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

Abril del 2025

Regional Valle

Centro de la Construcción

Tabla de contenido

1. Introducción 3

2. Objetivo 3

3. Alcance 4

4. Responsable 4

5. Definiciones 4

6. Marco normativo 6

7. Generalidades 7

7.1. Inducciones 7

7.2. Reinducciones 8

8. Contenido 8

8.1. Metodología de Inducciones 9

8.2 Análisis cualitativo de la inducción 19

8.3 Análisis cuantitativo de la inducción 22

8.4. Recomendaciones para mejorar la Inducción 37

8.5. Análisis cualitativo de la Reinducción 40

8.6. Análisis cuantitativo de la Reinducción 42

8.7. Conclusión 43

9. Anexos 44

10. Referencias bibliográficas 44

1. Introducción

En cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, liderado por la Secretaría General del SENA a través del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano (GFDTH), el Centro de la Construcción de Cali implementa los subprogramas de inducción y reinducción para todos los nuevos ingresos, para instructores en calidad de servidores públicos o contratistas. Estos subprogramas buscan integrar a los nuevos miembros en la cultura organizacional, los valores y la estructura del SENA, fomentando su sentido de pertenencia y alineándolos con los objetivos institucionales para garantizar un servicio de calidad a la ciudadanía.

El subprograma de inducción, dirigido a quienes se vinculan al Centro, proporciona en su ingreso, la información necesaria sobre aspectos importantes de los procesos de formación del SENA, con énfasis en la Gestión de la Formación Profesional Integral. La Escuela Nacional de Instructores (ENI) facilita una caja de herramientas con actividades específicas para este fin. Por su parte, la reinducción reorienta a los servidores frente a cambios institucionales, fortaleciendo su identidad y compromiso con el Centro de la Construcción. Ambos subprogramas se ejecutan conforme a las directrices del PIC 2025, con herramientas para seguimiento, formatos específicos (GTH-F-055, GTH-F-132 V05 y GTH-F-328 V02) y la presentación de informes trimestrales.

Este informe detalla la ejecución de los subprogramas de inducción y reinducción en el Centro de la Construcción de Cali, destacando su impacto en la integración de los nuevos ingresos y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

2. Objetivo

Integrar a todos los nuevos ingresos del Centro de la Construcción de Cali, en la cultura organizacional del SENA mediante los subprogramas de inducción y reinducción del PIC 2025,

fortaleciendo su sentido de pertenencia y alineación con los procesos de Gestión de la Formación Profesional Integral para contribuir a la calidad del servicio.

3. Alcance

Este informe abarca la implementación de los subprogramas de inducción y reinducción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, dirigidos a todos los nuevos ingresos de instructores del Centro de la Construcción de Cali, durante el primer trimestre de 2025. Comprende las actividades para integrar a los participantes en la cultura organizacional, valores, estructura y procesos de Gestión de la Formación Profesional Integral del SENA, utilizando la caja de herramientas de la Escuela Nacional de Instructores (ENI), formatos específicos (GTH-F-055, GTH-F-132 V05 y GTH-F-328 V02), registro de asistencias y elaboración de informes trimestrales con análisis cualitativos, cuantitativos y oportunidades de mejora. Se centra en el Centro de la Construcción de Cali, promoviendo el sentido de pertenencia y la alineación con los objetivos institucionales.

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.

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 109 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.*
10	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).*

No. Orden	Acto Administrativo	Descripción
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*
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*

Fuente propia

7. Generalidades

En el primer trimestre de 2025, se fortaleció la estrategia de inducción implementada en 2024, ajustándola con precisiones derivadas de la retroalimentación y necesidades identificadas, lo que consolidó su efectividad para un proceso de inducción exitoso. Diseñada en conjunto con la coordinación de Formación y adaptada al contexto y características del Centro de la Construcción de Cali, esta estrategia combina encuentros presenciales y actividades autónomas, facilitando la integración pedagógica de los nuevos instructores, a medida que ingresan al Centro.

7.1. Inducciones

La estrategia de inducción del Centro de la Construcción de Cali para el primer trimestre de 2025, ajustada con base en retroalimentación, integra a nuevos instructores, servidores públicos y contratistas mediante encuentros presenciales y trabajo autónomo en Classroom.

- Primer Encuentro: Introducción a los módulos de Classroom, entrega de evidencias, cronograma y procedimientos.
- Encuentros Siguientes (2-3 sesiones): Resolución de dudas sobre FPI, Sofia Plus, funcionamiento del Centro y aspectos administrativos (comisiones, cuentas de cobro). Temas pedagógicos incluyen el rol del instructor, diseño curricular, guías de aprendizaje y competencias. Para Formación Complementaria, se abordan CampeSENA, Economía Popular y formatos específicos.
- Trabajo Autónomo en Classroom: Módulos sobre historia, misión, visión, FPI, CampeSENA y más, con evaluaciones. Ajustes incluyen una actividad lúdica en el Módulo 2 y material sobre Economía Popular en el Módulo 3.

El objetivo es asegurar una integración efectiva, comprensión de procesos y adaptación a las normas del SENA, fomentando el compromiso con el Centro.

7.2. Reinducciones

La reinducción para los instructores del Centro de la Construcción se llevará a cabo de manera flexible, a medida que se integren al equipo, sin un cronograma fijo. Este informe detalla el proceso de reinducción, las técnicas de formación utilizadas, las temáticas abordadas y la importancia de las habilidades blandas para garantizar un aprendizaje integral y efectivo.

Proceso de la Reinducción

La reinducción está diseñada para realizarse en un total de 32 horas, distribuidas en 4 días de 8 horas cada uno. Sin embargo, el cronograma y las temáticas se ajustarán según la disponibilidad de

los instructores, especialmente en casos donde deban impartir formación de inmediato. El proceso incluye encuentros presenciales, y actividades de trabajo autónomo.

8. Contenido

8.1. Metodología de Inducciones

La estrategia de inducción del Centro de la Construcción de Cali para el primer trimestre de 2025, ajustada según retroalimentación previa, combina sesiones presenciales o virtuales con trabajo autónomo en Classroom para integrar a nuevos instructores, servidores públicos y contratistas. Su propósito es ofrecer una cálida bienvenida, garantizar la comprensión de su rol, los procesos de Formación Profesional Integral (FPI) y el funcionamiento del Centro, y facilitar su adaptación a las normas del SENA.

- **Primer Encuentro**

Modalidad: Presencial o virtual, liderado por el equipo de formadores.

Contenido: Presentación de los módulos de Classroom, explicación de evidencias, procedimientos para actividades y evaluaciones, y definición de un cronograma de inducción alineado con los tiempos establecidos por la coordinación de Formación.

Propósito: Familiarizar a los nuevos ingresos con el proceso y establecer expectativas claras.

- **Encuentros Siguientes (2-3 sesiones)**

Contenido:

- Resolución de dudas sobre módulos, FPI, uso de Sofia Plus y funcionamiento del Centro.

- Aspectos administrativos, como comisiones y gestión de cuentas de cobro (especialmente la primera), con apoyo del supervisor de contrato y el equipo de gestión documental.
- Temas pedagógicos:
- Reflexión “Educar desde la esperanza”.
- Formación Profesional Integral y el rol del instructor (nuevo tema incorporado).
- Competencias específicas, transversales y básicas.
- Diseño curricular y planeación de la FPI (actividades de aprendizaje y guías).
- Revisión de diseños curriculares de los programas asignados.

Para instructores de Formación Complementaria: énfasis en plan de trabajo, formatos, CampeSENA, Economía Popular, protocolo de apertura de cursos, carga de evidencias y carpeta de evidencias.

Propósito: Asegurar la comprensión de procesos pedagógicos y administrativos, y fortalecer la integración al Centro.

- **Trabajo Autónomo en Classroom**

Estructura: Curso modular que aborda la historia, misión, visión, Código de Integridad, FPI, rol del instructor, Ruta de Atención para la Prevención de la Deserción, CampeSENA, entre otros. Cada módulo incluye evaluaciones para validar aprendizajes.

- **Ajustes realizados en 2025:**

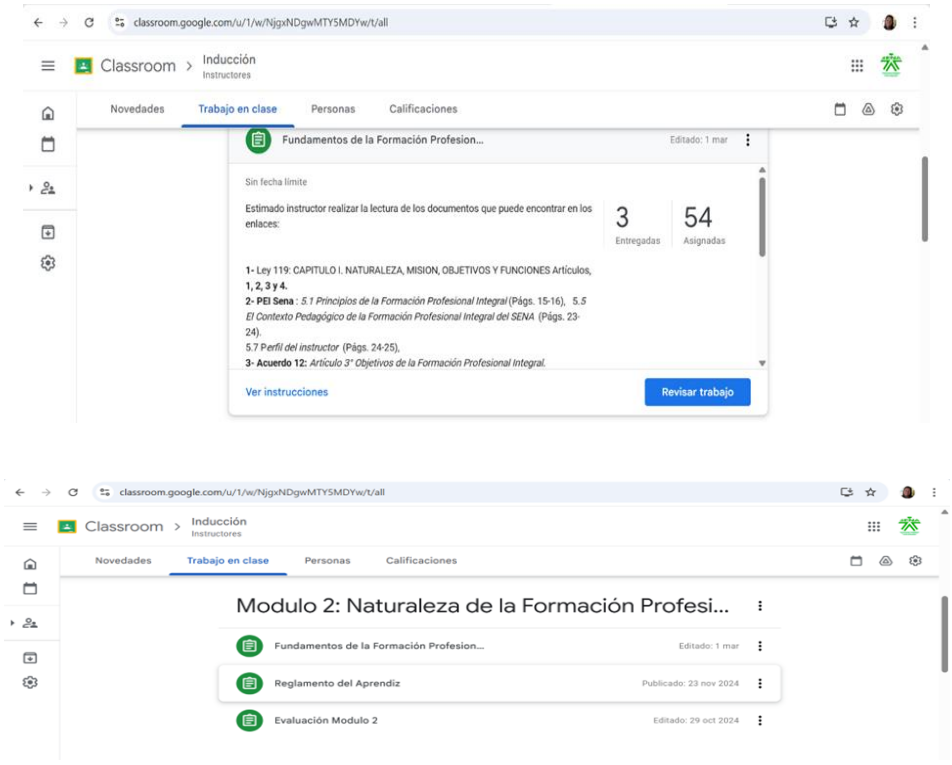
Módulo 2. Naturaleza de la FPI y Rol del Instructor: Se profundizó en los fundamentos de la FPI con la revisión de documentos clave (Acuerdo 12 de 1985, Ley 109, Estatuto de la FPI) y se incorporó la lectura del PEI del SENA (Contexto Pedagógico y Perfil del Instructor). La evaluación se optimizó con una actividad lúdica más clara y eficiente, reemplazando una versión previa que resultaba confusa y extensa.

