ACTA No. 03			
SOCIALIZACION MANUAL PARA EVALUAR Y CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES VERSION 5			
CIUDAD Y FECHA:	**El Espinal - 10/03/2025**	**HORA INICIO:** 8:00am	**HORA FIN:** 11:00am
LUGAR Y/O ENLACE:	**Virtual – TEAMS**	**DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO: Centro Agropecuario La Granja**	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Verificar Asistentes.
2. Socialización del "Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales" versión 5, El Reglamento de ética del proceso de GCCL Versión 6 y demás formatos e instructivos actualizados año fiscal.
3. Compromisos

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Socializar a los Evaluadores sobre el Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales" versión 5, el Reglamento de ética del proceso de GCCL Versión 6, instructivo de recolección de evidencias de conocimiento desempeño y producto y demás formatos e instructivos actualizados año fiscal.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Previa citación por TEAMS, https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZWMzYmZjMjktNzM1MS00NjQ4LThlYzctNjcyNzdjOTk5MjEy%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1-506c9316ace7%22%2c%22Oid%22%3a%22bb7f54bb-0acd-41a2-833a-1eced6d089e6%22%7d se cuenta con la asistencia de los siguientes actores del proceso ECCL
   Evaluadores:
   - Andrea del Pilar Rodríguez Silvestre - área Agua Potable y Saneamiento Básico.
   - Yesica Milena Zapata Zapata – área Procesamiento de Alimentos
   - Manuel Guillermo Vanegas Triana- área de Producción Agrícola.

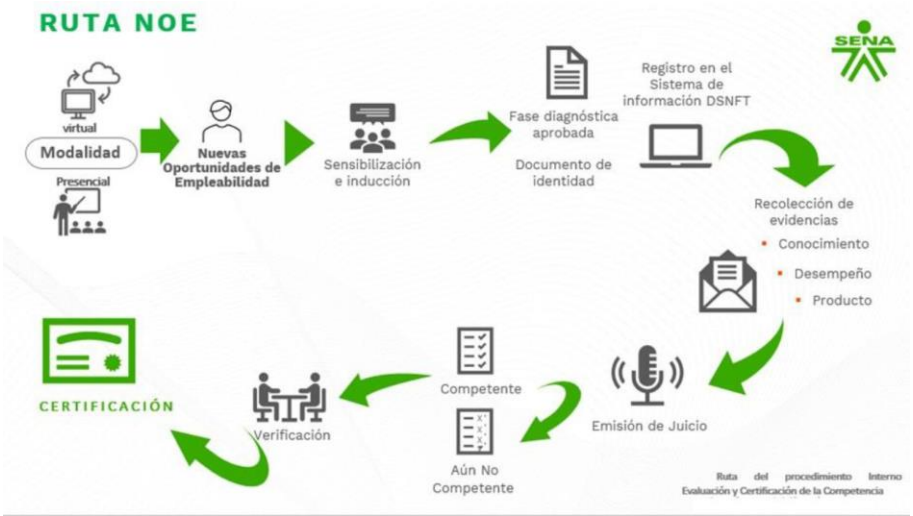
2. la Dinamizadora del proceso de ECCL Yulieth Lorena Garcia Bustamante, inicia con la socialización del Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales" versión 5, concepto de certificación, los principios, características haciendo énfasis en la gratuidad del proceso, las líneas de atención, las cuales son modificadas en 2 por demanda social y organización, adema se socializan la estrategias que dinamizan el proceso ECCL, **Reconversión laboral a través**

de la ECCL : Implica adaptar o desarrollar nuevas habilidades, competencias y tecnologías, para desempeñar un puesto de trabajo, por ejemplo, las asociadas con la transición energética, descarbonización de la economía, cuidado del medio ambiente, entre otras, de cara a los empleos verdes.

La ejecución de esta estrategia se realiza mediante certificatones, líneas de atención de ECCL, proyectos nacionales o regionales; igualmente en desarrollo de acuerdos, memorandos de entendimiento o convenios suscritos con entidades internacionales homólogas al SENA.

- **Marca:** Esta estrategia aplica cuando el SENA desarrolle proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, mediante convenios, acuerdos o en asociación con organizaciones de marcas reconocidas nacional y/o internacionalmente. Esta estrategia se oficializa a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, quien es responsable de realizar el convenio y establecer la forma de atención correspondiente.

