de días por grupo	20
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	280

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	210	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Operaciones
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Transportar pasajeros, realizar el acompañamiento al infante y adolescente casa – colegio – casa	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término definido
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de las empresas son: con estudios secundarios y/o técnicos	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a internet y a un computador.

Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1	**Número De Trabajadores Mujeres**	140
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	2	**Número De Empresas Beneficiadas**	7
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	4	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	Se beneficiarán 50 trabajadores de 4 empresas Mipymes, que tiene menos de 10 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades en mantenimiento predictivo en vehículos de transporte público.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	Se busca que los trabajadores beneficiarios de la presente acción de formación adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Fortalecimiento de habilidades laborales en el manejo de infancia y adolescencia en el transporte escolar., conocimientos que le permiten ejercer sus labores de manera eficiente, prestando un buen servicio, en beneficio de la productividad de la empresa. Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	Esta acción de formación, se da respuesta a las Agendas Departamentales de competitividad e innovación, así: Código 3 / Departamento Arauca / Apuesta Priorizada = Servicios Logísticos. El servicio de transporte escolar para colegio, hace parte de la logística de los colegios. La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y valle de cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basada en que la presente formación impacta al sector de servicios de transportes.

Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD. Para incrementar la venta del servicio del transporte escolar, factor fundamental de la PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, que permitirá aportar a la competitividad del sector de transporte, ofreciendo un servicio diferencial, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo.
Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de empresas afiliadas a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de sector	**Material De Formación-Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material de forma electrónica formato PDF, como complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: Unidad Temática 1. Obligaciones del acompañante de ruta de escolares y menores, derechos y deberes. Unidad temática 2. Habilidades transversales – comunicación oral y Manejo de Datos Digitales Unidad temática 3. Comportamiento y actuación en caso de accidente de tráfico

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: - Comprende las obligaciones y deberes que debe apropiar - Apropia las técnicas de una comunicación acertiva, - Maneras de actuar en casos de emergencia - Comprender como aplicar los primeros auxilios - Prestar una atención adecuada al usuario - Comprende que es la seguridad digital y los entornos digitales Habilidades que incentivan el crecimiento y la competitividad de empresas beneficiarias de esta acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD
Evaluación Del Aprendizaje	Los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, así: Se verificará que cada participante haya interiorizado los resultados de aprendizaje objetivo de esta acción de formación: Nivel de comprensión de las obligaciones y deberes que debe apropiar Apropiación de las técnicas de una comunicación acertiva, Actuación en casos de emergencia Describe y comprende cómo aplicar los primeros auxilios Identifica los aspectos claves para prestar una atención adecuada al usuario Comprensión de la importancia de la seguridad de digital y los entornos digitales El efecto esperado de la evaluación de conocimiento, se convierte en un análisis de brechas encontrada durante el desarrollo de la formación. Se desarrolla al final una	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla, con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte, sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Los beneficiarios de esta acción de formación, son trabajadores directos de las empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en valores agregados para una buena atención a la infancia y adolencia en el transporte escolar , en los lugares de ejecución previstos. esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio de AFIDG, que es Barranquilla. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en el departamento de ARAUCA con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 7 grupos, de 30 beneficiarios cada grupo, así: 1. siete (7) Grupo en el departamento de Arauca, Total Beneficiarios 210 El nivel ocupacional objeto de esta acción de formación, son nivel operativo, porque son los conductores y el acompañante de ruta los responsables del servicio transporte de los escolares, requieren fortalecer sus competencias laborales para poder prestar un mejor servicio.

	calificación del ejercicio donde se describe el éxito de la actividad y la obtención de los resultados esperados. Adicional se contemplas otras acciones de evaluación, como mecanismos de seguimiento: -Foros de discusión de clases. El contenido del foro está relacionado con temas propios de las empresas, cuyo objetivo es el de encontrar soluciones y aclaraciones a los temas planteados. -Diseño de planes de acción. Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo. Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento, cumpliendo con las requisitos contemplados en el Anexo 12 de los pliegos de la convocatoria del PFCE 2022. El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollar mínimo el 85% de las actividades programadas en la plataforma, para obtener la Certificación del curso. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos.		
Justificación Nivel Ocupacional	Los beneficiarios de esta formación son nivel ocupacional operativo, son la (o)s acompañantes de ruta escolar, y conductores de transporte escolar, de las empresas afiliadas a AFIDG.	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR TRANSPORTE AFIDG representa un grupo de empresas de transporte de servicio público

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Teniendo en cuenta la relación intrínseca que existe entre el ser humano y el entorno laboral, social, es importante desarrollar aprendizajes para aprender a valorar y a cuidar el entorno, identificando las principales causas para la comprensión del riesgo, tomando las medidas necesarias para prever cualquier calamidad y estar siempre atentos y preparados a cualquier evento inesperado. Tener un conocimiento integral de las condiciones generadoras e iniciar procesos de sensibilización y concientización que potencien un cambio de actitud a la responsabilidad social y necesidad de autoprotección frente a las amenazas. Se deben identificar las amenazas en el ambiente, el nivel de vulnerabilidad frente al riesgo existente, y a partir de allí generar comportamientos individuales y colectivos apropiados, que permitan un proceso formativo en la necesidad de conocer pautas y normas de seguridad personal y de protección del medio ambiente y a partir de allí interiorizar actitudes y comportamientos vitales para la cultura de la prevención. Se debe mejorar la capacidad de respuesta, ante riesgos a lo que está expuesto el trabajador y la empresa, razón por la cual existe la necesidad de promover la capacitación. En cada espacio de nuestro planeta tierra, estamos expuestos a eventos de origen natural o antrópicos, teniendo en cuenta que algunos de ellos son inevitables y aun conociéndolos sigue siendo insuficientes la prevención y en la atención de las situaciones en crisis; además en las medidas de prevención, que controlan la generación de los accidentes se debe tener previstas medidas de respuesta ante una contingencia para disminuir la gravedad de sus consecuencias. http://colegiosminutodedios.edu.co/ateneo-juan-eudes/images/documentos/proyectos/PROYECTO_DE_ATENCION_Y_PREVENCION_A_EMERGENCIAS.pdf Con esta acción de formación, se beneficiarán 7 empresas, incluidas la Caja de Compensación de Subsidio Familiar -Colsubsidio, con un total de 286 beneficiarios.

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional

Nivel Ocupacional

OPERATIVO

Sectores de la Acción de Formación

Sector

Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Transporte

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 ARAUCA		30
2 ARAUCA		30
3 ARAUCA		30
4 ARAUCA		30
5 ARAUCA		30
6 ARAUCA		30
7 ARAUCA		30

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

Obligaciones del acompañante de ruta de escolares y menores, derechos y deberes

ID	2962		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	Obligaciones del acompañante de ruta de escolares y menores, derechos y deberes
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	-Introducción -Funciones y obligaciones del acompañante escolar -Deberes -Derechos -Orientación a la familia	**Competencia(s) a adquirir**	- Comprende las obligaciones y deberes que debe apropiar - Adquiere las herramientas para saber orientar a la familia.

Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ciencias Humanas, Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Atención a la infancia y adolescencia en transporte escolar.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

HABILIDADES TRANSVERSALES – COMUNICACIÓN ORAL y MANEJO DE DATOS DIGITALES

ID	2963		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES – COMUNICACIÓN ORAL y MANEJO DE DATOS DIGITALES
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	14
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	6
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Introducción Importancia de desarrollar habilidades comunicativas Capacidad para transmitir conocimientos y expresar ideas Argumentación de manera clara, rigurosa y convincente Utilización de recursos necesarios para comunicarse adecuadamente Comunicación asertiva, empática, positiva, discreta Adaptándose a las características de los usuarios Psicología y las relaciones interpersonales Desarrollo de habilidades sociales Atención a la infancia y adolescencia. Perfeccionar las principales funciones y tareas del acompañante de transporte escolar Actuación correcta en situaciones de emergencia Importancia del manejo adecuado de los datos digitales	**Competencia(s) a adquirir**	- Apropia las técnicas de una comunicación asertiva, - Maneras de actuar en casos de emergencia - Prestar una atención adecuada al usuario - Comprende que es la seguridad digital y los entornos digitales
Actividad Pedagógica	- Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ciencias Humanas, Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Atención a la infancia y adolescencia en transporte escolar.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

ID	2964		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	Comportamiento y actuación en caso de accidente de tráfico
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	4
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Introducción, Medidas de seguridad aplicables a este tipo de vehículos. Medidas a adoptar, el deber de socorro y auxilio Auxilio inicial a los menores en caso de accidente de tráfico: Cadena asistencial del accidente de tráfico Esquema general de actuación Resucitación cardiopulmonar básica (RCP) Transporte de heridos Actuación en caso de incendio Actuación a victimas primer respondiente Evacuación de los pasajeros de un autocar	**Competencia(s) a adquirir**	-Comprender como aplicar los primeros auxilios - Identifica los pasos a seguir en caso de una emergencia
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	-Desarrollo de talleres de aplicación para incentivar la participación y el debate entre los asistentes. -Espacio de discusión y socialización de experiencias entre los beneficiarios. -Análisis y contextualización de casos reales, actividades individuales o grupales para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ciencias Humanas, Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Atención a la infancia y adolescencia en transporte escolar.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Valores agregados para una buena atención a la infancia y adolescencia en el transporte escolar	$ 129.853.500	% 74,50	0	% 0,00	$ 44.446.500

AF N° :

5

-

Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación Post- Pandemia

ID	2956
N° Acción Formación	5
ID Propuesta	1150
Propuesta en la que se basó la AF	Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación

Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	Para asegurarse que la propuesta de mercado de los puntos de venta, serán capaces de generar valor; todo emprendedor debe conocer cómo se percibe su producto o servicio desde la perspectiva del cliente, trazando el mapa de empatía de su modelo de cliente, siguiendo 6 pasos básicos: Las causas, que se derivan de una planificación inadecuada, en los puntos de venta de COLSUBSIDIO, es no contemplar dar solución, a los siguientes aspectos: ¿Qué ve el cliente? Describe su entorno. ¿Qué oye? Describe cómo afecta su entorno. ¿Qué piensa y siente en realidad? Intenta averiguar qué pasa por la mente del cliente. ¿Qué dice y qué hace? Imagina qué dice y cómo se comporta el cliente en público. ¿Qué esfuerzo hace el cliente? Lo que realiza para obtener lo que requiere. ¿Qué resultados obtiene el cliente? Qué necesita y cómo evalúa la solución. Logrando dar respuesta a estos interrogantes, es aquí, cuando se identifican las áreas de oportunidad en relación a sus competencias, habilidad, aptitudes y sobre todo actitudes para poder brindar al cliente una propuesta que, entre sus principales atributos, tiene que generar eficiencia y valor. EFECTOS Identificando, las anteriores causas, en los centros de servicio de COLSUBSIDIO, los trabajadores de la empresa pueden implementar las actividades necesarias para impulsar la generación de valor, actuando como aliados estratégicos que proponen estrategias para mejorar su propio rendimiento individual y en equipo, para diseñar productos y servicios novedosos, así como para mejorar el rendimiento reduciendo costos, mejorando la accesibilidad, la comodidad y/o la utilidad. capaces de medir los indicadores de generación de valor para el cliente a través de KPI'S (key performance indicators), que influyen en las empresas a través del diseño de nuevos productos y servicios, nuevas marcas, creación de propiedad industrial e intelectual, las cuales son algunas de las formas de identificar el valor que genera la empresa respecto al impacto que generan en su entorno", concluyó el especialista. El EFECTO que COLSUBSIDIO, requiere lograr con el desarrollo de esta acción de formación, al contribuir que los trabajadores de los puntos de venta, apropien las habilidades necesarias, para hacer inolvidable el proceso de compra: todo debe estar pensado en lograr de la compra una experiencia única y agradable, al punto que el cliente quiera volver y recomiende a otras personas acudir para comprar. Con esta acción de formación, COLSUBSIDIO, contribuye al desarrollo de ecosistemas de emprendimiento e innovación, adoptando las últimas tendencias en esta materia. Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. "Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante", apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Generación De Valor En Los Puntos De Ventas Para Incentivar A La Reactivación Post- Pandemia
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Desarrollar la habilidad y capacidad de ofrecer al consumidor algo más que un producto o servicio, identificando porqué se motivó para realizar la compra. Identificar que la generación de valor sólo es posible a partir de las personas que están dispuestas a esforzarse y avanzar hacia un mejor y mayor desarrollo, centrados en generar bienestar, particularmente ahora, en un contexto de nuevas realidades y exigencias del mercado.
Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica

Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica
Justificación Ambiente De Aprendizaje	Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas diseñadas bajo Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso. La población beneficiaria de esta acción de formación, son trabajadores de COLSUBSIDIO, empresa afiliada a AFIDG, con responsabilidad en los Puntos de Venta de los almacenes, se contará con la participación de 1 representante de una empresa Mipyme.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	20
Número de Grupos	13
Número de Beneficiarios de la AF	390
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	390
Número de días por grupo	20
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	520

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	390	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Ventas y Mercadeo
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Coordinar la operación de los puntos de venta, estrategias de venta, atención al cliente, control de productos	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término indefinido
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de las empresas son: con estudios técnicos / profesionales	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a Internet y a un computador.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	1	**Número De Trabajadores Mujeres**	250

Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	1	**Número De Empresas Beneficiadas**	2
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	1	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	1. Se beneficiarán 20 trabajadores de una empresa Mipyme, que tiene menos de 50 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades para generar valor en los puntos de venta comerciales.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	Se busca que los trabajadores beneficiarios de la presente acción de formación adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Implementación de las Técnicas Innovadoras en Generación de Valor en los Puntos de Venta, conocimientos que le permiten ejercer sus labores más productivas como empleado, en beneficio de la productividad de la empresa. Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo y medio de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial.
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos. Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y Valle de Cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basada en que la presente formación impacta al sector de servicios.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, la innovación; proceso que permitirá aportar a la competitividad del sector de servicios, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo, para fortalecer las competencias laborales en la generación de valor en los puntos de venta.

Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de COLSUBSIDIO, empresa afiliada a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad del sector	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material de forma electrónica formato PDF, complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: Unidad 1: Diseño de estrategias competitivas que apunten al incremento de los valores agregados Unidad 2: Desarrollar estrategias innovadoras en la prestación del servicio Unidad 3: Calidad en el servicio como estrategia en el valor agregado Unidad 4: Momentos de verdad en el punto de venta Unidad 5: Habilidades Transversales: Habilidades blandas (Autodisciplina) y Habilidades Digitales (Manejo de datos) Como apoyo a la exposición de conceptos, el facilitador para algunos temas se apoyará en diapositivas realizadas con la herramienta Microsoft Power Point.

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas mineras afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: Diseñar estrategias competitivas que apunten al incremento de los valores agregados. Desarrollar estrategias innovadoras en la prestación del servicio. Identifica que la calidad en el servicio como estrategia en el valor agregado. Determinar los momentos de verdad en el punto de venta. Adoptar hábitos para mejorar la autodisciplina Identifica la importancia del Manejo de datos Habilidades que incentivan el crecimiento y la competitividad de las empresas beneficiarias de esta acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD
Evaluación Del Aprendizaje	Se verificará que cada participante haya interiorizado los resultados de aprendizaje objetivo de esta acción de formación: -Comprende que los mercados actuales se basan en la personalización y la creación de nuevos productos y servicios que sean innovadores y de calidad, y que el cliente paga más por un servicio que por el producto. -Identifica el diseño de servicios innovadores y establece nuevos modelos de negocio, que brinden a los clientes experiencias únicas a través de su propuesta de valor -Comprende la importancia de la actualización constante, para la sostenibilidad del negocio -Identifica metodologías y herramientas propias del diseño y la gestión de servicios con enfoque en el cliente. -Considera la importancia de enmarcar con enfoque analístico y crítico: la planificación, desarrollo,	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte, sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Dentro de los afiliadas está COLSUBSIDIO. Los beneficiarios de esta acción de formación, son trabajadores directos de las empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en las áreas de mercadeo y ventas de la empresa COLSUBSIDIO en los lugares de ejecución previstos. Esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio. de AFIDG. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 1 departamento META con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 13 grupos, así: 1. Nueve (09) Grupo en el departamento de Bogota: 270 Beneficiarios 2. Un (1) grupo en el departamento de Meta: 30 Beneficiarios 3. Un (1) grupo en el departamento de Risaralda: 30 Beneficiarios 4. Un grupo en el departamento de Quindio: 30 Beneficiarios 5. Un (1) grupo en el departamento de Cundinamarca: 30 beneficiarios

	control y mejora continua. - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales El efecto esperado de la evaluación de conocimiento, se convierte en un análisis de brechas encontrada durante el desarrollo de la formación. Se desarrolla al final una calificación del ejercicio donde se describe el éxito de la actividad y la obtención de los resultados esperados. Adicional se contemplan otras acciones de evaluación, como mecanismos de seguimiento: Se aplicarán criterios para la evaluación del aprendizaje alcanzado en la formación, tales como: -Diseño de planes de acción. Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo. El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollar mínimo el 85% de las actividades programadas en la plataforma, para obtener la Certificación del curso. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos.		
Justificación Nivel Ocupacional	El nivel ocupacional objeto de esta acción de formación, son niveles operativo y medio, porque son ellos los responsables de las áreas de mercado y ventas de los puntos de venta de COLSUBSIDIO, empresa afiliada a AFIDG que requiere fortalecer las competencias de sus trabajadores.	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR SERVICIOS

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Necesidad de Formación

Con esta acción de formación, se está dando respuesta a la necesidad identificada y solicitada por la Caja de Compensación Familiar – COLSUBSIDIO, con el objetivo hacer que sus puntos de venta, sean más eficientes. El último software, y las soluciones de punto de venta brindan lenguajes de programación mejorados, nuevas capacidades en la automatización del software y reemplazan los procesos manuales en áreas como transacciones de pago y administración de inventario. Aunque en muchas ocasiones, estas tecnologías innovadoras, tienden a presentar ciertas condiciones para los clientes, catalogándose como redes de desarrollo complejas y costosas, lo que en varios espacios dificulta la integración con otros sistemas y dificulta la capacidad de ampliación para el futuro. Pero, en el caso de la instalación de un sistema de punto de venta tradicional, puede tardar hasta varias semanas en completarse debido a la dependencia del hardware y las redes locales. La nube como alternativa para respaldar los puntos de venta: La respuesta a muchos de los problemas que afectan a los sistemas tradicionales se presenta en forma de soluciones en puntos de venta basadas en la nube. Estas soluciones almacenan datos en servidores remotos, hacen que la información sea accesible en línea y te brindan la capacidad de operar con terminales de puntos de venta fijos y móviles. Los beneficios de las soluciones basadas en la nube para las operaciones de negocios, son un claro ejemplo de tecnólogos y desarrolladores que aprenden del pasado y los aplican directamente al entorno moderno. De esta manera, en el marco basado en la nube te permite mantener una configuración eficiente para ayudarte adaptar a los cambios futuros, donde podrá tener las herramientas idóneas para establecer la fase adecuada con relación a la innovación de los puntos de ventas. https://tpvonline.net/blog/punto-de-venta-una-generacion-de-valor Para generar valor en los puntos de venta es fundamental una adecuada formación de las personas involucradas en la atención al cliente. Y las personas involucradas no son solamente aquellas que brindan la atención directa. También lo son quienes diseñan el espacio, ya sea módulo, oficina, centro de atención, counter, etc. FUENTE: El profesor Wakabayashi agrega que los puntos de venta deben generar valor ya sea por un beneficio funcional (una buena demostración de las características del producto, por ejemplo) o por un beneficio emocional (un buen ambiente en el que el consumidor se sienta cómodo) o una combinación de ambos. Una adecuada conjunción de factores funcionales y emocionales potencia las posibilidades de éxito en la venta. Una de las claves está en los pequeños detalles. Recurrir en forma armónica a los estímulos visuales, auditivos, olfativos, etc. es tan importante como contar con una buena demostración del funcionamiento y los beneficios del producto. "Los buenos puntos de venta deben lograr estimular ambos aspectos", refiere Wakabayashi.

