CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

PROCESO DE GESTIÓN CONTRACTUAL
ETAPA PRECONTRACTUAL
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA REQUIRENTE

ÁREA DE LA NECESIDAD	Talento Humano
ORDENADOR DEL GASTO	Fernando José Muriel Andrade
OBJETO	Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos del regional valle del Cauca.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El Decreto 249 de 2004, “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”, en el numeral 10 del artículo 9° estableció las funciones de la Secretaría General de la entidad, dentro de las cuales se encuentran entre otras, las de “ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad”, así como “las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.”

En ese sentido, bajo el desarrollo de las funciones asignadas a la Secretaría General del SENA, se expidió la Resolución No. 351 de 2007, “Crear el Grupo Interno de Trabajo Permanente denominado “Formación y Desarrollo del Talento Humano", en la Secretaría General del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en consecuencia, el artículo 3° señaló las siguientes funciones al citado grupo:

“Apoyar al despacho de la Secretaría General en la formulación de políticas de formación y capacitación institucional. Diseñar y administrar el Plan de Formación y Capacitación Institucional, efectuar su seguimiento y evaluar sus resultados a nivel regional, centros de formación y Dirección General. Elaborar y ejecutar los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en puestos de trabajo y actualización funcional de los servidores de la entidad. Formular y ejecutar los programas de capacitación en la Dirección General y evaluar sus resultados. Coordinar las relaciones internas o interinstitucionales con entidades públicas y privadas, en los aspectos relacionados con la formación y capacitación de los servidores de la entidad. Adelantar los procesos y actividades que demanden la asignación de comisiones de estudio y de servicios al exterior, tomando como marco de referencia la política y el plan institucional de capacitación

del talento humano. Apoyar al despacho de la Secretaría General en los trámites relacionados con el Sistema de Capacitación institucional. (…)"

Ahora bien, el Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en su artículo 2.2.9.1, contempló la necesidad de implementar programas de capacitación para atender los planes institucionales de capacitación. De forma seguida en artículo 2.2.9.2 estableció: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."

En este sentido, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 literal C del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual contempla "c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación." El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, anualmente formula el programa de formación y capacitación dirigido a los funcionarios del SENA a nivel nacional- Plan Institucional de Capacitación PIC.

El SENA requiere capacitar a sus funcionarios de manera presencial, utilizando metodologías activas, conforme a las especificaciones técnicas establecidas en el objeto contractual. Dicho documento forma parte del proceso de contratación y estipula que estas capacitaciones deben ser impartidas por una Institución de Educación Superior (IES) acreditada por el Ministerio de Educación.

Esta exigencia se fundamenta en la idoneidad y experiencia de las IES, así como en la presencia de expertos altamente especializados, quienes facilitarán la transmisión de conocimientos, actualizaciones y mejores prácticas de manera presencial, práctica y didáctica. De este modo, los servidores del SENA, a nivel nacional, podrán reforzar y actualizar sus bases conceptuales y habilidades para un mejor desempeño en sus funciones

El SENA requiere capacitar a sus funcionarios de manera presencial, utilizando metodologías activas, conforme a las especificaciones técnicas establecidas en el objeto contractual. Dicho documento forma parte del proceso de contratación y estipula que estas capacitaciones deben ser impartidas por una Institución de Educación Superior (IES) acreditada por el Ministerio de Educación.

Esta exigencia se fundamenta en la idoneidad y experiencia de las IES, así como en la presencia de expertos altamente especializados, quienes facilitarán la transmisión de conocimientos, actualizaciones y mejores prácticas de manera presencial, práctica y didáctica. De este modo, los servidores del SENA, a nivel nacional, podrán reforzar y actualizar sus bases conceptuales y habilidades para un mejor desempeño en sus funciones.

1.3 EVIDENCIA DE LA LÍNEA O NUMERAL DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Pantallazo:

cada cód	Descripción	Valor total estimad
86101700	76_Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos del regional valle del Cauca.	375.950.000 COP

1.4 CÓDIGO ESTÁNDAR DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE NACIONES UNIDAS (UNSPSC).

El objeto contractual se clasifica en el(los) siguiente(s) código(s) del Clasificador de Bienes y Servicios:

UNSPSC – Decreto 1082 de 2015						
ITEM	**GRUPO**	**SEGMENTO**	**FAMILIA**	**CLASE**	**PRODUCTO**	**DESCRIPCIÓN**
1	Servicios	86	8613	861320	86132000	Servicios de Educación y actualización en administración
2	Servicios	86	8610	861017	86101700	Servicio de Educación, capacitación administrativa
3	Servicios	86	8611	861116	86111600	Servicios de educación, educación para empleados
4	Servicios	86	8610	861018	86101800	Servicios de formación de recursoshumanos para el sector público
5	Servicios	86	8612	861218	86121800	Escuelas profesionales no técnicas
6	Servicios	86	8611	861116	86111600	Educación de adultos
7	Servicios	86	8614	861415	86141500	Servicios de Guía Educativa
8	Servicios	86	8612	861217	86121700	Universidades y Politécnicos

1.5 MADURACIÓN DEL PROYECTO

NO APLICA

2. OBJETO

Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos del regional valle del Cauca.

2.1 ALCANCE DEL OBJETO

El presente objeto contractual contempla la prestación del servicio de capacitación en una modalidad presencial, entendiendo que su desarrollo se llevará a cabo en una modalidad asistida, siendo esta última presencial. El componente presencial se llevará a cabo en la ciudad de Cali, específicamente en aquellos lugares que el contratista y la entidad designen de común acuerdo y donde se pueda desarrollar la metodología establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Los eventos presenciales, deberán contar con la asistencia del conferencista o capacitador, un equipo logístico trasversal al desarrollo de los programas, y los funcionarios del SENA en los lugares previamente acordados. Para este caso no se permitirán cursos presenciales

2.2 TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

Prestación de Servicios con persona juridica	
Otro:	

2.3 IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL DE LA CONTRATACIÓN, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES Y DISEÑOS.

NO APLICA

2.4 CONCEPTO TÉCNICO OFICINA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA (Anexo)

NO APICA

2.5 CONCEPTO TÉCNICO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (Anexo)

NO APLICA

2.6 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR

El SENA requiere capacitar a sus funcionarios bajo una modalidad presencial y metodologías activas conforme se estableció en el anexo técnico, -documento que es parte del proceso contractual-, es decir, desarrollándose una modalidad presencial. Estas capacitaciones se deben impartir por parte de una Institución de Educación Superior (IES) debidamente autorizadas y certificadas por el Ministerio de Educación.

Lo anterior, en virtud que las IES cuentan con la idoneidad y experiencia, así como con expertos altamente especializados, que permitirán transmitir experiencia, conceptos, cambios y actualizaciones de forma práctica y didáctica, para que los servidores del SENA a nivel nacional renueven y refuercen sus bases conceptuales y habilidades en el desempeño en su trabajo.

Las capacitaciones para ofrecer son:

Ítem	Capacitación	Intensidad Horaria
1	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	40 horas
2	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL	40 horas
3	CONTRATACION ESTATAL Y ACTUALIZACION SECOP II	40 horas

4	COMUNICACIÓN, LIDERAZGO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	40 horas
5	GESTIÓN FINANCIERA: MODELOS DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS	40 horas
6	EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS (Directivos)	16 horas

MODALIDAD DE CAPACITACION

Los programas de formación se desarrollarán bajo la modalidad presencial.
Se consideran eventos presenciales aquellos en los que capacitadores y asistentes interactúan físicamente en un aula de clases o en un ambiente de entrenamiento. Los programas con componente presencial podrán llevarse a cabo en las sedes de las Instituciones de Educación Superior (IES) o en un espacio definido por estas, siempre que cuenten con la aprobación previa del SENA y cumplan con las garantías académicas y la normativa organizacional vigente.

Seminarios

Los seminarios y cursos deberán desarrollarse bajo los ejes temáticos establecidos por la entidad y en la modalidad presencial, conforme a lo estipulado en el anexo técnico.

Todas las acciones de capacitación incluirán una evaluación pre y post para medir el conocimiento adquirido, el impacto y la percepción del proceso. Además, se verificará la asistencia y se expedirá un certificado al finalizar la capacitación con un mínimo del 80% de participación. En caso de que un participante no complete el programa, se le emitirá una constancia de las horas asistidas.

Los seminarios tendrán una duración mínima de ocho (08), veinte (20) o cuarenta (40) horas, todas deben ser presenciales de acuerdo con la solicitud del supervisor, tal y como se indica en el anexo técnico.

RECONOCIMIENTO OFICIAL Y ACREDITACION MINIMA

El proveedor deberá presentar los siguientes actos administrativos vigentes:

- Donde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) le reconozca como Institución de Educación Superior (IES) acreditada

- Aprobación por parte del MEN para los siguientes programas de pregrado: Derecho, Ingeniería de Sistemas, o Industrial, o programas que contengan el núcleo básico del conocimiento en Administración y Educación.

RECURSO HUMANO

El proveedor deberá presentar, junto con su oferta, una certificación firmada por el Representante Legal que acredite la idoneidad y experiencia de los conferencistas, tutores y capacitadores, conforme a las temáticas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025.

Para demostrar la idoneidad académica, cada capacitador deberá acreditar, como mínimo, un título de pregrado y uno de posgrado en cualquier modalidad. Además, deberá contar con experiencia docente comprobada de al menos seis (6) meses en horas cátedra académicas, contados a partir del 1 de enero de 2017. Esto garantizará que los docentes, tutores y capacitadores estén actualizados en las temáticas a impartir y se mantengan activos en el ámbito académico.

En cuanto a la experiencia profesional, se deberá certificar trayectoria en el ejercicio de la profesión en áreas directamente relacionadas con la capacitación a desarrollar, con una antigüedad no menor al 1 de enero de 2017. Este requisito busca asegurar una formación integral y actualizada para los servidores de la Regional Valle.

Cada seminario solicitado deberá contar, en la medida de lo posible, con un mínimo de dos (2) capacitadores: un docente principal y un suplente. Ambos podrán impartir conocimientos de manera simultánea o en clases individuales durante el desarrollo de la capacitación. No obstante, cada sesión deberá contar, como mínimo, con un docente, garantizando así una cátedra abierta y diferenciada según la temática a impartir.

REQUISITOS MINIMO DE LAS CAPACITACIONES.

- El proveedor deberá presentar, junto con su oferta, una certificación firmada por el Representante Legal que acredite la idoneidad y experiencia de los docentes, tutores y capacitadores, conforme a las temáticas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025.
- Para los seminarios y cursos relacionados con el sector público y el área de derecho, el docente, tutor o capacitador propuesto deberá contar con un posgrado o con una experiencia mínima de dos (2) años en los temas a impartir. Este requisito es de carácter obligatorio para los docentes en dichas áreas.
- El proveedor deberá garantizar la logística integral para cada evento presencial, incluyendo la disposición de un salón adecuado con escritorios o mesas, sillas, ayudas audiovisuales y baterías de baño independientes para hombres y mujeres. Todo ello deberá cumplir con las condiciones de bioseguridad y el aforo permitido por las autoridades nacionales y distritales.
- El contenido de cada capacitación deberá ser estructurado en conjunto con el SENA, asegurando su alineación con los ejes temáticos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, con el fin de garantizar la pertinencia de los procesos.
- Se establecerá un cronograma para el desarrollo de las capacitaciones en coordinación con el SENA Regional Valle.
- El número máximo de participantes por grupo en cursos o diplomados será de treinta (30) personas. En el caso de actividades presenciales, se deberá cumplir estrictamente con los protocolos de bioseguridad y los aforos permitidos por las autoridades nacionales y distritales.

- Se deberá garantizar el acceso al material de apoyo digital para cada participante y para el supervisor del contrato, con un mínimo de dos días de antelación al inicio de la capacitación, permitiendo su estudio y análisis previo.
- Se llevará a cabo una evaluación pre y post capacitación para medir su impacto y la percepción de los participantes sobre la formación recibida, la cual deberá ser entrega al SENA.
- Para todas las acciones de capacitación, siempre que sea posible, se deberán realizar actividades teóricas y prácticas utilizando casos específicos del SENA.
- El proveedor deberá contar con la capacidad de verificar, durante toda la vigencia del contrato, la asistencia de los participantes y el acceso al material físico. Esta verificación deberá incluir los resultados de las pruebas pre y post capacitación, el registro de asistencia y los resultados de la evaluación académica del evento.
- Se emitirá un certificado de "cursó" o "aprobó" a los participantes, conforme a los criterios de asistencia establecidos para cada evento, de acuerdo con los lineamientos acordados entre el SENA y el contratista. El certificado deberá ser entregado físicamente el último día de la capacitación, según lo indicado por el supervisor del contrato.
- Al finalizar cada evento, con un plazo máximo de 10 días se deberá presentar un informe de ejecución que contenga los resultados de las pruebas pre y post capacitación, el registro de asistencia, los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios, así como un listado de los participantes que fueron certificados y los que no, con la debida justificación.

INFRAESTRUCTURA FISICA:

Las instalaciones o el espacio académico donde se desarrollen los eventos objeto de este proceso contractual deberán cumplir, como mínimo, con los siguientes requisitos:

- **Capacidad adecuada**: El espacio debe tener la capacidad suficiente para cada curso, de acuerdo con el número de participantes, y cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno nacional y distrital, así como con las disposiciones de la Institución de Educación Superior (IES).
- **Mobiliario adecuado**: Debe contar con el mobiliario necesario para la capacitación, incluyendo sillas y mesas de trabajo o pupitres, en cantidad acorde con el número de participantes por grupo.
- **Ayudas audiovisuales**: Se debe disponer de ayudas audiovisuales como video beam, computadora, tablero, marcadores, acceso a internet de banda ancha y sistema de sonido. Estos serán verificados por el supervisor mediante lista de chequeo del contrato o por quien este designe, para asegurar el cumplimiento y desarrollo adecuado de las capacitaciones.
- **Zonas sanitarias**: El espacio debe contar con una batería de baños independientes para hombres y mujeres, o una zona mixta, acorde con la cantidad de participantes.
- **Ubicación**: Los sitios de capacitación ofrecidos deben estar ubicados en la ciudad de Santiago de Cali, cerca de vías de acceso de transporte público. No se podrá ofrecer ninguna ubicación fuera de la ciudad o del perímetro urbano. El oferente deberá incluir, en la oferta, un plan de acceso al servicio público de transporte para el sitio, el cual deberá ser revisado y aprobado por el comité o evaluador de requisitos técnicos. Este requisito es causal de rechazo de la oferta.
- **Espacios para alimentación y descanso**: Se debe garantizar que el sitio de capacitación cuente con espacio adecuado para alimentación y descanso durante la jornada. Esto incluye zonas de

restaurante o mesas de comedor con sillas para asegurar que los participantes puedan alimentarse cómodamente durante las pausas de la capacitación.

2.7 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS ADICIONALES QUE DEBEN CUMPLIR LOS BIENES/SERVICIOS/OBRAS

- El proveedor deberá presentar portafolio de servicio con las temáticas y seminarios propuestos para las capacitaciones requeridas por la entidad.

- Todas las capacitaciones deberán ceñirse a lo establecido en el presente estudio y en el anexo técnico del mismo.

- Cada actividad de capacitación deberá ser coordinada con el supervisor del contrato.

2.8 OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.8.1 Obligaciones generales del contratista

1) Ejecutar el objeto del contrato bajo las condiciones de calidad, oportunidad y obligaciones definidas en el proceso de contratación.
2) Cumplir con las especificaciones técnicas del objeto presentadas en la oferta.
3) Entregar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscrición del negocio jurídico, la(s) garantía(s) exigida en los estudios previos en los términos establecidos.
4) Mantener, durante toda la vigencia del contrato, los precios incluidos en su oferta.
5) Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones.
6) Cuando se encuentre obligado, EL CONTRATISTA deberá presentar la facturación electrónica, previamente validada por la DIAN, como requisito para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones legales vigentes. Las facturas o cuentas de cobro correspondientes deberán ser presentadas según la periodicidad establecida.
7) Responder en los plazos establezca la entidad, los requerimientos de aclaración o de información que le sean formulados.
8) Cumplir cabalmente con sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF). En el evento de no estar obligada al pago de aportes parafiscales o contratación de aprendices, el contratista aportará certificación suscrita por el Representante legal o la persona natural. **El cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para efectuar cualquier pago.**
9) Controlar la ejecución del contrato, a fin de evitar la sobre ejecución del mismo.
10) Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular. El desconocimiento de esta obligación acarreará consecuencias de índole civil, penal y/o disciplinariamente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la entidad.
11) Informar, por escrito y dentro de los 3 días hábiles siguientes a su materialización, cualquier eventualidad de fuerza mayor o caso fortuito que afecte la normal y correcta ejecución del contrato.
12) Dar a conocer al SENA cualquier reclamación, petición, orden o similar de terceros que indirecta o directamente pueda tener algún efecto sobre la ejecución del contrato o sobre sus obligaciones.
13) No acceder a peticiones o amenazas de quienes actuando por fuera de la ley pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho. El contratista deberá informar de tal evento al SENA, dentro de los

3 días hábiles siguientes a su ocurrencia, y a las autoridades competentes para que se adopten las medidas necesarias.

14) Restituir al SENA, al finalizar el contrato, los elementos que haya colocado a su disposición para el desarrollo del objeto contractual, en caso que se hayan suministrado.
15) Las demás que se estimen de acuerdo con la naturaleza de la contratación.

2.8.2 Obligaciones específicas del contratista

1) Asistir y realizar reuniones periódicas (presenciales o virtuales) con la supervisión del contrato para evaluar la gestión adelantada y hacer seguimiento a los resultados y las actividades y/o acciones a implementar (el secretario técnico de estas reuniones estará a cargo del proveedor). En caso de que sea requerida una reunión presencial, se deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad que dispongan las autoridades sanitarias y las demás normas previstas por la entidad para tal fin.
2) Garantizar la ejecución del objeto del contrato en los plazos establecidos, bajo las condiciones técnicas, financieras, económicas y jurídicas estipuladas en el estudio previo y de acuerdo con la oferta aceptada por la entidad.
3) Informar al supervisor del contrato cualquier novedad que se presente con la población objeto del contrato.
4) Participar en la elaboración de la liquidación respectiva en el término que se ha establecido.
5) Garantizar la calidad y experiencia de los docentes y capacitadores, confirmando la participación de estos, previa realización del seminario conforme a la oferta presentada durante el proceso contractual.
6) Guardar estricta confidencialidad sobre los contenidos de los programas contratados, así como de la información sensible de los funcionarios.
7) Realizar todas las actividades, entregar los productos y cumplir con todos los requisitos técnicos, jurídicos y administrativos conforme a lo establecidos en el presente estudio previo y el anexo técnico.
8) Designar para cada seminario, un equipo logístico encargado de coordinar las tareas administrativas.
9) Entregar un informe final digital de cada seminario conforme a los requisitos establecidos por el supervisor del contrato.
10) Presentar informe y dar cumplimiento a los demás requisitos de determinados en la forma de pago.
11) Remitir de manera oportuna el material digital del evento a cada uno de los participantes del proceso de formación.
12) Emitir certificado físico de ““cursó” y o “aprobó” a los participantes según los criterios de asistencia, para la aprobación el funcionario deberá asistir mínimo el 80% de la capacitación.
13) Indicar en cada cuenta de cobro el valor que falte por ejecutar del presupuesto del contrato.
14) Estructurar con el SENA el contenido académico de las temáticas a desarrollar.
15) Construir con el SENA el cronograma a ejecutar para el desarrollo del objeto contractual.
16) p) Realizar evaluación pre y post de la temática que mida el impacto de cada capacitación, sin importar si el evento de capacitación es presencial.
17)
18) Entregar al SENA copia digital del material de apoyo entregado a los participantes una vez finalizado cada curso.
19) Contar con personal idóneo y necesario para el desarrollo de las actividades, conforme a lo estipulado en los estudios previos, anexo técnico y la oferta del contrato, y en caso de requerir algún cambio por caso fortuito o fuerza mayor en el equipo ofertado, la nueva persona debe contar con el mismo perfil

de idoneidad al que se remplaza, ajuste que debe contar con la aprobación del supervisor del contrato.

20) Impartir los seminarios que sean requeridos por la entidad sin exceder el presupuesto del contrato, teniendo en cuenta que el mismo será pactado a monto agotable.
21) Dar inicio al contrato, una vez cumplidos los requisitos de ejecución de este.
22) Adoptar las medidas necesarias para evitar la propagación del COVID – 19 durante la ejecución del contrato, conforme a la normatividad vigente que rija la materia y/o los lineamientos que sobre el particular expida el SENA.
23) Garantizar el funcionamiento de la(s) plataforma(s), nubes y documentos, en caso de que se requiera contar con servicio técnico o mesa de ayuda.
24) Mantener vigentes las licencias de uso de las herramientas de aprendizaje durante toda la vigencia del contrato.
25) Asignar a cada participante seminarios un usuario único de ingreso, el cual tenga acceso a la nube, plataforma y demás documentos de las capacitaciones.
26) Dar cumplimiento a las obligaciones con los sistemas de seguridad social, salud y pensiones, así como el SG-SST normas aplicables, y presentar los documentos respectivos que así lo acrediten.
27) El contratista deberá efectuar el registro de la información que se produzca con ocasión al contrato y que sea de su competencia en el SECOP II.
28) Las demás que se estimen de acuerdo con el objeto y ejecución del contrato.

2.8.3 Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo

- ✓ Revisar los criterios de seguridad y salud en el trabajo en los estudios previos acordes al proceso de contratación de acuerdo con lo estipulado en el anexo de criterios del manual de Contratación Administrativa.

- ✓ Verificar el cumplimiento de los criterios solicitados en los estudios previos para la etapa precontractual y contractual.

- ✓ Cumplir con los criterios de seguridad y salud en el trabajo solicitados en la etapa precontractual.