- **Nuevas oportunidades de empleabilidad (NOE) :** Esta estrategia, corresponde al reconocimiento de competencias adquiridas en forma autónoma o mediante procesos de formación o educación, sin requerir experiencia laboral como requisito para ingresar al proceso. Para acceder a proyectos bajo esta estrategia, y como requisito de inscripción, los aspirantes deberán participar en una fase diagnóstica. (Para aquellos aspirantes que participen por esta estrategia y sean menores de edad, no será necesario que aporten el permiso del ministerio de trabajo teniendo en cuenta que estos aspirantes no requieren demostrar experiencia laboral)



- **Articulación ECCL – Estrategias Inmersivas – Formación Profesional:** Corresponde a la incorporación de metodologías

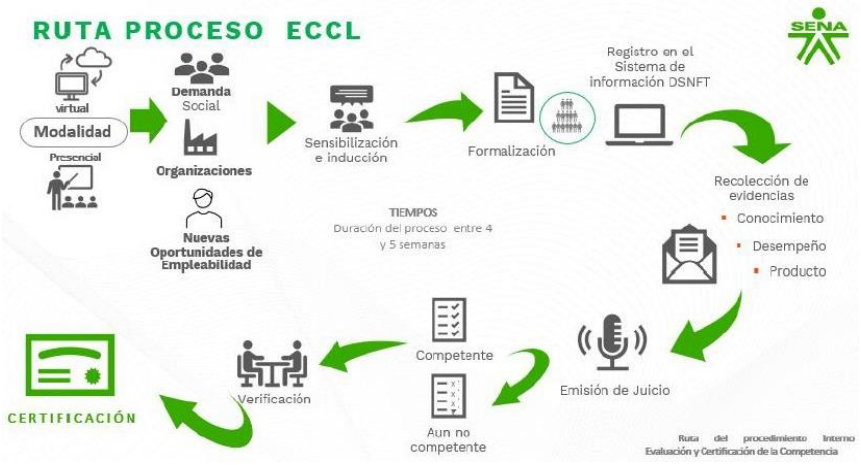
inmersivas como el Bootcamp y Hackathon, para enriquecer, fortalecer y apropiar los conocimientos y desempeños, en la función productiva a evaluar y certificar, que a su vez forma parte del programa de formación que están adelantando quienes participan.

Con esta estrategia se aumentan los beneficios que ofrecen los procesos misionales del SENA, relacionados con la formación profesional integral y la ECCL, tanto para aprendices, como para actores de la ECCL y de formación profesional, en términos de desarrollo de habilidades técnicas y socioemocionales que enfatizan el trabajo en equipo, conexión con el sector productivo, a través de la solución de situaciones reales de trabajo y la interacción con expertos; así como la generación de acciones que complementan y potencian el desarrollo de ambos procesos.

Se socializa los tipos de proyectos:

Proyectos Regulares: son los proyectos ejecutados por un Centro de formación.
Proyectos Nacionales: son los proyectos ejecutados por más de un Centro de formación en diferentes regionales, el manejo administrativo (actas, acuerdo y demás) estará a cargo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
Proyecto nacional Especial (PNE): Son los proyectos que son gestionados desde la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, los cuales son asignados a uno o más Centros de formación a nivel nacional con el fin de dar atención a solicitudes específicas.
Proyecto maratón PM: Son los proyectos que se crean en el aplicativo para dar atención y seguimiento a proyectos bajo la modalidad de certificatón.

las fases del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.



Se socializa cada una de las 4 fases del proceso:



FASE DE PLANEACION

1. Establecer y divulgar lineamientos
2. Definir actores del proceso

Una vez definidos los actores del proceso, deben diligenciar los siguientes documentos:

El Acuerdo de Confidencialidad y NO Divulgación de la Información (Formato GCC-F- 045) debe ser firmado cada año fiscal por los Dinamizadores de centro de formación, Dinamizadores Regionales, evaluadores y apoyos administrativos.

La Declaración Juramentada de la no existencia de conflicto de interés (Formato GCCF-055) debe ser diligenciado por cada evaluador, por dinamizadores de centro cuando vayan a tener rol de evaluador y por los verificadores de ECCL al inicio de cada vigencia o al inicio de un contrato, formatos que se envían para su respectiva lectura y firma a cada actor que participo en la reunión.

La aceptación de términos y condiciones y autorización de manejo de datos personales con el texto contenido en el Formato GCC-F-04 deberá ser diligenciada, por las 5 formas que estipula el manual se explica cada una de ellas.

Los requisitos que debe cumplir el evaluador ECCL:

• Cumplimiento del perfil establecido según circular anual de contratación.
• Aprobación de la formación como Evaluador de Competencia Laboral o Certificación de Competencia Laboral como evaluador
• Cuando el evaluador de competencias laborales no cuente con el certificado de formación, el certificado de competencia laboral como evaluador o el acta de socialización del proceso, el Dinamizador del proceso ECCL - Centro de formación adelantará inducción acerca del proceso y del Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales, vigente; la evidencia debe reposar en acta y debe ser presentada en verificación.
• Cuando se actualice el Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales, el Dinamizador del proceso ECCL - Centro de formación adelantará inducción a los Evaluadores de Competencia Laboral, la evidencia debe reposar en formato Acta vigente y presentarse en verificación.

