PROCESO
PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL SENA
NOMBRE DEL DOCUMENTO
INFORME DE GESTIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Abril de 2024

Regional Valle

Centro de la Construcción

Tabla de contenido

1. Introducción 3

2. Objetivo 3

3. Alcance 3

4. Responsable 3

5. Definiciones 4

6. Marco normativo 5

7. Generalidades 6

7.1 Inducciones 6

7.2 Reinducciones 7

8. Contenido 8

8.1 Metodología de Inducción y Reinducción 8

8.2 Análisis culitativo de la Inducción y Reinducción 21

8.3 Análisis Cuantitativo de la Inducción y Reinducción 23

8.4 Recomendaciones para mejorar la Inducción y Reinducción 24

9. Anexo 24

10. Referencias bibliográficas 25

1. Introducción

El presente documento se elabora con el propósito de dar a conocer las acciones realizadas por la **Regional Valle, Centro de la Construcción** para los subprogramas de Inducción y Reinducción de conformidad con lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación 2024 SENA, y orientaciones dados por el grupo ocupacional Instructor en su cuarto momento desde Grupo Gestión del Instructor - Escuela Nacional de Instructores "Rodolfo Martínez Tono" de la Dirección de Formación Profesional

2. Objetivo

Presentar la orientación y ejecución de la formación en el centro de Formación de la Construcción, del programa de inducción y reinducción de acuerdo con el cronograma dado por la ENI, y el desarrollo de las actividades.

3. Alcance

Este documento presenta gestión realizada en proceso de implementación de programa de Inducción y reinducción de instructores en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 con el fin de evidenciar la ejecución e identificación de las acciones de mejora a implementar en la próxima vigencia.

4. Responsable

Director de Formación Profesional y Coordinador del grupo de trabajo de la DFP Gestión del instructor – Escuela Nacional de Instructores ENI, "Rodolfo Martínez Tono", Directores Regionales, Subdirectores de Centro de Formación Profesional, Coordinador Misional de la Regional, Coordinador Grupo de Apoyo Mixto, Coordinador Grupo Talento Humano, Coordinador de Formación Profesional, Coordinadores Académicos, Profesionales ENI y Profesionales asignados al

proceso Misional de Formación Profesional Integral, Instructor Formador de Instructores, Instructores de Pedagogía y Didáctica.

5. Definiciones

- **ANUC:** Asociación Nacional de Usuarios Campesinos.
- **CAMPESENA:** Estrategia de formación del SENA para el campo.
- **Casuística:** Registro y estudio de casos
- **C.N.O:** Clasificación Nacional de Ocupaciones
- **E.N.I:** Escuela Nacional de Instructores
- **F.P.I:** Formación Profesional Integral
- **M.A.S:** Modelo de autoevaluación de la institución SENA MAS
- **Ruta de atención:** Es un referente para orientar a los diferentes roles en los centros de formación, que participan directamente o apoyan procesos en la ejecución de la formación, para adelantar acciones de atención y acompañamiento en los aprendices que presenten situaciones de riesgo de deserción; procurando su permanencia el proceso formativo y posterior certificación o titulación según el nivel del programa.
- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje
- **SIGA:** Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol
- **Situaciones de Riesgo:** Son aquellos eventos y decisiones que pueden interactuar directa o indirectamente como causales de deserción de los aprendices.

6. Marco normativo

No. Orden	Acto Administrativo	Descripción
1	Acuerdo 0012 de 1985	*Por medio del cual se establecen los lineamientos fundamentales de la política Técnico-Pedagógica del SENA y se fijan las directrices para su gestión con miras a lograr y conservar la Unidad Técnica en la Entidad.*
2	Unidad Técnica	*Compendio Normas SENA*
3	Ley 119 de 1994	*Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.*
4	Acuerdo 008 de 1997	*Por el cual se reglamenta la composición, funciones y funcionamiento del Comité Nacional de Formación Profesional*
5	Decreto 249 de 2004	*Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.*
6	Acuerdo 007 de 2012	*Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena.*
7	Resolución 184 de 2013	*Por la cual se conforma y se establecen las funciones del Equipo Pedagógico de Centro de Formación Profesional Integral*
8	PEI SENA de 2013	*Proyecto Educativo Institucional SENA*
9	Acuerdo 008 de 2014	*Por el cual se reglamenta la composición, funciones y funcionamiento del Comité Nacional de Formación Profesional*
10	Acuerdo 006 de 2014	*Por el cual se crea la Escuela Nacional de Instructores – Rodolfo Martínez Tono.*
11	Acuerdo 002 de 2016	*Por el cual se modifica el Artículo 4o y 8o del Acuerdo No. 00006 de 2014 mediante el cual se crea La Escuela Nacional de Instructores "Rodolfo Martínez Tono"*
12	Acuerdo 010 de 2016	*Por medio del cual se adopta la política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA*
13	Código ética SENA Acuerdo 02 de 2017	*Por la cual se adopta el Código de Ética en el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).*
14	Código integridad SENA de 2017	*Documento Código integridad SENA*
15	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030	*Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público – Publicado por FunciónPública - Comunicaciones DAFP*