Propósito: Complementar los encuentros con aprendizaje autónomo, asegurando la apropiación de conocimientos esenciales.

Esta metodología, diseñada en conjunto con la coordinación de Formación, busca no solo transmitir conocimientos, sino también generar un entorno de acompañamiento que facilite la adaptación, resuelva inquietudes prácticas y fomente el compromiso de los nuevos ingresos con el Centro de la Construcción y el SENA.

También se vio la necesidad de ocuparse de temas más prácticos, como la cuenta de cobro y comisiones con el propósito de facilitar la integración de los instructores recién llegados, asegurando que se adaptaran bien a las normas y métodos del SENA.

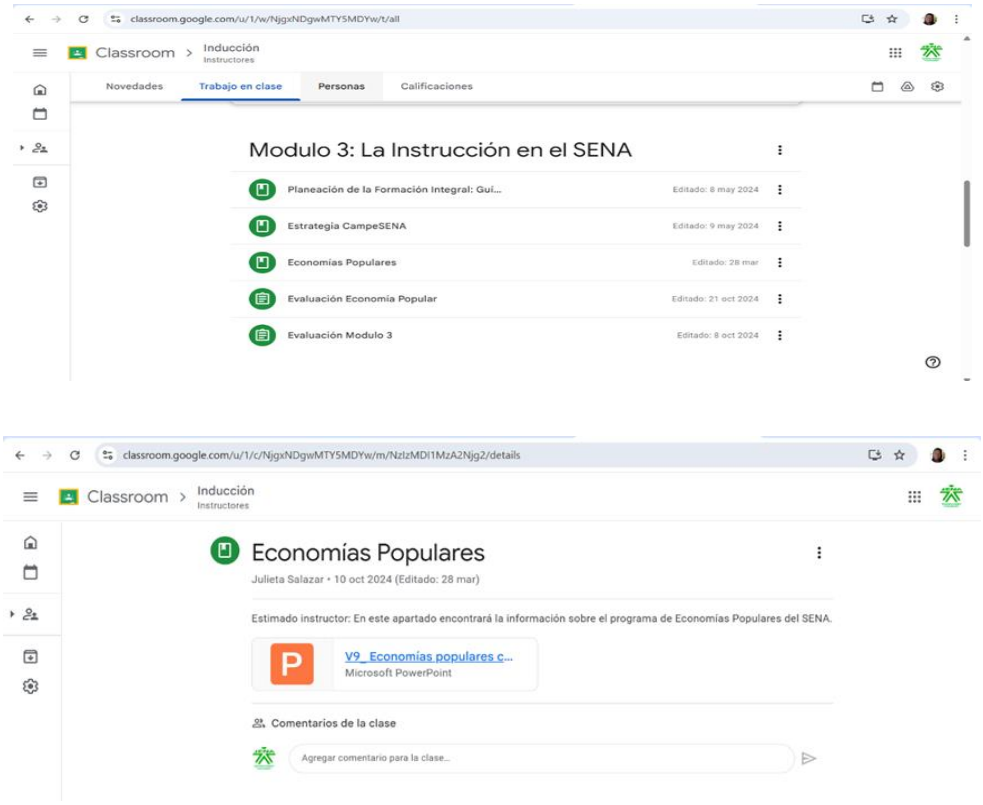
Figura 1. Vista de actividad del Módulo 3 Naturaleza de la F.P.I. y Rol del Instructor



Fuente propia

Módulo 3. La Instrucción en el SENA: En el primer trimestre de 2025, se optimizó el material existente del curso de inducción del Centro de la Construcción de Cali, incorporando una presentación detallada sobre Economía Popular para enriquecer los recursos disponibles para los instructores del programa de Formación Complementaria. Además, se desarrolló una evaluación lúdico-pedagógica, exclusiva para estos instructores, diseñada para medir de manera dinámica y efectiva la apropiación de los conceptos de dicho tema.

Figura 2. Módulo 3 Naturaleza de la F.P.I. y Rol del Instructor con el nuevo material



Fuente propia

Figura 3. Módulo de evaluación Economía Popular

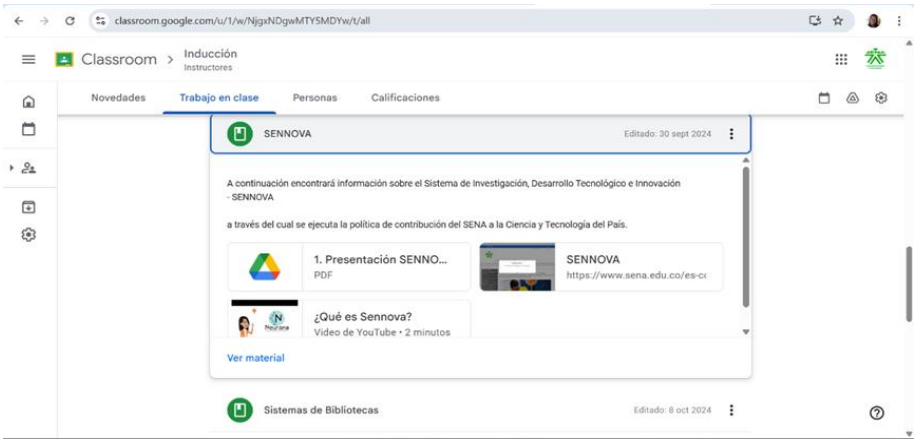


Fuente propia

Módulo 4. Plataformas y Sistemas de Información: En el primer trimestre de 2025, se actualizó el material del curso de inducción del Centro de la Construcción de Cali, preservando los recursos existentes e incorporando nuevos tutoriales sobre Sofia Plus. Estos incluyen guías detalladas sobre registro de juicios evaluativos, actualización de datos del aprendiz, registro en SENA Sofia Plus, actualización de información en la plataforma y descarga del informe de tiempos del instructor, entre otros. Esta mejora busca proporcionar a los instructores recursos prácticos y claros, fortaleciendo su autonomía y eficiencia en el uso de los sistemas de información del SENA.

Figura 4. Módulo 4 Plataformas y Sistemas de Información con la nueva información de Sofia Plus



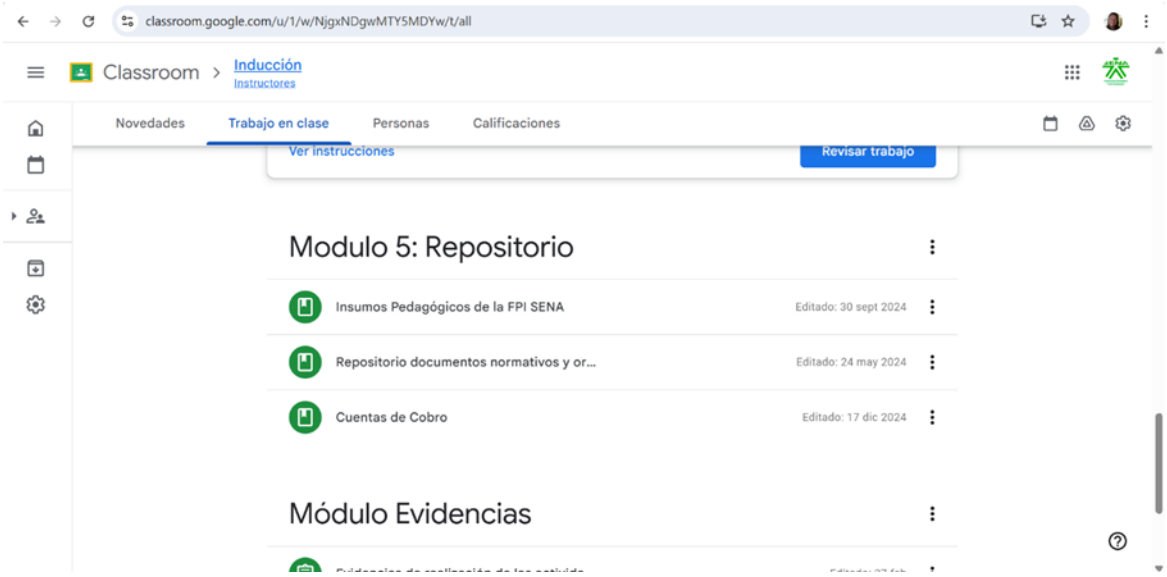


Fuente propia

Módulo 5. Repositorio: En el primer trimestre de 2025, se enriqueció el material de inducción del Centro de la Construcción de Cali con guías paso a paso sobre la gestión de cuentas de cobro y otros procesos administrativos esenciales. Estas adiciones buscan facilitar la comprensión y ejecución de tareas administrativas por parte de los instructores.

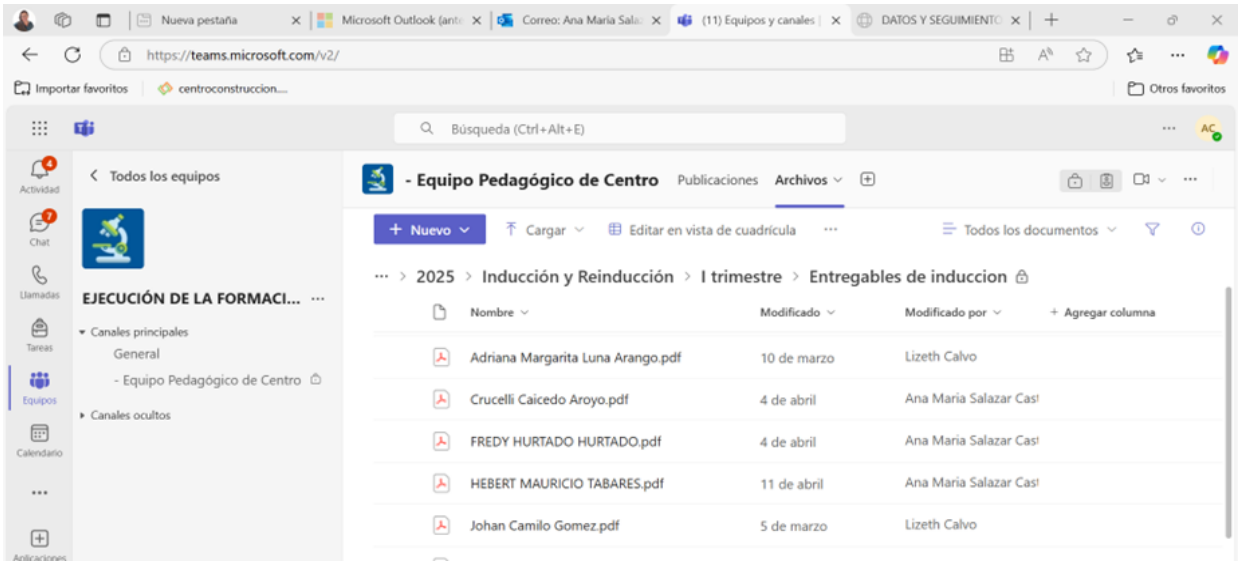
Aunque la inducción está diseñada para desarrollarse en 4 días, con 8 horas diarias (32 horas en total), el cronograma y las temáticas se ajustaron de manera flexible en casos específicos donde las obligaciones contractuales de los instructores limitaron la disponibilidad de los 4 días, garantizando la cobertura de los contenidos esenciales.