Los evaluadores deben dar lectura a todos los documentos del proceso encontrados en la plataforma CompromISO como parte de la inducción al proceso, se socializa la pagina de compromiso y la ruta para que puedan dar lectura y consultar los documentos del proceso.

3. Realizar oferta pertinente del proceso
4. Identificar áreas clave y metas

Áreas Claves Aprobadas 2025

MESA	EVALUADOR	ESTRATEGIAS-2024
PRODUCCION AGRICOLA	INTERNO	CAMPESENA- PROYECTO REGULARES
PRODUCCION FORESTAL		
AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO	INTERNO	PROYECTO REGULARES
PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS	INTERNO	CAMPESENA-ECONOMIA POPULAR-PROYECTOS REGULARES
SERVICIOS AMBIENTALES	INTERNO	CAMPESENA-ECONOMIA POPULAR-PROYECTOS REGULARES
ACUICOLA	INTERNO	CAMPESENA-PROYECTO REGULARES
PRODUCCION PECUARIA	INTERNO	CAMPESENA-PROYECTO REGULARES
CAFÉ	INTERNO	CAMPESENA- PROYECTO REGULARES
COSECHA Y POS COSECHA DE FRUTAS Y HORTALIZAS	INTERNO	CAMPESENA- PROYECTO REGULARES
CACAO Y CHOCOLATERIA	INTERNO	CAMPESENA- PROYECTO REGULARES

META 2025

	META ASIGNADA CENTRO AGROPECUARIO LA GRANJA VIGENCIA 2025			
VIGENCIA	EVALUACIONES EN COMPETENCIAS LABORALES	PERSONAS EVALUADAS EN COMPENCIAS LABORALES	CERTIFICACIONES EXPEDIDAS EN COMPETENCIAS LABORALES	PERSONAS CERTIFICADAS EN COMPETENCIAS LABORALES
2025	1479	1298	1394	1217

5. Divulgar el servicio
6. Atender solicitudes
7. Realizar Programación
8. Estructurar proyectos

FASE DE EVALUACION

Realizar sensibilización al proceso e inducción al referente de evaluación

En el centro de formación, cualquier rol asociado al proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (apoyo administrativo, evaluador, dinamizador de centro o coordinador misional) está en capacidad de realizar la sensibilización al grupo de aspirantes, sobre la descripción general del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, haciendo énfasis en la gratuidad del proceso.

Como evidencia de participación en la sensibilización e inducción, se registrará la lista de asistencia, ver “GOR-F-085 Registro de asistencia” vigente, la cual debe ser firmada por cada uno de los aspirantes manera física o digital.

la sensibilización e inducción es válida por un año (1) calendario, siempre y cuando sea en el mismo referente de evaluación y éste no haya sido modificado.

Los requisitos que el aspirante debe allegar para que su inscripción sea formalizada en líneas de atención diferentes a NOE:

• Fotocopia legible del documento de identidad expedido por la Registraduría Nacional del Estado Civil. En caso de ser extranjero debe cumplir con lo establecido en la normatividad legal vigente.



Fuente, Registraduría Nacional del estado Civil; Contraseña de documento en trámite, Certificado de estado cédula, Cedula de ciudadanía amarilla de hologramas, cédula de ciudadanía digital

• Certificación laboral o Constancia Laboral formato SENA GCC-PL-001 que acredite la experiencia requerida mínimo de (6) meses en la función a evaluar relacionada con el referente de evaluación (NSCL o NCL). Se envía el formato actualizado.

se podrá tener en cuenta los seis (6) meses de experiencia adquirida en la etapa práctica, como parte de su proceso de formación, el cual debe ser evidenciado con la certificación expedida por la entidad que lo acredite.

En la sensibilización se deberá informar a los aspirantes lo siguiente:

Sobre la GRATUIDAD del proceso.

Censar con preguntas a los candidatos sobre el nivel de escolaridad para identificar el número de personas que requieren la prueba diferencial. (se explica el procedimiento)

El certificado de competencias laborales no reemplaza ni sustituye los requisitos legales que hayan sido establecidos para el ejercicio laboral en determinado sector.

Para formalizar la inscripción de los aspirantes por la línea de atención Estrategia para nuevas oportunidades de empleabilidad (NOE), se solicitará la aprobación de la fase diagnóstica descrita en el instructivo de recolección de evidencias.

Se pueden inscribir menores de edad en las líneas de atención con permiso vigente emitido por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con Artículo 35 de la ley 1098 del

2006, para desempeñar el cargo y las actividades autorizadas por esa entidad, las cuales deben corresponder con las competencias a evaluar y certificar.