- ✓ Seguimiento y aporte de los criterios de Seguridad y Salud en el trabajo solicitados en los estudios previos en la etapa contractual.

- ✓ El contratista debe garantizar la afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social.

- ✓ El contratista debe cumplir con la norma legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.8.4 Obligaciones ambientales del contratista

1) NO APLICA

2.8.5 Obligaciones del SENA

1) Exigir al contratista la ejecución idónea y oportuna de las obligaciones del presente contrato.

2) Rechazar los bienes y/o servicios cuando estos no cumplan con los requerimientos técnicos exigidos.
3) Pagar la contraprestación a la que tiene derecho el contratista, con ocasión de la correcta ejecución del negocio jurídico suscrito.
4) Suministrar la información que previamente requiera el contratista en relación con el objeto del presente contrato.
5) Suscribir conjuntamente con el contratista y/o la Interventoría las actas y los demás documentos necesarios para la ejecución y liquidación de este contrato.
6) Adelantar las gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y garantías a que hubiere lugar. Para tal efecto, el Supervisor dará aviso oportuno al ordenador del gasto o a su delegado, sobre la ocurrencia de hecho constitutivo incumplimiento o mora de las prestaciones contratadas.
7) Informar al proveedor la forma como se deben presentar las facturas o documento equivalente.
8) Las demás que se estimen de acuerdo con la naturaleza de la contratación.

2.9 PLAZO DE EJECUCIÓN

El término de ejecución del negocio jurídico será hasta el **31 de diciembre de 2025**. El plazo se contabilizará a partir del cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.

2.10 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El lugar de ejecución del contrato será el Distrito de Cali.

2.11 DOMICILIO CONTRACTUAL

Para todos los efectos contractuales se tendrán como domicilio Distrito de Cali.

2.12 FORMA DE PAGO O PLAN DE PAGO

Pagos que se realizarán durante el contrato	Determine el porcentaje que cada pago representa frente al valor total del contrato	Requisito para el pago
PAGO 1	.	.

Otra forma de Pago	El contrato se pagará de la siguiente forma: Se realizarán pagos parciales de conformidad a los informes presentados por el supervisor.

2.13 PAGO DE ANTICIPOS

Se requieren anticipos:	**SI:**	.	**NO:**	X	
Número de desembolsos que se realizarán durante el contrato	**Determine el porcentaje que cada desembolso**		**Amortización**		**Requisito para el desembolso**

	representa frente al valor total del contrato		
DESEMBOLSO 1	.	.	.
DESEMBOLSO 2	.	.	.
DESEMBOLSO 3	.	.	.
.	.	.	.

2.14 CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

El Contrato requiere interventoría:	**SI:**	.
	NO:	X

De no requerir interventoría, o que la misma no sea integral (jurídica, técnica, financiera, contable y administrativa), indique las condiciones de idoneidad que debe cumplir quién realizaría la supervisión:	**NO**
En razón a lo anterior se recomienda al ordenador del gasto la designación de Maria Jose Chacón como supervisor del contrato. quién verificará la correcta y oportuna ejecución del objeto contractual y actuará de conformidad con lo determinado por el Manual de Supervisión e Interventoría de la entidad.	

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN

Contratación directa

3.1 JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios con persona jurídica, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

Por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 la Regional del SENA Valle, podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando se verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin necesidad de obtener previamente varias ofertas.

Este artículo en su tenor literal estable: *"Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En*

este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previo

En concordancia con lo anterior, el numeral 4 de la ley 1150 de 2007 define que la modalidad de selección para este tipo de objeto es la contratación directa. Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del contrato a celebrar; la modalidad de selección que se debe adelantar es de la contratación de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en consideración, a que la ejecución del contrato debe ser prestada en cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal.

Ahora bien, en razón a la importancia del objeto contractual lo que se busca por parte de la entidad es tener un contratista serio y que garantice una ejecución adecuada del contrato con la capacidad financiera y administrativa como las que aquí se requieren.

Con lo anterior se garantiza que, con el presupuesto oficial debidamente analizado, se permita de conformidad a la naturaleza del contrato y sus alcances, contratar con una persona jurídica con todos los requisitos necesarios para su ejecución, que por demás está claramente concordante con la prestación de servicios.

Queda claro que a lo largo del presente documento la entidad dio cumplimiento al principio de planeación, pues se encuentra debidamente argumentada la necesidad de la contratación, la finalidad de esta y los factores de escogencia. Así mismo se encuentra debidamente analizado y estructurado todo el análisis de mercado para determinar el presupuesto oficial, que, si bien no es necesario para los presentes procesos de contratación, por tratarse de una contratación relevante para la entidad se realizó con toda la diligencia posible.

Igualmente resulta relevante la Sentencia de Unificación del Consejo de Estado 41719 del año 2013 consejero ponente Dr. Jaime Orlando Santofimio Gamboa, estableció los alcances del contrato de prestación de servicios en los siguientes términos:

"Se puede afirmar, sin lugar a mayor dubitación, que la realidad material de las expresiones legales "…para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión…"engloba necesariamente una misma sustancia jurídica: la del contrato de prestación de servicios definido en el artículo 32 No 3 de la ley 80 de 1993 y que no es otro que aquel que tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, que en esencia no implican en manera alguna el ejercicio de funciones públicas administrativas
En realidad se trata de contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una

complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se pueden obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales.
El contrato de prestación de servicios resulta ser ante todo un contrato vital para la gestión y el funcionamiento de las entidades estatales porque suple las deficiencias de estas.

(…)

En este sentido, y efectuando un análisis exclusivamente sobre los fundamentos legales expuestos, serán entonces contratos de "prestación de servicios profesionales" todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico como profesionales. En suma, lo característico es el despliegue de actividades que demandan la aprehensión de competencias y habilidades propias de la formación profesional o especializada de la persona natural o jurídica, de manera que se trata de un saber intelectivo cualificado.

Por otra parte, con estos mismos fundamentos se entiende entonces por contratos de "apoyo a la gestión "todos aquellos otros contratos de "prestación de servicios" que, compartiendo la misma conceptualización anterior, esto es, el desempeño de actividades identificables e intangibles, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración (previamente definidas en los procesos de planeación de la Entidad), de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados, sean estas naturales o jurídicas."

De otro lado, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia 614 de 2009, afirmó acerca de la tipología contractual señalada que el contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con el objeto de la entidad o el cumplimiento de sus funciones, definiendo al respecto un carácter temporal. Para el caso, el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones, en tanto se cumpla con el objeto del contrato.

Además, por vía jurisprudencial, se ha reiterado que el contrato de prestación de servicios puede celebrarse tanto con personas naturales como jurídicas. Al respecto el Consejo de Estado se pronunció manifestando que: *"El contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad"*

Los contratos que tienen por objeto la prestación de servicios profesionales tienen componentes específicos del género "prestación de servicios" regulado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y que por lo tanto cualquier referencia a alguno de estos objetos negociales, en cualquier norma de contratación

pública que se haga tal como ocurre de manera concreta en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, debe reconducirse a esta preceptiva legal.

La realidad de las expresiones legales *"… para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión"* engloban necesariamente una misma sustancia jurídica, la del contrato de prestación de servicios definido en el artículo 32 No. 3 de la Ley 80 de 1993 y que no es otro que aquel que tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, que en esencia no implica de manera alguna el ejercicio de funciones públicas o administrativas.

Se trata de contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer, o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se puede obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales.

El contrato de prestación de servicios resulta ser ante todo un contrato vital para la gestión y el funcionamiento de las entidades estatales porque suple la deficiencia de estas.

Algo evidente de todo contrato de prestación de servicios, independientemente de su modalidad, en su intangibilidad, como consecuencia de una actividad inteligente del ser humano ejecutor del contrato o, tratándose de personas jurídicas, de quienes se prestan el servicio de nombre y representación de estas.

Su objeto está determinado por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad, tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, con conocimientos especializados siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas consideradas legamente como profesionales. Se caracteriza por demandar un conocimiento intelectivo cualificado: el saber profesional.

Dentro de su objeto contractual pueden tener lugar actividades operativas, logística o asistenciales, siempre que satisfaga los requisitos antes mencionados y sea acorde con las necesidades de la Administración y el principio de planeación.

Alrededor del tema de la causal aquí recurrida, las altas cortes se han pronunciado así:

En sentencia del Consejo de Estado del 3 de diciembre de 2007, expediente 24715, la consejera Ponente, Dra Ruth Stella Correa Palacio, precisó el ámbito, características y notas predominantes del contrato de prestación de servicios así: *"De conformidad con la anterior definición, es viable predicar las siguientes características y notas predominantes de los contratos de prestación de servicios: a) Pueden ser celebrados por cualquier entidad estatal que tenga capacidad para contratar, según lo previsto en el artículo 2 numeral 1. de la Ley 80 de 1993. b) Es posible su celebración con personas naturales o con personas jurídicas. Con personas naturales cuando se trate de desarrollar actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de la entidad que no puedan realizarse con personal de planta o*

requieran conocimientos especializados. Y, no obstante que la norma no lo señala, es conforme a derecho concluir que también es admisible suscribir este tipo de contratos con personas jurídicas, como así lo indica el artículo 24, numeral 1º, letra d), en el cual se señala la posibilidad de acudir a los mismos"[p]ara la prestación de servicios profesionales o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales o jurídicas (…)." c) Tienen por objeto desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones a cargo de la entidad contratante, con la condición de que tales actividades o funciones no puedan cumplirse con el personal de planta por ser insuficiente o porque se requieran conocimientos especializados. d) La relación que se genera entre entidad contratante y contratista no goza del carácter de relación laboral. e) No pueden pactarse por término indefinido, sino por el plazo estrictamente necesario e indispensable (inciso 2o. del numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993). Precisamente, la naturaleza excepcional de este negocio jurídico de la administración y las dos últimas características anotadas previenen que no se utilice el contrato de prestación de servicios para establecer plantas paralelas con carácter permanente en las entidades públicas, en desconocimiento del régimen laboral, tal y como lo ha advertido esta Corporación al recalcar que no puede suplirse la vinculación de los servidores públicos a los cuadros del servicio oficial a través de estos contratos. f) En el marco de la Ley 80 de 1993, los contratos que celebran las entidades públicas -incluyendo los de prestación de servicios- se rigen por las disposiciones civiles y comerciales que disciplinan el tipo negocial utilizado por la administración y las especiales previstas en dicho estatuto público contractual (artículos 13, 32 y 40 de la Ley 80 de 1993). g) No son obligatorias las cláusulas excepcionales al derecho común de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad, salvo en materia de prestación de servicios públicos, en los términos del artículo 14 de la Ley 80 de 1993, pero ello no obsta para que si se estima conveniente se puedan pactar. De otra parte, el artículo 24 de la Ley 80 de 1993, que en el ordinal 1º establece los precisos eventos en los que la escogencia del contratista puede realizarse directamente, en la letra d) señala como uno de ellos "la prestación de servicios profesionales o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales o jurídicas, o para el desarrollo directo de actividades científicas y tecnológicas." De esta norma del Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública puede colegirse que los únicos contratos de prestación de servicios que permiten ser celebrados en forma directa involucran estas actividades: i) las profesionales, esto es, los que se prestan por personas que ejercen especialmente una profesión; ii) las de trabajos artísticos, es decir, relacionados con trabajos en las artes; y iii) las que tienden al desarrollo directo de actividades científicas o tecnológicas"

Como puede apreciarse, el contrato de prestación de servicios, en las voces del artículo 32 numeral 3 de la Ley 80 1993, es una manera de vincular a los particulares para desarrollar actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de la entidad y si bien aquellos que involucren servicios profesionales o ejecución de trabajos artísticos se subsumen en una causal de contratación directa, como lo aquí invocada.

Es de anotar que el contrato a celebrar tendrá las siguientes características:

- La prestación de servicios versará sobre obligaciones de hacer para la ejecución de labores debido a la idoneidad y experiencia exigida.
- Existirá autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico para la ejecución del contrato
- La vigencia del contrato es temporal, teniendo en cuenta el tiempo requerido y necesario para ejecutar el objeto contractual en el marco anotado.

Los servicios personales pueden contratarse por medio de una persona jurídica, dadas las necesidades de las entidades estatales o de las condiciones que ofrece el mercado de bienes y servicios, en consideración a que aun cuando los servicios profesionales son prestados por personas naturales que actúan de manera independiente, también son ofrecidos por las personas jurídicas que se obligan a prestarlos a través de las personas naturales vinculadas a ellas.

El objeto contractual definido corresponde a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría, que se derivan del cumplimiento de funciones de la entidad De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente pactado.

En virtud de lo anterior la modalidad de selección que la entidad adelantará para el presente proceso contractual es contratación directa, con el previo cumplimiento de los requisitos expuestos a lo largo del presente estudio previo.

3.2 LIMITACIÓN A LAS MIPYMES

La posibilidad de limitar un proceso a Mypimes solo será procedente cuando el presupuesto sea inferior a USD 125.000.

El Proceso de selección es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 125.000)	SI		NO	X

4. VALOR ESTIMADO DEL (DE LOS) CONTRATO(S)

El valor estimado del (de los) contrato(s) será hasta por la suma de **DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS ($280.000.000) M/CTE.** IVA incluido, cuando a ello hubiere lugar, y demás impuestos, costos directos e indirectos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal o de carácter legal.

4.1 ANÁLISIS DEL SECTOR

Para conocer el estudio del sector realizado por la entidad para el presente proceso, remítase al anexo titulado “Análisis y estudio del sector”.

El presupuesto oficial para la presente contratación es de **DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS ($280.000.000) M/CTE**

Con el objeto de estimar el presupuesto para la presente contratación, La Dirección Regional Valle invitó a la Universidad Santiago de Cali para que presentaran una cotización, obteniendo como resultado de análisis que el presupuesto estimado para Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos del regional valle del Cauca, es de DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS ($280.000.000)

M/CTE M/CTE.; tal como se evidencia en el documento anexo, el cual hace parte integral del presente documento.

4.2 ASPECTOS PRESUPUESTALES

RUBRO			
PRESUPUESTO		**RUBRO**	**VALOR**
Inversión	**X**	**C-3603-1300-16-53105B-3603028-02**	**$280.000.000**
Funcionamiento			

Nro. de CDP o Vigencia Futura	Fecha de CDP o Vigencia Futura	Fecha de vencimiento del CDP	Dependencia	Posición Catálogo de Gasto	Fuente	Valor en Letras	Valor en Números
2825	12/01/2025	N/A	101000	C-3603-1300-16-53105B-3603028-02	10	Trescientos veinte millones cien mil pesos	320.100.000

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

5.1 FORMA DE ADJUDICACIÓN

La adjudicación del proceso se realizará por el valor total de la oferta.

5.1.1 Lotes

NO APLICA

5.2 REQUISITOS HABILITANTES

5.2.1 De capacidad jurídica

Factor	Requisitos
Capacidad Jurídica	1. Certificado de existencia y representación legal vigente, inferior a treinta días de la fecha de presentación de oferta. Si se presenta una persona natural debe entregar el Certificado de Registro y/o Matricula Mercantil vigente no mayor a treinta (30) días calendario de expedición a la fecha del cierre del proceso. 2. Documento de constitución del consorcio o unión temporal (cuando se requiera) 3. Fotocopia del RUT actualizado al 2024, – en el cual se pueda verificar el NIT y que la actividad económica esté directamente relacionada con el

	objeto contractual. Debe tener una fecha de impresión no mayor a 180 días. 4. Copia de la cedula de ciudadanía de la persona natural o del representante legal de la persona jurídica. 5. Copia de la Libreta Militar del representante legal y/o personal natural 6. Acreditación de encontrarse a paz y salvo en el pago de aportes a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y SENA, contratación de aprendices, cuando a ello haya lugar, mediante certificación expedida por el representante legal ó revisor fiscal cuando este exista. 7. Certificado de antecedentes judiciales: Teniendo en cuenta la Ley 1801 del 29 de julio de 2016, por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia, El SENA verificará que el proponente, persona natural, jurídica, cada uno de los integrantes del consorcio o unión temporal, no presente ninguna imposición de multa. Si dado el caso el oferente presenta imposición de multa y pasados seis (6) meses no ha sido cancelada la consecuencia será que "no podrá contratar o renovar contrato con cualquier Entidad del Estado 8. Formato único de hoja de vida. 9. El SENA verificará en la evaluación y dejará evidenciado a través de la impresión de los certificados, si el futuro contratista se encuentra reportado en el Boletín de Responsables Fiscales de la Contraloría General de la República (www.contraloriagen.gov.co), en el certificado que arroja la Procuraduría General de la Nación y en medidas correctivas de la Policía Nacional. 10. Certificación bancaria actualizada con fecha de expedición no mayor a 30 días.

5.2.2 De carácter técnico

Experiencia requerida	Experiencia mínima: El contratista debe presentar copia de tres (3) contratos y/o certificaciones públicas o privadas relacionadas con el objeto a contratar, específicamente en larealización de actividades de clima laboral u organizacional, así como de capacitaciones para el desarrollo del talento humano. Es de aclarar que los tres (3) contratos sumados deben serigual o superior al presupuesto oficial establecido para dichoproceso contractual. Si presentan certificaciones estás deben cumplir con los siguientes requisitos: Razón social, teléfono, dirección de la empresa que certifica.No. de contrato Objeto del Contrato Valor del contrato La certificación debe estar debidamente firmada. NOTA: Las facturas no se tendrán en cuenta para revisar experiencia. Solo contrato y/o certificación con el cumplimiento de los requisitos anteriormente descritos

5.2.2.1 De seguridad y salud en el trabajo

				Código: GCCON-AN-001 Versión: 05
PROCESO				
GESTIÓN CONTRACTUAL				
NOMBRE DEL FORMATO				
Formato Anexo De Verificación y Evaluación del Cumplimiento de Requisitos Legales Ambientales, de Gestión Energética y de Seguridad y Salud en el Trabajo				
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN				
Pública ☐	**Publica Clasificada** ☐		**Publica Reservada** ☐	
CONTRATO No.:	**NOMBRE DE PROVEEDOR:**			
VIGENCIA DEL CONTRATO:	**NOMBRE DEL SUPERVISOR DE CONTRATO:**			
OBJETO: transversal a todos los contratos				
ASPECTO(S) AMBIENTAL(ES) ENERGÉTICO (S) - Generación de residuos peligrosos y especiales - Consumo de recursos (arena, grava, arcilla/ madera) - Consumo de sustancias químicas - Generación de emisiones - Emergencia por potencial derrame - Potencial de lesiones o afectaciones a la salud - Consumo de Energía - Consumo de Agua	**RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** - Riesgos de Seguridad: Materialización de accidente de trabajo - Riesgo: Eléctrico/Energías peligrosas/trabajo en alturas/espacios confinados/ accidentes de tránsito. - Riesgo Físico - Riesgo Químico - Riesgo Psicosocial - Riesgo Locativo - Riesgo Biológico - Riesgo Mecánico - Riesgo Biomecánicos - Riesgo Publico - Riesgo Tecnológico: Incendio y explosión - Riesgos por Fenómenos Naturales			
DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO	**ETAPA**	**CUMPLIMIENTO**		**OBSERVACIONES**
		SI	**NO**	**N/A**	**(Indique aquí el documento que soporta su respuesta o la razón de que no aplique la disposición)**
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES SG-SST APLICABLES A TODOS LOS CONTRATOS DE BIENES Y SERVICIOS				

1. Certificado de implementación del SG-SST firmada por el Representante Legal y Responsable del SG-SST 2. Fotocopia de cédula, Certificado Vigente Curso de SG-SST de 50 Horas o su actualización y/o Curso de 20 Horas y licencia de seguridad y salud en el trabajo del profesional del Responsable del SG-SST. 3. Certificación de autoevaluación de estándares mínimos emitido por ARL o por Ministerio de Trabajo del año inmediatamente anterior - Dec. 1072/2015(2.2.4.6.1) y Res 0312-2019, con el respectivo plan de mejora de acuerdo a la autoevaluación de estándares mínimos aplicables; si el puntaje obtenido es menor al 85%.	Precontractual				

Normatividad Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2400 de 1979 - Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Incluye las características que deben cumplir estos establecimientos y también normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos.
Ley 9 de 1979 - Por la cual se dictan medidas sanitarias.
Resolución 2013 de 1986 - Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 1792 de 1990 - Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Decreto Ley 1295 de 1994 - Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1010 de 2006 - Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 1401 de 2007 - Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007 - Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2646 de 2008 - Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.
Resolución 1956 de 2008 - Adopta medidas frente al consumo de cigarrillo y tabaco. Establece espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
Circular 0038 de 2010 - Adopta medidas frente al consumo de cigarrillo y tabaco. Establece espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
Resolución 0652 de 2012 - Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 - Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Ley 1562 de 2012 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Resolución 4272 de 2021 - Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
Ley 1616 de 2013 Art 9 - Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Decreto 1477 de 2014 - Expide la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
Resolución 3368 de 2014 - Modifica el reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 472 de 2015 - Establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales
Decreto 052 de 2017 - Modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1496 del 06 de agosto de 2018: Por la cual se adopta el sistema globalmente armonizado para clasificación y etiquetado de productos químicos en Colombia.
Resolución 0312 de 2019 - Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 2404 de 2019 - Se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población
Resolución 0491 de 2020 - Reglamento trabajo seguro en espacios confinados
Circular 063 de 2020 - Actualización curso 50 horas SGSST
Circular 0064 de 2020 - Gestión Psicosocial y prevención de salud mental
Resolución 773 de 2021 - Se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.
Resolución 754 de 2021 - Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 4272 de 2021 Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
Resolución 40595 de 2022 - Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.

La Empresa contratada debe tener documentado y cumplir con el plan básico legal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

✓ Informe del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
✓ Acta de constitución de COPASST o Vigía de SST.
✓ Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.
✓ Acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral.
✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
✓ Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Igualmente cumplirá con lo establecido en la legislación colombiana y normas establecidas por el SENA: Reglamento de higiene y seguridad Industrial y en la siguiente normatividad:

✓ Resolución 2400 de mayo 22 de 1979
✓ Resolución No. 02413 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia.