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional
OPERATIVO
MEDIO

Sectores de la Acción de Formación

Sector
Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector
Servicios

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 BOGOTÁ D.C		30
2 BOGOTÁ D.C		30
3 BOGOTÁ D.C		30
4 BOGOTÁ D.C		30
5 BOGOTÁ D.C		30
6 BOGOTÁ D.C		30
7 BOGOTÁ D.C		30
8 BOGOTÁ D.C		30
9 BOGOTÁ D.C		30
10 CUNDINAMARCA		30
11 RISARALDA		30
12 META		30
13 QUINDIO		30

Unidades Temáticas

UT N° :

-

Diseño de estrategias competitivas que apunten al incremento de los valores agregados

ID	2958		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	Diseño de estrategias competitivas que apunten al incremento de los valores agregados
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	8
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	5
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Introducción a la estrategia Diferentes tipos de estrategia en una organización Posición estratégica Vs Excelencia operacional. Disyuntiva que hay que comprender. Competitividad, repaso conceptual Desarrollo de Ventajas competitivas. Visión estratégica de la competitividad - Estrategias competitivas. Etapas de la cadena de valor Excelencia operacional y la productividad como fuente de ventaja competitiva Cómo medir la productividad en cualquier proceso Momentos de mayor impacto universal en el cambio de paradigmas de la empresa Talleres prácticos. Comprendiendo la estrategia de una y varias compañías. Taller práctico. Casos de Medición de productividad.	**Competencia(s) a adquirir**	Definir la estrategia competitiva como aquella estrategia que supone una acción ofensiva o defensiva Crear una posición defendible frente a las fuerzas competitivas. Identificar cómo obtenga un resultado superior al promedio de las empresas competidoras. Entender que la estrategia competitiva implica posicionar a una empresa para maximizar el valor de las capacidades que la distinguen de sus competidores Apropiar que una estrategia competitiva busca una posición competitiva favorable, estableciendo una posición provechosa y sostenible contra las fuerzas que determinan la competencia
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro	*Perfil Requerido*	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Generación de Valor en el sector del comercio y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

Desarrollar estrategias innovadoras en la prestación del servicio

ID	2959		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	Desarrollar estrategias innovadoras en la prestación del servicio
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	8
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Análisis de la cadena de valor Herramientas de análisis, diseño y rediseño de proceso Herramientas para la estandarización de procesos Herramientas Lean para la mejora de productividad: Tiempos y movimientos. Diagramas de flujo de proceso. Diagramas de recorrido. Gráfico de flechas. Análisis de valor agregado. Matriz ECRS Taller: Lean para el mejoramiento de la productividad y el tiempo de ciclo en los procesos Taller: Ejercicios experienciales para comprender los conceptos de tiempos de ciclo, eliminación de mudas, matriz ECRS y análisis de valor agregado.	**Competencia(s) a adquirir**	Identifica y apropiar los elementos que conforman el diseño de servicios y experiencias de usuario. Diseña el flujo del proceso de servicio con la planificación de la interacción de los diversos componentes para su implementación. Aplica metodologías para liderar el seguimiento, control y mejora continua de los procesos de servicio
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Generación de Valor en el sector del comercio y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

-

Calidad en el servicio como estrategia en el valor agregado

ID	2967		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	Calidad en el servicio como estrategia en el valor agregado
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	4
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Introducción. ¿Qué es Calidad? Excelencia operacional y mejora continua El rol de los equipos de trabajo Creación y gerenciamiento de equipos de alto desempeño: Conciencia del entorno Objetivo común Métricas y recompensas Estructura sólida y roles definidos Protocolo de equipos y reuniones efectivas	**Competencia(s) a adquirir**	Desarrolla competencias necesarias para realizar una correcta y adecuada organización del trabajo Maximiza los recursos, tanto materiales como humanos, que dispone la empresa. . Dirige el trabajo, para que conozcan los sistemas más apropiados a la hora de adoptar estrategias de calidad en el servicio.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Generación de Valor en el sector del comercio y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

4

-

Momentos de verdad en el punto de venta

ID	2968		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	Momentos de verdad en el punto de venta
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	4
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	3
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	1. Momento menos cero de la verdad o momento de necesidad 2. Momento cero de la verdad o momento de investigación 3. Primer momento de la verdad o momento de elección 4. Verdadero momento de la verdad o momento después de la compra 5. Segundo momento de la verdad o momento de compra 6. Tercer momento de la verdad o momento de reacción	**Competencia(s) a adquirir**	Identifica que el mercado se debe adaptar al viaje modern del cliente, que ha cambiado rápidamente a través de las experiencias digitales y los dispositivos móviles. Determina la importancia de la satisfacción del consumidor y la calidad de su experiencia con la el servicio prestado, implementando una gestión sensible y cuidadosa en el servicio. Comprende que el servicio debe estar orientado a mejorar la experiencia del cliente desde el punto de vista de lo percibido y lo emocional para fidelizarlo.
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Generación de Valor en el sector del comercio y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

5

-

HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)

ID	2969		
Unidad Temática N°	5	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES: HABILIDADES BLANDAS (Autodisciplina) y DIGITALES Manejo de datos)
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	1
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	1
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	HABILIDADES BLANDAS: AUTODICIPLINA PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS - La disciplina, la voluntad y el carácter ¿Cómo formarlo? - La economía cognitiva y el manejo de rutinas - Resolución de problemas en el día a día. - Definición de metas basados en objetivos estratégicos. - Estructura para priorizar tareas. - Generar planes y tiempos de trabajo." HABILIDADES DIGITALES - Contexto digital - Conceptos básicos - Contexto seguridad digital - Principales amenazas en los entornos digitales - Lineamientos básicos para asegurar nuestra información	**Competencia(s) a adquirir**	- Entiende e implementa la autodisciplina como pilar de cumplimiento de objetivos estratégicos - Apropiar los tips claves para gestionar las emociones - Identificar las amenazas seguridad digital - Comprender que es la seguridad digital y los entornos digitales - Implementar medidas básicas de seguridad digital
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros Solución de casos / Casos de Exito Solución de Talleres Videos Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada Experiencia en Capacitación Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con Especialización, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología VIRTUAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con Especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Generación de Valor en el sector del comercio y habilidades transversales.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Generacion de valor en los puntos de ventas para incentivar a la reactivacion post-pandemia	$ 241.156.500	% 74,50	0	% 0,00	$ 82.543.500

AF N° :

6

-

Diseño e implementación de la medición con indicadores de gestión para el desarrollo tecnológico empresarial en el sector transporte

ID	3482
N° Acción Formación	6
ID Propuesta	1193
Propuesta en la que se basó la AF	Diseño e implementación de la medición con indicadores de gestión para el desarrollo tecnológico empresarial en el sector transporte

Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	En las empresas Busexpress y de COLSUBSIDIO se evidencias las siguientes causas y efectos que originan la necesidad de formación son: El transporte cumple una función importante para aquellos que han de realizar sus desplazamientos cotidianos de manera recurrente para ir de su domicilio al trabajo, de compras, para acceder a los distintos equipamientos y servicios, etc. Los trabajadores forman parte del sistema de trabajo, por constituir ellos la mano de obra de los servicios de transporte, públicos o privados, ya sea de personas o de mercancías. En la cadena de actores del sector transporte terrestre de pasajeros no existe una cultura de la medición desde el propietario del vehículo o parque automotor, afiliado, la empresa, gerencia, conductores y auxiliares de servicio o monitoras, generando una serie de paradigmas en la actividad tales como en el caso de los propietarios de los vehículos el paradigma de los niveles de ingresos en función de las horas trabajadas o los recorridos realizados sin tener en cuenta el concepto de costos y menos de productividad, no midiendo ningún indicador y obviamente la gran dificultad de poder mejorar y ser más competitivo. La Formación a los trabajadores aparece en este contexto como un instrumento básico para dar respuesta a los retos que se plantean a las empresas y a los trabajadores. El Transporte de viajeros es, por encima de todo, empresas de prestación de servicios a las que el usuario (cliente) exige una cadena de valor fundamentada en la calidad del servicio, prontitud, y buen trato. El objetivo de llegar a destino en buenas condiciones; los procesos que los rigen, descansan en gran medida en el factor humano, la competencia técnica, la garantía de calidad y la seguridad. En nuestro país a la formación del recurso humano perteneciente al sector de transporte de pasajeros se constituye en uno de los principales retos del gobierno y las empresas prestadoras de este servicio y en la actualidad se ha convertido en un factor de gran relevancia para lograr la interconexión y movilidad de los actores que generan mayor desarrollo especialmente en las regiones donde no existen otros medios de transporte o son de difícil acceso. En cuanto los temas que se pretenden abarcar en la presente propuesta por sus características especiales la oferta de formación nacional es un poco limitada si se tiene en cuenta lo especializada de la misma, sin embargo recientemente se cuenta con profesionales a nivel nacional que pueden aportar sus conocimientos y experiencias , por lo que se requiere de este tipo de alianzas y convenios entre estado y empresas (gremios) que permitan sumar recursos para la cualificación del recurso humano del sector las causas y efectos que originan la necesidad de formación es: El transporte cumple una función importante para aquellos que han de realizar sus desplazamientos cotidianos de manera recurrente para ir de su domicilio al trabajo, de compras, para acceder a los distintos equipamientos y servicios, etc. También para los que el transporte forma parte de su sistema de trabajo, por constituir ellos la mano de obra de los servicios de transporte, públicos o privados, ya sea de personas o de mercancías. En la cadena de actores del sector transporte terrestre de pasajeros no existe una cultura de la medición desde el propietario del vehículo o parque automotor, afiliado, la empresa, gerencia, conductores y auxiliares de servicio o monitoras, generando una serie de paradigmas en la actividad tales como en el caso de los propietarios de los vehículos el paradigma del los niveles de ingresos en función de las horas trabajadas o los recorridos realizados sin tener en cuenta el concepto de costos y menos de productividad, no midiendo ningún indicador y obviamente la gran dificultad de poder mejorar y ser mas competitivo. La Formación a los trabajadores aparece en este contexto como un instrumento básico para dar respuesta a los retos que se plantean a las empresas y a los trabajadores. El Transporte de viajeros es, por encima de todo, empresas de prestación de servicios a las que el usuario (cliente) exige una cadena de valor fundamentada en la calidad del servicio, prontitud, y buen trato. El objetivo de llegar a destino en buenas condiciones; los procesos que los rigen, descansan en gran medida en el factor humano, la competencia técnica, la garantía de calidad y la seguridad. Es importante mencionar, que la acción de formación que se plantea tiene un enfoque hacia el desarrollo tecnológico y la competitividad, y se justifica así: las empresas que recibirán la formación tienen el objetivo común del aumento de la competitividad empresarial a través de las tecnologías de gestión, derivado de los procesos dinámicos y de cambio que han surgido con base a la interrelación entre países como es la globalización, de la cual surgen los lineamientos de competitividad, que tienen que desarrollar las empresas para tener mayores oportunidades de negocio. Con esta acción de formación, COLSUBSIDIO, contribuye al desarrollo de ecosistemas de emprendimiento e innovación, adoptando las últimas tendencias en esta materia. DEBEN HABLAR TAMBIEN DE BUSEXPREES Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.