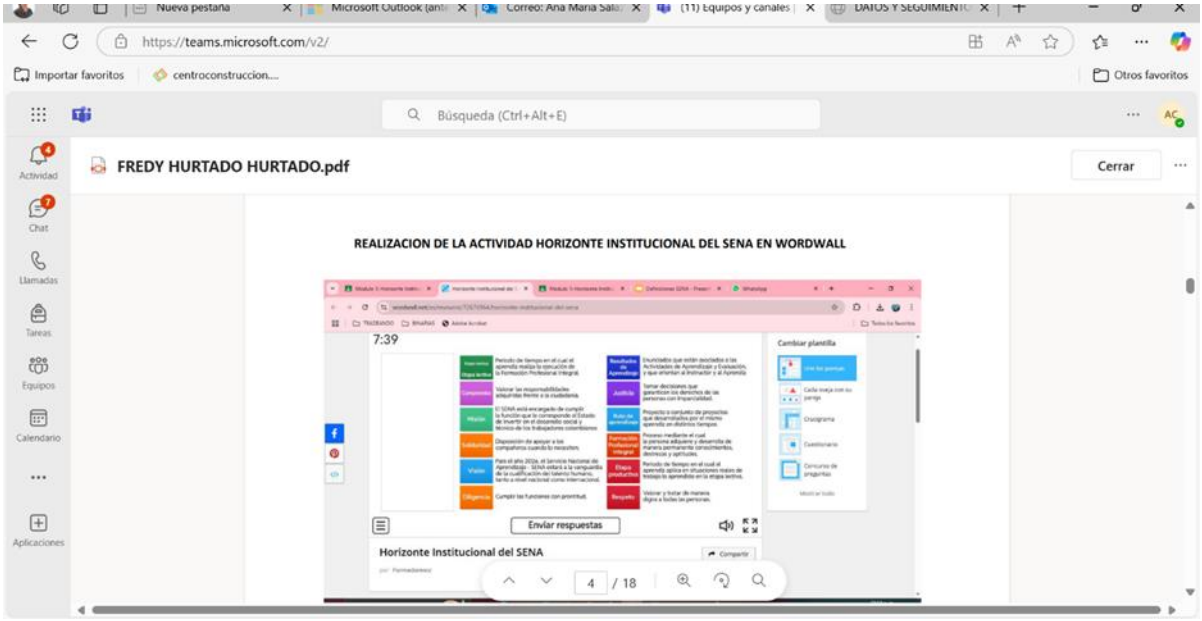
Figura 5. Módulo 5. Repositorio



Fuente propia

Figura 6. Foto evidencias de trabajo realizado por los instructores




https://teams.microsoft.com/v2/
Importar favoritos
centroconstruccion....
Otros favoritos
Búsqueda (Ctrl+Alt+E)
FREDY HURTADO HURTADO.pdf
Cerrar
REALIZACION DE LA ACTIVIDAD HORIZONTE INSTITUCIONAL DEL SENA EN WORDWALL
7:39
Enviar respuestas
Horizonte Institucional del SENA
4 / 18

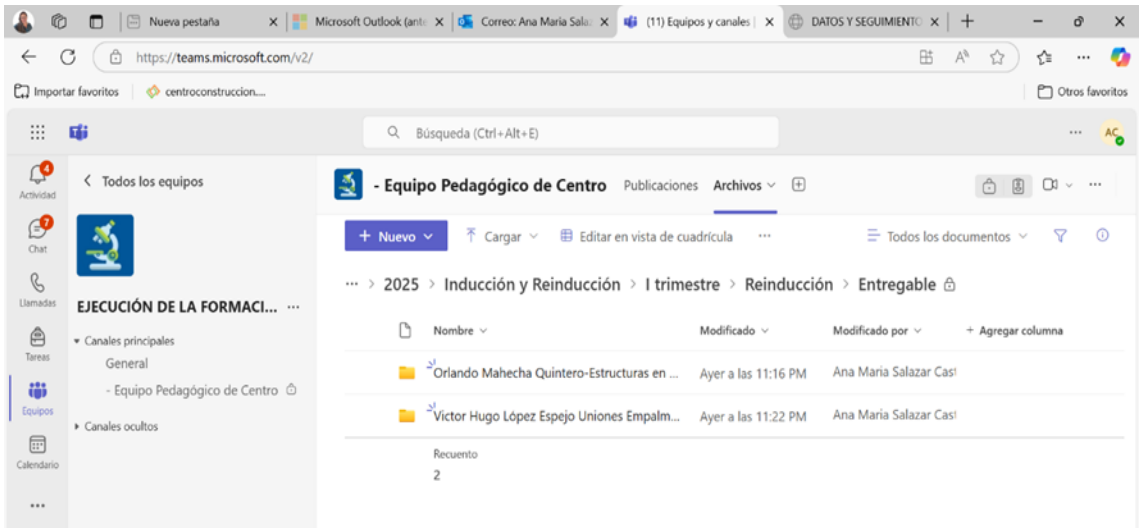
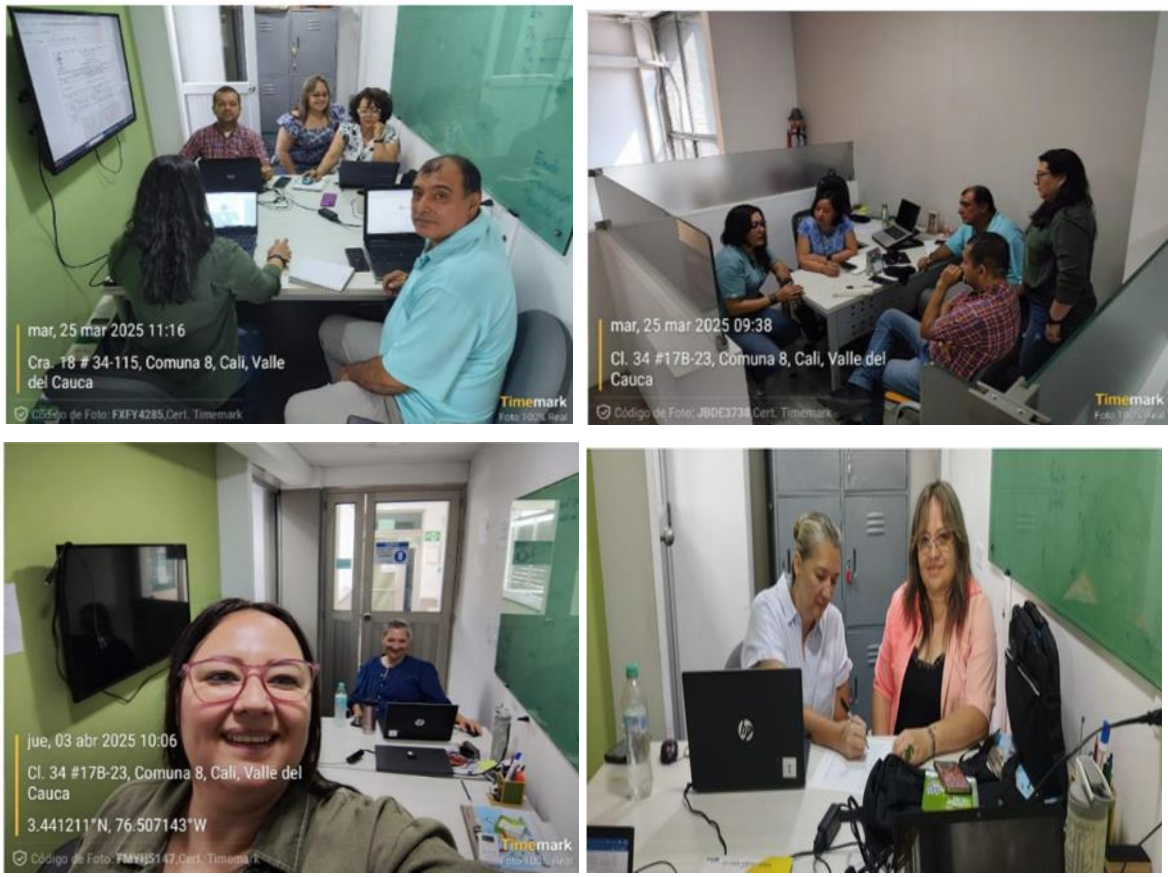

https://teams.microsoft.com/v2/
Importar favoritos
centroconstruccion....
Otros favoritos
Búsqueda (Ctrl+Alt+E)
Todos los equipos
EJECUCIÓN DE LA FORMACI...
Canales principales
General
- Equipo Pedagógico de Centro
Canales ocultos
- Equipo Pedagógico de Centro
Publicaciones
Archivos
Nuevo
Cargar
Editar en vista de cuadrícula
Todos los documentos
2025 > Inducción y Reinducción > I trimestre > Reinducción > Entregable
Nombre
Modificado
Modificado por
Agregar columna
Orlando Mahecha Quintero-Estructuras en ...
Ayer a las 11:16 PM
Ana Maria Salazar Cast
Víctor Hugo López Espejo Uniones Empalm...
Ayer a las 11:22 PM
Ana Maria Salazar Cast
Recuento
2

Figura 7. Evidencias fotográficas inducciones y reinducciones del I Trimestre 2025





Fuente propia

Tabla 1. Cantidad de instructores que han participado en la inducción y reinducción del I Trimestre del 2025

PROGRAMA O COMPETENCIA	No. INSTRUCTORES
INDUCCIÓN	
COMUNICACIÓN (TITULADA)	1
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTAL (TITULADA)	1

CULTURA FÍSICA (COMPLEMENTARIA)	1
PLACA HUELLA (COMPLEMENTARIA)	2
BILINGÜISMO (TITULADA, VIRTUAL Y COMPLEMENTARIA)	1
SOLDADURA (COMPLEMENTARIA)	1
ENERGÍA ELÉCTRICA (TITULADA Y COMPLEMENTARIA)	1
EMPRENDIMIENTO (COMPLEMENTARIA)	1
MAMPOSTERIA (TITULADA Y COMPLEMENTARIA	1
REINDUCCIÓN	
MURALISMO (COMPLEMENTARIA)	1
GUADUA (COMPLEMENTARIA)	2
Total	**13**

Fuente propia

8.2 Análisis cualitativo de la inducción

Los subprogramas de inducción y reinducción en el Centro de la Construcción de Cali buscan integrar a los nuevos ingresos y reorientar a los servidores frente a cambios institucionales, fortaleciendo su compromiso con el SENA y su cultura organizacional. La inducción, apoyada por la Escuela Nacional de Instructores (ENI) y su caja de herramientas, proporciona información clave sobre los procesos de formación, mientras que la reinducción refuerza la identidad institucional. Se utilizan herramientas, formatos específicos (GTH-F-055, GTH-F-055, GTH-F-132 V05 y GTH-F-328 V02), y se presentan informes trimestrales, todo alineado con el PIC 2025.