No. Orden	Acto Administrativo	Descripción
16	Resolución 00928 de 2022	*Por la cual se definen las competencias funcionales y comportamentales del nivel jerárquico de instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- y se establecen otras disposiciones*
17	Plan Institucional de Capacitación 2024	*Documento Lineamientos Plan Institucional de Capacitación SENA*

7. Generalidades

Teniendo en cuenta las características, contexto y necesidades del Centro de la Construcción, la coordinación de Formación y la Coordinación Académica en conjunto con el Equipo EFI plantearon como estrategia la Inducción pedagógica en los espacios de Desarrollo Curricular de cada área con encuentros Sincrónicos y Asincrónicos. Las Reinducciones se llevaron a cabo el primer día de la Semana de Alistamiento.

7.1. Inducciones

Encuentros sincrónicos:

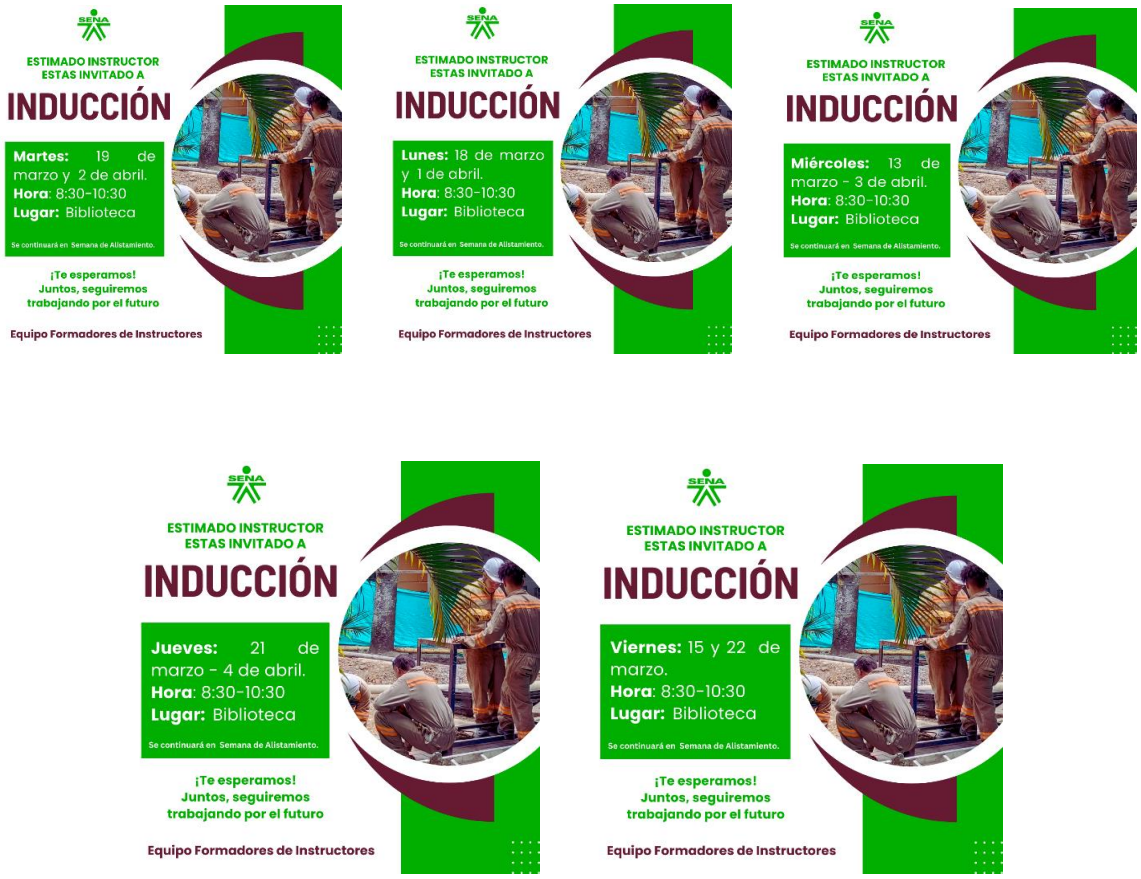
- Durante los Desarrollos Curriculares de los diferentes equipos ejecutores (Sesiones 1 y 2).
- Semana de Alistamiento (Sesiones 3 y 4).