✓ Resolución 2013 de 1983, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
✓ Decreto 1295 del 22 de junio de 1994.
✓ Art. 349 CST, Modificado artículo 55 de la ley 962 de 2005.
✓ Ley 1010 del 2006
✓ Resolución 2646 de 2008
✓ Resolución 652 de 2012
✓ Resolución 1356 de 2012
✓ Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015.
✓ Ley 9 de enero 24 de 1979.
✓ Ley 55 de julio 2 de 1992.
✓ Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST
✓ Resolución 4272 de 2021 – Trabajo en Alturas

Además, lo dispuesto en la circular del SENA Regional Valle para el Cumplimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo Contratación con Terceros, del 23 de agosto de 2018 con radicado No. 2-2018-024992 y otras legislaciones colombianas en Seguridad y Salud en el Trabajo que nos aplique.

5.2.2.2 De gestión ambiental

NO APLICA

5.2.3 De carácter financiero

a) NO APLICA

5.3 REQUISITOS PONDERABLES

NO APLICA

5.3.1 Oferta económica

NO APLICA

5.4 OTROS ASPECTOS

VISITA PROGRAMADA.	**SI**		**NO**	X
MUESTRA	**SI**		**NO**	X
VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	**SI**		**NO**	X

6. ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgos se encuentra establecido en el **ANEXO – MATRIZ DE RIESGOS**, el cual fue elaborado con base en lo establecido por Colombia Compra Eficiente.

7. GARANTÍAS

Señale con una "X" los amparos a exigir:	
	Seriedad de la oferta: por el (10%) (podrá ser mayor) del valor de la oferta, vigente desde la presentación de la oferta y hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato (podrá ser mayor)
	Buen manejo y correcta inversión del anticipo: por el (100%) del monto del anticipo, vigente por el plazo del contrato y Haga clic o pulse aquí para escribir texto. meses más. (hasta la liquidación del contrato o hasta la amortización del anticipo lo que determine el área de origen)
	Pago anticipado: por el (100%) del monto del pago anticipado, vigente por el plazo del contrato y Haga clic o pulse aquí para escribir texto. meses más. Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
X	**Cumplimiento:** por el (20%) del valor del contrato, vigente por el plazo del contrato y 4 meses más más. No podrá ser inferior al 10% del valor del contrato, deberá cubrir las multas y la cláusula penal pecuniaria pactada y tener una **vigencia mínima hasta la liquidación del contrato**.
X	**Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales:** por el (5%) del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
	Calidad y correcto funcionamiento de los bienes y equipos suministrados: por el (%) del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y meses más. (Para fijarlo deberá tenerse en cuenta el objeto, el valor, la naturaleza, las obligaciones contenidas en el contrato, la garantía mínima presunta y los vicios ocultos)
X	**Calidad del servicio:** por el (20%) del valor del contrato vigente por el plazo de ejecución del contrato y 4 meses más.
	Protección de los bienes: por el % del valor del contrato, vigente durante el plazo de ejecución del contrato.
	Póliza de Responsabilidad extracontractual: por un valor asegurado de SMLMV, con una vigencia igual al plazo de ejecución del contrato. (Cuando aplique. Para fijar el valor asegurado debe tenerse en cuenta las cuantías del artículo 2.2.1.2.3.1.17 del decreto reglamentario 1082 de 2015 y el Manual de Contratación vigente de la entidad.

8. ACUERDOS COMERCIALES

En el literal C del Manual de Acuerdos Comerciales se establece lo siguiente: "Las Entidades estatales deben determinar en la etapa de planeación si los Acuerdos Comerciales son aplicables al proceso de contratación que están diseñando y en caso de que sean aplicables, cumplir con las obligaciones derivadas

de los mismos. Las Entidades Estatales no deben hacer este análisis para los procesos de contratación adelantados por las modalidades de contratación directa y de mínima cuantía".

Por lo anterior, por ser un proceso de contratación directa no aplica el análisis de acuerdos comerciales.

9. ANEXOS

El presente documento se suscribe el 23 de abril de 2025

FERNANDO JOSE MURIEL ANDRADE
Director Regional

Elaboró: Carlos Mario Pizo López – Abogado Dirección Regional
Revisó componente jurídico: Juan Ricardo Luna Toro – Profesional Contratación

Nilton Caicedo – Abogado Dirección Regional
Revisó componente técnico: Dario Perez Viveros – Coordinador Talento Humano
Revisión componente SST: Raúl Orlando Tamayo – Profesional SST
Revisión componente Ambiental: Kevin Daniel Bernal – Profesional Ambiental

Reporte Compromiso Presupuestal de Gasto Comprobante

Usuario Solicitante:	MHjegonzal	JHON EDWAR GONZALEZ GARCIA
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-02-00-076-000000	SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL
Fecha y Hora Sistema:	2025-09-25-2:31 p. m.	

REGISTRO PRESUPUESTAL DEL COMPROMISO

Con base en el CDP No: 2825 de fecha 2025-01-12. Se hizo el registro presupuestal con el siguiente detalle

Número:	96525	**Fecha Registro:**	2025-04-28	**Unidad / Subunidad Ejecutora:**		36-02-00-076-000000 SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL			
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generado			**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00
Valor Inicial:	280.000.000,00	**Valor Total Operaciones:**	45.000.000,00			**Valor Actual:**	325.000.000,00	**Saldo x Obligar:**	325.000.000,00

TERCERO ORIGINAL

Identificación: NIT	890303797	**Razón Social:**	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	484467436	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA	**Tipo:**	Ahorro	**Estado:**	Activa

ORDENADOR DEL GASTO

Identificación:	94386599	**Nombre:**	FERNANDO JOSE MURIEL ANDRADE	**Cargo:**	DIRECTOR REGIONAL VALLE

CAJA MENOR				VIÁTICOS				DOCUMENTO SOPORTE					
Identificación:		**Fecha de Registro:**		**Genera Viáticos:**	No	**Num. Solicitud de Comisión:**		**Número:**	CO1.PCCNTR.7814102 DE 2025	**Tipo:**	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	**Fecha:**	2025-04-28

ÍTEM PARA AFECTACIÓN DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICIÓN CATÁLOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACIÓN	VALOR INICIAL	VALOR OPERACIÓN	VALOR ACTUAL	SALDO X OBLIGAR
101000 DESPACHO DIRECCION	C-3603-1300-16-53105B-3603028-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE	Nación	10	CSF	2025-09-25	280.000.000,00	45.000.000,00		
					Total:	280.000.000,00	45.000.000,00	325.000.000,00	325.000.000,00

Objeto:	CAPACITACION: CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA, EN LOS TEMAS PRIORITARIOS DEFINIDOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC, DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIONAL VALLE DEL CAUCA.

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC		POSICION DEL CATALOGO DE PAC		FECHA	VALOR A PAGAR	SALDO POR OBLIGAR	LINEA DE PAGO
36-02-00-076-000000	SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2025-06-30	50.000.000,00	50.000.000,00	NINGUNO
36-02-00-076-000000	SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2025-08-31	50.000.000,00	50.000.000,00	NINGUNO
36-02-00-076-000000	SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2025-10-30	100.000.000,00	100.000.000,00	NINGUNO
36-02-00-076-000000	SENA REGIONAL VALLE-DIRECCION REGIONAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2025-12-30	125.000.000,00	125.000.000,00	NINGUNO

BERMUDEZ
CASTELLANOS
MARIA DEL PILAR

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)
MARIA DEL PILAR BERMUDEZ CASTELLANOS
COORDINADORA (E) GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO MIXTO

INFORME DE SUPERVISIÓN
CONTRATO NRO. CO1.PCCNTR.7814102

1. ASPECTOS GENERALES

CONTRATANTE	SENA REGIONAL VALLE
CONTRATO NRO.	CO1.PCCNTR.7814102
FECHA DE SUSCRIPCIÓN	25 de abril de 2025
OBJETO	Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos del regional valle del Cauca.
CONTRATISTA	Universidad Santiago de Cali
CC o NIT	890303797
LUGAR DE EJECUCIÓN	Cali
FECHA DE INICIO	29 de abril de 2025
PLAZO INICIAL DEL CONTRATO	8 meses
VALOR INICIAL DEL CONTRATO	$280.000.000
PRÓRROGA NRO.	N/A
FECHA DE TERMINACIÓN	31/12/2025
ADICIÓN NRO.	N/A
VALOR ACTUAL DEL CONTRATO	$280.000.000
FORMA DE PAGO	Pagos Parciales
INFORME DE SUPERVISIÓN NRO.	01
PERIODO DEL INFORME	AGOSTO

2. AVANCE FINANCIERO DEL CONTRATO

FECHA DEL INFORME	NRO. DE FACTURA	VALOR FACTURADO	VALOR EJECUTADO	SALDO DEL CONTRATO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN FINANCIERA

3. JUSTIFICACIÓN PARA LA MODIFICACIÓN

Se solicita la adición presupuestal de **$30.000.000** al contrato No. CO1.PCCNTR.7814102, suscrito entre el SENA Regional Valle y la Universidad Santiago de Cali, con el fin de incluir el **Curso "Derecho Administrativo Laboral y Régimen Disciplinario del Servidor Público"**, de 40 horas presenciales para 25 participantes, el cual fortalecerá las competencias jurídicas y administrativas de los servidores públicos, mejorará la aplicación normativa en materia laboral y disciplinaria, y se encuentra plenamente alineado con las líneas estratégicas del Plan Institucional de Capacitación – PIC, garantizando así el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.1 Garantías contractuales

GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO			
ASEGURADORA	SURA		
NRO. DE PÓLIZA	16537266		
CERTIFICADO O ANEXO	0		
FECHA EXPEDICIÓN	29/04/2025		
FECHA APROBACIÓN	29/04/2025		
AMPARO	**VIGENCIA**		**VALOR**
	DESDE	**HASTA**	
Cumplimiento	28/04/2025	30/04/2026	$56.000.000,00
Salarios y prestaciones sociales	28/04/2025	31/12/2028	$14.000.000,00
Calidad del servicio	28/04/2025	30/04/2026	$56.000.000,00

3.2 Multas y sanciones

A la fecha de presentación del presente informe, se certifica como supervisor del contrato, que no se han presentado multas, indemnizaciones, reintegros ni sanciones.

3.3 Solicitud de modificación

El contrato No. CO1.PCCNTR.7814102 fue suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Regional Valle del Cauca, y la Universidad Santiago de Cali, con el objeto de contratar el servicio de

capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, dirigida a los servidores públicos de la Regional Valle del Cauca.

Durante la ejecución del contrato, se identificó la necesidad de incluir dos actividades adicionales que responden a líneas estratégicas del PIC, orientadas al fortalecimiento de competencias jurídicas, administrativas y de gestión pública del talento humano:

1. **Curso "Derecho Administrativo Laboral y Régimen Disciplinario del Servidor Público"**, que permitirá:
    - Mejorar la comprensión y aplicación de normas laborales y disciplinarias en el sector público.
    - Reducir riesgos jurídicos derivados de actuaciones administrativas.
    - Fortalecer la capacidad de respuesta de los servidores frente a casos atípicos y reformas normativas.
    - Promover la actualización constante en derecho laboral público.

La Universidad Santiago de Cali presentó oferta formal para la prestación de este servicio, con una intensidad de 40 horas presenciales, para un máximo de 25 participantes, por un valor total de **treinta millones de pesos ($30.000.000)**, que incluye constancias de participación, memorias digitales e informe final del evento.

2. **Módulo "Evaluación de Impacto de Programas y Políticas Públicas"**, con el tema "Fundamentos de la Evaluación de Impacto" y la conferencia taller *Habla con tu público y sé inolvidable*, cuyo desarrollo incluye los subtemas:
    - Diseño y Planificación de Evaluaciones.
    - Métodos de Evaluación.
    - Uso de Resultados y Toma de Decisiones.
    - **8.5 horas adicionales**

Este módulo, de metodología presencial con componente teórico–práctico, tiene una intensidad de **24.5** horas, y permitirá fortalecer en los servidores públicos competencias en planeación, medición y toma de decisiones basadas en evidencia, indispensables para la gestión institucional. El valor de esta actividad asciende a **quince millones de pesos ($15.000.000)**.

Estas capacitaciones se enmarcan plenamente en el objeto contractual, por cuanto constituyen actividades de actualización académica prioritarias, alineadas con los objetivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC y con el propósito de optimizar el desempeño institucional de los servidores públicos de la Regional.

En consecuencia, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 107 del Decreto 1082 de 2015, se requiere adicionar el valor del contrato en la suma de **cuarenta y cinco millones de pesos ($45.000.000)**, con cargo al presupuesto asignado, para garantizar la ejecución de estas nuevas actividades sin afectar la continuidad y calidad de los servicios inicialmente contratados.

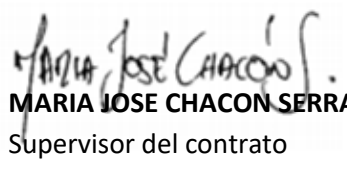
4. CERTIFICACIÓN

Con la firma del presente informe, en mi calidad de supervisor(a), previa revisión de los documentos en la plataforma SECOP II, certifico el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones establecidas en el contrato por parte del contratista y la plena autonomía en desarrollo de sus actividades durante el respectivo periodo. Con base en lo anterior, autorizo el pago conforme lo pactado contractualmente.

5. OBSERVACIONES

N/A

Para constancia se firma a los 11 días del mes de septiembre de 2025.



MARIA JOSE CHACON SERRATO
Supervisor del contrato

Elaboró: Carlos Mario Pizo López – Abogado Dirección Regional 

Darío Pérez Viveros – Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano Regional Valle.

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

PROCESO DE GESTIÓN CONTRACTUAL
FORMATO INFORME DE SUPERVISIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

CONTRATANTE	Direccion Regional
CONTRATO NRO.	CO1.PCCNTR.7814102
FECHA DE SUSCRIPCIÓN	25 de abril de 2025
OBJETO	Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el plan institucional de capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos de la regional Valle del Cauca.
CONTRATISTA	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
CC o NIT	890303797-1
LUGAR DE EJECUCIÓN	Santiago de Cali
FECHA DE INICIO	29/04/2025
PLAZO INICIAL DEL CONTRATO	8 Meses
VALOR INICIAL DEL CONTRATO	$280.000.000.00
PRÓRROGA NRO. N/A	N/A
FECHA DE TERMINACIÓN	31/12/2025
ADICIÓN NRO.	96525
FECHA ADICIÓN	25/09/2025
VALOR ADICIÓN	$45.000.000.00
VALOR ACTUAL DEL CONTRATO	$325.000.000.00
FORMA DE PAGO	**Consignación en cuenta**
INFORME DE SUPERVISIÓN NRO.	02
PERIODO DEL INFORME	Noviembre

2. EJECUCIÓN CONTRACTUAL

OBLIGACIONES	ACTIVIDADES REALIZADAS	PRODUCTO O EVIDENCIA
1. Ejecutar el objeto del contrato bajo las condiciones de calidad, oportunidad y obligaciones definidas en el proceso de contratación.	Se impartieron las 6 capacitaciones iniciales más 2 adicionales (Derecho Administrativo Laboral y Módulo de Evaluación de Impacto) con un total de 11 Grupos, en modalidad presencial, cumpliendo con los ejes temáticos del PIC 2025, metodologías activas y los cronogramas establecidos.	Cronograma PIC 2025 ejecutado; Informes de ejecución de cada seminario; Certificados de asistencia y aprobación emitidos.
2. Cumplir con las especificaciones técnicas del objeto presentadas en la oferta.	Todas las capacitaciones fueron impartidas por la Universidad Santiago de Cali, IES acreditada, con docentes idóneos (titulados de pregrado y posgrado, con experiencia docente y profesional), en aulas con infraestructura adecuada en Cali.	Certificación de acreditación IES; Hojas de vida de docentes; Listas de verificación de infraestructura.
3. Entregar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscrición del negocio jurídico, la(s) garantía(s) exigida en los estudios previos en los términos establecidos.	Se entregó la póliza de seguro de cumplimiento No. 4261050 (Suramericana) con coberturas de Calidad del Servicio, Cumplimiento del Contrato y Pago de Salarios, dentro del plazo establecido.	Póliza de Seguro de Cumplimiento firmada y cancelada, con vigencia acorde al contrato y adición.
4. Mantener, durante toda la vigencia del contrato, los precios incluidos en su oferta.	No se presentaron modificaciones no pactadas en los precios de las capacitaciones iniciales ni en las adiciones.	Facturas y cuentas de cobro con valores pactados.
5. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones.	No se reportaron incumplimientos, retrasos injustificados o conflictos durante la ejecución.	Informes de supervisión sin observaciones por incumplimiento o mala fe.

6. Cuando se encuentre obligado, EL CONTRATISTA deberá presentar la facturación electrónica, previamente validada por la DIAN, como requisito para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones legales vigentes. Las facturas o cuentas de cobro correspondientes deberán ser presentadas según la periodicidad establecida.	Se presentó facturación electrónica válida (Ej: FNA 302766) por los valores ejecutados ($280.000.000 inicial pendiente $45.000.000 de adición), con validación DIAN.	Factura electrónica FNA 302766 y demás soportes de pago.
7. Responder en los plazos establezca la entidad, los requerimientos de aclaración o de información que le sean formulados.	No se registraron llamados de atención por respuestas extemporáneas o insuficientes a requerimientos.	Comunicaciones oficiales y oficios respondidos dentro de plazos.

8. Cumplir cabalmente con sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF). En el evento de no estar obligada al pago de aportes parafiscales o contratación de aprendices, el contratista aportará certificación suscrita por el Representante legal o la persona natural. El cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para efectuar cualquier pago.	Se presentaron certificaciones de paz y salvo por aportes a seguridad social y parafiscales, requisito habilitante cumplido.	Certificaciones de paz y salvo vigentes durante la ejecución.
9. Controlar la ejecución del contrato, a fin de evitar la sobre ejecución del mismo	La ejecución financiera se mantuvo dentro del presupuesto inicial y adicionado, sin sobrecostos.	Informe de supervisión con avance financiero del 100% sobre $325.000.000 (valor total con adición).

10. Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular. El desconocimiento de esta obligación acarreará consecuencias de índole civil, penal y/o disciplinariamente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la entidad.	No se presentaron quejas o incidentes por divulgación indebida de información sensible de funcionarios o contenidos del SENA.	Declaración del supervisor sobre confidencialidad mantenida.
11. Informar, por escrito y dentro de los 3 días hábiles siguientes a su materialización, cualquier eventualidad de fuerza mayor o caso fortuito que afecte la normal y correcta ejecución del contrato.	No se presentaron eventualidades de fuerza mayor o caso fortuito que afectaran la ejecución.	No hay notificaciones de este tipo registradas.
12. Dar a conocer al SENA cualquier reclamación, petición, orden o similar de terceros que indirecta o directamente pueda tener algún efecto sobre la ejecución del contrato o sobre sus obligaciones.	No se registraron reclamaciones de terceros que afectaran la ejecución.	No hay notificaciones de este tipo registradas.

13. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actuando por fuera de la ley pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho. El contratista deberá informar de tal evento al SENA, dentro de los 9 GCCON-F-046 V.03 3 días hábiles siguientes a su ocurrencia, y a las autoridades competentes para que se adopten las medidas necesarias.	No se presentaron incidentes de este tipo.	No hay notificaciones de este tipo registradas.
14. Restituir al SENA, al finalizar el contrato, los elementos que haya colocado a su disposición para el desarrollo del objeto contractual, en caso de que se hayan suministrado.	No se suministraron elementos por parte del SENA al contratista.	No aplica.
15. Las demás que se estimen de acuerdo con la naturaleza de la contratación	Se cumplieron todas las obligaciones específicas y generales pactadas en el estudio previo y anexos.	Informe de supervisión con certificación de cumplimiento total.

3. AVANCE FINANCIERO DEL CONTRATO

FECHA DEL INFORME	NRO. DE FACTURA	VALOR FACTURADO	VALOR EJECUTADO	SALDO DEL CONTRATO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN FINANCIERA
17/11/2025	**FNA 302766**	**$280.000.000**	**$280.000.000**	**$45.000.000**	**86%**
20/11/2025	**FNA 306488**	**$45.000.000**	**$325.000.000**	**-00-**	**100%**

4. JUSTIFICACIÓN PARA LA MODIFICACIÓN

El contrato No. CO1.PCCNTR.7814102 fue suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Regional Valle del Cauca, y la Universidad Santiago de Cali, con el objeto de contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, dirigida a los servidores públicos de la Regional Valle del Cauca.

Durante la ejecución del contrato, se identificó la necesidad de incluir dos actividades adicionales que responden a líneas estratégicas del PIC, orientadas al fortalecimiento de competencias jurídicas, administrativas y de gestión pública del talento humano:

1. **Curso "Derecho Administrativo Laboral y Régimen Disciplinario del Servidor Público"**, que permitirá:
    - Mejorar la comprensión y aplicación de normas laborales y disciplinarias en el sector público.
    - Reducir riesgos jurídicos derivados de actuaciones administrativas.
    - Fortalecer la capacidad de respuesta de los servidores frente a casos atípicos y reformas normativas.
    - Promover la actualización constante en derecho laboral público.

La Universidad Santiago de Cali presentó oferta formal para la prestación de este servicio, con una intensidad de 40 horas presenciales, para un máximo de 25 participantes, por un valor total de **treinta millones de pesos ($30.000.000)**, que incluye constancias de participación, memorias digitales e informe final del evento.