Análisis Cualitativo de las Respuestas

En la aplicación de la encuesta, existen dos ítems que preguntan: **"¿Qué capacitación adicional considera beneficiosa?"** y **"Comentarios y sugerencias"** para los cuales las respuestas de los participantes se analizan así:

1. ¿Qué capacitación adicional considera beneficioso?

- **Respuesta 1:** "Todo está súper bien".
- **Respuesta 2:** "Me gustaría tener capacitación ninguna."

Análisis:

- La primera respuesta, "Todo está súper bien", indica una percepción muy positiva sobre la capacitación ofrecida en los subprogramas de inducción y reinducción. Esto sugiere que los contenidos, actividades (como las de la caja de herramientas de la ENI) y la estructura del programa fueron suficientes para los participantes, al punto de no considerar necesaria ninguna capacitación adicional. Esto refleja un alto nivel de satisfacción con la Gestión de la Formación Profesional Integral y los procesos de integración.
- La segunda respuesta, "Me gustaría tener ninguna capacitación adicional", parece contener un error gramatical o de redacción (probablemente debería interpretarse como "no me gustaría tener ninguna capacitación adicional"). Si se interpreta de esta manera, refuerza la percepción de que la capacitación brindada fue adecuada y no se percibe la necesidad de más formación. Sin embargo, la ambigüedad en la redacción también podría interpretarse como una solicitud de capacitación adicional, lo que requeriría una aclaración adicional con los participantes para confirmar sus necesidades reales.

2. Comentarios y sugerencias

- **Respuesta 1:** "N/A" (No Aplica).
- **Respuesta 2:** "Por ahora está bien. Elaboración de Guías de Aprendizaje. Todo muy bien. Diseño Curricular. Excelente desempeño. Como sugerencia, tratar en general excelente."

Análisis:

La primera respuesta, "N/A", indica que el participante no proporcionó comentarios ni sugerencias específicas. Esto podría interpretarse como una satisfacción general con los subprogramas, ya que no se identifican áreas de mejora inmediatas. Sin embargo, también podría reflejar una falta de engagement o disposición para ofrecer retroalimentación constructiva, lo cual podría ser un punto a trabajar en futuras evaluaciones para fomentar una participación más activa.

La segunda respuesta es más detallada y contiene varios puntos:

- "Por ahora está bien" sugiere una aprobación general del programa, pero con un matiz temporal que implica que la percepción podría cambiar en el futuro, especialmente si surgen nuevas necesidades o cambios institucionales.
- "Elaboración de Guías de Aprendizaje. Todo muy bien" indica que las guías de aprendizaje utilizadas (probablemente elaboradas con formatos como GTH-F-132 V05) fueron bien recibidas y cumplieron su propósito de apoyar los procesos de formación.
- "Diseño Curricular. Excelente desempeño" refleja una percepción muy positiva del diseño curricular, destacando su calidad y efectividad. Esto podría atribuirse al uso de herramientas como la caja de actividades de la ENI y al seguimiento con , que aseguran una ejecución alineada con los estándares del SENA.
- "Como sugerencia, tratar en general excelente" es una frase confusa, pero parece indicar una valoración positiva global ("en general excelente") con una posible sugerencia implícita que no se detalla claramente. Esto sugiere que el participante está satisfecho con el programa, pero podría haber dificultades para articular sugerencias específicas.

Impacto en la Integración y Cultura Organizacional

Las respuestas reflejan un impacto positivo de los subprogramas de inducción y reinducción en el Centro de la Construcción de Cali. La percepción de que "todo está súper bien" y la falta de necesidad de capacitación adicional indican que los procesos de formación, alineados con las directrices del PIC 2025, han sido efectivos para integrar a los nuevos ingresos y transmitir información clave sobre la Gestión de la Formación Profesional Integral. Además, comentarios como "excelente desempeño" en el diseño curricular y "todo muy bien" en las guías de aprendizaje sugieren que los elementos pedagógicos del programa son sólidos y contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, la respuesta "N/A" y la falta de claridad en algunas sugerencias señalan una oportunidad para mejorar la participación y la calidad de la retroalimentación.

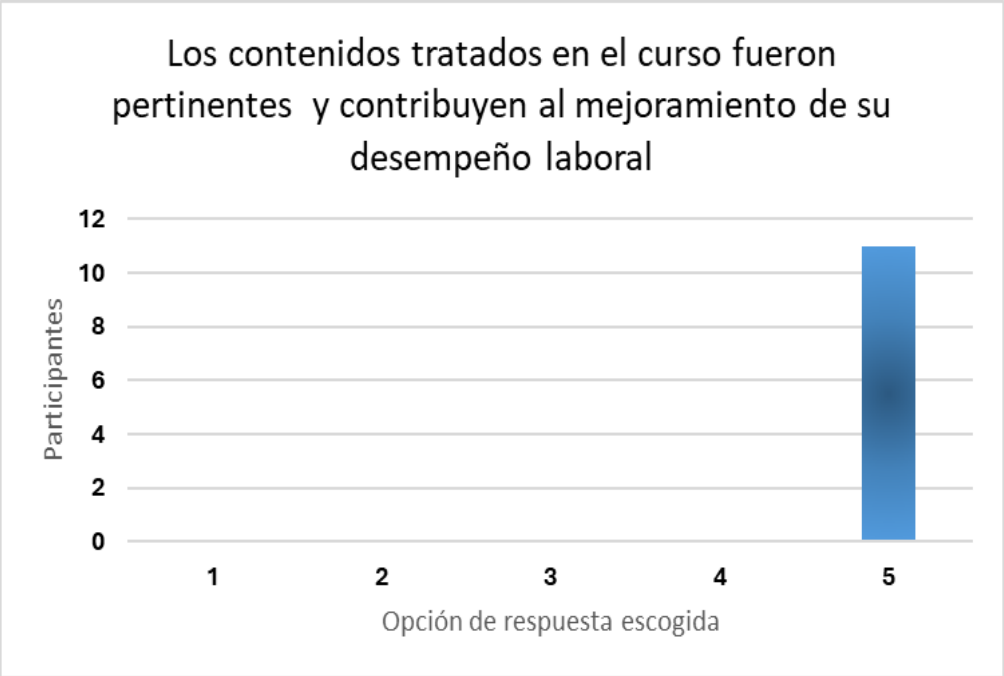
8.3 Análisis cuantitativo de la inducción

Contenido del curso

El análisis de la evaluación realizada por los instructores al diligenciar el formato GTH-F-055 arrojó los siguientes resultados:

Grafica 1. De percepción sobre: Los contenidos tratados en el curso fueron pertinentes y contribuyen al mejoramiento de su desempeño laboral

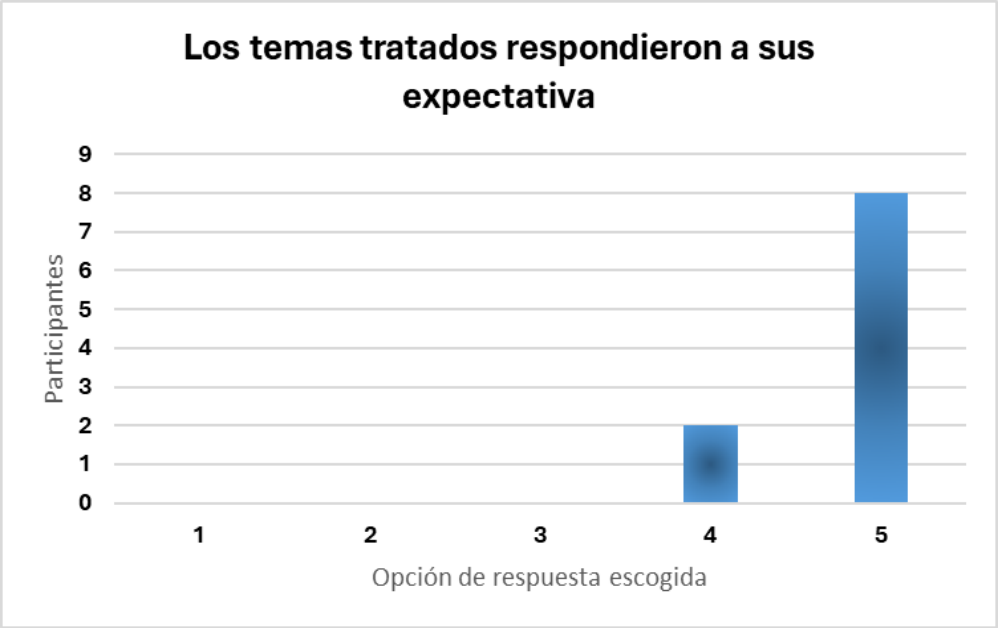
Análisis: Todos los participantes (10) asignaron una valoración de 5, lo que indica que el 100% considera que los contenidos del curso son altamente pertinentes para mejorar su desempeño laboral. No se registraron valoraciones inferiores, reflejando una percepción unánime y positiva.



Fuente: Propia

Gráfica 2. De percepción sobre: Los temas tratados respondieron a sus expectativas

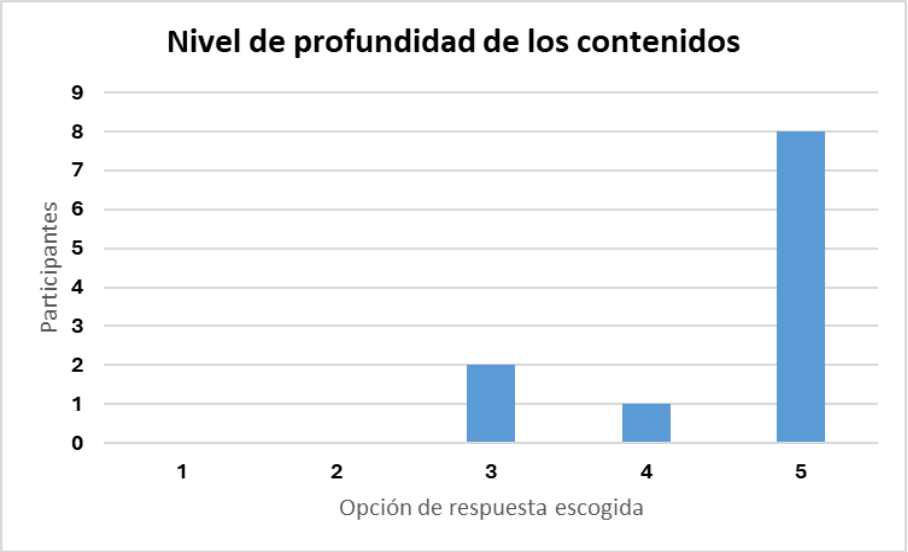
Análisis: La gráfica indica una alta satisfacción entre los participantes del curso de inducción en el Centro de la Construcción de Cali en 2025, con un 80% (8 de 10) otorgando la máxima puntuación (5) y un 20% (2 de 10) una puntuación de 4. Esto sugiere que los temas tratados fueron altamente relevantes y alineados con las expectativas de los asistentes, aunque el 20% que calificó con 4 podría indicar áreas específicas de mejora para alcanzar una satisfacción plena en futuros procesos de inducción.