Encuentros asincrónicos:

- Trabajo autónomo: el material de trabajo se socializó a través de un Padlet.

Con el propósito de motivar a los instructores a participar activamente de las inducciones y dar información acerca de estas, se elaboraron unas invitaciones las cuales fueron difundidas de forma virtual.

Figura 1. *Invitaciones a las inducciones del I Trimestre 2024*



7.2. Reinducciones

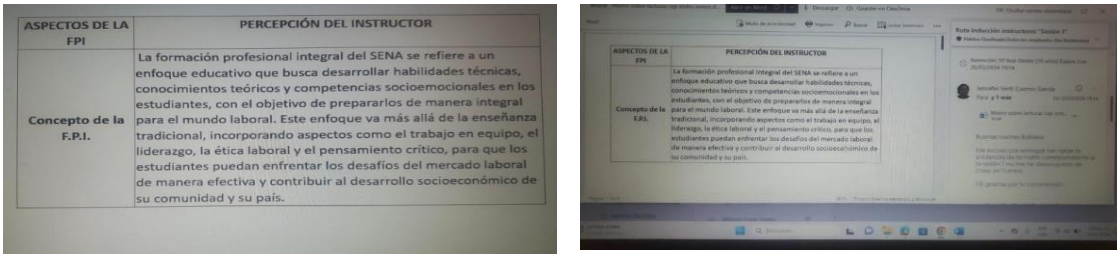
Encuentro sincrónico: Se llevó a cabo de forma conjunta con todas las áreas durante el primer día de la Semana de Alistamiento del II Trimestre del 2024.

8. Contenido

8.1. Metodología de Inducciones

SESIÓN 1: La Sesión comenzó con la proyección del vídeo "65 años SENA es Colombia", seguido por la actividad titulada "El árbol en tu camino". Después de estas actividades, se procedió a la lectura de los documentos normativos y orientadores de la misión institucional en el contexto de la Formación Profesional Integral FPI, los cuales están disponibles en un repositorio en Drive. Con esta información, se trabajó en la matriz "Naturaleza de la FPI y Rol del Instructor".

Figura 2. *Foto evidencias de trabajo realizado por los instructores, matriz "Naturaleza de la FPI y Rol del Instructor"*



Enlace al repositorio: Documentos normativos y orientadores de la misión institucional

https://drive.google.com/drive/folders/1DMvLbfBbh-C3agvqyp7bL1RHzCUaSiF_?usp=sharing

Antes de concluir la sesión, se llevó a cabo una evaluación utilizando un Jamboard, donde los instructores registraron los aspectos positivos y aspectos de mejora.

Enlace al Jamboard:

https://jamboard.google.com/d/1eqhwzwf2BOEcWg7HE_PsaYiY2MgJx1laTeUq5Q2Ba-U/viewer?f=0

Figura 3. *Foto evidencias de Jamboard sobre aspectos positivos y aspectos de mejora*