2. **Módulo "Evaluación de Impacto de Programas y Políticas Públicas"**, con el tema "Fundamentos de la Evaluación de Impacto" y la conferencia taller *Habla con tu público y sé inolvidable*, cuyo desarrollo incluye los subtemas:
    - Diseño y Planificación de Evaluaciones.
    - Métodos de Evaluación.
    - Uso de Resultados y Toma de Decisiones.
    - **8.30 horas adicionales**

Este módulo, de metodología presencial con componente teórico–práctico, tiene una intensidad de 16 horas, y permitirá fortalecer en los servidores públicos competencias en planeación, medición y toma de decisiones basadas en evidencia, indispensables para la gestión institucional. El valor de esta actividad asciende a **quince millones de pesos ($15.000.000)**.

Estas capacitaciones se enmarcan plenamente en el objeto contractual, por cuanto constituyen actividades de actualización académica prioritarias, alineadas con los objetivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC y con el propósito de optimizar el desempeño institucional de los servidores públicos de la Regional.

En consecuencia, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 107 del Decreto 1082 de 2015, se requiere adicionar el valor del contrato en la suma de **cuarenta y cinco millones de pesos ($45.000.000)**, con cargo al presupuesto asignado, para garantizar la ejecución de estas nuevas actividades sin afectar la continuidad y calidad de los servicios inicialmente contratados.

5. GARANTÍAS CONTRACTUALES

GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO			
ASEGURADORA	SURAMERICANA		
NRO. DE PÓLIZA	4261050		
CERTIFICADO O ANEXO	0		
FECHA EXPEDICIÓN	25-09-2025		
FECHA APROBACIÓN	24-09-2025		
AMPARO	**VIGENCIA**		**VALOR**
	DESDE	**HASTA**	
Calidad del Servicio	24-09-2025	30-04-2026	$65.000.000.00
Cumplimiento del Contrato	24-09-2025	30-04-2026	$65.000.000.00
Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	24-09-2025	31-12-2028	$16.250.000.00

6. RELACIÓN DE PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL

En mi calidad de supervisor certifico que el contratista se encuentra el día en los pagos de seguridad social con ocasión de la ejecución del contrato.

7. MULTAS Y SANCIONES

A la fecha de presentación del presente informe, se certifica como supervisora del contrato, que no se han presentado multas, indemnizaciones, reintegros ni sanciones.

8. CERTIFICACIÓN

Con la firma del presente informe, en mi calidad de supervisor(a), previa revisión de los documentos en la plataforma SECOP II, certifico el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones establecidas en el contrato por parte del contratista y la plena autonomía en desarrollo de sus actividades durante el respectivo periodo. Con base en lo anterior, autorizo el pago conforme lo pactado contractualmente.

9. OBSERVACIONES

La ejecución del contrato CO1.PCCNTR.7814102 con la Universidad Santiago de Cali se caracterizó por una entrega oportuna y conforme de todas las capacitaciones estipuladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025. El cronograma de actividades, detallado en el archivo "CRONOGRAMA PIC 2025.xlsx", fue cumplido a cabalidad, impartiéndose los seis seminarios iniciales dentro de las fechas programadas para cada grupo, sin presentarse retrasos o modificaciones no autorizadas. Como evidencia de lo anterior, se cuenta con los informes de ejecución de cada evento, las listas de asistencia, el registro fotográfico y los certificados de participación entregados físicamente a los servidores, los cuales acreditan la finalización exitosa de las actividades en los plazos establecidos.

Adicionalmente, durante la vigencia del contrato se identificó la necesidad de incluir dos nuevas actividades de capacitación, las cuales fueron gestionadas de manera ágil y eficiente a través de una adición presupuestal. La Universidad presentó una oferta formal para el curso "Derecho Administrativo Laboral y Régimen Disciplinario" y el módulo "Evaluación de Impacto de Programas y Políticas Públicas", las cuales fueron incorporadas sin afectar la continuidad de los servicios iniciales. Este proceso, documentado en el "Informe de Supervisión No. 02", demuestra la flexibilidad y capacidad de respuesta del contratista para atender requerimientos emergentes, siempre alineados con el objeto contractual y los objetivos del PIC.

Finalmente, es destacable el estricto cumplimiento de las obligaciones financieras y contractuales por parte del contratista. La presentación de la factura electrónica FNA 302766, debidamente validada por la DIAN, por el valor total ejecutado de $280.000.000, evidencia la transparencia y formalidad en el proceso de pago. Asimismo, el mantenimiento vigente de la póliza de seguro de cumplimiento No. 4261050 durante todo el periodo contractual, con sus respectivas coberturas, y la falta de multas o sanciones registradas, reflejan un desempeño impecable y un compromiso sólido con los términos pactados, garantizando la plena satisfacción de los objetivos de capacitación del SENA Regional Valle, se encuentra pendiente próxima entrega de la factura por el valor de la adición por $45.000.000.000.

10. REGISTRO FOTOGRÁFICO






















USC
TRANSFORMACIÓN
& BUEN GOBIERNO





Para constancia se firma el 19 de noviembre de 2025.

MARIA JOSÉ CHACÓN
Supervisora del contrato

Revisó: Carlos Mario Pizo López – Abogado Dirección Regional

VIGILADA MINEDUCACIÓN



USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

INFORME GENERAL DE EJECUCIÓN CONTRATO NRO. CO1.PCCNTR.7814102:



Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

ESTRUCTURA ACADÉMICA, CONTENIDO TEMÁTICO	
MÓDULO	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Tema	Contexto y evolución de la tecnología e inteligencia artificial
Subtema	• Historia y evolución de las tecnologías digitales y la IA • Tipos de inteligencia artificial y aplicaciones actuales • Transformación digital en las organizaciones • Impacto de la IA en sectores productivos y servicios
Metodología	Catedra práctica



El poder de una palabra



¿Quieres respuestas más precisas? Ajusta tu prompt.

El poder de un prompt radica en los detalles. Cambiar una sola palabra puede transformar por completo la respuesta de una inteligencia artificial. Aprende a preguntar mejor para obtener mejores resultados

Jose Londoño Cardozo

¿Qué es un Prompt?



Definición y Relevancia

Es una instrucción o conjunto de instrucciones que le proporciona a una inteligencia artificial para guiar su respuesta. Puede consistir en una pregunta, una frase, una tarea específica o incluso un contexto más amplio. Su función principal es establecer con claridad qué tipo de contenido, información o acción se espera por parte del modelo de IA.

Mientras más claro, específico y contextualizado sea el prompt, mejores y más relevantes serán los resultados que se obtengan.

Jose Londoño Cardozo

Dominar los prompts no es solo usar IA... ¡es convertirte en su mejor estratega!



Importancia Estratégica

Dominar los prompts es esencial para destacar en el mundo de la inteligencia artificial. Al convertirte en un experto, no solo maximizas la efectividad de la IA, sino que también te posicionas como un estratega clave. La habilidad para formular preguntas y comandos precisos puede desbloquear todo el potencial de las herramientas tecnológicas a tu disposición.

José Bondoño Cardozo

¿Qué es la Inteligencia Artificial?

La inteligencia artificial (IA) es un campo de la informática que se centra en la creación de sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. Esto incluye habilidades como el aprendizaje, el razonamiento, la percepción y la toma de decisiones. La IA ha avanzado significativamente en las últimas décadas, impulsada por el aumento de la capacidad de procesamiento de datos y el desarrollo de algoritmos complejos. Este documento explora los conceptos fundamentales de la inteligencia artificial, sus aplicaciones y su impacto en la sociedad.



José Bondoño Cardozo

Impacto de la IA



José Londoño-Cardozo

Machine Learning



José Londoño-Cardozo

Las **tecnologías agenciativas** son aquellas que tienen la capacidad de actuar de forma autónoma e inteligente, tomando decisiones y ejecutando acciones por sí mismas. Estas tecnologías se basan en la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y otras herramientas avanzadas para poder funcionar de manera independiente.



José Edinson Muñoz-Cardozo



La entidad, Misión Imposible sentencia final

- Ahora estamos en contextos de la tecnología digital y la Inteligencia Artificial
- Tecnologías disruptivas
- Nuevos contextos y nuevas prácticas

Tecnologías agenciativas



José Edinson Muñoz-Cardozo

2. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa es acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JOSE DAVID LONDOÑO CARDOZO

Investigador Junior según la Convocatoria 894 de 2021 de MINCIENCIAS. Magister en Administración y administrador de empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor en las áreas de mercadeo, fundamentos y teorías de administración, procesos administrativos, responsabilidad social organizacional, ética, Responsabilidad social en Contexto digitales y de transformación digital, metodología y epistemología de la administración y las organizaciones, nuevas economías como la colaborativa y la creativa, entre otros temas. Docente de la Facultad de Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle en las sedes Cali y el sistema de regionalización (Yumbo, Norte del Cauca y Palmira), profesor a tiempo completo y medio tiempo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y profesor tiempo completo de la Universidad Santiago de Cali. Experiencia en procesos de gestión administrativa e industrial, con conocimientos en gestión de proyectos de investigación. Adicionalmente, en UNIMINUTO apoyé la creación de registros calificados para programas de pregrado y posgrado. A nivel docente manejo plataformas como Moodle, Canvas, entre otros.

Competencia en orientación a resultados, capacidad analítica, solución de problemas, organización, pensamiento crítico y atención al detalle. Manejo de bases de datos, índices de citas y bibliográficos, PUBLINDEX, Scopus, Science Direct, analítica de datos, Atlas.Ti, plataforma Open Journal Systems para la gestión editorial de revistas, entre otros.

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

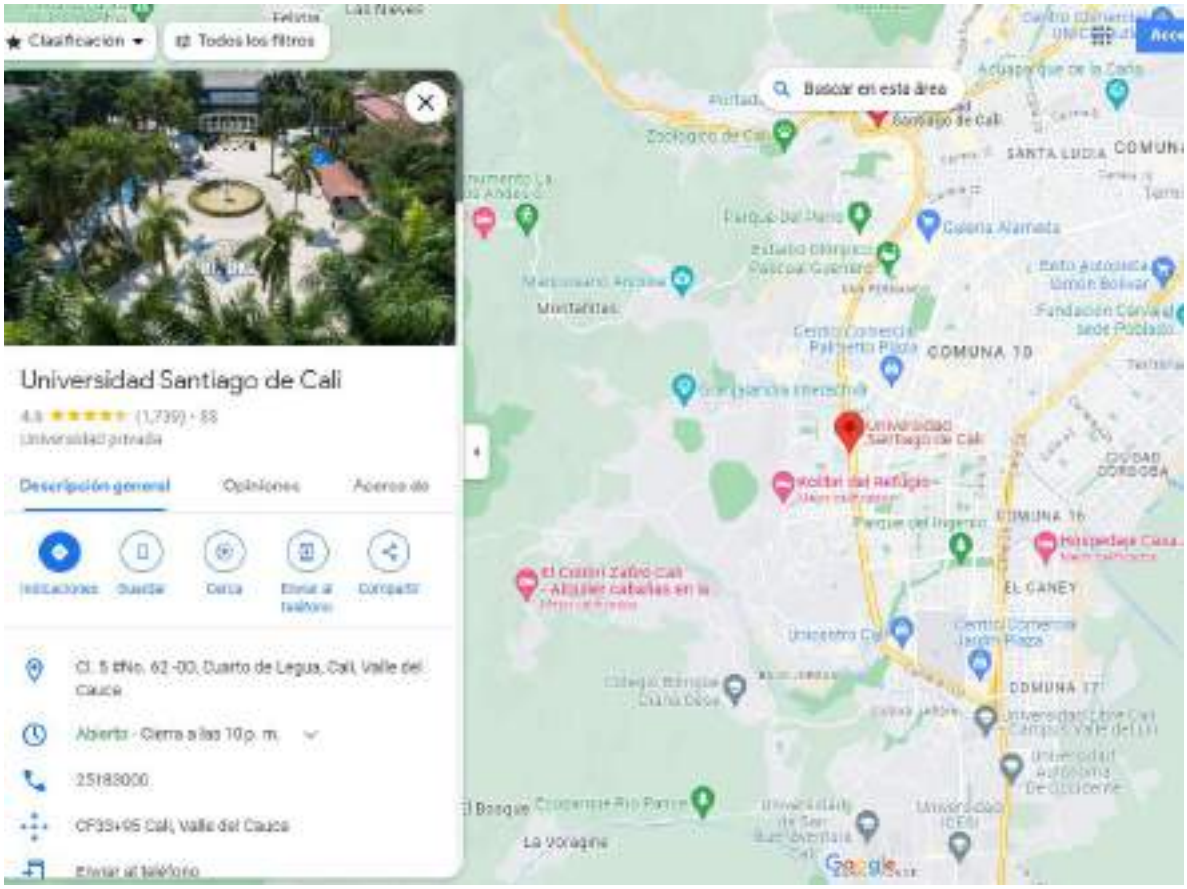
DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

3. Evaluación inicial

4. *Nuestras Instalaciones*

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

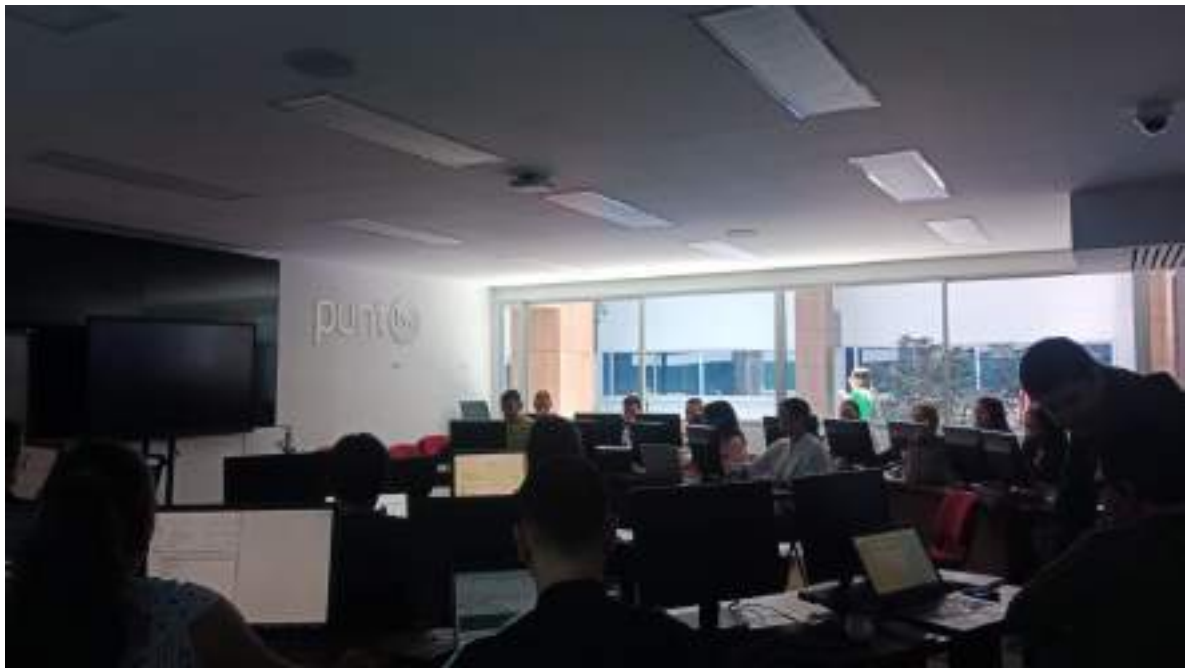














5. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante



6. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

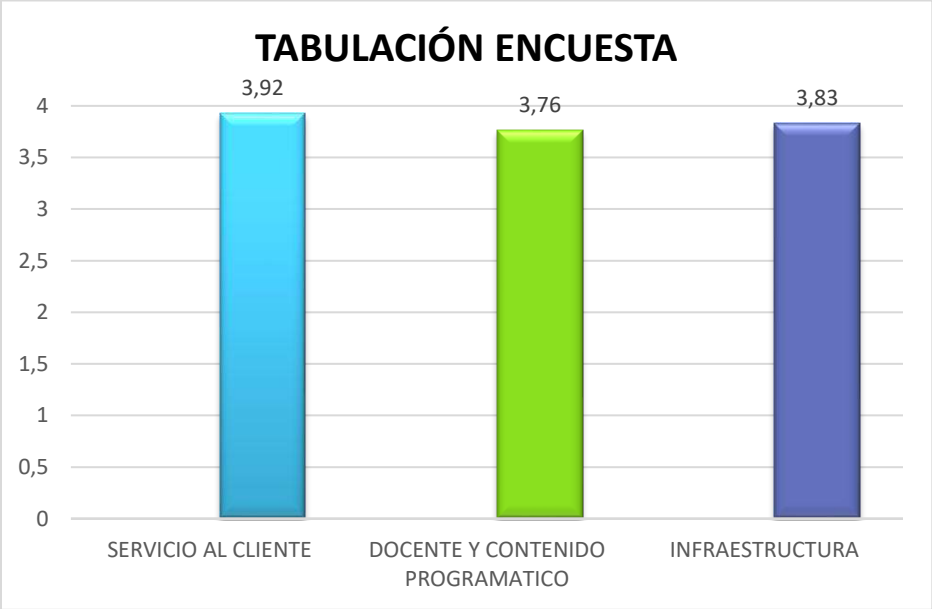
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,92	30%	1,18
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,76	50%	1,88
INFRAESTRUCTURA	3,83	20%	0,77
	TOTAL	**100%**	**3,83**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**96**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E2	Excelente, continuar con el conocimiento sobre el tema y avanzar con otras inteligencias de apoyo a la labor
E3	Muy buena la capacitación
E6	Muchas gracias, aprendí unas buenas herramientas para elaboración de informes, diapositivas y consultas.
E7	Excelente docente
E8	Excelente todo. Muchas gracias
E9	Excelente grupo de profesionales,.muchas felicitaciones a todos, quedé muy satisfecho con el programa de formación
E10	La herramientas brindadas serán de gran utilidad para el desarrollo de las actividades cotidianas. Volvería tomar la formación con la USACA
E13	Es necesario que la universidad adquiera licencias de aplicaciones de IA para el beneficio de los usuarios, con el objetivo de no limitar el avance al aprendizaje.

7. Informe de asistencia

Identificación	Nombre	Porcentaje Asistencia
1116234397	Aguilera Herrera Sandra Lorena	100%
6253534	Amézquita Marín Alejandro	100%
1114209848	Arboleda Restrepo Carlos Fabian	100%
75095570	Arenas Arias Julián Adolfo	100%
66723341	Bernal Bernal Diana Estella	80%
66746819	Caicedo Perea Nora Idaly	100%
1112758624	Cardona Otalvaro Jhonier Andrés	100%
66838455	Chávez Coquis Diana Maria	100%
10346092	Cuero Ocoro Emeterio	100%
16618263	Delgado Vidal Alfredo	80%
34563662	Erazo Benítez Marlen Amparo	100%
1144191019	Escobar Cardona Diego Fernando	100%
16265324	Escobar Salcedo José Edison	100%
16759526	Espitia Torres Néstor Vladimir	100%
16755997	García Silva Diego Fernando	100%
31434397	Gómez Duque Mónica Johanna	100%
10346961	Guerra Arroyo Rafael Ancizar	100%
29940597	Jiménez Sandra Milena	100%
29124948	María José Chacón Serrato	80%
94394223	Matallana Benitez Carlos Andrés	100%
38565398	Muñoz Guzmán Karina Paola	100%
29505171	Orozco Ríos Mayren	100%
14639877	Rodríguez Alonso Andrés	100%
1116242450	Salamando Aguirre Juan Diego	80%
29123913	Yandar Ledesma Claudia Patricia	80%

Elaboró:

Isabella Dávila Vanegas
Coordinadora de Educación Continuada
Universidad Santiago de Cali

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Solución de problemas y automatización con tecnología, ofimática e inteligencia artificial

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

ESTRUCTURA ACADÉMICA, CONTENIDO TEMÁTICO	
MÓDULO	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Tema	Contexto y evolución de la tecnología e inteligencia artificial
Subtema	• Historia y evolución de las tecnologías digitales y la IA • Tipos de inteligencia artificial y aplicaciones actuales • Transformación digital en las organizaciones • Impacto de la IA en sectores productivos y servicios
Metodología	Catedra práctica



El poder de una palabra



¿Quieres respuestas más precisas? Ajusta tu prompt.

El poder de un prompt radica en los detalles. Cambiar una sola palabra puede transformar por completo la respuesta de una inteligencia artificial. Aprende a preguntar mejor para obtener mejores resultados

Jose Londoño Cardozo

¿Qué es un Prompt?



Definición y Relevancia

Es una instrucción o conjunto de instrucciones que le proporciona a una inteligencia artificial para guiar su respuesta. Puede consistir en una pregunta, una frase, una tarea específica o incluso un contexto más amplio. Su función principal es establecer con claridad qué tipo de contenido, información o acción se espera por parte del modelo de IA.

Mientras más claro, específico y contextualizado sea el prompt, mejores y más relevantes serán los resultados que se obtengan.

Jose Londoño Cardozo

Dominar los prompts no es solo usar IA... ¡es convertirte en su mejor estratega!



Importancia Estratégica

Dominar los prompts es esencial para destacar en el mundo de la inteligencia artificial. Al convertirte en un experto, no solo maximizas la efectividad de la IA, sino que también te posicionas como un estratega clave. La habilidad para formular preguntas y comandos precisos puede desbloquear todo el potencial de las herramientas tecnológicas a tu disposición.

José Bondoño Cardozo

¿Qué es la Inteligencia Artificial?

La inteligencia artificial (IA) es un campo de la informática que se centra en la creación de sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. Esto incluye habilidades como el aprendizaje, el razonamiento, la percepción y la toma de decisiones. La IA ha avanzado significativamente en las últimas décadas, impulsada por el aumento de la capacidad de procesamiento de datos y el desarrollo de algoritmos complejos. Este documento explora los conceptos fundamentales de la inteligencia artificial, sus aplicaciones y su impacto en la sociedad.



José Bondoño Cardozo

Impacto de la IA



José Londoño-Cardozo

Machine Learning



José Londoño-Cardozo

Las **tecnologías agenciativas** son aquellas que tienen la capacidad de actuar de forma autónoma e inteligente, tomando decisiones y ejecutando acciones por sí mismas. Estas tecnologías se basan en la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y otras herramientas avanzadas para poder funcionar de manera independiente.