Nombre De La Acción De Formación	Diseño e implementación de la medición con indicadores de gestión para el desarrollo tecnológico empresarial en el sector transporte
Objetivo(S) De La Acción De Formación	Implementar una cultura de medición en las organizaciones a través de un sistema de indicadores para el aumento de la competitividad del transportador utilizando el modelo de aprendizaje Bootcamp, dirigido a la alta dirección de empresas de servicios de transporte terrestre de pasajeros y mejorar la gestión en la prestación del servicio mediante la cocreacion de estrategias para la solución de la inexistencia de procesos de medición en las empresas y así mejorar la competitividad e implementación de tecnologías automatizadas. Identificar que la generación de valor sólo es posible a partir de las personas que están dispuestas a esforzarse y avanzar hacia un mejor y mayor desarrollo, centrados en generar bienestar, particularmente ahora, en un contexto de nuevas realidades y exigencias del mercado.
Evento De Formación	Taller
Modalidad De Formación	Presencial
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	Bootcamp
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Salones (Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía, salones empresariales)
Justificación Ambiente De Aprendizaje	El RUBRO solicitado para esta formación en modalidad PRESENCIAL guarda coherencia con el evento elegido, la modalidad de formación definida. El evento se realizará en el salón de un hotel.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	3
Número de Grupos	1
Número de Beneficiarios de la AF	10
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	10
Número de días por grupo	3
Numero de horas por grupo de la AF	24
Número de Horas Total de la AF	24

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	10	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Gerencia y Coordinadores de Áreas de Administrativa y financiera

Funciones O Tareas Que Desempeñan	Gestión, administración, selección de personal, habilidades financieras negociación, entre otras, son competencias que integran la agenda diaria de cualquier director. Gerenciar y administrar las empresas	**Tipo De Vinculación Laboral**	Contrato a término indefinido
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de las empresas son: con estudios técnicos / profesionales	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a internet y a un computador.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	0	**Número De Trabajadores Mujeres**	2
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	1	**Número De Empresas Beneficiadas**	2
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	1	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	1. Se beneficiarán 2 trabajadores de una empresa Mipyme, que tiene menos de 50 trabajadores en su planta de personal, y requieren de adquirir las habilidades para generar valor en los puntos de venta comerciales.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A
Enfoque De La Acción De Formación	Formación Gerencial	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	La presente acción de formación va dirigida a la alta dirección de buss express y Colsubsidio , con el fin de actualizar y adquirir conocimientos y habilidades organizacionales que permitan al personal de la alta gerencia y de la dirección estratégica, el adecuado manejo de los recursos de la empresa, aplicar procesos de análisis e interpretación de la información para optimizar la toma de decisiones estratégicas y promover la innovación, procesos de transformación organizacional, que generen aumento de productividad y competitividad empresarial. Se busca que los trabajadores beneficiarios de la presente acción de formación adquirirán competencias laborales, específicas relacionadas con la Implementación de las Técnicas Innovadoras en la cultura de la medición de los indicadores de gestión, conocimientos que le permiten ejercer sus labores más productivas como empleado, en beneficio de la productividad de la empresa.

Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos. Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y Valle de Cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basada en que la presente formación impacta al sector de servicios.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	La formación contiene unidades temáticas que permitirá la inclusión de desarrollo tecnológico e innovación en los procesos con el fin de alcanzar mejoras que permiten ahorrar mucho tiempo, además de garantizar una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos laborales y así mismo para incrementar las ventas, factor fundamental para generar PRODUCTIVIDAD de la empresa, es relevante adoptar las acciones necesarias e integrar en los procesos internos, la innovación; proceso que permitirá aportar a la competitividad del sector de servicios, especialmente cuando los esfuerzos para mejorar ya no son eficaces para mantenerlos el nivel competitivo, para fortalecer las competencias laborales en la generación de valor en los puntos de venta.
Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de los trabajadores de COLSUBSIDIO y BUSS EXPRES, empresa afiliada a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación. De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad del sector.	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entregará el material una cartilla de forma impresa, complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá contenidos, de las siguientes unidades temáticas: MÓDULO 1. DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE. MÓDULO 2. DEFINICION DE OBJETIVOS. MÓDULO 3. INDICADORES DE GESTION. MÓDULO 4. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION. MÓDULO 5: HABILIDADES TRANSVERSALES – MANEJO DE DATOS DIGITALES Como apoyo a la exposición de conceptos, el facilitador para algunos temas se apoyará en diapositivas realizadas con la herramienta Microsoft Power Point.

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	Al finalizar la Acción de formación, los directivos y las empresas mineras afiliadas a AFIDG tendrán los conceptos y herramientas para: Con la acción de formación se espera que los beneficiarios actualicen sus conocimientos y aplicar pruebas de conocimiento -Saber e identificar un sistema de gestión de indicadores -Conocer el enfoque por procesos -Ser capaz de establecer indicadores de procesos y objetivos -Poder hacer seguimiento y monitoreo a los indicadores de gestión. Así mismo se espera que al final de acción de formación los beneficiarios transfieran sus conocimientos en los puestos de trabajo aumentando la competitividad y productividad por medio de la actualización de conocimientos y competencias laborales y se vea reflejado en el año 2022 y 2023 en todas las empresas afiliadas al gremio. El avance de los resultados se verificará a través de encuestas de satisfacción a las empresas agremiadas y usuarios cada dos meses una vez iniciada la acción de formación. Los anteriores resultados de aprendizaje de la acción de formación permiten validar su alineación con las unidades temáticas desarrolladas por el beneficiario y el impacto que tienen en su desempeño cerrando las brechas de conocimiento, que mejoraran las condiciones laborales. Teniendo en cuenta que a partir de la apropiación de conceptos y de la implementación de las herramientas y estrategias entregadas en la formación estas serán factor para incrementar la PRODUCTIVIDAD y COMPETITIVIDAD.

Evaluación Del Aprendizaje	Se aplicará el Indicador tasa de incremento del conocimiento, según los requerimientos que contempla para tal fin el Anexo 12 de los pliegos de la convocatoria PFCE 2022. La participación del trabajador es concertada con los jefes de cada una de las áreas de acuerdo con el plan establecido. El programa de capacitación es implementado de acuerdo con la concertación previa y plan de trabajo establecido. La preparación de los materiales y equipos se realiza con base en la temática a desarrollar, cronograma y recursos de la empresa. Las estrategias de enseñanza aprendizaje son utilizadas de acuerdo con los resultados que se desean alcanzar. Las técnicas de evaluación son aplicadas acorde con los resultados de aprendizaje esperados. Participación en la construcción de saberes en las diferentes unidades. Cumplimiento en la entrega de compromisos académicos durante la formación. Asistencia del 100% a las horas planteadas en la acción de formación. Evaluación teórica y su calificación será sobre 5 puntos aprobando con 3 puntos., en la de Aplicación de la Evaluación: Revisión del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la sesión anterior respecto de las conclusiones consensuadas y planes de trabajo definidos.	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	AFIDG como gremio tiene su sede en la ciudad de Barranquilla con impacto y reconocimiento nacional en el sector de servicios de transporte, sus afiliados tienen operaciones a nivel nacional. Los beneficiarios de esta acción de formación son trabajadores directos de COLSUBSIDIO, entre otras empresas afiliadas a AFIDG, con responsabilidades laborales en gerencia, administración y operaciones, en los lugares de ejecución previstos. Esta es la razón por la cual los beneficiarios de esta acción de formación se encuentran fuera de la ciudad de domicilio de AFIDG, que es Barranquilla. Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 1 departamentos (ARAUCA) con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. A continuación, se Indica por grupo el Número de beneficiarios por departamento acorde al lugar de domicilio donde reside el beneficiario de la formación Esta Acción de Formación está compuesta por 1 grupo, de 10 beneficiarios, en la ciudad de Arauca, Departamento de Arauca
Justificación Nivel Ocupacional	10 beneficiarios del nivel Alta Dirección con cargo: Gerentes, Directores, Presidentes de las empresas de las siguientes empresas afiliadas al gremio: Busexpress S.A.S, y Cootradelsa, algunas funciones o tareas se resaltan: Gestión, administración, selección de personal, habilidades financieras O negociación, entre otras, son competencias que integran la agenda diaria de cualquier director. Gerenciar y administrar las empresas	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR TRANSPORTE

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Necesidad de Formación

Un elemento característico y definitorio de las sociedades avanzadas es el aumento de la movilidad y de la densidad del tejido de relaciones de todo tipo. Los sistemas de transporte y de comunicación se convierten en una estructura básica del desarrollo económico y social. La acción de formación se busca que las empresas afiliadas, se adaptan e integren a la variedad de cambios y de necesidades dentro de la diversidad cultural, que sustenten la competitividad de las empresas en la era de la información y tecnología, utilizando sistemas, métodos, herramientas, procesos de trabajo conocidos como tecnologías de gestión, que desarrolladas de manera efectiva y con base a las necesidades de cada empresa y su fundamentación estratégica, generaran la competitividad empresarial. En consecuencia, la presente acción de formación atiende la necesidad de profundizar los conocimientos en tecnologías automatizadas que son esenciales para mejorar la velocidad y eficiencia, permitiendo a las empresas de fabricación optimizar los flujos de trabajo de producción que se apliquen en el contexto laboral inmediato asegurando la implementación de mejoras tecnológicas y nuevas herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las mismas. En nuestro país a la formación del recurso humano perteneciente al sector de transporte de pasajeros se constituye en uno de los principales retos del gobierno y las empresas prestadoras de este servicio y en la actualidad se ha convertido en un factor de gran relevancia para lograr la interconexión y movilidad de los actores que generan mayor desarrollo especialmente en las regiones donde no existen otros medios de transporte o son de difícil acceso. En cuanto los temas que se pretenden abarcar en la presente propuesta por sus características especiales la oferta de formación nacional es un poco limitada si se tiene en cuenta lo especializada de la misma, sin embargo recientemente se cuenta con profesionales a nivel nacional que pueden aportar sus conocimientos y experiencias, por lo que se requiere de este tipo de alianzas y convenios entre estado y empresas (gremios) que permitan sumar recursos para la cualificación del recurso humano del sector Nuestro país no ha sido ajeno a la globalización del conocimiento y por lo tanto es factible que se puedan desarrollar estas temáticas con expertos nacionales con la suficiente idoneidad. Por otra parte, la oferta de estas temáticas por parte del sector educativo es limitada, en cuanto es a nivel general y no a la medida y cantidades como la requiere el sector, así como se debe tener en cuenta la poca flexibilidad en los horarios con que cuenta el personal operativo especialmente los conductores, la cultura de la no medición por parte de la alta gerencia (gerentes, inversionistas del sector y afiliados), sin direccionamientos estratégicos definidos que apunten al incremento de la competitividad en el sector transporte. Con esta acción de formación se beneficiarán 10 trabajadores de la empresa Bus Express y de COLSUBSIDIO.