Recolectar evidencias

Esta actividad se cumple conforme al cronograma establecido en el proyecto y contempla la presentación de las siguientes evidencias:

- Conocimiento
- Desempeño
- Producto (cuando aplique) (el producto es consecuencia del desempeño, es decir que es posterior a la recolección del desempeño).

El Evaluador de Competencias Laborales, debe verificar los instrumentos antes de su aplicación y en caso de identificar inconsistencias técnicas y /o metodológicas, se notifica al BNIE por los medios dispuestos para tal fin, aportando los ajustes técnicos o metodológicos que consideren necesarios, (Ver GCC-I-004 Instructivo para la solicitud de requerimientos al Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación.)

Oportunidad

Aplica para los ***proyectos con normas reguladas***, en donde los candidatos cuentan con un momento propicio para presentar la evidencia faltante cuando en el caso de la prueba de conocimiento el resultado inicial es mayor o igual a 30% (este porcentaje se obtiene sobre el total de ítems del instrumento de evaluación del primer intento), y para el caso de la prueba de desempeño y/o de producto la evaluación inicial debe ser mayor o igual al 60%. (Este porcentaje se obtiene sobre el total de indicadores del instrumento de evaluación).

Emitir juicio y notificar al candidato

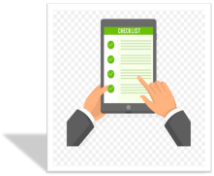
La emisión de “Juicio de Competencia Laboral” es el resultado obtenido de la valoración de las evidencias, por parte del Evaluador de Competencia Laboral quien determina si un candidato es “competente” o “aún no competente” para el desempeño de una función productiva, frente a un referente de evaluación. Luego de lo anterior el Evaluador de Competencia Laboral efectúa el registro de los resultados en el Sistema de Información DSNFT.

En caso de ser “aún no competente”, es obligatorio identificar las competencias faltantes y el porcentaje obtenido. El candidato es informado mediante notificación del Sistema de Información DSNFT o por parte del Evaluador de Competencia Laboral sobre el resultado de la evaluación.

Fase de verificación y auditoria

3.Fase Verificación y Auditoria

- Muestra del 20% del total de candidatos formalizados
- Se realiza entrevista (presencial, videoconferencia, WhatsApp, IN SITU)



La metodología para adelantar las verificaciones y auditorías se especifica en los instructivos para la verificación de proyecto y auditoría de sistema, relacionados con el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Se clasifican en, Aspectos positivos, Oportunidad de Mejora y Servicio No Conforme, de acuerdo con la norma ISO 9001 vigente así:

Aspectos positivos:

Hacen referencia al cumplimiento de los criterios verificados.

Oportunidades de Mejora:

Se consideran salidas no conformes de bajo riesgo, aquellas que pueden afectar la calidad del proceso sin que afecte la confiabilidad o vulneren los principios del proceso de evaluación y que no afectan la atestación, estas se pueden considerar como oportunidades de mejora para la prestación del servicio.

Ejemplo:

Se recomienda revisar la inscripción de candidatos ya que se evidenció la formalización del candidato con cc xxxxxx, mal escrito sin corresponder a su documento de identificación lo que generaría una inadecuada certificación del candidato.

En la prueba de conocimiento inicial, el ítem numero 11 no fue diligenciado por el candidato, y al revisarse el reporte en el Sistema de Información, se tiene registrado 60% y lo correcto es 65%, lo cual no afecta el nivel del certificado.

las actas de socialización de lineamientos se encuentran sin títulos, sin fechas de compromisos adquiridos ni aportan las listas de asistencia, versión vigente.

Salidas de servicio no conformes

Se consideran salidas no conformes de **Alto Riesgo**, aquellas que afectan la calidad del proceso, además afectan la atestación de los candidatos, se generan por las siguientes declaraciones:

1. Mala valoración de un ítem o indicador que afecte nivel de certificación.
2. No se evidencia la revisión previa a la aplicación del instrumento.
3. No realización de los momentos de la recolección de evidencias que exige la norma (revisar cuales son los productos que especifica la norma)

4. No existencia del certificado vigente como evaluador o la evidencia de socialización mientras
termina el curso.
5. No participación de los actores en las actividades que le corresponden dentro del proceso.
6. Falta de acuerdo de confidencialidad y declaración juramentada de conflicto de intereses.
7. Ausencia de alguno de los requisitos de inscripción
8. Cuando se evidencia algún tipo de retribución por parte del candidato a cualquier actor del proceso de certificación.
9. Vulneración de alguno de los derechos que posee el candidato.
10. Fraude
11. No se evidencia la justificación del aplazamiento o cancelación en la prueba en línea.

Fase de certificación

Estados del certificado

Vigente: La vigencia de los certificados de competencias regirá a partir de su expedición y será de carácter permanente, excepto en los casos que alguna autoridad competente establezca una vigencia determinada**.**

Retirado: implica la pérdida de validez del certificado en forma definitiva una vez surtido el debido proceso.