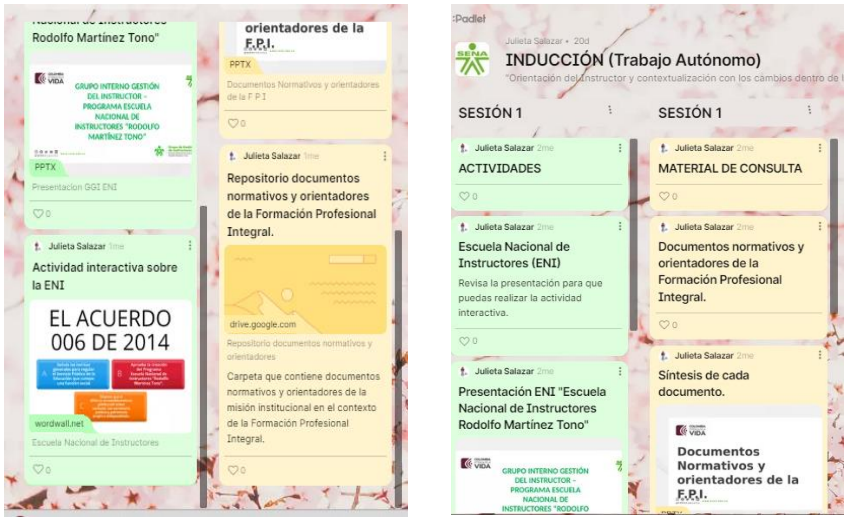
Se proporcionó orientación para el trabajo autónomo, el cual se llevaría a cabo a través de un Padlet donde encontrarían el material de consulta y las actividades a desarrollar. Este material incluye documentos normativos y orientadores de la misión institucional en el contexto de la Formación Profesional Integral FPI, n este recurso, los participantes encontrarían la presentación de la ENI junto con una actividad interactiva.

Enlace al Padlet de trabajo autónomo:

Jamboard, donde los instructores registraron los aspectos positivos y aspectos de mejora.

https://padlet.com/julieblue2/inducci-n-trabajo-aut-nomo-7wfxjjlvgtc05x8s

Figura 4. *Foto evidencias del Patlet con el trabajo autónomo*



Evidencias fotográficas Sesión 1

Figura 4. *Foto evidencias de actividades de la primera Sesión*








SESIÓN 2: Se abre la sesión con el video de sensibilización: "*Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza* "de Mario Alonso Puig, haciendo énfasis en el aspecto humano de nuestra labor como educadores y en que un buen instructor tiene altas expectativas con sus aprendices. Enlace al video: https://youtu.be/fYSXb2n8Q5I?si=lU-fpmBGaWStBMwa

Posteriormente, se explica que la Formación Profesional Integral en el SENA se desarrolla mediante una propuesta pedagógica fundamentada en el desarrollo humano del aprendiz. Enfatizando que no solamente se deben fortalecer las competencias técnicas necesarias para su desempeño en el mundo productivo sino también el Ser, Hacer y Saber.

Luego se explicó el Formato Guía de Aprendizaje: Cuál es su objetivo, cómo se elabora, sus partes entre otros y se dieron estrategias pedagógicas para su elaboración.

Enlace videos de apoyo:

¿Cómo elaboramos una guía de aprendizaje?

https://www.youtube.com/watch?v=gxiuDA8e02s

¿Qué es una guía de aprendizaje SENA?

https://www.youtube.com/watch?v=BwEilKuj87k

En cuanto al trabajo autónomo se indicó el estudio de los documentos de consulta: Guías de aprendizaje: que es la guía de aprendizaje, como elaboramos una guía de aprendizaje, paso a paso de la elaboración de una guía de aprendizaje. Plataforma SENA Sofia Plus: paquete funcional Sofía Plus, rol del instructor, actualización Sofia Plus y la realización de las actividades: empatía y trabajo en equipo, las 5 C de trabajo en equipo.

Enlace al Padlet de trabajo autónomo:

https://padlet.com/julieblue2/inducci-n-trabajo-aut-nomo-7wfxjjlvgtc05x8s

Figura 5. *Foto evidencias del vídeo "Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza "de Mario Alonso Puig*



"Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza". Mario Alonso Puig

Figura 6. *Foto evidencias del trabajo "Las 5 c del trabajo en equipo"*

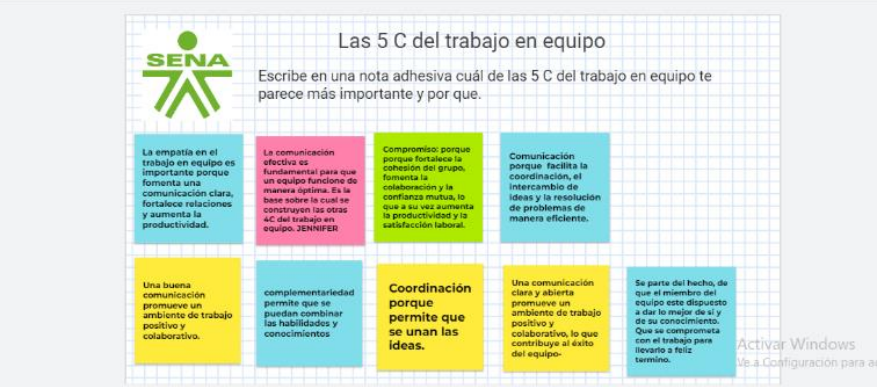


Figura 7. Foto evidencias del trabajo "Actividades trabajo autónomo en el Patlet Sesión 2"



SESION 3:

SIGA llevó a cabo la capacitación "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo", donde el equipo del Centro de la Construcción abordó diversos aspectos importantes. Esto incluyó definiciones clave, como qué se considera un accidente de trabajo, cómo realizar un reporte de accidentes laborales, cuándo está cubierto un accidente o enfermedad laboral, y los procedimientos a seguir en caso de un siniestro, entre otros temas relevantes. **Esta actividad también hizo parte de la reinducción.**

Figura 8. *Foto evidencias de las actividades de la Inducción Sesión 3 y la Reinducción*











Se realizó la orientación del taller "*Estrategias para la permanencia de aprendices en programas de formación*", que comenzó con una actividad lúdico-pedagógica titulada "*¿Qué sabes sobre la Ruta de atención para la prevención de la deserción*?" (SENA, ACUERDO 007 DE 2012, 2012). El objetivo de esta actividad fue explorar los conocimientos previos de los instructores sobre la Ruta de Atención para la Prevención de la Deserción de Aprendices. **Esta actividad hizo parte también de la Reinducción**

Enlace actividad lúdico-pedagógica: https://wordwall.net/es/resource/71192504

Figura 9. *Foto evidencias de la actividad lúdico-pedagógica de Inducción Sesión 3 y la Reinducción*



Después de la actividad anterior, se realizó una sesión de sensibilización sobre la importancia de establecer una relación personal sólida con los aprendices, considerando sus emociones, situaciones personales y aspectos relevantes. Se hizo hincapié en la necesidad de ser sensibles y comprensivos en esta relación, aplicando el equilibrio entre la suavidad y la firmeza, tal como menciona Jiovanni Antonio Farina. Después de la sesión de sensibilización, los participantes se dividieron en grupos en

los que había instructores de diferentes programas, juntos, trabajaron en el análisis de casos prácticos que ejemplificaban situaciones comunes en la formación y su relación con la deserción.

Figura 10. *Foto evidencias de las actividades realizadas en la Sesión 3.*



Enlace a documento de casuística:

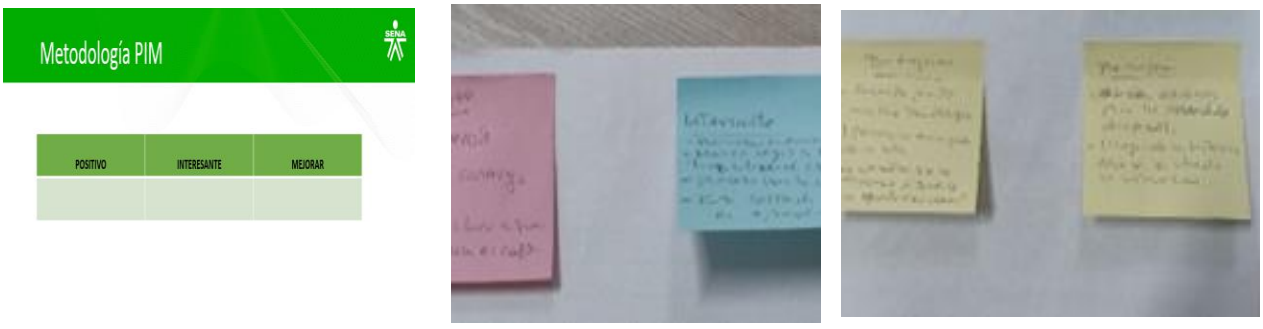
https://drive.google.com/file/d/11huPEv2RDMSic0IcxCgOg4j87RBH0vff/view?usp=sharing