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional
ALTA DIRECCIÓN

Sectores de la Acción de Formación

Sector

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 ARAUCA	ARAUCA	10

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE

ID	3155		
Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	DIAGNOSTICO Y MAPA ESTRATEGICO DE UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE
N° total de Horas Prácticas Presenciales	4	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0

N° total de Horas Teóricas Presenciales	2	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Que es un diagnostico Análisis del entorno Análisis interno Matriz DOFA Diagrama de Causa-efecto	**Competencia(s) a adquirir**	Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz estructurar diagnóstico y mapa estratégico de su compañía.

Actividad Pedagógica	Para el modelo de Modelo de aprendizaje Bootcamp, teórico – practico, con el fin de generar estrategias encaminadas a un fin determinado en un ambiente de inmersión total que evita las distracciones, esto es con la finalidad de darle continuidad a los procesos cognitivos de interiorización de conceptos para aprendizaje rápido y de esta manera asegurar efectividad en los resultados a la hora de aplicar lo aprendido se realizara las siguientes actividades en los 3 días de inmersión total: • Conversatorios • Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil • Actividades de bienestar y reflexión • Presentación de las soluciones (Pitch) • Evaluación de soluciones propuestas • Conclusiones y cierre • Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada Las actividades que se desarrollaran son las siguientes: 1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada. 2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre 3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica. 4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo. Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas: Acciones a desarrollar Tiempos para el cumplimiento de las acciones Personas responsables en el cumplimiento de las acciones Resultado esperado Alcance Estrategias para ser implementadas Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento 5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento	**Estrategia Didáctica**	A continuación, estrategias a implementar en la ejecución de la unidad temática por el capacitador, con el fin de hacer Conversatorios y Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil: 1. Philipps 66: En esta técnica un grupo grande se divide en subgrupos, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Puede ser muy útil como técnica para rescatar y movilizar los conocimientos previos que puedan tener acerca de un tema. 2. Juego de roles: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo. 3. Foro: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente. 4. Interrogatorio: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los trabajadores sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática. Es muy útil cuando se comienza a ver un nuevo tema. 5. Estudio de caso real de las empresas participantes: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución. 6. Exposición: Se trata de una técnica en la que el capacitador experto realiza exposición oral ante un grupo. 7. Lluvia de ideas: Es una técnica que consiste en que un grupo de alumnos lanza ideas que otro grupo anota, posteriormente se analizan las ideas recabadas, se descartan las que no se relacionan con el tema y se eligen las ideas más interesantes. 8. diálogos simultáneos: Es una técnica también llamada “cuchicheo”, se emplea para buscar soluciones rápidas a problemas y confrontar puntos de vista. Participa todo el grupo dividido en pequeños equipos, cada equipo discute el problema en un espacio breve de tiempo.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con MAESTRIA, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PRESENCIAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Docente nacional con título profesional, con MAESTRIA, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Medición de indicadores de gestión.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

ID	3173		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
N° total de Horas Prácticas Presenciales	3	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	1	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Corporativos Estratégicos operativos	**Competencia(s) a adquirir**	Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de definir los objetivos misionales de su empresa.

Actividad Pedagógica	Para el modelo de Modelo de aprendizaje Bootcamp, teórico – practico, con el fin de generar estrategias encaminadas a un fin determinado en un ambiente de inmersión total que evita las distracciones, esto es con la finalidad de darle continuidad a los procesos cognitivos de interiorización de conceptos para aprendizaje rápido y de esta manera asegurar efectividad en los resultados a la hora de aplicar lo aprendido se realizara las siguientes actividades en los 3 días de inmersión total: • Conversatorios • Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil • Actividades de bienestar y reflexión • Presentación de las soluciones (Pitch) • Evaluación de soluciones propuestas • Conclusiones y cierre • Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada Las actividades que se desarrollaran son las siguientes: 1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada. 2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre 3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica. 4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo. Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas: Acciones a desarrollar Tiempos para el cumplimiento de las acciones Personas responsables en el cumplimiento de las acciones Resultado esperado Alcance Estrategias para ser implementadas Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento 5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento	**Estrategia Didáctica**	A continuación, estrategias a implementar en la ejecución de la unidad temática por el capacitador, con el fin de hacer Conversatorios y Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil: 1. Philipps 66: En esta técnica un grupo grande se divide en subgrupos, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Puede ser muy útil como técnica para rescatar y movilizar los conocimientos previos que puedan tener acerca de un tema. 2. Juego de roles: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo. 3. Foro: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente. 4. Interrogatorio: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los trabajadores sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática. Es muy útil cuando se comienza a ver un nuevo tema. 5. Estudio de caso real de las empresas participantes: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución. 6. Exposición: Se trata de una técnica en la que el capacitador experto realiza exposición oral ante un grupo. 7. Lluvia de ideas: Es una técnica que consiste en que un grupo de alumnos lanza ideas que otro grupo anota, posteriormente se analizan las ideas recabadas, se descartan las que no se relacionan con el tema y se eligen las ideas más interesantes. 8. diálogos simultáneos: Es una técnica también llamada “cuchicheo”, se emplea para buscar soluciones rápidas a problemas y confrontar puntos de vista. Participa todo el grupo dividido en pequeños equipos, cada equipo discute el problema en un espacio breve de tiempo.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con MAESTRIA, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PRESENCIAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con MAESTRIA, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Medición de indicadores de gestión.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

3

-

INDICADORES DE GESTIÓN

ID	3156		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	INDICADORES DE GESTIÓN
N° total de Horas Prácticas Presenciales	4	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	2	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Definición Concepto productividad Concepto eficiencia Concepto eficacia	**Competencia(s) a adquirir**	Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de establecer los indicadores de gestión de su negocio.

Actividad Pedagógica	Para el modelo de Modelo de aprendizaje Bootcamp, teórico – practico, con el fin de generar estrategias encaminadas a un fin determinado en un ambiente de inmersión total que evita las distracciones, esto es con la finalidad de darle continuidad a los procesos cognitivos de interiorización de conceptos para aprendizaje rápido y de esta manera asegurar efectividad en los resultados a la hora de aplicar lo aprendido se realizara las siguientes actividades en los 3 días de inmersión total: 1. Conversatorios 2. Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil 3. Actividades de bienestar y reflexión 4. Presentación de las soluciones (Pitch) 5. Evaluación de soluciones propuestas 6. Conclusiones y cierre 7. Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada Las actividades que se desarrollaran son las siguientes: 1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada. 2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre 3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica. 4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo. Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas: Acciones a desarrollar Tiempos para el cumplimiento de las acciones Personas responsables en el cumplimiento de las acciones Resultado esperado Alcance Estrategias para ser implementadas Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento 5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento	**Estrategia Didáctica**	A continuación, estrategias a implementar en la ejecución de la unidad temática por el capacitador, con el fin de hacer Conversatorios y Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil: 1. Philipps 66: En esta técnica un grupo grande se divide en subgrupos, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Puede ser muy útil como técnica para rescatar y movilizar los conocimientos previos que puedan tener acerca de un tema. 2. Juego de roles: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo. 3. Foro: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente. 4. Interrogatorio: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los trabajadores sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática. Es muy útil cuando se comienza a ver un nuevo tema. 5. Estudio de caso real de las empresas participantes: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución. 6. Exposición: Se trata de una técnica en la que el capacitador experto realiza exposición oral ante un grupo. 7. Lluvia de ideas: Es una técnica que consiste en que un grupo de alumnos lanza ideas que otro grupo anota, posteriormente se analizan las ideas recabadas, se descartan las que no se relacionan con el tema y se eligen las ideas más interesantes. 8. diálogos simultáneos: Es una técnica también llamada “cuchicheo”, se emplea para buscar soluciones rápidas a problemas y confrontar puntos de vista. Participa todo el grupo dividido en pequeños equipos, cada equipo discute el problema en un espacio breve de tiempo.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con MAESTRIA, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PRESENCIAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con MAESTRIA, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Medición de indicadores de gestión.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

4

-

IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION

ID	3174		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTION
N° total de Horas Prácticas Presenciales	3	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	2	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Conocimiento ciclo PHVA (planear-hacer-verificar-actuar)	**Competencia(s) a adquirir**	Con esta unidad temática se busca que el trabajador sea capaz de implementar y hacer seguimiento a los indicadores de gestión.