Fuente: Propia

Gráfica 3. De percepción sobre: Nivel de profundidad de los contenidos.

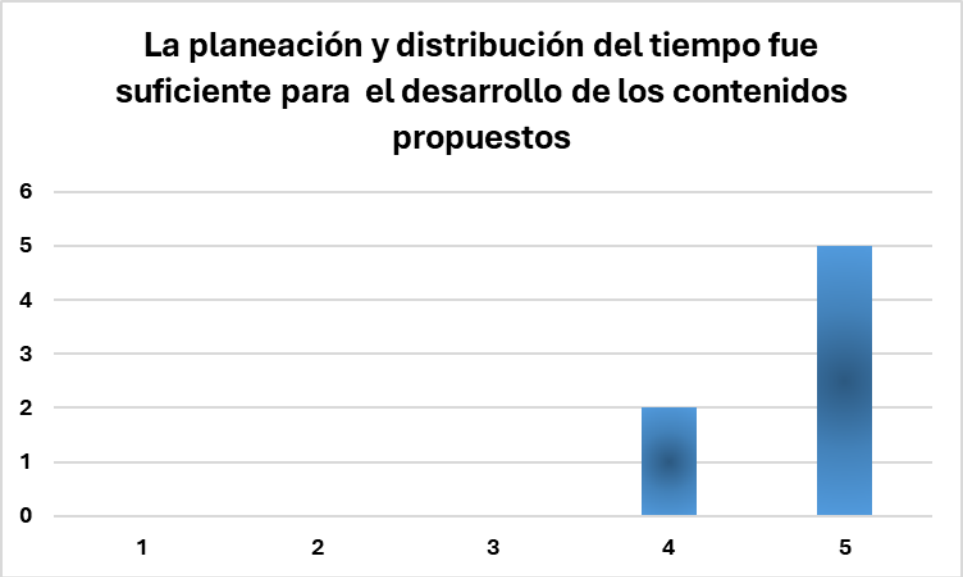
Análisis: La gráfica revela una percepción mayoritariamente positiva sobre el nivel de profundidad de los contenidos del curso de inducción en el Centro de la Construcción de Cali en 2025. El 72,7% (8 de 10) de los participantes lo calificó con la máxima puntuación (5), mientras que un 18,2% (2 de 10) y un 9,1% (1 de 10) asignaron puntuaciones de 3 y 4, respectivamente. Esto sugiere que, aunque la mayoría considera que los contenidos tienen un nivel de profundidad adecuado, existe un pequeño grupo (27,3%) que identifica oportunidades para profundizar aún más, lo que podría ser un punto de mejora para futuras inducciones.



Fuente: Propia

Gráfica 4. De percepción sobre: La planeación y distribución del tiempo para el desarrollo de los contenidos propuestos

Análisis: La gráfica revela una percepción mayoritariamente positiva sobre la planeación y distribución del tiempo en el curso de inducción del Centro de la Construcción de Cali en 2025. El 71,4% (5 de 7) de los participantes asignó la máxima puntuación (5), mientras que el 28,6% (2 de 7) dio una puntuación de 4. Esto sugiere que la mayoría consideró suficiente el tiempo asignado para los contenidos, aunque el 28,6% que calificó con 4 podría indicar la necesidad de ajustes menores para optimizar aún más la distribución del tiempo en futuras inducciones.

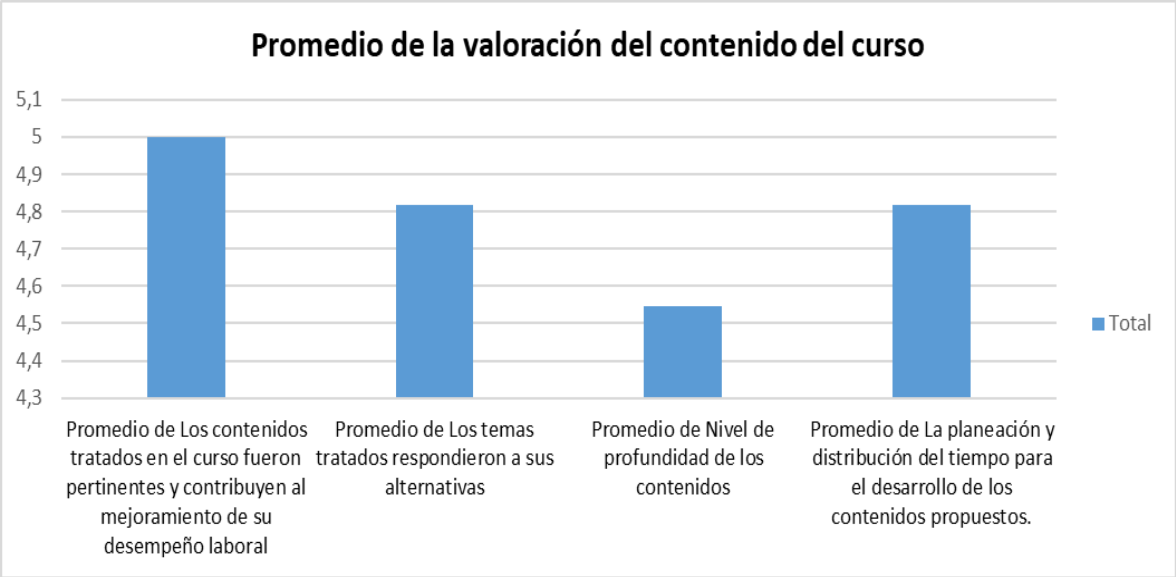


Fuente: Propia

Análisis General de las Respuestas del Ítem "Contenido del curso"

Gráfica 5. De percepción sobre: Contenido del curso

Análisis: El gráfico muestra que el curso tiene una evaluación muy positiva en general, con "Pertinencia de los contenidos" liderando con un promedio perfecto. Sin embargo, "Nivel de profundidad" destacaría como el área con el promedio más bajo, sugiriendo que podría beneficiarse de mejoras. Las categorías de "Adecuación" y "Planeación" tienen el mismo promedio, indicando consistencia en esas áreas, pero con un ligero margen para perfeccionar.

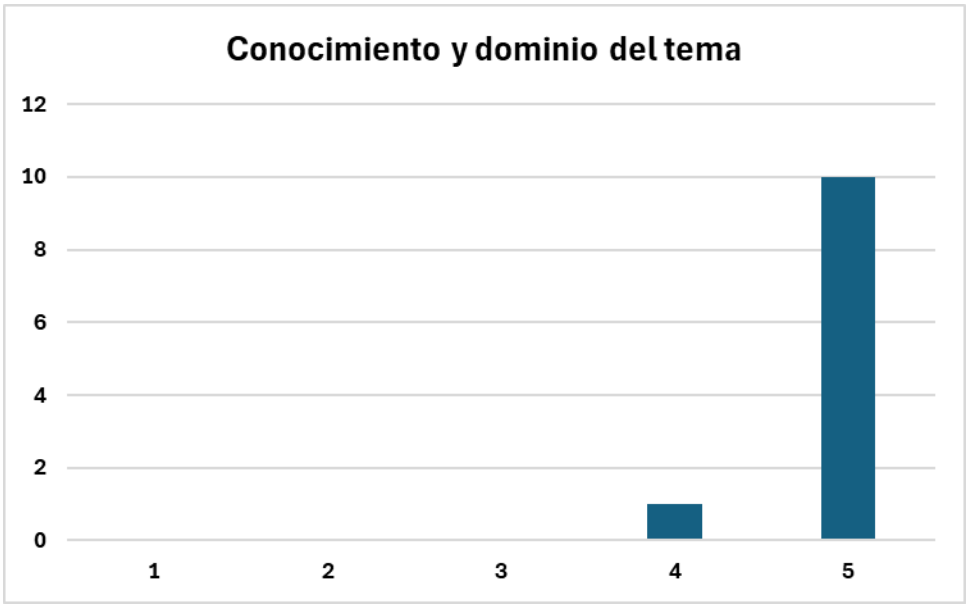


Fuente: Propia

Expositores y/o docentes

Gráfica 6. De percepción sobre: Conocimiento y dominio del tema

Análisis: La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva del conocimiento y dominio del tema por parte de los instructores en los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio de calificación de aproximadamente 4.82 sobre 5. Esto indica que los procesos de formación, alineados con el PIC 2025 y soportados por herramientas como las de la ENI, están siendo bien ejecutados y son efectivos para transmitir información clave. Sin embargo, la única calificación de 3 sugiere que podría haber espacio para mejorar la consistencia en el desempeño de los instructores, asegurando que todos los participantes tengan una experiencia uniformemente excelente



Fuente: Propia

Gráfica 7. De percepción sobre: Capacidad para comunicar las ideas.

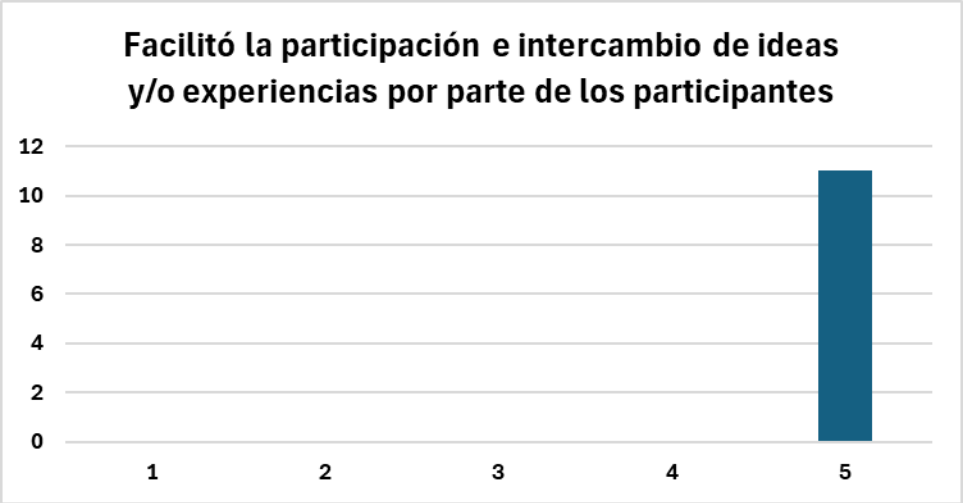
Análisis: La gráfica refleja una percepción unánimemente positiva de la capacidad de los instructores para comunicar las ideas en los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio perfecto de 5. Esto indica que los procesos de formación, alineados con el PIC 2025 y soportados por herramientas como las de la ENI, son altamente efectivos en este aspecto, contribuyendo significativamente a la integración de los nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Comparado con el conocimiento y dominio del tema, la comunicación de ideas parece ser un punto aún más fuerte, lo que refuerza la calidad general de los instructores. Para mantener este estándar, se recomienda seguir monitoreando esta percepción en el tiempo.