Tras concluir la exposición de los casos, se procedió a la socialización de la Ruta De Atención Para La Prevención de la Deserción de Aprendices. Esto incluyó discutir las causas por las cuales los aprendices abandonan el proceso de formación, basándose en una encuesta nacional realizada en 2022, así como la normatividad pertinente, alertas tempranas, situaciones de riesgo y los elementos conceptuales que ayudan a interpretar las situaciones presentadas. También se abordó quién activa la Ruta y quiénes participan en ella. La sesión concluyó con un ejercicio de la Metodología PIM.

Enlace a presentación del taller:

https://docs.google.com/presentation/d/1yOsPNR_DfWXc1qC-0Jwv4vKBHqmHBAb5/edit?usp=drive_link&ouid=116600482074097273040&rtpof=true&sd=true

Figura 11. Foto evidencias de la actividad sobre Metodología PIM de la Sesión 3.



SESION 4

Figura 12. Imagen Oficial CampeSENA



La sesión se inició con el diligenciamiento de un formulario, a través del cual se identificaron los conocimientos previos relacionados con la estrategia CampeSENA.

Enlace del Form:

https://forms.office.com/r/HNxB1fbQD3

Luego se orientó la estrategia donde se es destacó los siguientes puntos:

- Definición de consenso sobre Campesino y Campesina.
- Marco normativo sobre el reconocimiento del campesinado y los acuerdos del SENA, que sustenta la estrategia.
- El contexto del campesino en Colomba.
- Qué es y para qué sirve la estrategia CampeSENA.

- La creación, el objetivo y el alcance de la estrategia.
- Beneficios.

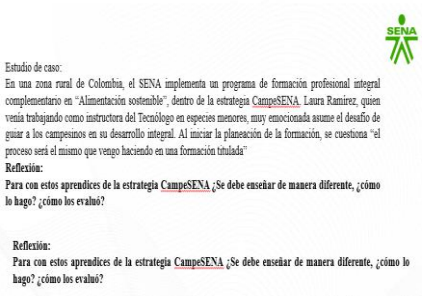
Luego se hace un estudio de caso y se evidencia las siguientes reflexiones:

- El campesino sabe hacer y debe fortalecer el saber. Esto importante a la hora de que los instructores aborden aprendices en el contexto rural.
- No se puede replicar una guía estandarizada con ellos y debería modificarse con cosas allegadas al campesino partiendo de lo que él o ella sabe.
- No se puede ver a un aprendiz regular, partiendo que muncha de la población campesina son mayores, y tienen la barrera del manejo de las TIC.

Se orienta la realización del formulario sobre lo aprendido

Figura 13. Imágenes sobre actividades de CampeSENA: saberes Previos y cierre de Inducción y Reinducción





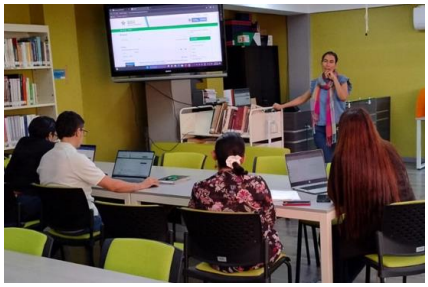


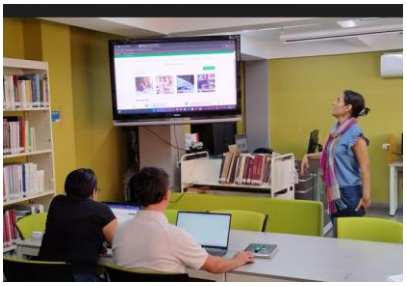
Posterior al cierre de las actividades de CampeSENA se llevó a cabo el último punto de la Inducción sobre Sistema de Bibliotecas

En este punto, se realiza la inducción al sistema de bibliotecas del SENA, orientándose los siguientes puntos:

- Horario de servicio.
- Mobiliario disponible.
- PIB SENA: Obtención de libros de otras bibliotecas SENA. Servicio gratuito.
- Préstamo Interbibliotecario RUAV (Cali): Obtención de libros en diversas bibliotecas de la ciudad. Aplican condiciones y restricciones.
- Programa LEO y extensión cultural
- Cantidad de Bibliotecas asociadas: 132
- 5 recursos de información
- Apoyo a la formación, investigación y administración SENA
- Exploración del **Sitio web**