José Edinson Muñoz-Cardozo



La entidad, Misión Imposible sentencia final

- Ahora estamos en contextos de la tecnología digital y la Inteligencia Artificial
- Tecnologías disruptivas
- Nuevos contextos y nuevas prácticas

Tecnologías agenciativas



José Edinson Muñoz-Cardozo

2. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa es acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JOSE DAVID LONDOÑO CARDOZO

Investigador Junior según la Convocatoria 894 de 2021 de MINCIENCIAS. Magister en Administración y administrador de empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor en las áreas de mercadeo, fundamentos y teorías de administración, procesos administrativos, responsabilidad social organizacional, ética, Responsabilidad social en Contexto digitales y de transformación digital, metodología y epistemología de la administración y las organizaciones, nuevas economías como la colaborativa y la creativa, entre otros temas. Docente de la Facultad de Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle en las sedes Cali y el sistema de regionalización (Yumbo, Norte del Cauca y Palmira), profesor a tiempo completo y medio tiempo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y profesor tiempo completo de la Universidad Santiago de Cali. Experiencia en procesos de gestión administrativa e industrial, con conocimientos en gestión de proyectos de investigación. Adicionalmente, en UNIMINUTO apoyé la creación de registros calificados para programas de pregrado y posgrado. A nivel docente manejo plataformas como Moodle, Canvas, entre otros.

Competencia en orientación a resultados, capacidad analítica, solución de problemas, organización, pensamiento crítico y atención al detalle. Manejo de bases de datos, índices de citas y bibliográficos, PUBLINDEX, Scopus, Science Direct, analítica de datos, Atlas.Ti, plataforma Open Journal Systems para la gestión editorial de revistas, entre otros.

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

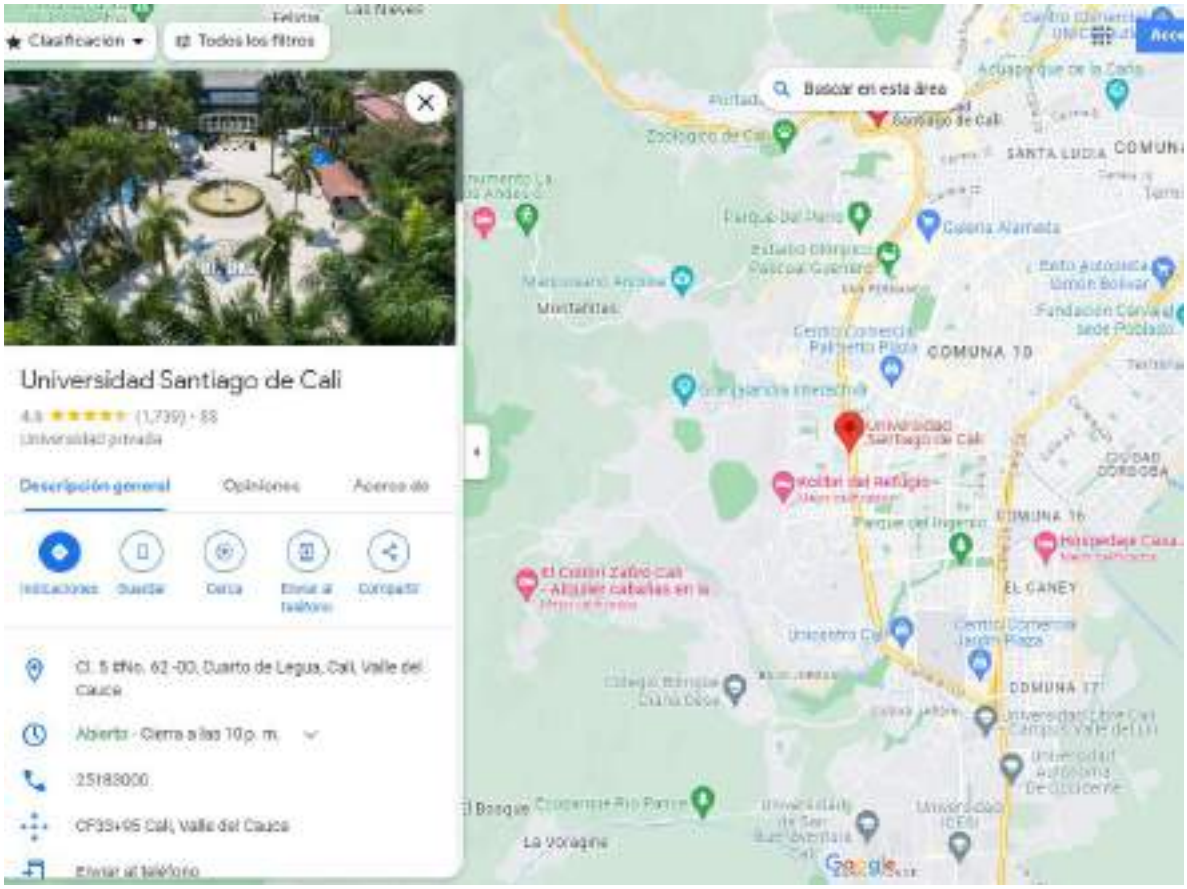
DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

3. Evaluación inicial

4. *Nuestras Instalaciones*

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

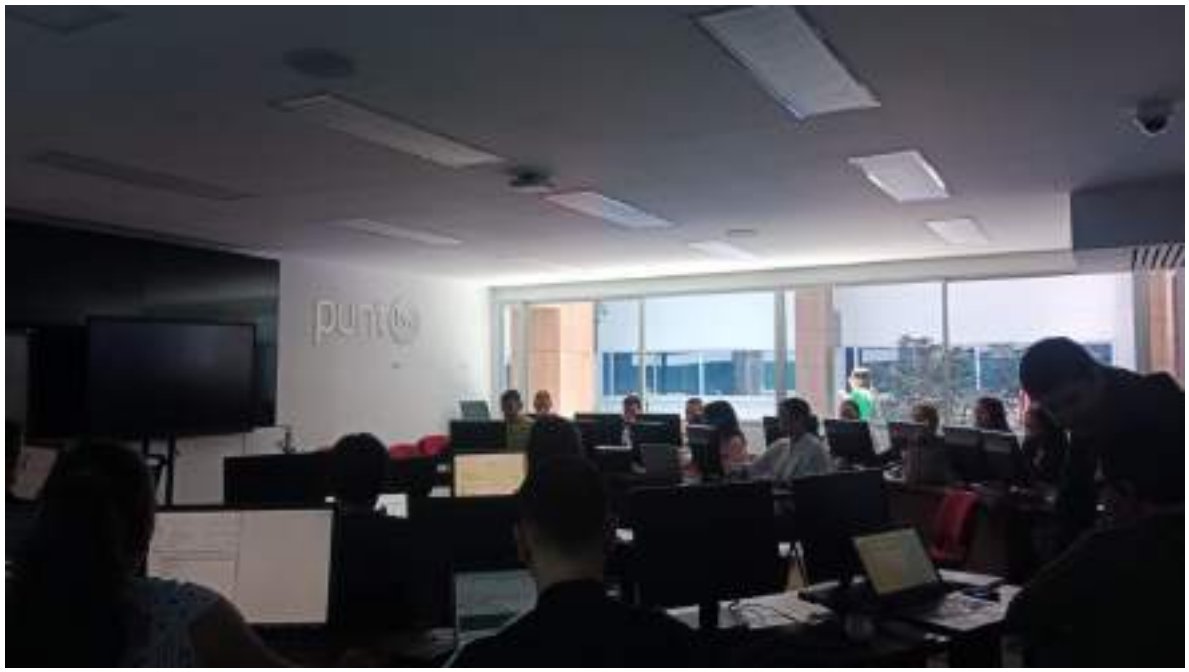














5. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante



6. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

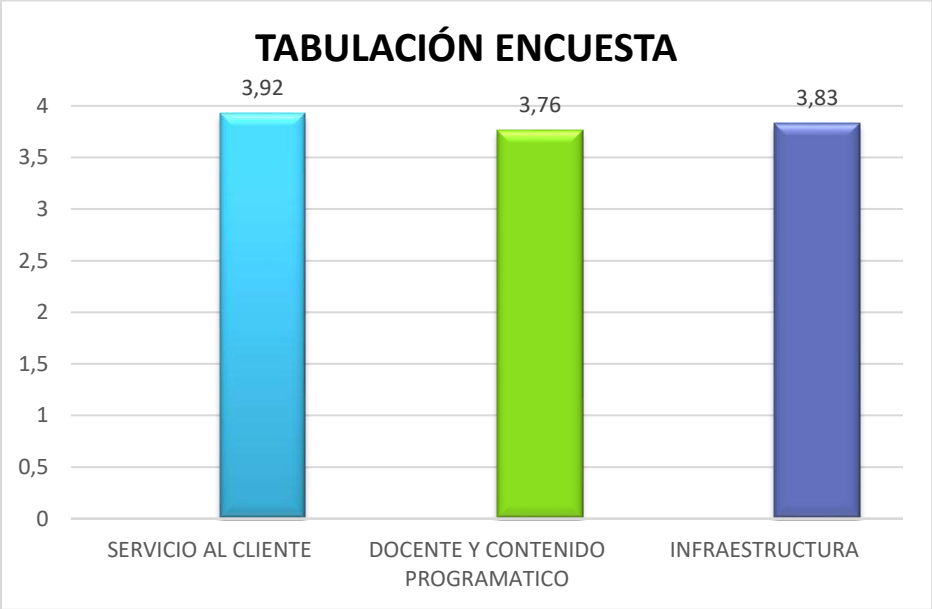
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,92	30%	1,18
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,76	50%	1,88
INFRAESTRUCTURA	3,83	20%	0,77
	TOTAL	**100%**	**3,83**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**96**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E2	Excelente, continuar con el conocimiento sobre el tema y avanzar con otras inteligencias de apoyo a la labor
E3	Muy buena la capacitación
E6	Muchas gracias, aprendí unas buenas herramientas para elaboración de informes, diapositivas y consultas.
E7	Excelente docente
E8	Excelente todo. Muchas gracias
E9	Excelente grupo de profesionales,.muchas felicitaciones a todos, quedé muy satisfecho con el programa de formación
E10	La herramientas brindadas serán de gran utilidad para el desarrollo de las actividades cotidianas. Volvería tomar la formación con la USACA
E13	Es necesario que la universidad adquiera licencias de aplicaciones de IA para el beneficio de los usuarios, con el objetivo de no limitar el avance al aprendizaje.

7. Informe de asistencia

Identificación	Nombre	Porcentaje Asistencia
1116234397	Aguilera Herrera Sandra Lorena	100%
6253534	Amézquita Marín Alejandro	100%
1114209848	Arboleda Restrepo Carlos Fabian	100%
75095570	Arenas Arias Julián Adolfo	100%
66723341	Bernal Bernal Diana Estella	80%
66746819	Caicedo Perea Nora Idaly	100%
1112758624	Cardona Otalvaro Jhonier Andrés	100%
66838455	Chávez Coquis Diana Maria	100%
10346092	Cuero Ocoro Emeterio	100%
16618263	Delgado Vidal Alfredo	80%
34563662	Erazo Benítez Marlen Amparo	100%
1144191019	Escobar Cardona Diego Fernando	100%
16265324	Escobar Salcedo José Edison	100%
16759526	Espitia Torres Néstor Vladimir	100%
16755997	García Silva Diego Fernando	100%
31434397	Gómez Duque Mónica Johanna	100%
10346961	Guerra Arroyo Rafael Ancizar	100%
29940597	Jiménez Sandra Milena	100%
29124948	María José Chacón Serrato	80%
94394223	Matallana Benitez Carlos Andrés	100%
38565398	Muñoz Guzmán Karina Paola	100%
29505171	Orozco Ríos Mayren	100%
14639877	Rodríguez Alonso Andrés	100%
1116242450	Salamando Aguirre Juan Diego	80%
29123913	Yandar Ledesma Claudia Patricia	80%

VIGILADA MINEDUCACIÓN



USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

INFORME ACADÉMICO:

Gestión financiera: modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados



Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	GESTIÓN FINANCIERA: MODELOS DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS
Tema	Definición de Herramientas Financieras y del Presupuesto orientado a resultados
Subtema	- impacto e Importancia del Presupuesto Publico - Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital - Presupuesto de Gastos o Ley de Apropiaciones - Marco Jurídico - Disposiciones Generales - Vigencias Futuras - Cierre Presupuestal
Metodología	Presencial, Teórica / Practica



Los 3 pilares fundamentales

Planificación estratégica

Establece visión, misión y objetivos claros. Define el rumbo de la empresa y las estrategias para alcanzar las metas propuestas.



Organización y liderazgo

Estructura organizacional eficiente, asignación de responsabilidades y desarrollo de equipos de alto rendimiento con liderazgo efectivo.

Control y mejora continua

Sistemas para medir el desempeño, identificar desviaciones y aplicar correcciones. Cultura de aprendizaje e innovación constante.

Estos tres pilares se interrelacionan y forman la base de cualquier modelo de gestión exitoso. Un desequilibrio entre ellos puede comprometer la estabilidad y el crecimiento de tu emprendimiento.



Parte 2: Modelos de Gestión comunes en emprendimientos

No existe un modelo de gestión único que funcione para todos los emprendimientos. La elección depende de factores como el sector, tamaño, etapa de desarrollo y objetivos específicos.

Exploraremos los modelos más utilizados por emprendedores exitosos, sus características distintivas y los contextos donde cada uno puede maximizar su potencial.

Claves para elegir y adaptar tu modelo de gestión

Conoce tu mercado y clientes

Un modelo efectivo parte de un profundo entendimiento del entorno competitivo y las necesidades reales de tus clientes. Invierte tiempo en investigación de mercado.

Sé flexible y abierto al cambio

Los mejores modelos evolucionan constantemente. Evita el apego excesivo a tus ideas iniciales y mantén la disposición para pivotar cuando sea necesario.

Invierte en liderazgo y cultura

Un modelo de gestión es tan bueno como las personas que lo implementan. Desarrolla habilidades de liderazgo y construye una cultura organizacional alineada con tus valores.

Usa tecnología estratégicamente

Implementa herramientas tecnológicas que potencien tu modelo de gestión, automatizando procesos repetitivos y generando datos para tomar mejores decisiones.

Recuerda que **no existe un modelo perfecto** - el mejor modelo es aquel que se adapta a tus circunstancias específicas y evoluciona con tu empresa.

Conclusión: Tu modelo de gestión es tu mapa hacia el éxito

Define

Construye un modelo inicial basado en tus objetivos, recursos y circunstancias particulares. No existe una fórmula universal.

Prueba

Implementa tu modelo a pequeña escala, recopila datos y feedback de clientes y colaboradores para entender qué funciona y qué no.

Ajusta

Refina constantemente tu modelo, incorporando aprendizajes y adaptándolo a las nuevas realidades del mercado y tu empresa.

El éxito empresarial no es accidental - es el resultado de decisiones estratégicas y un modelo de gestión sólido. ¡Empieza hoy a construir tu camino emprendedor con un modelo que refleje tu visión única!





Estilos de Gestión en la Administración Pública

La administración pública moderna requiere entender diversos estilos de gestión que determinan cómo se toman decisiones y se implementan políticas públicas. Esta presentación explora los principales modelos y sus aplicaciones prácticas.

Preguntas generadoras:

- ¿Cómo se toman las decisiones en una institución pública?
- ¿Qué diferencias hay entre dirigir una empresa privada y una institución pública?

Gobernanza y Gestión Participativa

Este modelo supera la visión jerárquica tradicional, reconociendo que el gobierno es solo uno de los actores en la solución de problemas públicos. Implica la colaboración entre gobierno, sociedad civil y sector privado en redes de políticas públicas.

Características principales:

- Toma de decisiones en red
- Participación ciudadana activa
- Transparencia y rendición de cuentas
- Descentralización del poder
- Corresponsabilidad en implementación





¿Qué es un Presupuesto?

> Un presupuesto es un plan integrador y coordinador que se expresa en términos financieros con respecto a las operaciones y recursos que forman parte de una empresa para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados por la alta gerencia.

En el contexto de instituciones educativas públicas, el presupuesto constituye la herramienta fundamental para la administración eficiente de los recursos asignados, garantizando la transparencia y el cumplimiento de los objetivos académicos y administrativos.

Impacto de la regla fiscal en la gestión presupuestal

Restricciones para la sostenibilidad

La regla fiscal establece límites al crecimiento del gasto público para garantizar la sostenibilidad financiera del Estado a largo plazo. Esto implica que las entidades deben planificar cuidadosamente sus presupuestos considerando estos topes.

> "La disciplina fiscal no debe verse como una limitación, sino como una oportunidad para optimizar el uso de los recursos públicos."

Límites de gasto

Restricciones al incremento anual del gasto público según parámetros macroeconómicos establecidos por el Ministerio de Hacienda.

Estrategias de optimización

Implementación de medidas para maximizar el impacto de los recursos disponibles sin comprometer la calidad de los servicios.

Priorización estratégica

Enfoque en programas de alto impacto que contribuyan directamente a los objetivos institucionales y sectoriales.

3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JOSNEL HIDALGO MARTÍNEZ GARCÉS

Doctor en Ciencias Sociales, mención Gerencia (2021). Tesis con mención honorífica en el área de innovación. Magister Scientiarum en Planificación y Gerencia de Ciencia y Tecnología (2017). Trabajo de grado en el área de innovación. Magister Scientiarum en Gerencia de Empresas, mención Gerencia Financiera (2016). Trabajo de grado en el área de finanzas. Contador público (2012). Trabajo especial de grado en el área de contabilidad financiera.

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

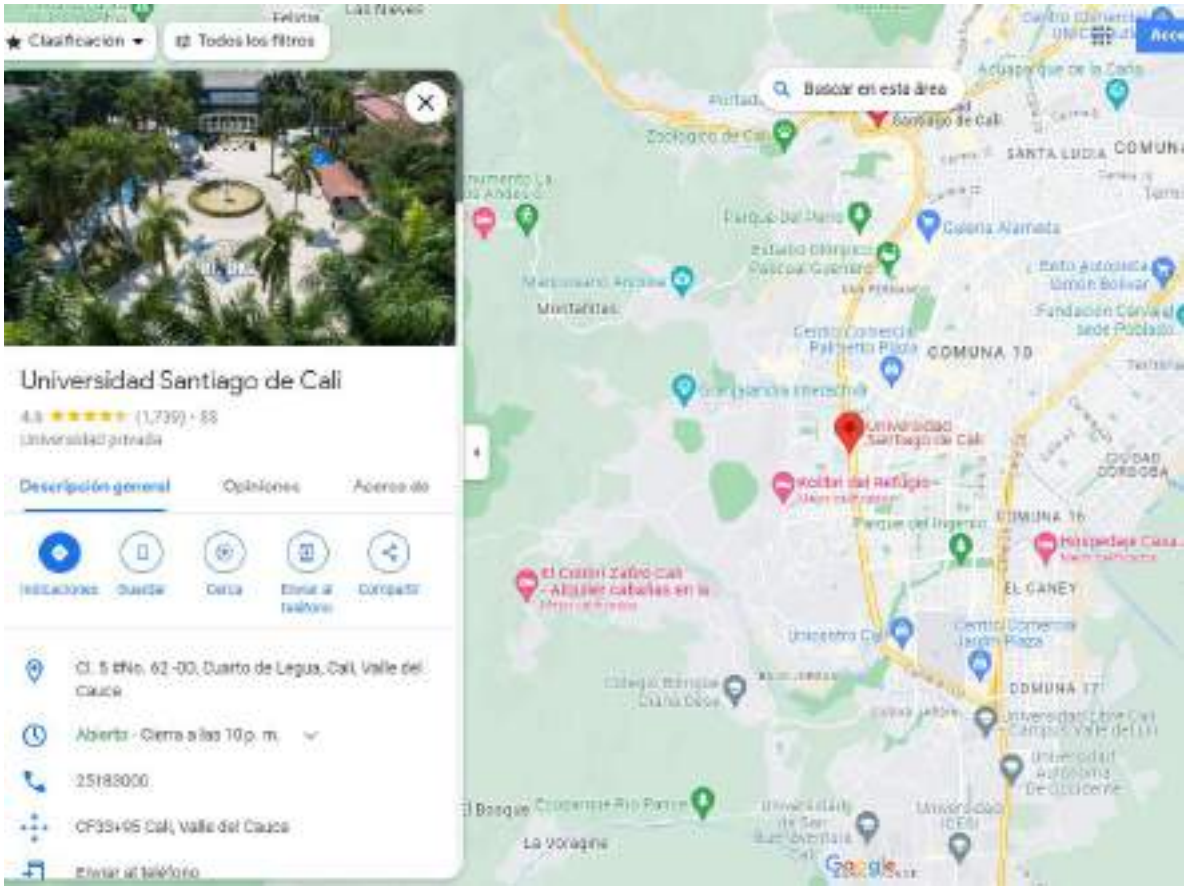
DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

5. Ubicación

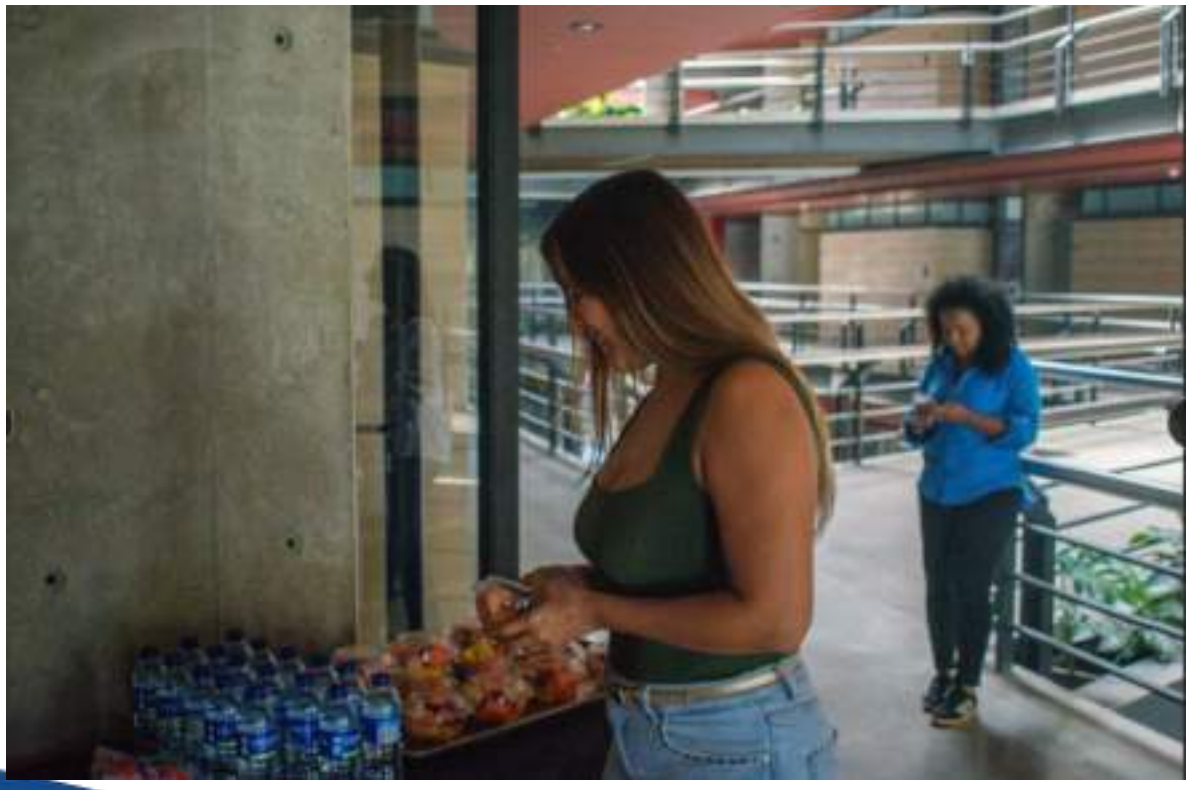
Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas

















7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.