Fuente: Propia

Gráfica 8. De percepción sobre: Facilitó la participación e intercambio de ideas y/o experiencias por parte de los participantes

Análisis: La gráfica refleja una percepción unánimemente positiva de la capacidad de los instructores para facilitar la participación e intercambio de ideas y/o experiencias, con un promedio perfecto de 5. Esto indica que los subprogramas de inducción y reinducción, alineados con el PIC 2025 y soportados por herramientas como las de la ENI, son altamente efectivos en promover un ambiente colaborativo, lo que contribuye significativamente a la integración de los nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Comparado con otros aspectos evaluados, este es uno de los puntos más fuertes de los instructores, junto con su capacidad para comunicar ideas. Para mantener este estándar, se recomienda continuar monitoreando esta percepción en el tiempo y asegurar que las dinámicas participativas se adapten a cualquier cambio en el contexto del programa.



Fuente: Propia

Gráfica 9. *De percepción sobre: Los expositores y/o docentes cumplieron los horarios establecidos en la capacitación*

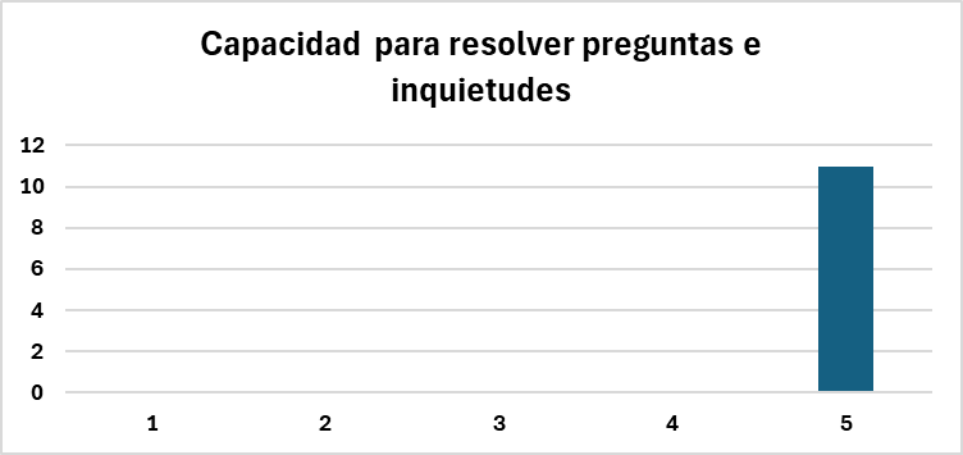
Análisis: La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva del cumplimiento de los horarios establecidos por los expositores en los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio de 4.75. Esto indica que los procesos de formación, alineados con el PIC 2025 y soportados por herramientas, están bien organizados en términos de gestión del tiempo, contribuyendo a una experiencia positiva para los participantes y apoyando la integración de nuevos ingresos y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, las calificaciones de 4 y 3 sugieren que hay un pequeño margen de mejora para garantizar un cumplimiento más consistente de los horarios, lo que podría lograrse mediante una planeación más estricta o una mejor coordinación entre los expositores.



Fuente: Propia

Gráfico 10. *De percepción sobre: Capacidad para resolver preguntas e inquietudes*

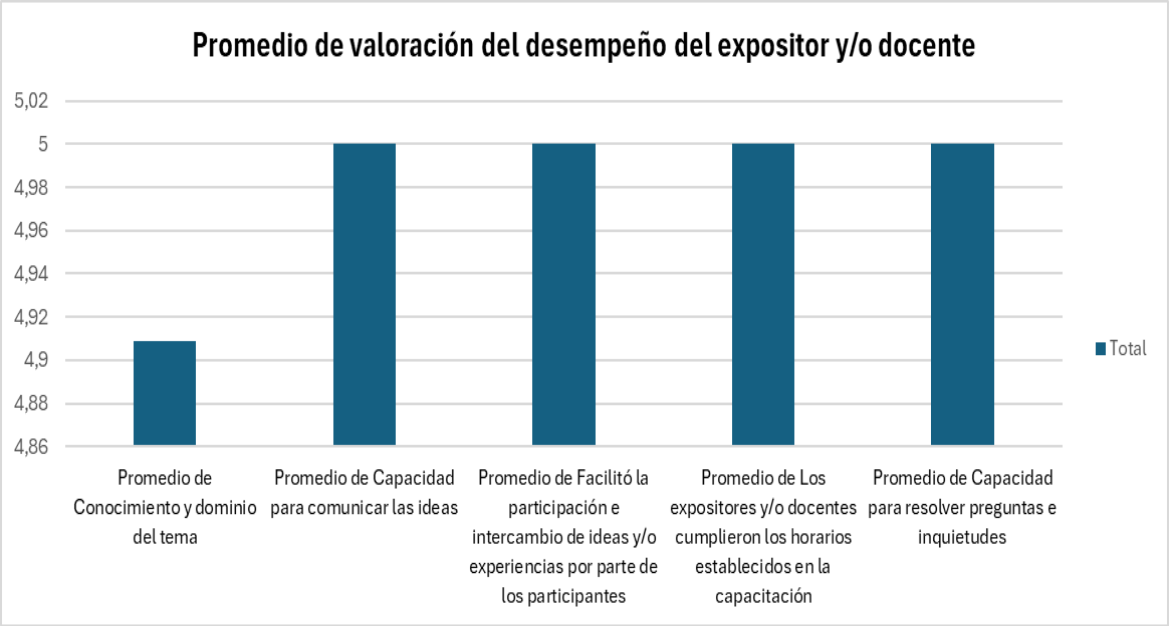
Análisis: La gráfica refleja una percepción unánimemente positiva de la capacidad de los expositores para resolver preguntas e inquietudes, con un promedio perfecto de 5. Esto indica que los subprogramas de inducción y reinducción, alineados con el PIC 2025 y soportados por herramientas como las de la ENI, son altamente efectivos en este aspecto, asegurando que los participantes recibirán respuestas claras y satisfactorias. Esto contribuye significativamente a la integración de los nuevos ingresos, la reorientación de los servidores y el fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Comparado con otros aspectos evaluados, este es uno de los puntos más fuertes de los expositores, junto con su capacidad para comunicar ideas y facilitar la participación. Para mantener este estándar, se recomienda continuar monitoreando esta percepción y asegurar que los expositores estén preparados para manejar cualquier tipo de inquietud en futuros programas.



Fuente: Propia

Gráfica 10. De percepción sobre el Análisis General de las Respuestas del Ítem “expositores y/o docentes”

Análisis: La gráfica refleja un desempeño sobresaliente de los expositores en los subprogramas de inducción y reinducción, con promedios que van de 4.90 a 5.00. Las categorías de comunicación, participación y resolución de inquietudes obtuvieron un promedio perfecto de 5.00, lo que indica que los expositores son excepcionales en estas áreas, contribuyendo significativamente a la integración de nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Sin embargo, el conocimiento y dominio del tema (4.90) y el cumplimiento de horarios (4.94), aunque muy bien evaluados, muestran un pequeño margen de mejora para garantizar consistencia. Se recomienda investigar las razones detrás de las calificaciones no perfectas en estas dos categorías y ajustar la preparación de los expositores o la gestión del tiempo según sea necesario, para mantener y elevar el estándar de calidad de los subprogramas.



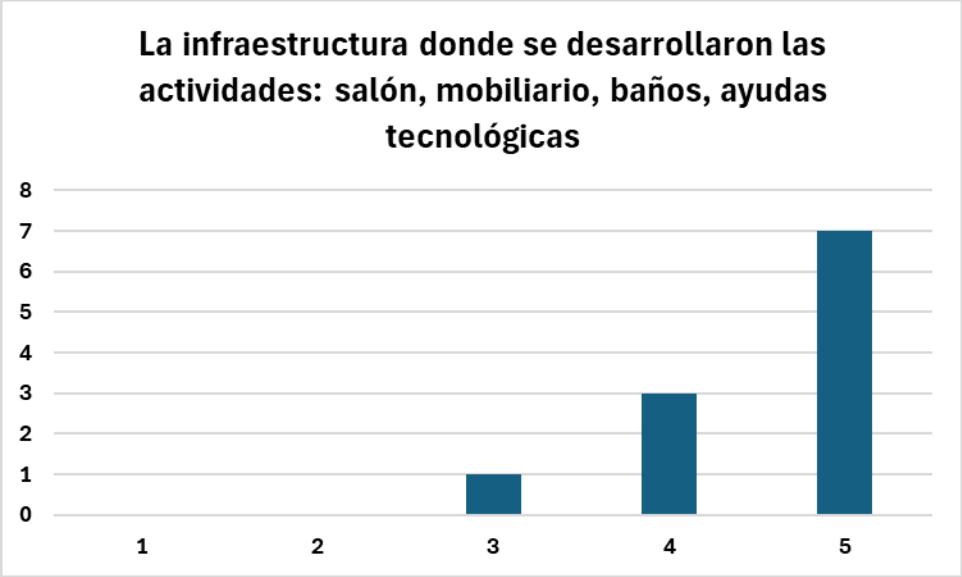
Fuente: Propia

Organización

Gráfica 12. De percepción sobre: La infraestructura donde se desarrollaron las actividades: salón, mobiliario, baños, ayudas tecnológicas

Análisis: La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva de la infraestructura utilizada en los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio de 4.5. La mayoría de los participantes (7 de 10) demostró que el salón, mobiliario, baños y ayudas tecnológicas fueron excelentes, lo que apoya la efectividad de los procesos de formación y contribuye a la integración de nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Sin embargo, las calificaciones de 4 y 2 indican que hay margen de mejora para garantizar una experiencia consistente para todos. Comparado con el desempeño de los expositores (promedios de 4.90 a 5.00), la infraestructura es el aspecto con el promedio más bajo, lo que sugiere que podría beneficiarse de una revisión detallada para identificar y solucionar problemas

específicos, como fallos tecnológicos o condiciones físicas subóptimas, elevando así el estándar general de los subprogramas.