Figura 13. *Foto evidencias de actividad realizada sobre Sistema de Bibliotecas*







8.2 Análisis cualitativo de la Inducción y Reinducción

En el presente año, para la Inducción y Reinducción se reflexiona sobre las temáticas presentadas como claves para el abordaje de los instructores tanto los nuevos como los antiguos, logrando la integración de nuevos empleados al ambiente laboral del SENA y a la cultura organizacional de la institución. Se orientaron las políticas desde la normatividad, los procedimientos relacionados, los valores institucionales y expectativas laborales.

Con relación a la reinducción, a diferencia de la inducción, se dirigió a los funcionarios que ya tienen experiencia como instructores y se precisó la actualización y refuerzo en los aspectos como la estrategia CampeSENA y las Competencias funcionales y comportamentales del Instructor SENA, la plataforma SIGA y el proceso para atender la deserción de aprendices.

En la evaluación se evidencia que el programa ayuda a los funcionarios a comprender o retroalimentar su rol como instructores desde la relevancia del contenido de la información desarrollada en las actividades de inducción y reinducción, generando el compartir de saberes, la promoción del debate sobre los temas actuales del SENA y la alineación que se tiene con los objetivos y valores de la institución, destacándose la participación activa de los participantes, que se evidenciaron en la actividades al interior de las discusiones grupales. Otro aspecto que se evidencia es la forma como se adaptaron las actividades a las necesidades de las áreas y perfiles del Centro de la Construcción. Al cierre se recopilan los comentarios formulados en los formatos GTH-

F-328V02 y GTH-F-055V05 con el fin de mejorar el programa de Inducción y Reinducción, esta información se refleja en los siguientes comentarios

FORTALEZA	Los instructores valoraron de forma positiva las sesiones desde la pertinencia de la información brindada, y la comunicación asertiva lo que conllevó a precisar y esclarecer dudas y expectativas de las funciones, sobre todo en los instructores que ingresan por primera vez al Centro. Es importante referenciar que los ambientes de aprendizaje previsto para las sesiones se ubicaron en las sedes del Centro de la Construcción: Santa Fe y Andrés Sanín, lo que promovió en gran medida la motivación y la participación de los instructores. Otro aspecto relevante fue el material audiovisual porque motivó en gran medida las reflexiones sobre la labor como instructores, y el desarrollo de la formación de las comunidades del país, en los lugares más apartados de la geografía nacional. De igual forma se ve como una fortaleza la información suministrada ya que contribuye en la actualización y conocimiento en virtud de los cambios producidos en la entidad.
DEBILIDAD	En este punto se resalta que, al dividir las sesiones en varias franjas de tiempo y días, generó la percepción de no continuidad de los temas y

	activades, ante lo cual, y como un aspecto fundamental se explicó que, para no afectar la formación de los aprendices se realizó los ajustes en las agendas.
PARA MEJORAR	Estas capacitaciones y sensibilizaciones son espacios necesarios y vitales para los instructores desde el compartir de saberes en temas y estructura del SENA y debe ser de forma continua, sobre todo para aquellos instructores que ingresan en diferentes trimestres del año.

8.3 Análisis cuantitativo de la Inducción y Reinducción

En este aspecto la taza de participación en la reinducción fue del 75% y del 95% la inducción

	ASISTENCIA
Reinducción	75%
Inducción	95%



En esta participación, la valoración de la capacitación ha sido satisfactorio, ya que se logró con los instructores desde el nivel de retención de la información y la reflexión que se realizó en torno al nivel de impacto en el desempeño laboral.

8.4 Recomendaciones para mejorar la Inducción y Reinducción

- Al inicio de cada año formativo antes de que ingresen los Aprendices se debería tener el tiempo dedicado a orientar las actividades de tal forma que no se divida en sesiones de varias franjas de tiempo y días.
- Debido a que la incorporación de instructores se puede dar en cualquier momento, se puede tener en las página LMS un espacio para que se encuentren tanto material como actividades que orienten la inducción, y con el apoyo del o la formador(a) se tengan espacios que no afecten las etapas formativas para precisar, ampliar y corregir la apropiación del conocimiento de ellos y ellas.