Nota: Los candidatos podrán presentarse para obtener un nuevo certificado cuando el referente de evaluación haya sido actualizado.

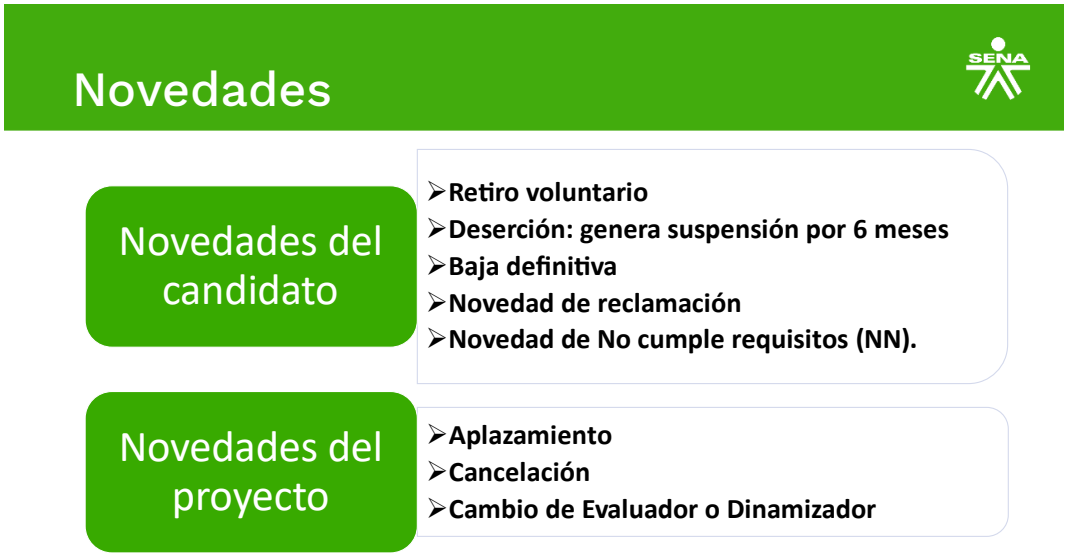
EVIDENCIA	**CONOCIMIENTO**	**DESEMPEÑO**	**PRODUCTO**
NIVEL	**Porcentaje**	**Porcentaje**	**Porcentaje**
BÁSICO	30-59%	100%	100%
INTERMEDIO	60-89%	100%	100%
AVANZADO	90-100%	100%	100%

Beneficios de la certificación de competencias laborales



Identificación y cierre de brechas de competencia laboral

A través de la evaluación de competencias laborales se identifican las brechas de conocimiento y desempeño, las cuales mediante recursos educativos elaborados a la medida se fortalecen, para luego, ser evidenciadas mediante nueva evaluación. Para esta identificación y cierre de brechas se requiere solicitar instrumentos especiales que arrojen los resultados requeridos.



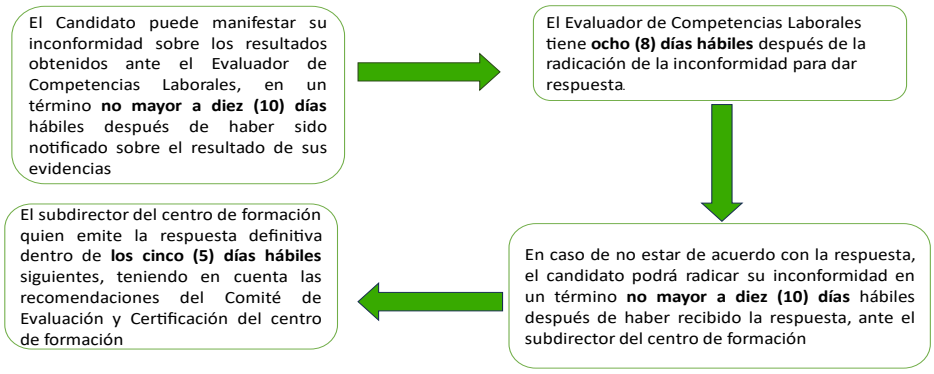
Novedad de No cumple requisitos (NN) En caso de que se formalice por error un candidato en un proyecto con un referente de evaluación que no corresponde al solicitado, o que el candidato formalizado no cumpla con los requisitos del manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales, se podrá imponer la novedad de no cumple requisitos, la cual no

genera ningún tipo de sanción y libera a los candidatos para que pueda vincularse en otro proyecto.