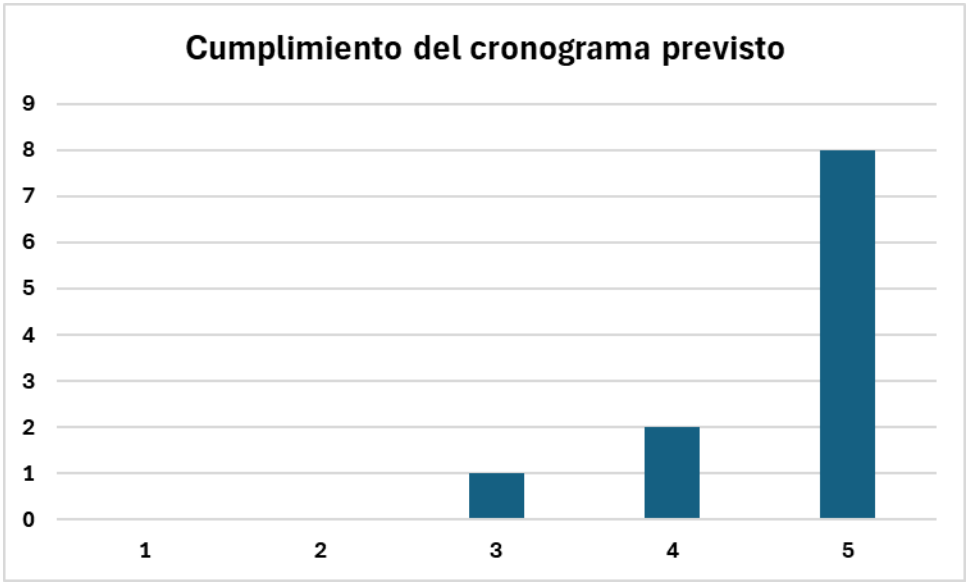


Fuente: Propia

Gráfica 13. De percepción sobre: Cumplimiento del cronograma previsto

Análisis: La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva del cumplimiento del cronograma previsto en los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio de 4,55. La mayoría de los participantes (8 de 10) demostró que el cronograma se cumplió completamente, lo que apoya la efectividad de los procesos de formación y contribuye a la integración de nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Sin embargo, las calificaciones de 4 y 2 indican que hay margen de mejora para garantizar un cumplimiento más consistente del cronograma. Comparado con otros aspectos, como el desempeño de los expositores (promedios de 4.90 a 5.00) y el cumplimiento de horarios (4.94), este aspecto tiene un promedio más bajo, lo que sugiere que podría beneficiarse de una mejor

coordinación general del programa, ajustando la planeación o mitigando imprevistos para asegurar que todas las actividades se realicen según lo programado.

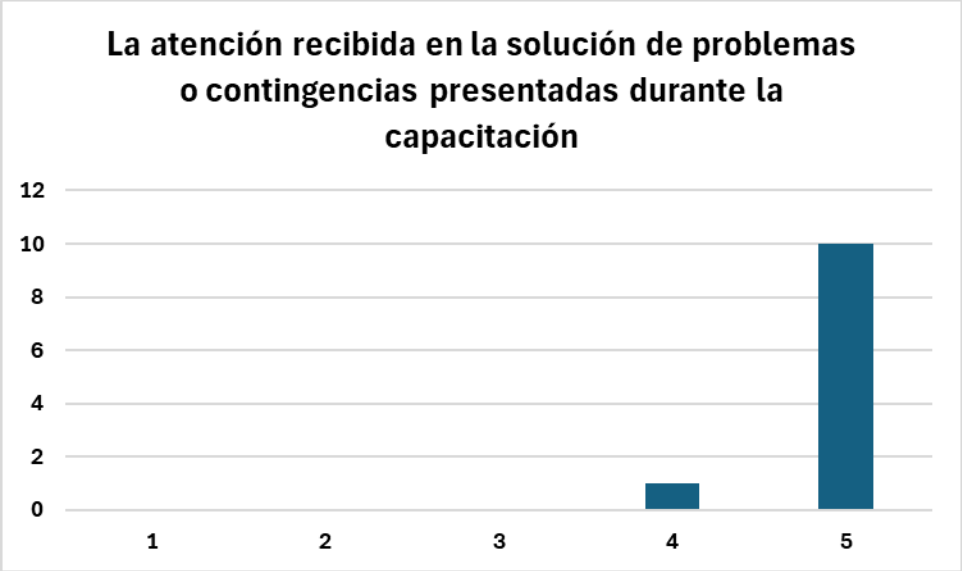


Fuente: Propia

Gráfica 14. De percepción sobre: La atención recibida en la solución de problemas o contingencias presentadas durante la capacitación

Análisis: La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva de la atención recibida para resolver problemas o contingencias durante los subprogramas de inducción y reinducción, con un promedio de 4.82. La mayoría de los participantes (10 de 10) demostró que la atención fue excelente, lo que apoya la efectividad de los procesos de formación y contribuye a la integración de nuevos ingresos y al fortalecimiento de la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali. Sin embargo, la calificación de 3 indica que hay un pequeño margen de mejora para garantizar una atención más consistente frente a imprevistos. Comparado con otros aspectos, este promedio es muy alto, pero está ligeramente por debajo de los aspectos relacionados con el desempeño directo de los expositores (como comunicación y resolución de dudas). Se recomienda investigar la

razón detrás de la calificación de 3 y fortalecer los protocolos de respuesta a problemas para asegurar que todos los participantes tengan una experiencia uniformemente positiva.

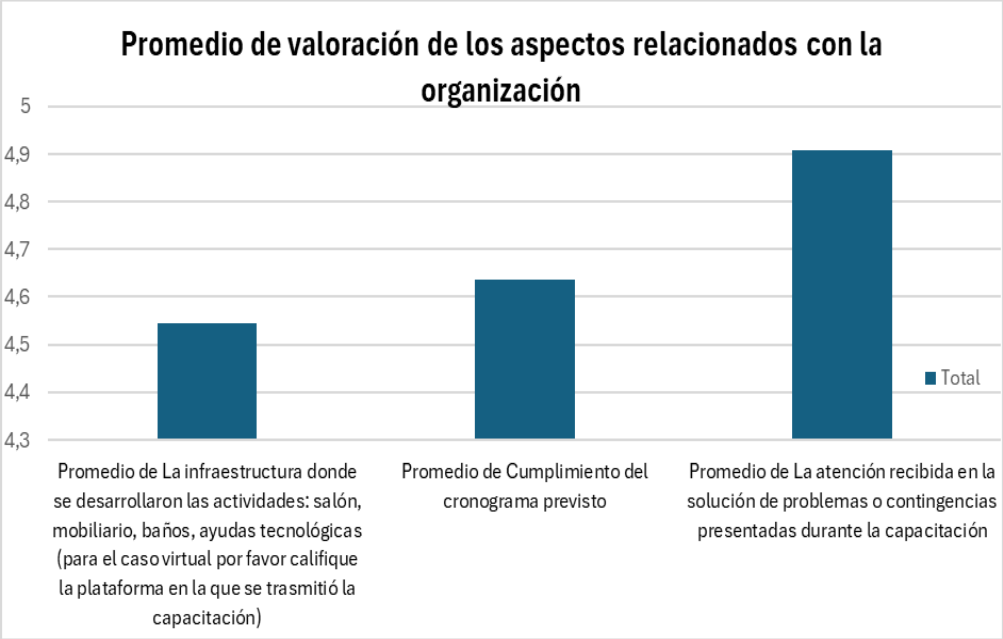


Fuente: Propia

Gráfica 15. De percepción sobre el Análisis General de las Respuestas del Ítem "Organización"

Análisis: La gráfica refleja una percepción positiva de los aspectos organizativos de los subprogramas de inducción y reinducción, con promedios que van de 4.5 a 4.8. La atención a problemas o contingencias (4.8) es el aspecto mejor evaluado, lo que indica una buena capacidad de respuesta frente a imprevistos. Sin embargo, el cumplimiento del cronograma (4.6) y especialmente la infraestructura (4.5) presentan más áreas de mejora, con calificaciones que reflejan pequeños problemas en la ejecución del programa y las condiciones físicas o tecnológicas. Comparado con el desempeño de los expositores (promedios de 4.90 a 5.00), los aspectos organizativos tienen promedios más bajos, lo que sugiere que, aunque el programa está bien organizado en general, podría beneficiarse de ajustes en la infraestructura y una mejor gestión del cronograma para igualar

el nivel de excelencia alcanzado por los expositores. Estas mejoras pueden fortalecer aún más la integración de nuevos ingresos y la cultura organizacional en el Centro de la Construcción de Cali.



Fuente: Propia

8.4. Recomendaciones para mejorar la Inducción

- **Mejorar la Infraestructura y Recursos Tecnológicos**

La infraestructura (salón, mobiliario, baños, ayudas tecnológicas) obtuvo el promedio más bajo de los aspectos organizativos (4.5), con calificaciones de 2 y 4 que indican problemas específicos, como posibles fallos en las ayudas tecnológicas o condiciones físicas subóptimas.

Recomendación: Realizar una inspección detallada de las instalaciones antes de las sesiones de inducción. Asegúrese de que los salones sean cómodos, el mobiliario esté en buen estado y los

baños estén limpios y funcionales. En cuanto a las ayudas tecnológicas, verifique que proyectores, computadoras, conexión a internet y plataformas virtuales (si aplicaciones) funcionan correctamente. Si se identifican limitaciones presupuestales, priorizar las mejoras más críticas, como garantizar una conexión estable a Internet o reparar equipos esenciales. Esto puede elevar la satisfacción general de los participantes y apoyar un entorno de aprendizaje más efectivo.

- **Optimizar la Planificación y Cumplimiento del Cronograma**

El cumplimiento del cronograma tuvo un promedio de 4.55 (8 calificaciones de 5, 2 de 4, 1 de 2), y el cumplimiento de horarios un promedio de 4.94 (13 de 5, 2 de 4, 1 de 3). Aunque ambos son altos, las calificaciones más bajas sugieren retrasos o ajustes que afectarán la percepción de algunos participantes.

Recomendación: Fortalecer la planificación del cronograma con un margen de tiempo adicional para imprevistos, como retrasos logísticos o preguntas extensas de los participantes. Capacitar a los expositores para que gestionen mejor el tiempo durante sus intervenciones y asignar un coordinador que supervise el cumplimiento del cronograma en tiempo real, utilizando herramientas para monitorear el progreso. Esto puede reducir las percepciones de incumplimiento y garantizar que todas las actividades se desarrollarán según lo programado.