9. Anexos

- GTH-F-055 V05 Evaluación Capacitación Servidores Públicos.
- GTH-F-328 V02 Evaluación Satisfacción.

10. Referencias bibliográficas

SENA. (3 de Mayo de 2012). *ACUERDO 007 DE 2012.* Obtenido de Biblioteca SENA: https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0007_2012.htm

SENA. (25 de Abril de 2024). *GUÍA DEL USUARIO EMPRESARIO 2013.* Obtenido de SISTEMA DE GESTIÓN VIRTUAL DE APRENDICES: https://caprendizaje.sena.edu.co/sgva/SGVA_Diseno/pag/login.aspx

SENA. (2013). PEI. Obtenido de Repositorio SENA: ttps://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3253.

ANEXOS

	Versión: 02
	Código: GTH-F-328

Proceso Gestión del Talento Humano

Formato Evaluación Satisfacción Reinducción

Fecha en la que diligencia la evaluación:	31	10	2023
	DD	MM	AA
Número de cédula del participante:	34065403		

LA INFORMACIÓN QUE NOS SUMINISTRE ES DE CARÁCTER CONFIDENCIAL Y AYUDARÁ A MEJORAR LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Elija de la lista desplegable alguna de las opciones, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:
5 Muy Satisfactorio, 4 Satisfactorio, 3 Medianamente Satisfactorio, 2 Poco Satisfactorio, 1 Nada Satisfactorio

CONTENIDO DEL CURSO	VALORACIÓN
1. Como califica la reinducción en general	
2. Evalúe si la información que le fue suministrada en el proceso de reinducción contribuye en su actualización y conocimiento, en virtud de los cambios producidos en la Entidad.	

Comentarios y/o sugerencias sobre la capacitación recibida

	Versión: 05 Código: GTH-F-055

Proceso Gestión del Talento Humano

Formato Evaluación Capacitación Servidores Públicos

Fecha en la que diligencia la evaluación: DD MM AA

Nombre de la capacitación: INDUCCION A INSTRUCTORES

Nombre de la entidad capacitadora:

Número de cédula del participante:

LA INFORMACIÓN QUE NOS SUMINISTRE ES DE CARÁCTER CONFIDENCIAL Y AYUDARÁ A MEJORAR LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Elija de la lista desplegable alguna de las opciones, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:
5 Muy Satisfactorio, 4 Satisfactorio, 3 Medianamente Satisfactorio, 2 Poco Satisfactorio, 1 Nada Satisfactorio

CONTENIDO DEL CURSO	VALORACIÓN
1. Los contenidos tratados en el curso fueron pertinentes y contribuyen al mejoramiento de su desempeño laboral	
2. Los temas tratados respondieron a sus expectativas	
3. Nivel de profundidad de los contenidos.	
4. La planeación y distribución del tiempo para el desarrollo de los contenidos propuestos	

EXPOSITORES Y/O DOCENTES	VALORACIÓN
5. Conocimiento y dominio del tema	
6. Capacidad para comunicar las ideas.	
7. Facilitó la participación e intercambio de ideas y/o experiencias por parte de los participantes	
8. Los expositores y/o docentes cumplieron los horarios establecidos en la capacitación	
9. Capacidad para resolver preguntas e inquietudes	

ORGANIZACIÓN	VALORACIÓN
10. La infraestructura donde se desarrollaron las actividades: salón, mobiliario, baños, ayudas tecnológicas Para el caso Virtual por favor califique la plataforma en la que se trasmitió la capacitación	
11. Cumplimiento del cronograma previsto	
12. La atención recibida en la solución de problemas o contingencias presentadas durante la capacitación	
13. Distribución de la jornada establecida para la capacitación.	

Si califico alguna pregunta entre 1 y 3 por favor justifique su respuesta:	
¿Volvería a tomar alguna capacitación con la entidad capacitadora? **Si su respuesta es negativa por favor justifique:**	**Elija una opción de la lista**
¿Qué capacitación adicional requiere para mejorar su desempeño laboral?	
Comentarios y sugerencias sobre la capacitación recibida	

GRACIAS POR SU ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL SENA Y A LA LEY 1581 DE 2012.