Novedades

Conocimiento	Desempeño	Producto	Emisión de Juicio Automático	Novedad, se debe registrar según corresponda.
No se Presentó	100%	100%	Aún no competente	Finalizó el proceso, SIN NOVEDAD
30% al 100%	No se presentó	No se presentó	Aún no competente	LA NOVEDAD ES: Retiro voluntario o Deserción según corresponda
0 al 29%	No se Presentó	No se Presentó	Aún no competente	LA NOVEDAD ES: Retiro voluntario o Deserción según corresponda
0 - 29%	100%	100%	Aún no competente	SIN NOVEDAD
30% - 100%	100%	100%	Competente	SIN NOVEDAD
30% - 100%	<59%	<59%	Aún no competente	SIN NOVEDAD
No se Presentó	No se Presentó	No se Presentó	Aún no competente	LA NOVEDAD ES: Retiro voluntario o Deserción según corresponda. Se Inactiva al candidato por error en inscripción.
30% al 100%	100%	No se Presentó	Aún no competente	LA NOVEDAD ES: Retiro voluntario o Deserción según corresponda

Tramites de Reclamación



Medir la satisfacción del servicio y realizar seguimiento de la evaluación y certificación de competencias laborales:

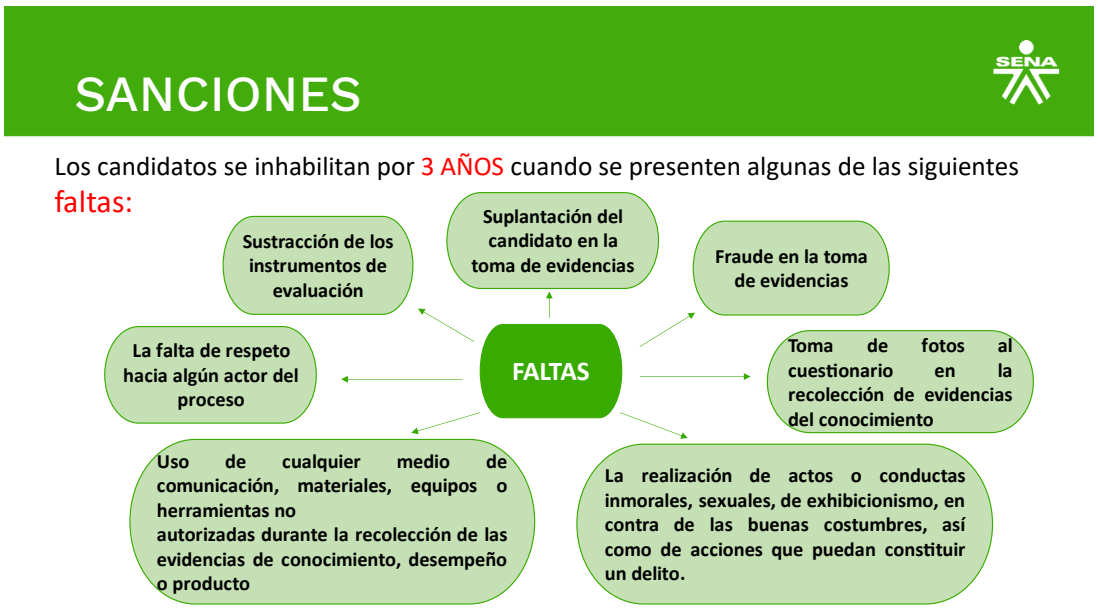
Con el ánimo de medir la satisfacción de los diferentes actores que intervienen en el proceso y realizar seguimiento al servicio prestado, se aplican las encuestas al 20% de los grupos de candidatos conformados como insumo para el mejoramiento continuo de la evaluación y certificación de competencias laborales, diligenciar a través del siguiente enlace https://dsnft.sena.edu.co/Candidatos/servlet/com.senaws.uencuestasatisfaccion

Se hace énfasis en el objetivo de promover una cultura de ética en todos los actores del proceso de GCCL, se socializo los principios, valores de integridad, derecho y

deberes de los actores del proceso, Situaciones que afectan la imparcialidad, equidad y transparencia procedimiento en caso de irregularidades, Faltas al reglamento de ética y sus efectos, al igual se socializa el instructivo para la recolección de evidencias de conocimiento desempeño y producto y el instructivo para la verificación del proceso.

Control de documentos y registros

Los documentos y registros que soportan el Manual de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se registran en el Sistema de Información DSNFT. Todos los actores que participan en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales son responsables del ingreso de la información (registros o documentos) al sistema, teniendo en cuenta el rol asignado.