- **Garantizar Consistencia en el Conocimiento y Dominio del Tema**

El conocimiento y dominio del tema obtuvo un promedio de 4.90 (10 calificaciones de 5, 1 de 3), el más bajo entre los aspectos del desempeño de los expositores, indicando que un participante percibió una inconsistencia en este aspecto.

Recomendación: Asegurar que todos los expositores estén uniformemente preparados mediante capacitaciones previas con la Escuela Nacional de Instructores (ENI). Identificar los temas o

expositores que generaron dudas (como el caso de la calificación de 3) y ofrecer sesiones de refuerzo específicas. También se puede implementar una evaluación previa de los expositores para garantizar que dominen completamente los contenidos de la Gestión de la Formación Profesional Integral antes de la inducción.

- **Mejorar la Atención a Problemas y Contingencias**

La atención a problemas o contingencias tuvo un promedio de 4.82 (10 calificaciones de 5, 1 de 3), lo que indica una percepción mayoritariamente positiva, pero con un participante que no quedó completamente satisfecho.

Recomendación: Establecer un protocolo claro para la atención de imprevistos, asignando un equipo de apoyo dedicado a resolver problemas logísticos, técnicos o de contenido en tiempo real. Capacitar a este equipo para que responda de manera rápida y efectiva, y realizar un seguimiento post-inducción para identificar y abordar cualquier problema no resuelto. Esto puede garantizar una experiencia más uniforme para todos los participantes.

- **Fomentar Retroalimentación Más Detallada y Participativa**

El análisis cualitativo mostró respuestas como "N/A" y frases ambiguas (eg, "capacitación ninguna"), lo que indica una falta de engagement en la retroalimentación y dificultad para articular sugerencias específicas.

Recomendación: Diseñar estrategias para incentivar una retroalimentación más rica, como talleres de retroalimentación al final de la inducción, encuestas con preguntas guiadas o dinámicas grupales que promuevan la participación activa. Por ejemplo, se puede usar una dinámica de lluvia de ideas para identificar áreas de mejora, técnica que mencionaste anteriormente como útil en contextos

educativos. Esto puede ayudar a identificar necesidades no expresadas y mejorar futuros programas.

- **Mantener y Reforzar los Puntos Fuertes**

Aspectos como la capacidad para comunicar ideas, facilitar la participación y resolver preguntas obtuvieron promedios perfectos de 5.00, siendo los puntos más fuertes del desempeño de los expositores.

Recomendación: Mantener las metodologías que han resultado efectivas, como las actividades interactivas de la ENI que fomentan la participación y la comunicación clara. Documentar estas mejores prácticas y compartirlas con futuros expositores para asegurar la coherencia. Además, se puede considerar el modelo de grabación de sesiones para capacitar a nuevos instructores, preservando el estándar de excelencia en estos aspectos.

8.5. Análisis cualitativo de la Reinducción

El subprograma de reinducción, implementado por el Centro de la Construcción de Cali bajo las directrices del PIC 2025 y liderado por la Secretaría General del SENA a través del Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano (GFDTH), busca reorientar a los servidores públicos y contratistas frente a cambios institucionales. Su objetivo es fortalecer la identidad y el compromiso de los instructores con el Centro, alineándolos con la cultura organizacional, los valores y los objetivos del SENA para garantizar un servicio de calidad a la ciudadanía. Este proceso se ejecuta con herramientas específicas (como la caja de herramientas de la Escuela Nacional de Instructores) y formatos de seguimiento (GTH-F-055, GTH-F-055, GTH-F-132 V05 y GTH-F-328 V02), además de informes trimestrales.

Evaluación cualitativa de las respuestas:

- Percepción positiva del proceso de reinducción:

Las respuestas reflejan una percepción muy favorable sobre la ejecución del subprograma de reinducción. El comentario destaca que la formadora fue "súper clara" y "muy colaborativa", lo que sugiere que el proceso fue comprensible y bien facilitado. Esto es crucial en un contexto como el del SENA, donde la reinducción busca reorientar a los servidores frente a cambios institucionales, asegurando que comprendan las nuevas dinámicas y se alineen con los objetivos del Centro.La claridad en la comunicación es un aspecto clave para garantizar que los instructores, tanto servidores públicos como contratistas, puedan interiorizar los valores y la estructura organizacional del SENA, cumpliendo así con uno de los propósitos principales del subprograma.

- Colaboración y apoyo durante el proceso:

El énfasis en que la formadora fue "muy colaborativa en cada proceso" indica que el subprograma no solo se limitó a transmitir información, sino que también incluyó un acompañamiento activo y participativo. Esto es fundamental para fomentar el sentido de pertenencia y el compromiso de los participantes, objetivos centrales del PIC 2025. La colaboración efectiva en cada etapa del proceso de reinducción probablemente contribuyó a que los participantes se sintieran apoyados y valorados, lo que refuerza su integración a la cultura organizacional del Centro de la Construcción.

- Satisfacción y compromiso resultante:

La expresión de alta gratitud ("quedé altamente agradecido") refleja un nivel significativo de satisfacción con la ejecución del subprograma. Esto sugiere que la reinducción no solo cumplió con las expectativas del participante, sino que las superó, dejando una impresión positiva y fortaleciendo su compromiso con el Centro. En el contexto del SENA, donde el objetivo es garantizar un servicio de calidad a la ciudadanía, esta satisfacción indica que los instructores están mejor preparados y motivados para cumplir con sus responsabilidades, lo que tiene un impacto directo en la calidad de la formación profesional integral ofrecida.

- Alineación con los objetivos del PIC 2025:

El comentario evidencia que el subprograma de reinducción está cumpliendo con las metas establecidas en el PIC 2025, específicamente en cuanto a fortalecer la identidad y el compromiso de los servidores con el Centro. La claridad y la colaboración destacadas por el participante son indicadores de que las herramientas y formatos utilizados (como los mencionados GTH-F-055, GTH-F-055, GTH-F-132 V05 y GTH-F-328 V02) están siendo efectivos para facilitar este proceso. Además, la percepción positiva del participante sugiere que las directrices del GFDTH y el uso de recursos como la caja de herramientas de la Escuela Nacional de Instructores están siendo implementados de manera adecuada en el Centro de la Construcción de Cali.

- Aspectos a mejorar:

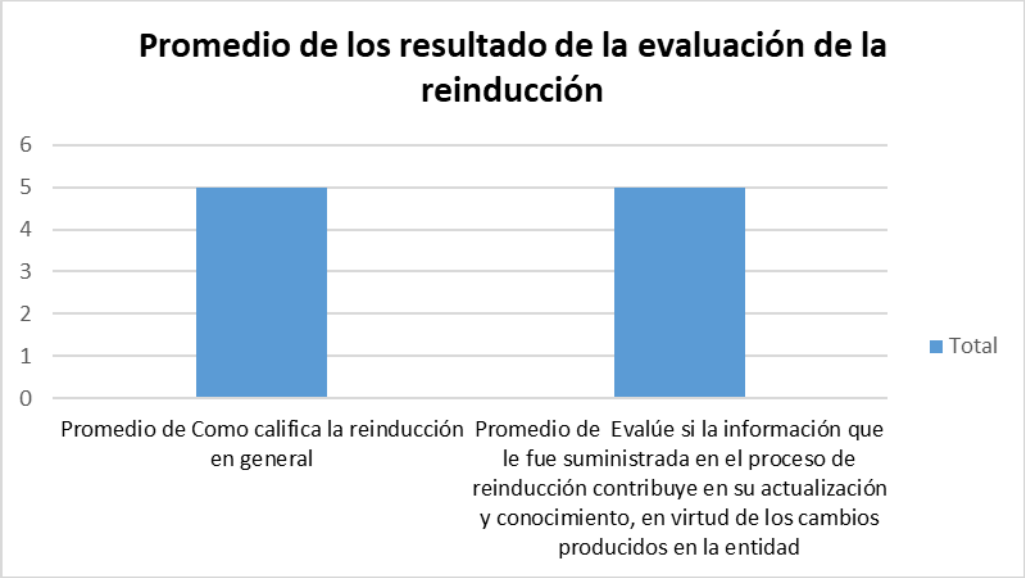
Aunque el comentario es muy positivo, no proporciona detalles específicos sobre áreas de mejora o desafíos enfrentados durante la reinducción. Esto podría limitar la capacidad del Centro para identificar oportunidades de optimización en futuros procesos. La interfaz de evaluación mostrada en la imagen presenta opciones repetitivas ("Opción S"), lo que podría indicar un error técnico o una falta de claridad en el diseño del formulario de evaluación. Esto podría dificultar la recolección de retroalimentación más diversa y detallada, necesaria para un análisis más profundo del subprograma.

8.6. Análisis cuantitativo de la Reinducción

Gráfica 16. De percepción sobre el Análisis general de las respuestas de la Reinducción

Análisis: La gráfica refleja una evaluación excepcionalmente positiva del subprograma de reinducción implementado por el Centro de la Construcción de Cali, con un promedio de 5/5 tanto en la calificación general como en la contribución de la información a la actualización y el conocimiento de los participantes. Estos resultados indican que el proceso cumplió de manera

sobresaliente con los objetivos del PIC 2025, fortaleciendo la identidad, el compromiso y el sentido de pertenencia de los instructores, y dotándolos de la información necesaria para adaptarse plenamente a los cambios institucionales del SENA. La puntuación máxima demuestra la alta efectividad de las herramientas, formatos y metodologías empleadas, consolidando al subprograma como un ejemplo de buenas prácticas dentro del marco institucional. Para mantener este nivel de excelencia, se recomienda seguir recopilando retroalimentación que permita identificar oportunidades de innovación y mejora continua.



Fuente propia

8.7. Conclusión

Los subprogramas de inducción y reinducción en el Centro de la Construcción de Cali son altamente efectivos, con una valoración general muy positiva tanto en el desempeño de los expositores (promedios de 4.90 a 5.00) como en los aspectos organizativos (promedios de 4.5 a 4.8). Los expositores destacan por su capacidad para comunicar ideas, facilitar la participación y resolver preguntas (todos con 5.00), lo que asegura una experiencia de aprendizaje clara y colaborativa,

apoyando la integración de nuevos ingresos y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, hay áreas de mejora: la infraestructura (4.5) y el cumplimiento del cronograma (4.55) presentan los promedios más bajos, indicando problemas específicos como fallos tecnológicos o retrasos menores. Además, el conocimiento y dominio del tema (4.90) y la atención a problemas (4.82) muestran pequeñas inconsistencias que podrían abordarse para garantizar una experiencia uniforme. Implementando las recomendaciones propuestas, como mejorar la infraestructura, optimizar la planificación del cronograma y fomentar una retroalimentación más detallada, se puede elevar aún más la calidad de estos subprogramas, asegurando una inducción que cumpla con los estándares de excelencia del SENA y el PIC 2025.

9. Anexos

Carpeta ENI donde se cargan las evidencias de las inducciones.

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/10404/3253.