9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante









10.

11. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

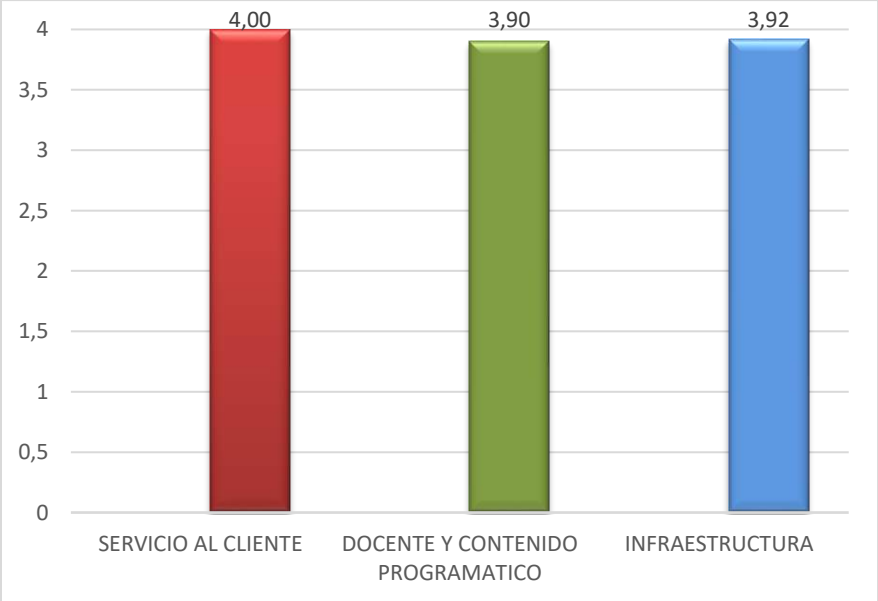
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	4,00	30%	1,20
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,90	50%	1,95
INFRAESTRUCTURA	3,92	20%	0,78
	TOTAL	**100%**	**3,93**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**98,35**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E3	Recomiendo que la capacitación de los funcionarios del Sena vuelva a realizarla esta institución.
E4	Si me gustaría, pero ya es algo más de responsabilidad del SENA que los programas sean con mayor enfoque en la Administración Pública, permitiendo fortalecer las competencias directas en las funciones de nuestros puestos de trabajo. En cuanto a la Universidad excelente.
E5	Profundización en la Gestión del Presupuesto SENA y sus particularidades.
E7	Excelente curso y muy participativo buenas discusiones y ejercicios sobre el tema tratado.
E9	El conocimiento excelente para entender la administración y gestión del presupuesto y aportar cuando sea necesario, desde el área o proceso que se realice.
E10	Sugiero que para una próxima capacitación nos reserven mesas a la hora del almuerzo.
E13	Están por encima de lo esperado

12. **Informe de asistencia**

CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
42154884	ADRIANA MARCELA ZÚÑIGA BLANDÓN	100
94472795	ANDRES PRIETO PEREZ	100
16458320	CARLOS ENRIQUE MUÑOZ SANCHEZ	100
25708056	CATALINA IBETH CORDOBA PALADINEZ	100
51727714	CRUZ FRANCISCA MORENO MOSQUERA	100
26174033	GLEDYS DEL CARMEN LLORENTE HERNANDEZ	100
66738687	GREGORIA EMILIA GONZÁLEZ OCORÓ	100
9295255	HOWAR OSORIO PARDEY	100
66767317	ILIANA RAMOS GARZÓN	100
1085257466	JHON ALEXANDER ROSERO RODRIGUEZ	100
16218832	JUAN CARLOS MORENO JARAMILLO	100
29314430	LUZ ELENA MARQUEZ PELAEZ	100
31389013	MARITZA VIAFARA PAYAN	100
29505174	ROCIO YAMILETH AUX LUNA	100
66749668	YENNY PAREDES ASPRILLA	100

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Comunicación, liderazgo y resolución de conflictos: creatividad e innovación en el sector público

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	Comunicación, liderazgo y resolución de conflictos: creatividad e innovación en el sector publico
Tema	Fundamentos de la Comunicación Efectiva en el Sector Público
Subtema	• Comunicación interna y externa en el sector público. • Barreras en la comunicación organizacional y estrategias para superarlas. • Comunicación verbal: oratoria, presentaciones efectivas, lenguaje claro.
Metodología	Clases magistrales presenciales. Estudios de caso reales del sector público. Debates y discusiones grupales.




COMPLACENCIA
Todo está bajo tu óptica
RENOVACIÓN
Sientes el poder del cambio
GERENCIA DEL CAMBIO
NEGACIÓN
Te resistes por tus emociones y sentimientos
CONFUSIÓN
Tienes diferentes alternativas


1
GERENCIA DE
LAS EMOCIONES


LOS ROSTROS DEL ALMA
Cada emoción es un portal sagrado que revela lo que aún no hemos nombrado de nosotros mismos.
IRA
La Llama del Límite
DESPRECIO
El Rostro del Juicio
MIEDO
El Guardián de la Supervivencia
TRISTEZA
La Lluvia del Alma
ALEGRIA
La Luz que Expande
ASCO
El Instinto del Rechazo Sagrado
SORPRESA
El Umbral del Cambio


GERENCIA TUS EMOCIONES
AQUI Y AHORA
Dedícate tiempo
01
NO JUZGUES
Evita exponer el juicio
02
APRENDE
Para seguir evolucionando
NO ACTUES
Tómate unos segundos antes de hacer algo
08
03
ACTUA
En la acción está la clave
TU CUERPO HABLA
Tu cuerpo te da pistas y claves
07
04
POSIBLES ACCIONES
Las alternativas mejoran la proyección
06
05
LA HISTORIA DETRÁS
La base para comprender mejor

TEN ENFOQUE DE LIDER





LIDERAZGO





5



DEL TRABAJO EN EQUIPO

PLANEACIÓN

La planeación o planificación, en el contexto del proceso administrativo, consiste en saber qué se va a hacer por anticipado, cuál va a ser la dirección que se va a tomar para alcanzar los objetivos de la manera más eficiente.

- ¿Qué se desea conseguir (objetivos)?
- ¿Qué se va a hacer para alcanzarlo?
- ¿Quién y cuándo lo va a hacer?
- ¿Cómo lo va a hacer (recursos)?

La planeación trata de crear un futuro deseado

DIRECCIÓN

Es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos. Se ejerce a través de tres subfunciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación.

MATRIZ DE EISENHOWER



Tareas "importantes" y "urgentes". Estas tareas reciben el nivel de prioridad 1 y debes enfocar toda tu atención en completarlas.

Tareas "importantes" pero "no urgentes". Estas corresponden a metas de largo plazo y tareas que son importantes para tu desarrollo profesional y personal pero que no tienen una fecha de vencimiento explícita.

Tareas "no importantes" pero "urgentes". Estas son las tareas que puedes delegar o programar para después, cuando hayas terminado las tareas del primer cuadrante.

Tareas "no importantes" y "no urgentes". Estas tareas se colocan en el 4to cuadrante y son las que deberías dejar de lado y eliminar.




1
LANZA UN TEMA DE INTERÉS
GERARDO SOLANO
✓ UNA HISTORIA
✓ UN CHISTE
✓ UN RECUERDO/EXPERIENCIA


5
INVITA A LA ACCIÓN
GERARDO SOLANO
✓ SE EXPLOSIVO
✓ INVITA A LA PRÁCTICA / REFLEXIÓN
✓ QUE SE ENAMOREN DE TU PROPUESTA

3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

LUIS GERARDO SOLANO RODRÍGUEZ

Soy un profesional integral con competencias académicas y labores, soportado en los títulos profesionales, como consultor, docente universitario y conferencista, además de ser líder en creación y fortalecimiento de empresas con experiencia en las áreas gerencial, administrativa, operativa, logística, comercial, contable, financiera, marketing y de control. Un ejecutivo de éxito, enfocado en el servicio como razón esencial de la vida, formador, creativo, innovador, emprendedor, honesto, leal, un líder que busca el crecimiento y desarrollo de la organización, de las personas que la conforman y de su entorno

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

1. Introducción

En el marco de la formación y fortalecimiento de competencias humanas y profesionales para el equipo administrativo del SENA, se desarrollaron cinco jornadas de capacitación enfocadas en habilidades blandas esenciales para el sector público: comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, creatividad, innovación y gestión emocional.

El propósito general fue dotar a los participantes de herramientas conceptuales y prácticas que optimicen su desempeño, mejoren la interacción con aprendices y compañeros, y fortalezcan el impacto de su labor en los procesos institucionales. La metodología, basada en la experiencia vivencial y participativa, garantizó una apropiación efectiva de los contenidos y su aplicación inmediata en el entorno laboral.

2. Contexto del Diagnóstico

Previo al inicio de las jornadas, se desarrolló un ejercicio de diagnóstico participativo con los integrantes del equipo administrativo, con el fin de identificar necesidades, expectativas y áreas de mejora en los ejes temáticos propuestos.

Este levantamiento de información permitió conocer no solo los retos actuales que enfrentan los participantes en su desempeño laboral, sino también los factores emocionales, relacionales y estratégicos que inciden en su interacción con aprendices, instructores, compañeros e instituciones del sector público.

Principales Hallazgos

a) Comunicación y Oratoria

• Necesidad de fortalecer habilidades de comunicación efectiva para interactuar con diversos perfiles y situaciones laborales.
• Requerimiento de herramientas para expresar ideas con claridad, evitando el involucramiento inadecuado de las emociones en contextos de tensión.
• Interés en mejorar la oratoria como herramienta de influencia positiva hacia aprendices, compañeros e interlocutores institucionales.

b) Liderazgo y Trabajo en Equipo

• Visión del liderazgo como ejercicio colaborativo, evitando el aislamiento en la toma de decisiones.
• Reconocimiento del liderazgo social y transformador como inspirador de objetivos comunes.
• Necesidad de integrar el liderazgo a las funciones administrativas y a la proyección hacia el aprendiz.

c) Resolución de Conflictos y Manejo Emocional

• Interés en adquirir herramientas para la gestión asertiva de conflictos, incluyendo negociación y mediación.
• Identificación de la dificultad para mantener la paz interior ante ciertas situaciones.
• Necesidad de aprender a tratar personas difíciles desde la gratitud y el entendimiento del ser humano.

d) Creatividad e Innovación

• Interés en aplicar la creatividad al rol laboral, impulsando iniciativas que generen impacto positivo.
• Necesidad de proponer ideas innovadoras para optimizar procesos administrativos y de servicio.
• Motivación para establecer redes con otras instituciones del Estado.

e) Competencias Transversales y Desarrollo Personal

• Reconocimiento de la empatía como base para mejorar convivencia y trabajo en equipo.
• Valoración de la priorización personal para equilibrar vida laboral y personal.
• Interés en mantener la constancia en el aprendizaje y aplicación de nuevas competencias.
• Identificación del servicio como elemento esencial de la función pública, unido a una comunicación clara y un liderazgo positivo.

Conclusión del Diagnóstico

El equipo administrativo del SENA presenta fortalezas relacionadas con su apertura al aprendizaje, su adaptabilidad y su disposición para interactuar. Sin embargo, se requieren acciones concretas para reforzar la gestión emocional, la empatía, la creatividad, el liderazgo colaborativo y la comunicación estratégica. Estas necesidades fueron el fundamento para diseñar las jornadas de formación, con un enfoque práctico, participativo y humano.

3. Temáticas Abordadas y su Relevancia

Cada tema fue introducido resaltando su importancia para el cumplimiento del objetivo general y los logros esperados:

1. **El cambio como única constante.**
El cambio es una realidad inevitable en el sector público y su gestión determina la capacidad de adaptación institucional. Se abordaron las fases de complacencia, negación, confusión y renovación, promoviendo herramientas para aceptarlo y afrontarlo con resiliencia.
2. **Éxito personal y trabajo en equipo.**
El éxito se interpretó como una construcción individual que adquiere mayor valor cuando se comparte en un contexto colaborativo. Se trabajó desde la pasión, la aceptación y la acción, impulsando a cada participante como agente de transformación respaldado en intuición, coraje y perseverancia.
3. **Inteligencias múltiples.**
Reconocer la diversidad de talentos en el equipo permite diseñar estrategias más inclusivas y efectivas. Se exploraron las inteligencias kinestésica, interpersonal, lingüística, lógica, ambiental, intrapersonal, espacial y musical.
4. **Sistemas de representación sensorial.**
Comprender si un interlocutor procesa la información de forma visual, auditiva o kinestésica mejora la empatía y la conexión. Se realizaron ejercicios para adaptar la comunicación según cada perfil.
5. **Gerencia de las emociones.**
Las emociones, como reacciones psicofisiológicas de corta duración, influyen en la toma de decisiones y las relaciones laborales. Se identificaron las siete básicas y se enseñaron estrategias para transformarlas en sentimientos constructivos y conductas adecuadas.
6. **Oratoria — Método COACH.**
La oratoria fue trabajada desde la práctica, aplicando el modelo COACH (Captar, Ofrecer, Argumentar, Concluir, Honrar/Invitar). Los ejercicios evidenciaron mejoras significativas en la expresión y seguridad de los participantes.
7. **Proceso administrativo.**
Reforzar las etapas de planear, organizar, integrar, motivar y controlar optimiza la gestión de los recursos humanos y materiales en el sector público.

8. **Lenguaje corporal.**
Más allá de las palabras, la comunicación no verbal determina la credibilidad y la conexión. Se practicó la interpretación y emisión de señales corporales coherentes con el mensaje.
9. **10 tips para la administración efectiva del equipo de trabajo.**
Se entregaron prácticas concretas que facilitan la organización, coordinación y motivación del equipo.
10. **Cuadrante de Eisenhower.**
Herramienta para priorizar actividades según su urgencia e importancia, mejorando la toma de decisiones estratégicas.
11. **Círculo de las emociones, sentimientos y actitudes.**
Comprender cómo interactúan estos tres elementos permite una comunicación más consciente y relaciones laborales más armónicas.
12. **Negociación honrosa y negociación dura.**
Se trabajó la negociación desde el equilibrio entre firmeza y respeto, enfocándose en intereses y posiciones, y aplicando técnicas de comunicación asertiva.
13. Además, como parte del proceso de autoconocimiento y fortalecimiento de competencias, se aplicó el **Test de las 16 Personalidades.**
A cada uno de los participantes. Esta herramienta permitió identificar rasgos clave de su personalidad, sus fortalezas, áreas de oportunidad y estilos de interacción. Con esta información, los asistentes pudieron reflexionar sobre su forma de comunicarse, liderar y resolver conflictos, afianzando así su perfil profesional y personal para desempeñarse de manera más efectiva dentro del equipo y en su rol en el sector público.

4. Metodología

Se empleó una metodología activa, combinando exposiciones conceptuales, talleres vivenciales, análisis de casos reales, dinámicas grupales y ejercicios prácticos. Los recursos audiovisuales y gráficos reforzaron la comprensión y facilitaron la aplicación de lo aprendido en el contexto laboral inmediato.

5. Resultados y Observaciones

• **Asistencia:** Alta participación y compromiso en las cinco jornadas.
• **Impacto:** Mayor confianza en la comunicación, liderazgo fortalecido y apertura al cambio.
• **Aplicabilidad:** Herramientas listas para implementar en los procesos administrativos y en la interacción con aprendices.
• **Cohesión:** Notable fortalecimiento del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia institucional.

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Fortalecer la comunicación efectiva para interactuar con diversos perfiles y situaciones.	Comunicación estratégica, Sistemas de representación sensorial, Lenguaje corporal, Oratoria — Método COACH.	✅ Cumplido: Se desarrollaron ejercicios prácticos y herramientas para mejorar la claridad, empatía y efectividad del mensaje.
Mejorar la oratoria para influir positivamente en aprendices y compañeros.	Oratoria — Método COACH (Captar, Ofrecer, Argumentar, Concluir, Honrar/Invitar).	✅ Cumplido: Los participantes lograron discursos estructurados y seguros, con resultados sobresalientes en su ejecución.
Integrar un liderazgo colaborativo y transformador en las tareas administrativas.	Éxito personal y trabajo en equipo, Liderazgo social y transformador, 10 tips para la administración efectiva.	✅ Cumplido: Se fortaleció la visión de liderazgo compartido y orientado a objetivos comunes.
Adquirir herramientas para resolver conflictos de forma asertiva.	Resolución de conflictos, Negociación honrosa y dura, Enfoque en hechos y no en la persona, Técnicas del “pero” y el “no”.	✅ Cumplido: Se practicaron estrategias de negociación y comunicación para resolver desacuerdos con respeto y eficacia.

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Manejar emociones y mantener la paz en situaciones de tensión.	Gerencia de las emociones, Círculo de emociones, sentimientos y actitudes.	✅ Cumplido: Se enseñó la identificación y transformación de emociones en conductas constructivas.
Aprender a tratar personas difíciles desde la gratitud.	Gerencia de las emociones, Comunicación empática, Sistemas de representación sensorial.	✅ Cumplido: Se aplicaron dinámicas y ejemplos para generar comprensión y trato respetuoso.
Aplicar creatividad e innovación al rol administrativo.	Inteligencias múltiples, Creatividad e innovación en la gestión, Establecimiento de redes con instituciones del Estado.	✅ Cumplido: Se motivó la generación de ideas y la colaboración interinstitucional.
Desarrollar empatía y fortalecer el trabajo en equipo.	Inteligencias múltiples, Sistemas de representación sensorial, Lenguaje corporal.	✅ Cumplido: Se realizaron ejercicios de observación, adaptación y colaboración entre pares.
Priorizar tareas y mantener constancia en los aprendizajes.	Cuadrante de Eisenhower, Proceso administrativo.	✅ Cumplido: Se entregaron herramientas de gestión del tiempo y organización.
Integrar el servicio como valor esencial en la función pública.	Éxito personal y trabajo en equipo, Comunicación estratégica, Liderazgo transformador.	✅ Cumplido: Se reforzó el sentido de propósito y el compromiso institucional.

6. Registro fotográfico:

Con el objetivo de documentar visualmente el desarrollo de las jornadas, se realizó un registro fotográfico que evidencia la particip7.ación activa, la interacción entre los asistentes y el trabajo en equipo que caracterizó cada sesión. Las imágenes capturan momentos clave de las dinámicas, ejercicios prácticos, exposiciones y actividades colaborativas, reflejando no solo el aprendizaje adquirido, sino también el compromiso y entusiasmo de los participantes en la construcción de nuevas habilidades blandas para el fortalecimiento institucional.