Derechos y Deberes

Derechos de los candidatos y las personas certificadas
1. Acceder a los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales ante el SENA sin discriminación y en forma gratuita, de acuerdo con la capacidad de los Centros de Formación
2. Recibir información clara y precisa del proceso, alcance y beneficios de la certificación de competencia laboral
3. Recibir buen trato y respeto por parte de los actores del proceso
4. Ser bien evaluado y valorado según las evidencias aportadas
5. Hacer uso de la oportunidad de acuerdo con lo concertado con el Evaluador de Competencias Laborales
6. Conocer los resultados obtenidos y las falencias encontradas en la valoración de las evidencias de conocimiento, desempeño y producto.
7. Reclamar, de acuerdo con los términos establecidos en el Manual para ECCL, cuando no se esté de acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración de las evidencias
8. Obtener el certificado de la competencia laboral, si la emisión de juicio es competente
9. Retirarse de un proyecto de evaluación y certificación de competencias laborales a través de cualquier medio escrito antes de que el centro de formación solicite la verificación.

Derechos y Deberes

Deberes de los candidatos y las personas certificadas
1. Declarar cualquier vínculo anterior o presente con los evaluadores, que pudiese comprometer la imparcialidad del proceso
2. Cumplir con los requisitos establecidos tanto en el Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales versión vigente c omo en el referente de evaluación
3. Aceptar términos y condiciones
4. Entregar información clara y verídica para acceder al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
5. Garantizar la confidencialidad de la información suministrada en el desarrollo de la fase de evaluación.
6. Abstenerse de ofrecer dádivas o prebendas a evaluadores, dinamizadores, verificadores y demás actores del proceso
7. Guardar respeto por las personas que intervienen en el proceso
8. Actuar con responsabilidad y honestidad en la demostración de la competencia
9. Participar en las verificaciones de competencias laborales y en el diligenciamiento de la encuesta de satisfacción del proces o de Gestión de Certificación de Competencias Laborales, cuando se requiera
10. Mantener la competencia en el referente de evaluación en el cual fue certificado

Se socializa acuerdo de confidencialidad del manejo de información documentos del proceso y declaración de no conflicto de interés y se firma.

Se socializa cada uno de los formatos actualizados del proceso, vigencia 2025, para conocimiento y respectivo diligenciamiento, la cual se debe entregar de forma organizada (presencial o virtual), información completa, sin tachones ni enmendaduras; en los procesos a realizar de forma virtual se hace énfasis en la organización de los archivos digitales para los procesos virtuales o en línea.

Se le hace énfasis en la entrega oportuna de los documentos del proceso de evaluación, se explica el manejo del aplicativo una vez asignen usuario y contraseña, para el cargue de los resultados de las evaluaciones.

Se realiza el cierre de la reunión siendo las 12:00pm.

CONCLUSIONES

Los evaluadores manifiestan que la información quedo clara, se envía la presentación haciendo énfasis en si hay duda o inquietudes, las pueden realizar por correo electrónico o vía telefonía, todos los manuales y guías se pueden ver en la página compromiso SENA, se hace un ejemplo de cómo acceder a la página para la consulta una vez cuenten con correo institucional.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS

ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Realizar acta de la socialización	10/03/2024	Dinamizadora ECCL	VIRTUAL

DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES

NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
YULIETH LORENA GARCIA BUSTAMANTE	SENA	SI	NINGUNA	VIRTUAL
ANDREA DEL PILAR RODRIGUEZ SILVESTRE	EVALUADOR/ ECCL	SI	NINGUNA	VIRTUAL
MANUEL GUILLERMO VANEGAS TRIANA	EVALUADOR/ ECCL	SI	NINGUNA	VIRTUAL
YESICA MILENA ZAPATA ZAPATA	EVALUADOR/ ECCL	SI	NINGUNA	VIRTUAL

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ANEXOS

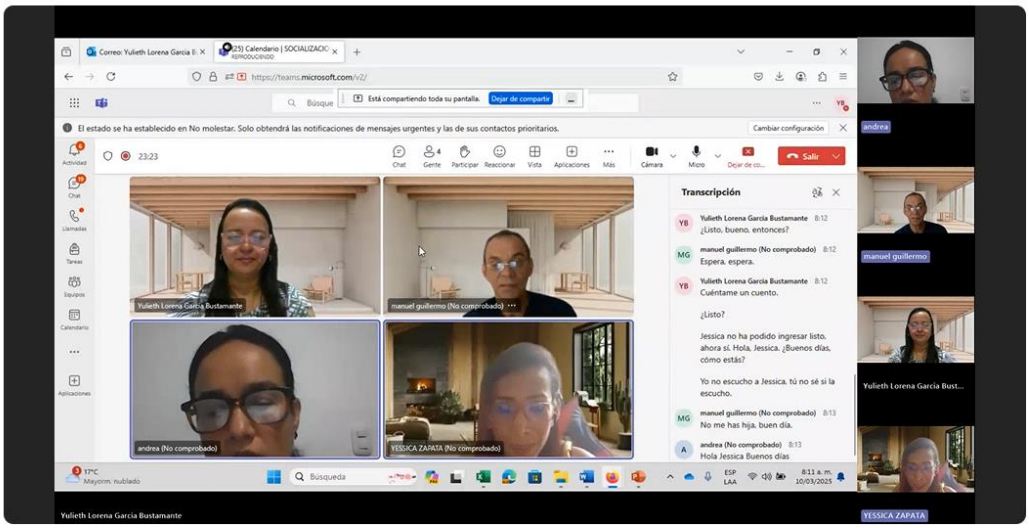
SOCIALIZACION MANUAL PARA EVALUAR Y CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES VERSION N°5 2025 Chat Compartida Detalles