Actividad Pedagógica	Para el modelo de Modelo de aprendizaje Bootcamp, teórico – practico, con el fin de generar estrategias encaminadas a un fin determinado en un ambiente de inmersión total que evita las distracciones, esto es con la finalidad de darle continuidad a los procesos cognitivos de interiorización de conceptos para aprendizaje rápido y de esta manera asegurar efectividad en los resultados a la hora de aplicar lo aprendido se realizara las siguientes actividades en los 3 días de inmersión total: 1. Conversatorios 2. Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil 3. Actividades de bienestar y reflexión 4. Presentación de las soluciones (Pitch) 5. Evaluación de soluciones propuestas 6. Conclusiones y cierre 7. Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada Las actividades que se desarrollaran son las siguientes: 1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada. 2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre 3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica. 4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo. Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas: Acciones a desarrollar Tiempos para el cumplimiento de las acciones Personas responsables en el cumplimiento de las acciones Resultado esperado Alcance Estrategias para ser implementadas Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento 5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento	**Estrategia Didáctica**	A continuación, estrategias a implementar en la ejecución de la unidad temática por el capacitador, con el fin de hacer Conversatorios y Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil: 1. Philipps 66: En esta técnica un grupo grande se divide en subgrupos, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Puede ser muy útil como técnica para rescatar y movilizar los conocimientos previos que puedan tener acerca de un tema. 2. Juego de roles: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo. 3. Foro: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente. 4. Interrogatorio: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los trabajadores sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática. Es muy útil cuando se comienza a ver un nuevo tema. 5. Estudio de caso real de las empresas participantes: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución. 6. Exposición: Se trata de una técnica en la que el capacitador experto realiza exposición oral ante un grupo. 7. Lluvia de ideas: Es una técnica que consiste en que un grupo de alumnos lanza ideas que otro grupo anota, posteriormente se analizan las ideas recabadas, se descartan las que no se relacionan con el tema y se eligen las ideas más interesantes. 8. diálogos simultáneos: Es una técnica también llamada “cuchicheo”, se emplea para buscar soluciones rápidas a problemas y confrontar puntos de vista. Participa todo el grupo dividido en pequeños equipos, cada equipo discute el problema en un espacio breve de tiempo.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con MAESTRIA, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PRESENCIAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con MAESTRIA, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Medición de indicadores de gestión.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

5

-

HABILIDADES TRANSVERSALES – MANEJO DE DATOS DIGITALES

ID	3175		
Unidad Temática N°	5	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES – MANEJO DE DATOS DIGITALES
N° total de Horas Prácticas Presenciales	2	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	0
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	1	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Información y alfabetización en datos. Localización, recuperación de datos digitales, información y contenido. Administración y organización de datos digitales, información y contenido.	**Competencia(s) a adquirir**	Comprende la Importancia del manejo adecuado de los datos digitales Juzga la relevancia de la fuente y su contenido; almacenar.

Actividad Pedagógica	Para el modelo de Modelo de aprendizaje Bootcamp, teórico – practico, con el fin de generar estrategias encaminadas a un fin determinado en un ambiente de inmersión total que evita las distracciones, esto es con la finalidad de darle continuidad a los procesos cognitivos de interiorización de conceptos para aprendizaje rápido y de esta manera asegurar efectividad en los resultados a la hora de aplicar lo aprendido se realizara las siguientes actividades en los 3 días de inmersión total: 1. Conversatorios 2. Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil 3. Actividades de bienestar y reflexión 4. Presentación de las soluciones (Pitch) 5. Evaluación de soluciones propuestas 6. Conclusiones y cierre 7. Entrega del plan de acción de implementación de la estrategia seleccionada Las actividades que se desarrollaran son las siguientes: 1. Desarrollo de agenda académica: desarrollaremos la agenda académica para el diseño e implementación de la cultura de la medición a través de indicadores de gestión en el sector transporte definidos para la acción de formación proyectada. 2. Conversatorios: a través de la técnica cualitativa, dinámicas de grupo a través de un moderador que definirá los roles de cada propietario de vehículo e inversionistas, explorará una participación activa y homogénea de los beneficiarios de la acción de formación, buscando las causas posibles, a través de la matriz DOFA, día a día que apunten al desarrollo y cumplimento del contenido programático aportando las soluciones de los participantes y las conclusiones de cierre 3. Actividades de bienestar y reflexión: De manera diaria se realizarán actividades de bienestar a través de talleres, dinámicas de grupo, conversatorios informales generando participación, motivación, bienestar y reflexión en el desarrollo de la agenda académica. 4. Presentación de las soluciones: Para intercambiar informaciones, tomar decisiones en común, lograr consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo (propietarios) y obtener una idea clara de las opiniones del grupo. Los miembros del grupo (propietarios) interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual, sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. El moderador debe llegar con los propietarios de vehículos a un consenso en la importancia que tiene el desarrollo del contenido programático y las posibles soluciones, de acuerdo a su nivel de importancia y a las prioridades establecidas por el grupo La planificación de la solución debe ser elaborada como respuesta a las siguientes preguntas: Acciones a desarrollar Tiempos para el cumplimiento de las acciones Personas responsables en el cumplimiento de las acciones Resultado esperado Alcance Estrategias para ser implementadas Evaluación y seguimiento a los indicadores establecidos entre las partes (propietarios de vehículos) y las acciones correctivas de mejoramiento 5. Conclusiones y cierre: al finalizar cada jornada el moderador con su grupo de manera conjunta debe construirse las conclusiones de manera clara, precisa, del conocimiento absoluto de los propietarios de vehículos sobre el contenido estricto para el diseño de los indicadores que apunte a la solución de la problemática planteada, estableciendo un ciclo de mejora en función del tiempo (un mes) para su revisión y seguimiento	**Estrategia Didáctica**	A continuación, estrategias a implementar en la ejecución de la unidad temática por el capacitador, con el fin de hacer Conversatorios y Trabajo en equipo y aplicación de dinámicas de trabajo ágil: 1. Philipps 66: En esta técnica un grupo grande se divide en subgrupos, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Puede ser muy útil como técnica para rescatar y movilizar los conocimientos previos que puedan tener acerca de un tema. 2. Juego de roles: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida por el grupo. 3. Foro: El grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el docente. 4. Interrogatorio: Es una técnica que, con base en cuestionamientos, permite obtener información de los trabajadores sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos o experiencias en relación a una temática. Es muy útil cuando se comienza a ver un nuevo tema. 5. Estudio de caso real de las empresas participantes: Se describe una situación real o ficticia, tras lo cual se plantea un problema sobre el que los estudiantes debe proponer una solución. 6. Exposición: Se trata de una técnica en la que el capacitador experto realiza exposición oral ante un grupo. 7. Lluvia de ideas: Es una técnica que consiste en que un grupo de alumnos lanza ideas que otro grupo anota, posteriormente se analizan las ideas recabadas, se descartan las que no se relacionan con el tema y se eligen las ideas más interesantes. 8. diálogos simultáneos: Es una técnica también llamada “cuchicheo”, se emplea para buscar soluciones rápidas a problemas y confrontar puntos de vista. Participa todo el grupo dividido en pequeños equipos, cada equipo discute el problema en un espacio breve de tiempo.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con MAESTRIA, tendrá las siguientes competencias: - Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. - Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. - Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PRESENCIAL. - Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, estará relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con MAESTRIA, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingenierías, Mercadeo, Economía, Administración, Contaduría y afines, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a temas relacionados con Medición de indicadores de gestión.	Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o Especialización de mínimo un (1) año	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efe*
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	Diseño e implementacion de la medicion con indicadores de gestion para el desarollo tecnologico empresarial en el sector transporte	$ 7.761.600	% 98,00	0	% 0,00	$ 158
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, guias, talleres de 1 a 200 unidades	Material de Formación Cartilla Impresa	$ 0	% 0,00	0	% 0,00	$ 550
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Equipos - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomia o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	Salón Alquiler Hotel	$ 0	% 0,00	0	% 0,00	$ 4.800

AF N° :

-

Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia

ID	3541
N° Acción Formación	7
ID Propuesta	1199
Propuesta en la que se basó la AF	Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia
Causas Y Efectos De La Necesidad De Formación Detectada	Indica las causas puntuales que originan el problema o necesidad: El diagnostico estratégico realizado por AFIDG consolida como la principal causa el enorme reto financiero por la caída de los mercados, el posicionamiento del sector, sobre todos en las pequeñas y medianas empresas tienen un nivel económico bajo, que le constará bastante tiempo entrar en niveles de recuperación, obligan a las organizaciones a buscar soluciones herramientas que les ayuden a producir más y mejor, que le ofrezcan una proyección a futuro para asegurar su permanencia en el mercado. Un nuevo proyecto conjunto de las Naciones Unidas busca ayudar a los gobiernos y las empresas a mantener operativas las redes de transporte y las fronteras y facilitar el flujo de bienes y servicios. El proyecto implementará soluciones, estándares, directrices, métricas, herramientas y metodologías de las Naciones Unidas para ayudar a los países en desarrollo a construir resiliencia en el transporte, el comercio y la logística a raíz de COVID-19. Con esta acción de formación, AFIDG quiere contribuir a minimizar los impactos que se generaron por la pandemia. LOS EFECTOS QUE SE DERIVARIAN AL NO EJECUTARSE LA AF De no fortalecer las competencias laborales en liderazgo estratégico se seguirán asumiendo las consecuencias de no tener una visión estratégica en las empresas, a falta del desarrollo de procesos eficientes, que dificultan el logro de las metas previstas. Es relevante que las empresas redireccionen sus estrategias de liderazgo y direccionamiento que contribuyan con el sector. De manera, que se contribuya a disminuir los efectos de las diferentes problemáticas descritas anteriormente, que afectan el sector. Un modelo de liderazgo integral será de mayor apoyo para el sector al destacar las formas en que contribuye al desarrollo sostenible. Es de resaltar el informe que emitió el DANE en enero del año 2022 relacionado con el sector de servicios y el de transporte, asi: El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) para enero de 2022 subió 7,79% con relación a enero de 2021, y se ubicó en 109,18 puntos, pero a pesar de la recuperación de la dinámica general de la economía en el primer mes del año, el índice perdió ritmo con relación a su desempeño de los últimos meses. Para el caso de las demás actividades, catalogadas como terciarias, en las que se inscriben el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; el transporte y almacenamiento; el alojamiento y servicios de comida; la información y comunicaciones; las actividades financieras y de seguros, entre otras, el resultado final registra un crecimiento de 8,3 %. Por lo anterior es necesario aportar en la formación del capital humano, El sector de los servicios actualmente aporta el 53% de la riqueza total generada en Colombia, un monto que asciende a unos $530 billones. Si bien es una cifra relevante, el profesor Gómez indicó que los servicios deben migrar a las soluciones que exige una sociedad cada vez más digitalizada. “Si crecen las compañías basadas en conocimiento, nos ayudan a incrementar la economía y hacerla sostenible. Y eso es lo que debe ocurrir en adelante”, apuntó el experto.
Nombre De La Acción De Formación	Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia

Objetivo(S) De La Acción De Formación	El objetivo de esta formación es: Desarrollar competencias laborales de liderazgo estratégico que agreguen valor a la organización, para que contribuyan eficazmente al logro de los objetivos de la empresa. El objetivo de la acción de formación se relaciona con las necesidades de formación identificadas y a partir de él, se evidencia que se solucionará parcial o completamente el problema o necesidad detectado: Con los siguientes objetivos específicos se contribuye a fortalecer las competencias laborales de los líderes de las compañías y puedan contribuir en fortalecer y desarrollar estrategias hacia una redefinición, orientada a la dinamización del sector. Desarrollar una visión estratégica del negocio, comprendiendo el entorno y las implicancias de este en el presente y futuro de la empresa. Comprender la importancia de las decisiones que se toman a nivel directivo y el proceso de toma de decisiones efectivas. Afianzar sus competencias de direccionamiento e influencia positiva en las personas. Desarrollar sus habilidades interpersonales de comunicación, trabajo en equipo, gestión del cambio y manejo del tiempo.
Evento De Formación	Curso
Modalidad De Formación	Virtual
Metodología De Aprendizaje	Teórica-Práctica
Modelo De Aprendizaje	No Aplica
Tipo De Ambiente De Aprendizaje	Plataforma o herramienta tecnológica
Justificación Ambiente De Aprendizaje	El RUBRO solicitado para esta formación en modalidad virtual guarda coherencia con el evento elegido, la modalidad de formación definida. Para el desarrollo de la acción de formación se contará con plataformas diseñadas bajo Q10 que cumple con los requerimientos estipulados en el anexo 14 de los pliegos de la convocatoria PFCE. Es de resaltar que los beneficiarios cuentan con facilidad de acceso a internet y equipos que les permitirán desarrollar la acción de formación sin inconvenientes. Se selecciona pues guarda coherencia con el tipo de evento CURSO, la modalidad de formación VIRTUAL, la metodología a emplear, y el perfil de la población beneficiaria que participará en la acción de formación. Los beneficiarios tienen los recursos tecnológicos y medios necesarios para acceder a la plataforma virtual durante la duración del curso.
Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación	20
Número de Grupos	1
Número de Beneficiarios de la AF	20
Número de Beneficiarios Asociados a Grupos	20
Número de días por grupo	20
Numero de horas por grupo de la AF	40
Número de Horas Total de la AF	40

Beneficiarios

Número De Beneficiarios	20	**Área Funcional A La Cual Pertenecen**	Gerencia
Funciones O Tareas Que Desempeñan	Gerenciar las empresas de transporte, control administrativo, liderar grupos de trabajo que brindan soporte en actividades de las operaciones	**Tipo De Vinculación Laboral**	Todos los colaboradores tienen contrato a término indefinido con las empresas.
Nivel De Escolaridad	El nivel de escolaridad de los colaboradores de la organización es Profesionales.	**Acceso A Las Tic'S**	Todos los colaboradores tienen acceso a internet y a un computador.
Trabajadores En Condición De Discapacidad Que Se Beneficiarán De La Formación	0	**Número De Trabajadores Mujeres**	2
Número De Empresas Sociedades De Beneficio E Interés Colectivo Bic A Beneficiar	4	**Número De Empresas Beneficiadas**	4
Número De Empresas Mipymes A Beneficiar	1	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Mipymes**	El perfil del beneficiario descrito se relaciona con la modalidad de formación, cuentan con las herramientas y el conocimiento necesario, para tomar la formación, con esta metodología, y apropiarán los conocimientos relacionados con la temática central de la acción de formación planteada, y con el objetivo de la formación, ya descrito. La población a beneficiar son trabajadores cuya condición se pretende mejorar a través del proyecto de formación fortalecer el desarrollo tecnológico productivo e incremento de la competitividad de las empresas afiliadas. Se beneficiarán TRES (3) MIPYMES con una participación de 15 representantes, quienes fortalecerán sus procesos y metodologías para ser más exitoso, consolidar su permanencia en los mercados y permitir su reactivación económica.
Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	0	**Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios**	N/A

Enfoque De La Acción De Formación	Formación Gerencial	**Justificación Enfoque De La Acción De Formación**	El enfoque de esta formación es Alta Gerencia se encuentra relacionado con el objetivo de la acción de formación y el perfil de los beneficiarios ya que buscan actualizar y adquirir conocimientos y habilidades organizacionales que permitan al personal de la alta gerencia y de la dirección estratégica, entre ellos, gerentes, directores, supervisores y coordinadores, el adecuado manejo de los recursos de la empresa, aplicar procesos de análisis e interpretación de la información para optimizar la toma de decisiones estratégicas y promover la innovación, procesos de transformación organizacional, que generen aumento de productividad y competitividad empresarial. Del total de empresas que se beneficiarán de esta formación, el 30% son MiPymes, el perfil de los beneficiarios son también Gerentes, empresas que requieren la necesidad de actualizar sus competencias laborales, que les permitan generar desarrollo productivo empresarial y competitividad al sector
Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	**Justificación De La Alineación**	Esta acción de formación, se da respuesta a las Agendas Departamentales de competitividad e innovación, así: Código 3 / Departamento Arauca / Apuesta Priorizada = Servicios Logísticos. El servicio de transporte escolar para colegio, hace parte de la logística de los colegios. La acción de formación se alinea a incentivar la innovación en la empresa, pues busca que los procesos se introduzca novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos Adicionalmente, la presente acción de formación propuesta guarda relación con los focos temáticos de desarrollo regional en ciencia, tecnología e innovación dando respuesta al foco de servicios de la región centro oriente y pacifico (departamentos Bogotá y valle de cauca) y seguridad eje cafetero (departamento de Antioquia de la región), y se justifica la relación basada en que la presente formación impacta al sector de servicios de transportes.
Categorización De La Acción De Formación	Desarrollo productivo y competitividad	**Justificación Categorización**	Esta acción de formación está ENFOCADA HACIA EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y COMPETITIVO porque se están fortaleciendo las habilidades de liderazgo para el desarrollo de líderes exitosos, capaces de transformar una organización, crear valor, promover la excelencia e integrar a los empleados en los procesos que conducen al éxito, y tendrán la capacidad de influir en el comportamiento de su equipo y grupos de interés, orientándolos al logro de los resultados esperados, de generar más productos con menos recursos, y por ende mejorar la productividad del sector, permitiendo así, que la actividad extractiva se lleve a cabo en la zona, lo que posteriormente se ve transformado en desarrollo socioeconómico, con el que se contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades vecinas y promueve la inclusión productiva de la población e impulsa la competitividad de la región a través del desarrollo colaborativo.

Justificación Acción De Formación Especializada	Esta acción de formación es ESPECIALIZADA porque es una acción de formación diseñada a la medida de las necesidades de las empresas afiliadas a AFIDG, con temas trascendentales que se han identificado en el diagnóstico de las necesidades realizado; razón por la cual se diseñó esta formación, De otra parte, la formación planteada es especializada y se justifica en que garantiza la profundización de conocimientos y permite la aplicación en el contexto laboral inmediato asegurando la calidad y pensamiento crítico, surge de la implementación de mejoras tecnológicas y herramientas para aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de sector	**Material De Formación- Justificación Del Material**	El material estará metodológicamente estructurado por módulos, guardando coherencia con los objetivos de la acción de formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación teórica-práctica de modo que facilite la transferencia de conocimiento. A cada participante se le entrega el material de forma electrónica formato PDF y es un complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. El material es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. El material descrito cumple la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual y lo establecido en la Resolución de Tarifas 2022. El material de formación corresponde a una producción reciente de menos de 2 años. El material, tendrá los siguientes contenidos: 1. Trabajo en equipo, Pensamiento estratégico, Habilidades para enfrentar los retos de la gestión empresarial 4.0, Direccionamiento inspirador 4.0, Análisis de indicadores de gestión, Habilidades transversales Adicionalmente el facilitador compartirá en la plataforma, recursos didácticos como material de apoyo: Videos de ejemplos de aplicación, casos de éxito o conceptos de profesionales respecto a conceptos tratados en clase. Se enviará una copia de este material en las fechas indicadas por la convocatoria; al Centro de Formación Profesional/Regional SENA conviniente, con copia de la comunicación remisoria al Grupo de Formación Continua Especializada y a la interventoría.

Capacitador Persona Jurídica Af	Servicio de educación dirigido al mercado de consumo y mercado empresarial a través de acciones directas de formación o a través de la figura de autor encaminados en conocimiento, conservación del medio y el desarrollo sostenible. Organizar, planear, apoyar y participar en seminarios, talleres congresos, diplomados y canales de distribución orientados a satisfacer el mercado empresarial, industrial y gubernamental. Portafolio de servicios: 1. Diseñar y desarrollar material de programas técnicos y pedagógicos para su utilización y venta 2. Consultorías a entidades empresariales y estatales de acuerdo a sus necesidades 3. Estudio de mercado a satisfacer problemática o explorar nuevas oportunidades de mercado Con experiencia en más de 6 años en la prestación de formación con intensidad horaria de cursos de 160 horas mínimo, constituida con más de 7 años, cumpliendo con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995	**Resultados De Aprendizaje Esperados**	A continuación, se describe los resultados que permiten validar al finalizar la acción de formación, la alineación de las unidades temáticas desarrolladas con el impacto que tendrán el desempeño del trabajador y la aplicación de los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, así como en la productividad de las empresas: • Pensamiento estratégico, relacionado a su entorno laboral y las particularidades de su empresa. • Liderar personas y energizar equipos auto organizados y altamente productivos. Tomar decisiones efectivas comprendiendo la relación causa efecto y la importancia de identificar el problema o causa raíz. • Comunicarse adecuadamente en reuniones y presentaciones. • Gestionar el tiempo y ello la “salud” de su equipo(s). • Emplear los indicadores de gestión, para el control de sus actividades. Se realizará un diagnóstico al inicio de la formación para orientar el contenido y al finalizar para evidenciar el resultado del aprendizaje de cada beneficiario, que permitan medir el impacto que se tendrá en beneficio de la productividad de la empresa.

Evaluación Del Aprendizaje	Los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, así: Se verificará que cada participante haya interiorizado las siguientes competencias laborales: Aplica el pensamiento estratégico para relacionar el entorno y las capacidades internas de la empresa para definir objetivos y estrategias de largo plazo. Toma decisiones en base a la identificación del problema, utilizando técnicas basadas en las filosofías lean y valora adecuadamente el beneficio / costo de cada una de ellas. Gestiona adecuadamente a personas y equipos, inspirándolos para la consecución de los objetivos de manera articulada Comprende la naturaleza del cambio y gestiona adecuadamente los diferentes tipos de resistencia en personas y equipos. Gestiona positivamente el tiempo para energizar a sus equipos, reduciendo la carga de stress en estos. Para verificar el cumplimiento del objetivo de esta formación y de los resultados esperados, se desarrollarán las siguientes acciones: El sistema de control propuesto incluye: - Desarrollo de actividades en plataforma de mínimo el 85% de horas programadas otorga la Certificación. -Satisfacción: Calificación mínima de 4, escala de 1 a 5. Mide calidad del programa y del profesor, así como materiales y aspectos logísticos. La aplicación de los diferentes criterios de evaluación, servirán como parámetros de referencia en el proceso para fortalecer las competencias laborales, y así como verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados en el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores beneficiarios,	**Justificación Del Lugar De Ejecución**	Esta acción de formación SI SE EJECUTA, en 1 departamento ARAUCA, con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta. 1. Un Grupo en el departamento de Arauca, con 20 participantes.