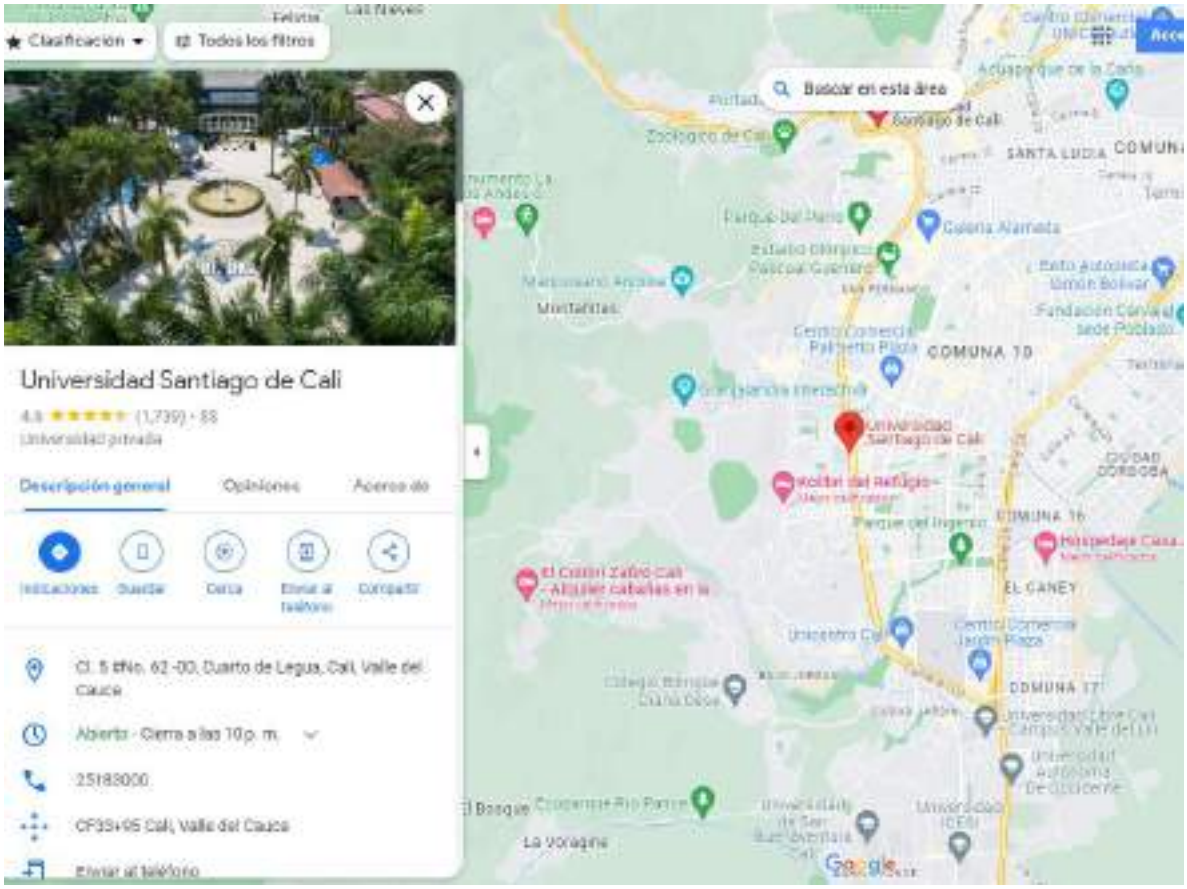

VALLE

7. Conclusiones y Recomendaciones

El programa cumplió con su objetivo de potenciar las competencias blandas esenciales para el desempeño eficiente y humano en el sector público. Los participantes demostraron avances significativos y motivación para aplicar lo aprendido.

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas






















TRABAJO EN
EQUIPO



7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.



9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante









10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

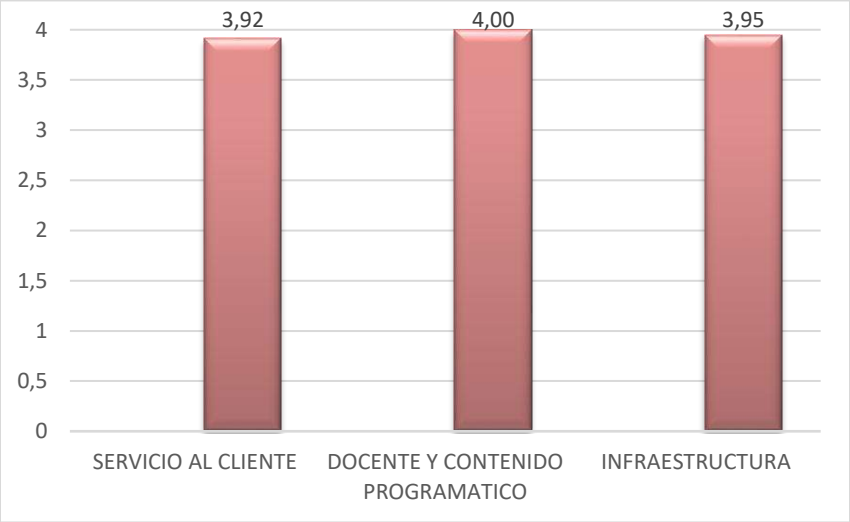
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,92	30%	1,18
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	4,00	50%	2,00
INFRAESTRUCTURA	3,95	20%	0,79
	TOTAL	**100%**	**3,97**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**99,125**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E1	Muchas gracias por la atención, felicitaciones por el Campus y el docente espectacular.
E3	Me sorprendió gratamente conocer mejor la Universidad, las instalaciones, el servicio y en general la atención recibida
E6	Que se siga utilizado está metodología de enseñanza
E7	Muy asertiva para lo personal
E8	Un curso que ayudó a mejorar aspectos de comunicación y a darme cuenta que aún me falta para liderar equipos de trabajo
E11	Muchas gracias por todo, como recomendación se sugiere mejorar el internet e incluir fruta en el refrigerio de la tarde

11. Informe de asistencia

CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
27259495	CALDAS RAYO BRIGITTE IRLANDA	100
1061693393	MEDINA TOBAR ANA MARIA	100
12998103	HUGO ALFONSO SANTACRUZ SARASTY	100
66940910	PAZ CANO DIANA EDITH	100
66847548	ARANA LOZANO LUZ ADRIANA	40
31954156	BETANCOURTH GUTIÉRREZ GLORIA PATRICIA	100
66718804	ARIAS HERNÁNDEZ SANDRA PATRICIA	100
38601000	CHAMORRO JOHANNA ANDREA	100
31170448	GONZALEZ ANAYA MARIBELL	80
16072023	SALAZAR URREA NELSON	100
66741710	MORENO FERRIN DIANA ALEJANDRINA	100
31899477	PEREA MAFLA MARITZA	100
29704953	MINA DELGADO ELENA	100
1151954459	MUÑOZ TOVAR CLAUDIA MARCELA	100
66952423	RAMIREZ PALTA MARTHA LUCIA	100
38876719	MONICA MARIA SERNA ARISTIZABAL	100

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Contratación estatal y actualización SECOP II

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

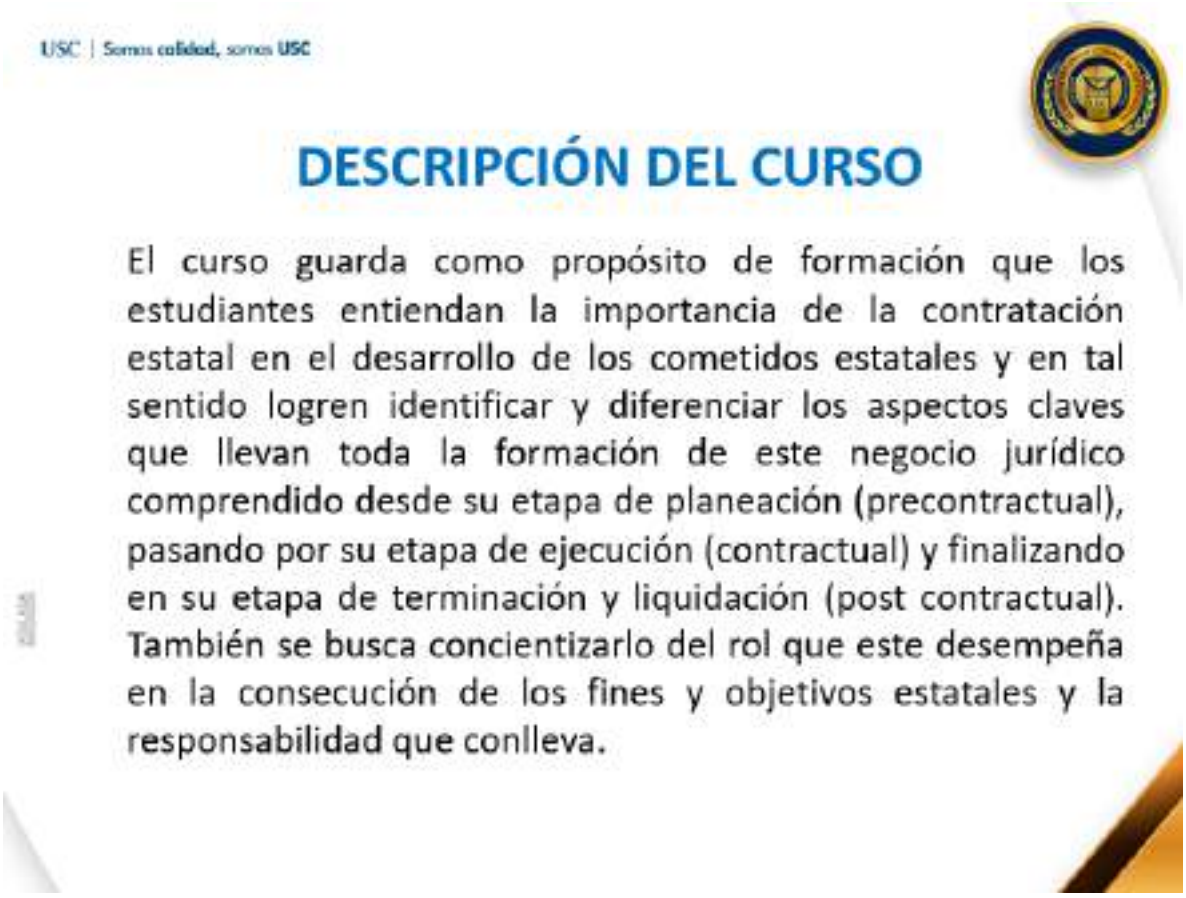
Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	CONTRATACION ESTATAL Y ACTUALIZACION SECOP II
Subtema	• Generalidades de la Contratación Estatal • Normatividad Vigente en Contratación Estatal • Fases de la Contratación (Precontractual, Contractual y Postcontractual) • Modalidades de Selección • Manejo y uso del SECOP II • Régimen de Responsabilidad de servidores públicos.
Metodología	Clases magistrales presenciales. Estudios de caso reales del sector público. Debates y discusiones grupales.



CONTENIDO TEMÁTICO

MODULO CONTRATACIÓN ESTATAL Y ACTUALIZACIÓN SECOP II.

I. Generalidades de la Contratación Estatal.
II. Normatividad Vigente en Contratación Estatal
III. Fases de la Contratación (Precontractual, Contractual y Postcontractual)
IV. Modalidades de Selección
V. Manejo y uso del SECOP II
VI. Régimen de Responsabilidad de servidores públicos.

ESTATUTO GENERAL DE CONTRATACIÓN

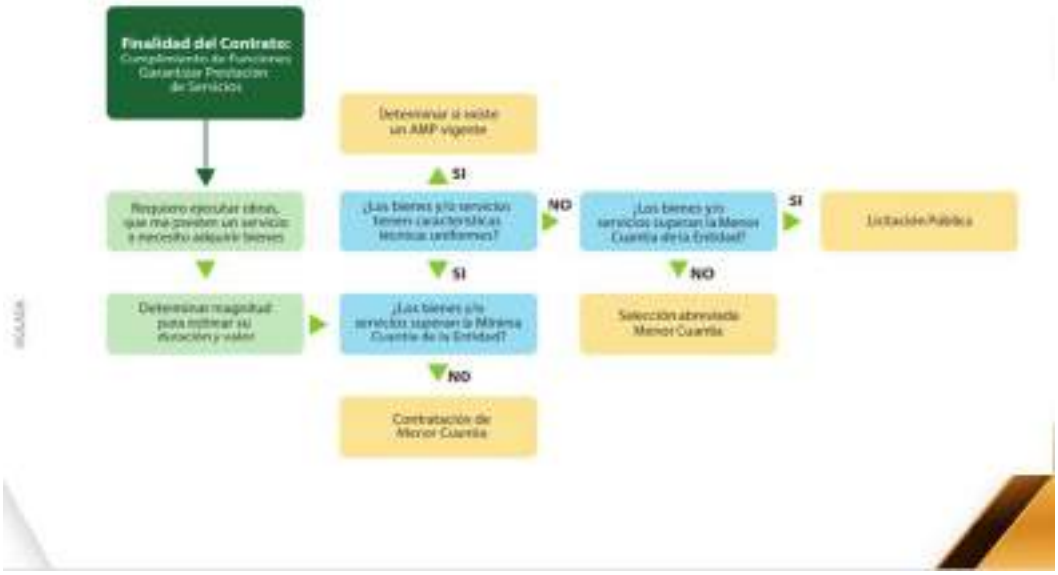
En lo demás, la Ley 80 de 1993 prescribe que, por regla general, los contratos que celebren las entidades a que se refiere el artículo 2 de ese estatuto se regirán por las disposiciones comerciales y civiles pertinentes (arts. 13, 23, 28, 32, 40, 44 y 45 de la Ley 80 de 1993 y art. 2 CC), **salvo en las materias particularmente reguladas en esta ley**. De modo que el contrato estatal se rige por las disposiciones comerciales y civiles, salvo lo dispuesto por las normas de orden público previstas en la Ley 80 y sus modificaciones (arts. 5.1 Ley 57 de 1887 y 3° de la Ley 153 de 1887).

Sentencia 08 de noviembre de 2023 M.P. SANCHEZ LUQUE RAD. 52633

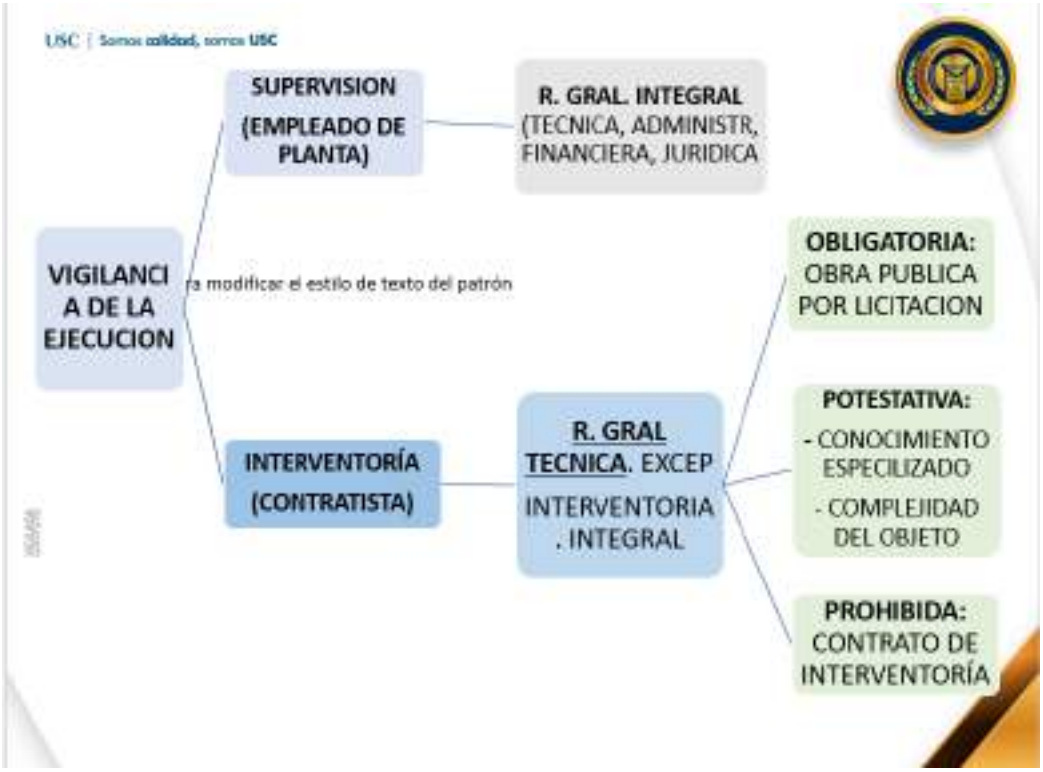


USC | Somos calidad, somos USC

POSIBLES MODALIDADES DE CONTRATACION




USC | Somos calidad, somos USC
FACTORES DE ESCOGENCIA DEL CONTRATISTA
Mínima Cuantía Grandes Superficies
Selección Abreviada Subasta Inversa
Mecanismo Adquisición por Bolsa de Productos
Acuerdo Marco de Precios
Menor Valor Ofrecido
Licitación Pública
Selección Abreviada Menor Cuantía
Concurso de Méritos
Factores técnicos y económicos
Experiencia específica del oferente y del equipo de trabajo
Otros factores de calidad (Criterios sostenibles, sociales, innovación)


USC | Somos calidad, somos USC
VIGILANCIA DE LA EJECUCION
SUPERVISION (EMPLEADO DE PLANTA)
R. GRAL. INTEGRAL (TECNICA, ADMINISTR, FINANCIERA, JURIDICA
INTERVENTORÍA (CONTRATISTA)
R. GRAL TECNICA. EXCEP INTERVENTORIA . INTEGRAL
OBLIGATORIA: OBRA PUBLICA POR LICITACION
POTESTATIVA: - CONOCIMIENTO ESPECILIZADO - COMPLEJIDAD DEL OBJETO
PROHIBIDA: CONTRATO DE INTERVENTORÍA

MANUAL DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DE MÍNIMA CUANTÍA

INTRODUCCIÓN

La modalidad de selección de mínima cuantía es un procedimiento de selección con términos cortos para escoger al contratista, siempre que el valor de la adquisición de los bienes, obras y/o servicios no exceda el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la Entidad Estatal. Bajo esta modalidad de selección, las entidades también pueden realizar sus adquisiciones en almacenes denominados Grandes Superficies, siempre y cuando se encuentren en la Tienda Virtual del Estado Colombiano, y su valor no exceda el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la Entidad Estatal.

En el presente manual se abordarán aspectos necesarios para conocer el proceso de selección de mínima cuantía como lo son los documentos del proceso, la subsanación de estos, el informe de evaluación, y la ejecución del proceso, entre otros.

Debe señalarse que el presente, para todos los efectos, es una guía no vinculante y, en modo alguno, sirve de instrumento para encaminar las buenas prácticas, eficiencia, transparencia y competitividad en la contratación estatal por la modalidad de mínima cuantía.

En este sentido, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- está facultada para elaborar, actualizar y difundir instrumentos y herramientas que faciliten la contratación estatal, con el fin de promover mejores prácticas, en el sistema de compras públicas.

11. Plazos del Proceso de Contratación de Mínima Cuantía

El Decreto 1082 de 2015, en su artículo 2.2.1.2.1.5.2. regula varios plazos o términos a tener en cuenta a la hora de formular un proceso de contratación por la modalidad de selección de mínima cuantía; entre ellos a saber:

- La invitación se publicará por un término no inferior a un (1) día hábil para que los interesados se informen de su contenido y formulen observaciones o comentarios, los cuales serán contestados por la Entidad Estatal antes del inicio del plazo para presentar ofertas. En el mismo término, los interesados podrán presentar las solicitudes de limitación de la convocatoria a MiPymes colombianas.
- La entidad deberá señalar el término hasta el cual podrá expedir adendas para modificar la invitación, el cual, en todo caso, tendrá como límite un día hábil antes a la fecha y hora prevista para la presentación de ofertas.
- El plazo para presentar ofertas será de mínimo un (1) día hábil luego de publicado el aviso en que se informe si el proceso se limita o no a MiPymes.

12. Concurrencia de dos modalidades de selección

Dentro de la determinación de la modalidad de selección de contratación por medio de la cual se va a llevar a cabo el proceso, puede existir un conflicto de normas contenidas en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, dado que concurren la modalidad de selección de mínima cuantía con otras modalidades. En estos casos, es necesario acudir a los criterios de interpretación, particularmente, al del efecto útil, con el objetivo de adoptar una decisión.

Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

MANUAL PARA EL MANEJO DE LOS ACUERDOS COMERCIALES EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN

1. OBJETIVO

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente adopta el **Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación** con el propósito de otorgar a los partícipes del Sistema de Compra Públicas un instrumento para la gestión contractual, en lo relativo a los compromisos derivados de los Acuerdos Comerciales suscritos por el Estado Colombiano. En atención a dicho propósito, el Manual desarrolla lineamientos y buenas prácticas contractuales que servirán a las Entidades Estatales para identificar qué Acuerdos Comerciales son aplicables a sus Procesos de Contratación, así como las obligaciones y derechos que surgen en virtud de estos Acuerdos Comerciales.

Para esto, el Manual establece una metodología que ayuda a identificar los Acuerdos Comerciales aplicables a un proceso de contratación, expone las disposiciones derivadas de estos e incluye anexos indicativos en los que se enuncian las Entidades cubiertas, umbrales y excepciones consagradas en el texto de los Acuerdos Comerciales vigentes.

2. ALCANCE

Colombia Compra Eficiente en su función de "*brindar apoyo al Gobierno Nacional en la negociación internacional en materia de política de compras y contratación pública*[1]", ofrece el presente Manual para que sea utilizado como herramienta para identificar las reglas aplicables a los Procesos de Contratación contenidas en los Acuerdos Comerciales suscritos por Colombia. En ese sentido, el Manual, para todos los efectos, es un documento no vinculante y, bajo ningún precepto, reemplaza o modifica los Acuerdos Comerciales y las obligaciones que de allí se deriven para las Entidades Estatales. En consecuencia, es responsabilidad de cada Entidad Estatal verificar, para cada Proceso de Contratación, si el mismo está cubierto por alguno los Acuerdos Comerciales vigentes.