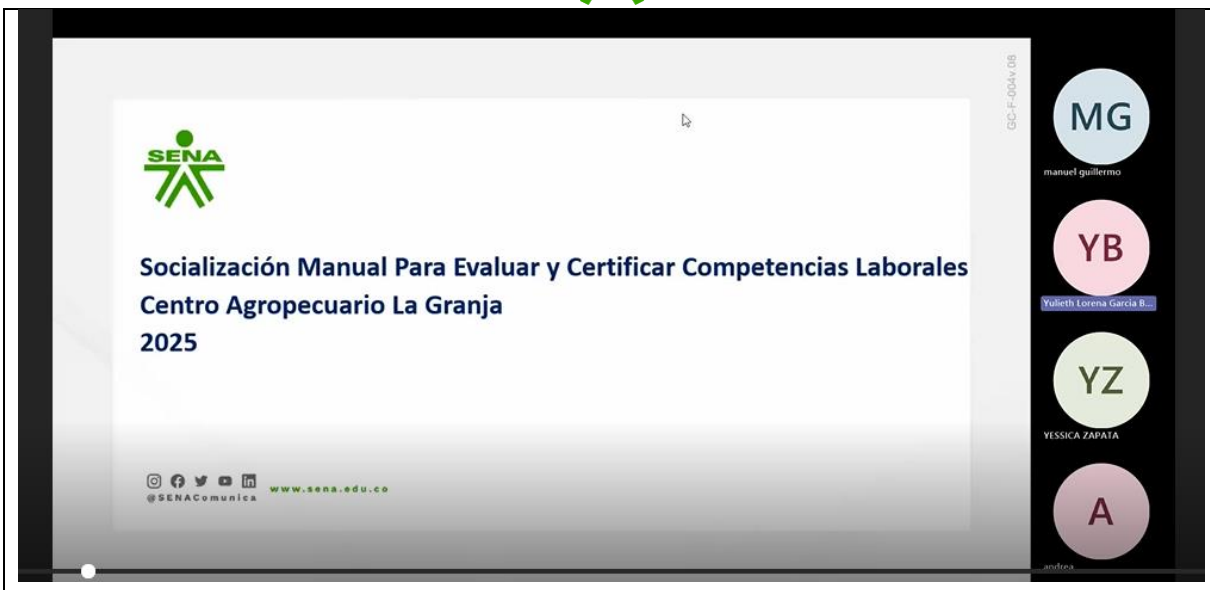
10 mar 2025 8:00 - 12:00



SOCIALIZACION MANUAL PARA EVALUAR Y CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES VERSION N°5 2025 Chat Compartida Detalles

10 mar 2025 8:00 - 12:00





SOCIALIZACION MANUAL PARA EVALUAR Y CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES VERSION N°5 2025 Chat Compartida Detalles

10 mar 2025 8:00 - 12:00



1. Resumen						
Título de la reunión	SOCIALIZACION MANUAL PARA EVALUAR Y CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES VERSION N°5 2025					
Participantes que asistieron	6					
Hora de inicio	3/10/25, 7:47:23 AM					
Hora de finalización	3/10/25, 8:53:22 AM					
Duración de la reunión	1 h 5 min 58 s					
Tiempo medio de asistencia	26 min 54 s					

2. Participantes						
Nombre	Primera entrada	Última salida	Duración de	Correo electr	Id. de partici	Rol
Yulieth Lorena Garcia Bustamante	3/10/25, 8:01:21 AM	3/10/25, 8:47:48 AM	41 min 24 s	ylgarciab@s	ylgarciab@s	Organizador
manuel guillermo (No comprobado)	3/10/25, 8:07:55 AM	3/10/25, 8:23:47 AM	15 min 52 s			Moderador
andrea (No comprobado)	3/10/25, 8:09:15 AM	3/10/25, 8:46:06 AM	36 min 51 s			Moderador
YESSICA ZAPATA (No comprobado)	3/10/25, 8:12:51 AM	3/10/25, 8:53:22 AM	40 min 30 s			Moderador
manuel (No comprobado)	3/10/25, 8:25:37 AM	3/10/25, 8:51:43 AM	26 min 6 s			Moderador