Justificación Nivel Ocupacional	Y los contenidos propuestos aporten al nivel ocupacional operativo de las empresas afiliadas a que actualicen conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial	**Justificación Sector/Subsector**	SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR TRANSPORTE

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Niveles Ocupacionales de la Acción de Formación

Nivel Ocupacional
ALTA DIRECCIÓN

Sectores de la Acción de Formación

Sector
Servicios

Subsectores de la Acción de Formación

Subsector
Transporte

Lugar de Ejecución de la Acción de Formación

Grupo Numero Departamento	*Ciudad*	*N° Beneficiarios*
1 ARAUCA	ARAUCA	20

Unidades Temáticas

UT N° :

1

-

TRABAJO EN EQUIPO

ID	3189

Unidad Temática N°	1	**Nombre Unidad Temática**	TRABAJO EN EQUIPO
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	4
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0

N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	Introducción al trabajo en equipo Etapas en el desarrollo de equipos Rol de direccionamiento en el desarrollo de equipos de alto desempeño Creación de equipos auto organizados y empoderados Desarrollo de equipos con capacidad de innovar Promoviendo la creatividad e innovación en los equipos Manejo de equipos en entornos no presenciales, multiculturales y multigeneracionales	**Competencia(s) a adquirir**	Determina la importancia de gestionar equipos de alto rendimiento e implementa herramientas de creación e innovación para gestionarlos de manera adecuada
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Son docentes nacionales con especialización. La formación académica del capacitador, se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir. Se presentarán los soportes requeridos. La experiencia del capacitador se relacionada y es adquirida en el ejercicio de actividades afines con las unidades temáticas que va a impartir. Se presentarán las certificaciones que acrediten esta experiencia La experiencia del experto en capacitación, docencia o formación para el trabajo será de 1 año o más. De igual manera, tendrá experiencia en el uso de plataformas asincrónicas de 1 año o más. Se presentarán las certificaciones que acrediten esta experiencia. Todas las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con maestría, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PAT. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, la cual debe estar relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	adquirida en el ejercicio de actividades afines a las unidades temáticas que va a impartir, indicando los años de experiencia: Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a alguna(s) de los siguientes temas: Trabajo en equipo, Pensamiento estratégico, habilidades para enfrentar retos de la gestión empresarial, direccionamiento inspirador, gestión del tiempo..	docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o maestrías de mínimo un (1) año.	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

2

-

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

ID	3190		
Unidad Temática N°	2	**Nombre Unidad Temática**	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Introducción al pensamiento estratégico y conceptos de estrategia • Entendimiento del entorno, su impacto en el sector y el negocio • Identificación de los factores internos de la empresa y su relevancia en la estrategia • Definición de visión y objetivos de largo plazo • Correspondencia de la estructura con la estrategia organizacional • Identificación de las rutas (estrategias) para lograr los objetivos del negocio • Aplicación de herramientas colaborativas para definir la estrategia empresarial	**Competencia(s) a adquirir**	Comprende la importancia e implementa los pilares del pensamiento estratégico para estructurar planes a nivel organizacional bajo el entendimiento del entorno, su impacto en el sector y el negocio
Actividad Pedagógica	Debate grupal, solución de casos, clase magistral, taller en clase, caso de éxito.	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido Formación	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	Son docentes nacionales con especialización. La formación académica del capacitador, se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir. Se presentarán los soportes requeridos. La experiencia del capacitador se relacionada y es adquirida en el ejercicio de actividades afines con las unidades temáticas que va a impartir. Se presentarán las certificaciones que acrediten esta experiencia La experiencia del experto en capacitación, docencia o formación para el trabajo será de 1 año o más. De igual manera, tendrá experiencia en el uso de plataformas asincrónicas de 1 año o más. Se presentarán las certificaciones que acrediten esta experiencia. Todas las formaciones académicas del capacitador se relacionan con las unidades temáticas que va a impartir Un (1) El profesional nacional con maestría, tendrá las siguientes competencias: Competencias Técnicas. Dominio en los temas de liderazgo empresarial. Competencias Tecnológicas: Dominio de la plataforma a través de la cual se impartirá la formación. Competencias Pedagógicas: Capacidad de transferir conocimientos de manera adecuada de acuerdo a la metodología PAT. Competencias actitudinales: Dominio de grupos de trabajo, manteniendo la energía y el enfoque en las actividades a desarrollar. Formación académica, la cual debe estar relacionada con las unidades temáticas que va a impartir: Docente nacional con título profesional, con especialización, en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y afines, Ingenierías, Ciencias de la Educación, Ciencias Ambientales, Sociales y Humanas, de manera que cuente con las competencias técnicas para una efectiva aplicación de conocimientos específicos de la materia a abordar, un amplio manejo del tema, así como profundizar en aspectos propios de la temática a impartir desde su conocimiento y especialidad disciplinar.	adquirida en el ejercicio de actividades afines a las unidades temáticas que va a impartir, indicando los años de experiencia: Acreditar experiencia laboral relacionada adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, en entidades del sector público y/o privado, desempeñando cargos directivos y/o estratégicos relacionados con funciones y responsabilidades en torno a alguna(s) de los siguientes temas: Trabajo en equipo, Pensamiento estratégico, habilidades para enfrentar retos de la gestión empresarial, direccionamiento inspirador, gestión del tiempo..	, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica: Acreditará experiencia académica como docente y/o capacitador y/o formador en programas de pregrado, formación para el trabajo, educación continua, posgrados y/o maestrías de mínimo un (1) año	El capacitador posee la experiencia en procesos educativos de transformación digital y virtuales, de 1 año o más.

UT N° :

3

-

HABILIDADES PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL 4.0

ID	3204		
Unidad Temática N°	3	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL 4.0
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	12
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0

N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0
Contenido	TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Identificación del problema Fundamentos de solución de problemas Pensamiento crítico Metodologías para resolver problemas bajo las filosofías Lean: Taguchi, Ishikawa Falacias, sesos y prejuicios cognitivos y su impacto en la toma de decisiones Ponderación de beneficio / costo de las decisiones Modelo Cynefin para la toma de decisiones ejecutivas GESTIÓN DEL CAMBIO Introducción a la gestión del cambio Tipos de cambio: estratégicos u operacionales Resistencia al cambio en las personas Manejo de las resistencias al cambio Acompañando acompañar a las personas en procesos de cambio exitosos Generando líderes y agendes de cambio COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA Bases de la comunicación Diálogo interior Conocimiento de la audiencia Tipos de audiencia: persona visual, auditivo y kinestésico Productos enlatados y	**Competencia(s) a adquirir**	Desarrolla habilidades que le permiten abordar los retos para solucionar problemas de manera innovadora, gestionar el cambio y comunicarse de manera efectiva para mejorar los resultados nivel individual y organizacional

	“visión del mundo” de tu interlocutor Guion, estilos y técnicas para comunicar Comunicación asertiva en pequeños grupos Comunicación y presentaciones de impacto en grandes audiencias		
Actividad Pedagógica	Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

UT N° :

4

-

ANÁLISIS DE INDICADORES DE GESTIÓN

ID	3191		
Unidad Temática N°	4	**Nombre Unidad Temática**	ANÁLISIS DE INDICADORES DE GESTIÓN
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	12
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	Análisis de macro y micro ambiente para determinar los indicadores de gestión Análisis de los indicadores de gestión del sector transporte terrestre de pasajeros Herramientas tecnológicas para la medición de indicadores Análisis de las desviaciones de los indicadores propuestos versus indicadores reales con sus medidas correctivas	**Competencia(s) a adquirir**	Determina la importancia de definir estrategias organizacionales para la gestión a través de indicadores
Actividad Pedagógica	- Debate grupal - Foros - Solución de casos / Casos de Exito - Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	Estrategias didácticas: La acción de formación se desarrolla con una metodología dinámica y participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo y la integración de actividades didácticas

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

UT N° :

5

-

HABILIDADES TRANSVERSALES

ID	3205		
Unidad Temática N°	5	**Nombre Unidad Temática**	HABILIDADES TRANSVERSALES
N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	**N° total de Horas Prácticas Virtuales**	6
N° total de Horas Prácticas PAT	0	**N° total de Horas Prácticas Híbridas**	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	**N° total de Horas Teóricas Virtuales**	0
N° total de Horas Teóricas PAT	0	**N° total de Horas Teóricas Híbridas**	0

Contenido	El tiempo como recurso escaso Técnicas de manejo del tiempo para direccionar Manejo del stress y presión en el trabajo Equilibrio entre familia, trabajo y persona Bienestar en base a administrar el tiempo Pobreza de tiempo y su relación con la motivación y salud emocional Gestionando líderes altamente productivos. Capacidad para articular las necesidades de información, localizar, recuperar datos digitales, información y contenido. Juzgar la relevancia de la fuente y su contenido; almacenar, administrar y organizar datos digitales.	**Competencia(s) a adquirir**	Construye procesos que promuevan la gestión efectiva del tiempo con el fin de optimizar los resultados individuales, del equipo y organizacionales, logrando así el equilibrio entre familia, trabajo y persona. Identifica la importancia del articular y desarrolla las necesidades de información digital.
Actividad Pedagógica	- Solución de Talleres - Videos - Entrega de reflexiones	**Estrategia Didáctica**	La acción de formación se desarrolla con una dinámica participativa, a través de procesos de aprendizaje que contemplan la adopción de diversas estrategias didácticas y metodológicas como: la Co-creación, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la integración de actividades didácticas y manejo de información digital.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	*Formación*	*Experiencia Relacionada*	*Experiencia en Capacitación*	*Experiencia en Plataformas*

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación SENA*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Contrapartida Especie*	*Contrapartida Efectivo*
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	Gerencia en la gestión del transporte del siglo XXI en post-pandemia	$ 12.367.000	% 74,50	0	% 0,00	$ 4.233.000