3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JANEISY KATINA RIASCOS PALACIOS

Soy abogada con una maestría en Derecho Contractual Público y Privado, especializada en políticas públicas y resolución de conflictos. Tengo experiencia en asesoría contractual y formulación de proyectos sociales, liderando procesos en entidades públicas y privadas. Me destaco en el diseño e implementación de políticas públicas, programas de inclusión social y cooperación internacional, con un enfoque diferencial y comunitario

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

El curso de actualización, ofrecido por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Santiago de Cali, tuvo como eje principal la integración y aprovechamiento de herramientas basadas en inteligencia artificial y tecnologías emergentes para la solución de problemas en contextos laborales. En una etapa inicial del curso se realizó un diagnóstico orientado a determinar el nivel de apropiación y uso de tecnologías relacionadas con inteligencia artificial por parte de los participantes. A partir del análisis de los resultados se identificó que, si bien existía un conocimiento general sobre la existencia de algunas herramientas tecnológicas, su aplicación efectiva en el contexto del trabajo no era significativa

Los participantes manifestaban estar familiarizados con herramientas como Copilot, proporcionadas bajo licenciamiento institucional por Microsoft y utilizadas dentro del Programa Institucional del SENA. Sin embargo, el uso de estas herramientas se limitaba a funciones básicas o puntuales, lo que restringía su potencial como recursos de apoyo en la sistematización de procesos, automatización de tareas y fortalecimiento de la toma de decisiones. Fue evidente la necesidad de un fortalecimiento en las competencias digitales avanzadas que les permitieran aprovechar integralmente el abanico de posibilidades que ofrecen las tecnologías basadas en inteligencia artificial.

Durante la semana de formación, se diseñó e implementó una metodología pedagógica que combinó el enfoque teórico con la aplicación práctica, teniendo como propósito la apropiación crítica de los saberes tecnológicos y su aplicación inmediata en contextos laborales reales. Se introdujeron distintas formas de interacción con herramientas de inteligencia artificial, orientadas a tareas específicas como la generación automática de videos con fines comunicativos e institucionales, creación de imágenes para presentaciones y recursos internos, redacción y edición de textos con soporte de IA, procesamiento y análisis básico de datos, así como la sistematización de procesos administrativos rutinarios.

A través de las sesiones prácticas, los participantes se enfrentaron a ejercicios que simulaban situaciones propias de su cotidianidad laboral, lo que permitió evidenciar mejoras sustanciales en la ejecución de tareas relacionadas con la redacción de documentos, elaboración de informes institucionales, búsqueda de información estructurada y no estructurada, así como en la selección de criterios para toma de decisiones. Se enfatizó en el uso de herramientas específicas como Sora, ChatGPT, y otras plataformas similares, para realizar procesos de síntesis de información, evaluación de fuentes, automatización de redacción, y mejora del estilo documental. Asimismo, se brindaron herramientas para la citación y referenciación de fuentes tanto académicas como técnicas e institucionales, apoyados por asistentes digitales y funciones integradas en los procesadores de texto modernos

En relación con el fortalecimiento de habilidades en procesadores de texto, se abordó el uso intermedio y avanzado de funciones de Microsoft Word, especialmente en lo que respecta a la estructuración de documentos con base en estilos, automatización de tablas de contenido, manejo de referencias cruzadas, y diseño eficiente de plantillas institucionales. Esto representó un avance significativo en la profesionalización de la documentación elaborada por los funcionarios del SENA, quienes expresaron que los conocimientos adquiridos permitirán elevar la calidad formal y técnica de sus productos escritos.

Las herramientas de inteligencia artificial también fueron empleadas para optimizar la búsqueda de información en la web, mediante procesos orientados a la identificación y selección de cotizaciones de proveedores, recopilación de referencias normativas y análisis comparativo de propuestas. Esta dinámica fue especialmente valorada por los participantes al permitirles disminuir los tiempos de búsqueda manual, aumentar la precisión de la información recuperada y facilitar la elaboración de reportes técnicos con fundamentos verificable

Desde una perspectiva formativa, la estructura del curso permitió generar un espacio de aprendizaje colaborativo y significativo, en el cual los participantes lograron integrar progresivamente los conocimientos técnicos en sus rutinas laborales. La progresión observada entre la fase diagnóstica inicial y la fase de cierre, evidenciada en los ejercicios prácticos finales, permitió corroborar el impacto positivo de la formación recibida. Cada uno de los funcionarios, en su ámbito de competencia, logró demostrar una mayor eficiencia en la ejecución de tareas mediante el uso combinado de herramientas digitales e inteligencia artificial

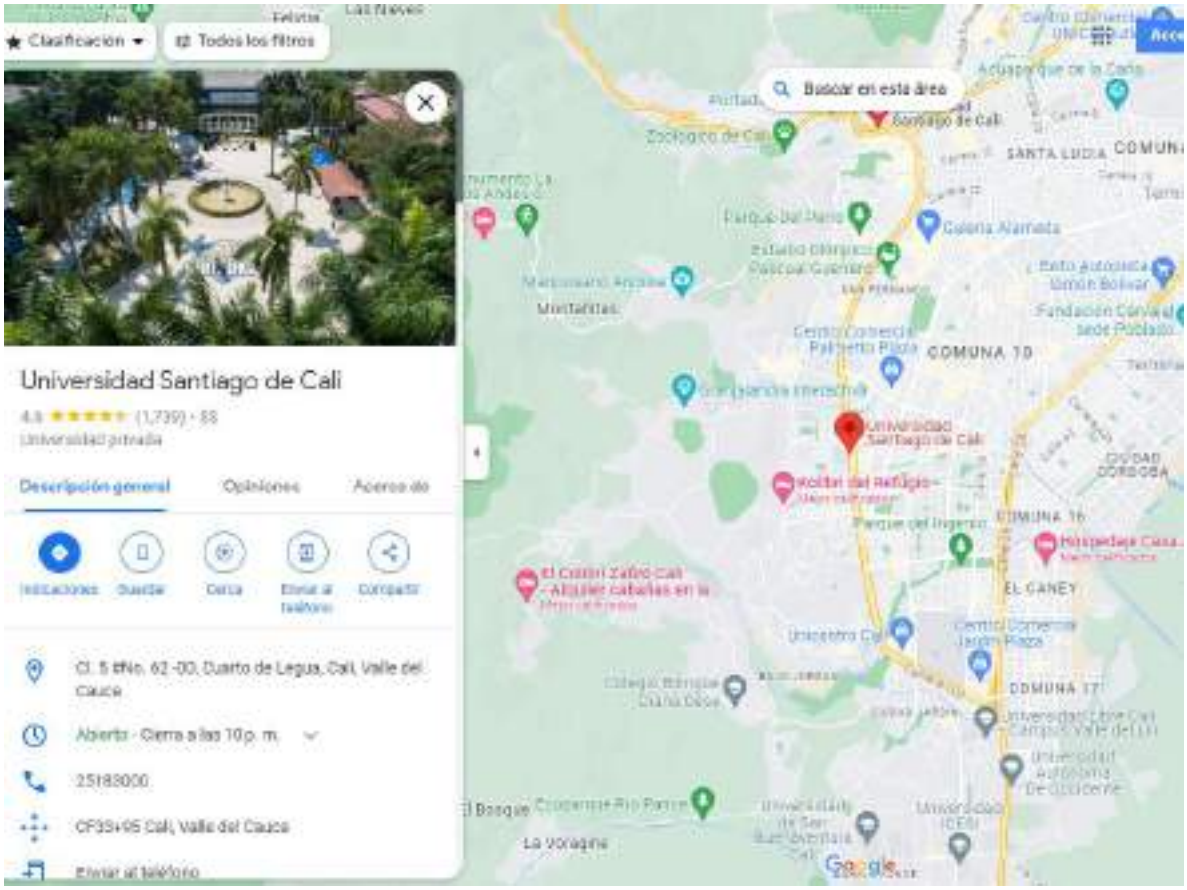
Además del desarrollo técnico, se promovió una reflexión crítica sobre el papel de la inteligencia artificial en los entornos laborales contemporáneos, abordando dimensiones éticas, operativas y organizacionales. Los participantes identificaron los riesgos asociados a la dependencia tecnológica, la necesidad de mantener criterios humanos en la toma de decisiones, y la importancia de salvaguardar la confidencialidad de la información procesada mediante herramientas de terceros. Estas discusiones fortalecieron una visión integral y consciente del uso responsable de la tecnología en las instituciones públicas

Como resultado de la capacitación, los funcionarios del SENA adquirieron una visión renovada sobre el valor estratégico de la inteligencia artificial como apoyo transversal a sus funciones administrativas. Reconocieron que estas herramientas no reemplazan la labor humana, sino que actúan como potenciadores de la eficiencia, facilitadores del análisis y promotores de la innovación en los procesos internos. Esta comprensión fue esencial para propiciar una apropiación sostenida y proyectar el uso de estas tecnologías más allá del espacio formativo.

El curso de actualización representó así una intervención pertinente y oportuna, orientada a cerrar brechas digitales en el personal administrativo del SENA, mediante un enfoque pragmático, situado y alineado con los retos institucionales contemporáneos. La metodología empleada, el contenido abordado y la participación activa de los asistentes contribuyeron a la consolidación de un aprendizaje con aplicabilidad inmediata, lo cual constituye un avance relevante en la modernización de la gestión pública a través del uso efectivo de tecnologías emergentes. El compromiso demostrado por los funcionarios durante el proceso formativo, así como la disposición para replicar y multiplicar los aprendizajes en sus respectivas áreas, abre la posibilidad de continuar fortaleciendo competencias digitales en el marco de futuras estrategias de actualización y desarrollo profesional.

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas























7. Evidencia entrega: libreta y lapicero





8. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.



9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante










CONTRATACIÓN
ESTATAL

10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

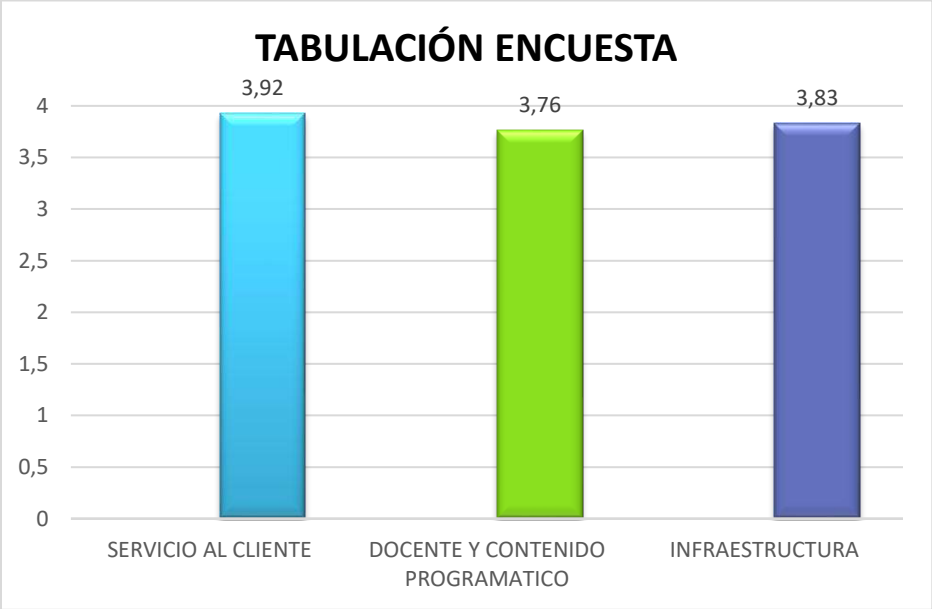
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,92	30%	1,18
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,76	50%	1,88
INFRAESTRUCTURA	3,83	20%	0,77
	TOTAL	**100%**	**3,83**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**96**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E2	Excelente, continuar con el conocimiento sobre el tema y avanzar con otras inteligencias de apoyo a la labor
E3	Muy buena la capacitación
E6	Muchas gracias, aprendí unas buenas herramientas para elaboración de informes, diapositivas y consultas.
E7	Excelente docente
E8	Excelente todo. Muchas gracias
E9	Excelente grupo de profesionales,.muchas felicitaciones a todos, quedé muy satisfecho con el programa de formación
E10	La herramientas brindadas serán de gran utilidad para el desarrollo de las actividades cotidianas. Volvería tomar la formación con la USACA
E13	Es necesario que la universidad adquiera licencias de aplicaciones de IA para el beneficio de los usuarios, con el objetivo de no limitar el avance al aprendizaje.

11. Informe de asistencia

CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
16784805	ALCALDE OSPINA NELSON	100
66954713	AVELLANEDA TOVAR DICCY MARIETH	100
16860287	CLAVIJO ALEGRÍA JOSE GUILLERMO	100
85435064	CUENCA RODRÍGUEZ ALIRIO	100
14799727	GALVEZ SALDARRIAGA DAVID FRANCISCO	100
31172270	GARCIA DAVILA FANNY MARCELA	100
29672624	GARCIA LOPEZ SANDRA VIVIANA	100
41961139	GARCÍA SALAZAR LADY JOHANNA	100
6199170	GARCIA TAMAYO HEBERTH HERNANDO	100
1144124254	GOMEZ OSORIO JUAN DAVID	100
94424966	LUNA TORO JUAN RICARDO	100
66717177	MEJIA JARAMILLO CLAUDIA FERNANDA	100
38870833	MONTALVO LONDOÑO CLAUDIA PATRICIA	100
66840925	ROSANIA RODRIGUEZ ROCIO ENRIQUETA	100
83043159	JHON WILSON ALVARADO ARDILA	100
66839697	BERMUDEZ CASTELLANOS MARIA DEL PILAR	100
1130641864	PIEDRAHITA MESA EDWIN	100
31587801	CAMACHO MOSQUERA EMILSE SUGEY	100
31389814	MOSQUERA BRYAN FIDELIA	100
94472130	CARMONA COBO HÉCTOR FABIO	100
14891933	DUQUE BEDOYA GERMAN ANTONIO	80
66945500	OLIVERO NAVIA INGRID YULEYNI	100
27645280	VERA BAUTISTA ZAYDA PATRICIA	80
37444296	JAIMES VEGA LINDY SULAY	20

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Solución de problemas y automatización con tecnología, ofimática e inteligencia artificial

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

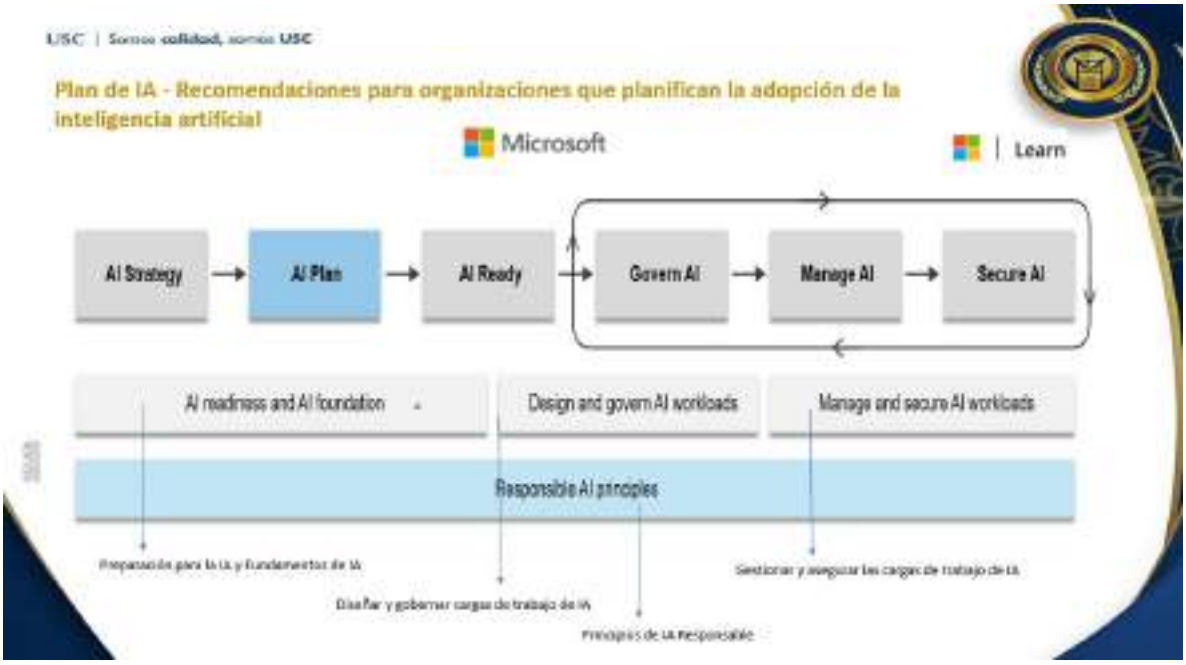
Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

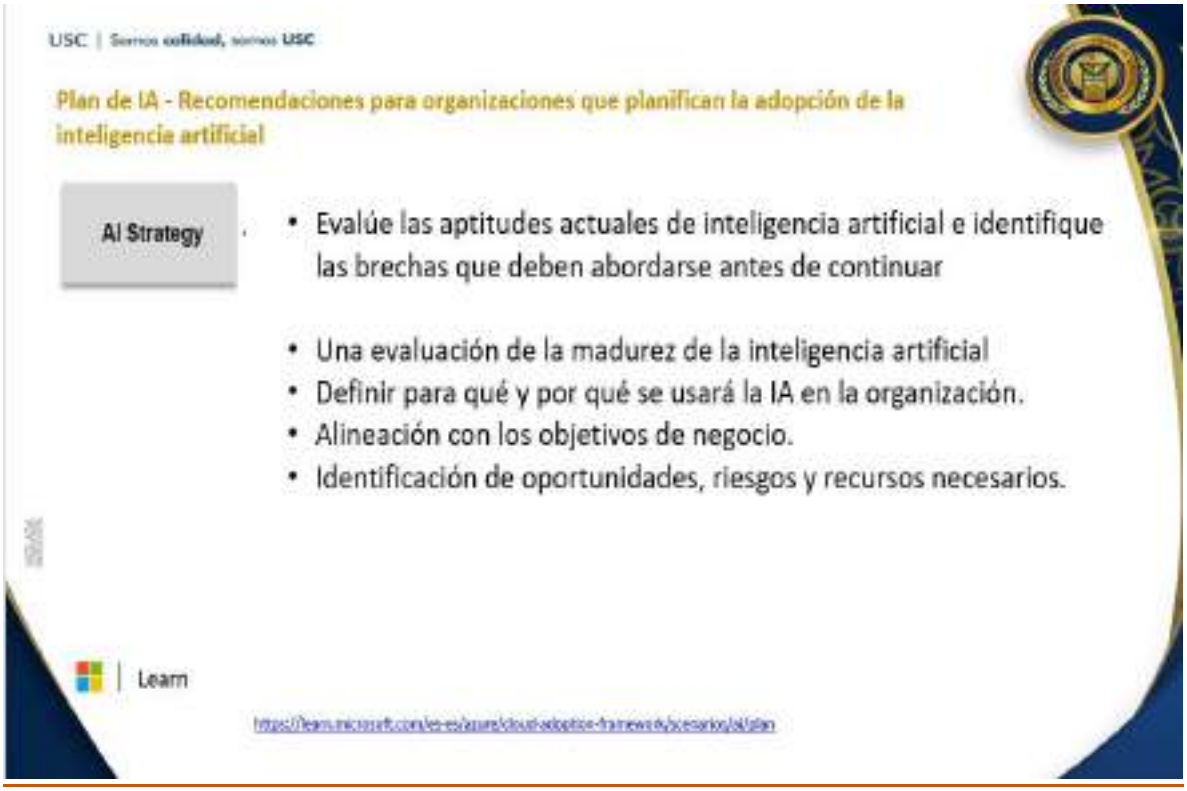
1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

ESTRUCTURA ACADÉMICA, CONTENIDO TEMÁTICO	
MÓDULO	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Tema	Contexto y evolución de la tecnología e inteligencia artificial
Subtema	• Historia y evolución de las tecnologías digitales y la IA • Tipos de inteligencia artificial y aplicaciones actuales • Transformación digital en las organizaciones • Impacto de la IA en sectores productivos y servicios
Metodología	Catedra práctica



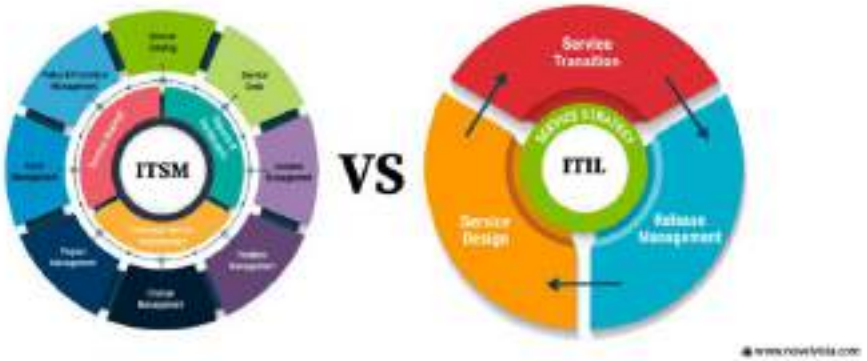

USC | Somos calidad, somos USC
Plan de IA - Recomendaciones para organizaciones que planifican la adopción de la inteligencia artificial
AI Strategy
• Evalúe las aptitudes actuales de inteligencia artificial e identifique las brechas que deben abordarse antes de continuar
• Una evaluación de la madurez de la inteligencia artificial
• Definir para qué y por qué se usará la IA en la organización.
• Alineación con los objetivos de negocio.
• Identificación de oportunidades, riesgos y recursos necesarios.
Learn
https://learn.microsoft.com/es-es/azure/cloud-adoption-framework/scenarios/ai/plan


USC | Somos calidad, somos USC
Metodologías propias de Ciencia de Datos
Govern AI
Gobernanza de la inteligencia artificial
• Iniciar el proceso de administración de IA. Los marcos de administración de inteligencia artificial, como GenAIOps o MLOps, ayudan a garantizar el cumplimiento continuo de los principios de inteligencia artificial responsable a medida que evolucionan los sistemas de inteligencia artificial. Estas prácticas implican la administración de implementaciones, la supervisión continua y la optimización de costes para los modelos de inteligencia artificial en producción.
prácticas, herramientas y procesos necesarios para operar, gobernar, escalar y mantener sistemas de ligencia Artificial Generativa
metodología y conjunto de buenas prácticas para automatizar, controlar, desplegar y escalar modelos de machine learning (ML) en entornos reales (producción), de forma continua, eficiente y confiable.
Learn

ITIL e ITSM. Gestión de servicios de IA

IT Service Management

Information Technology Infrastructure Library



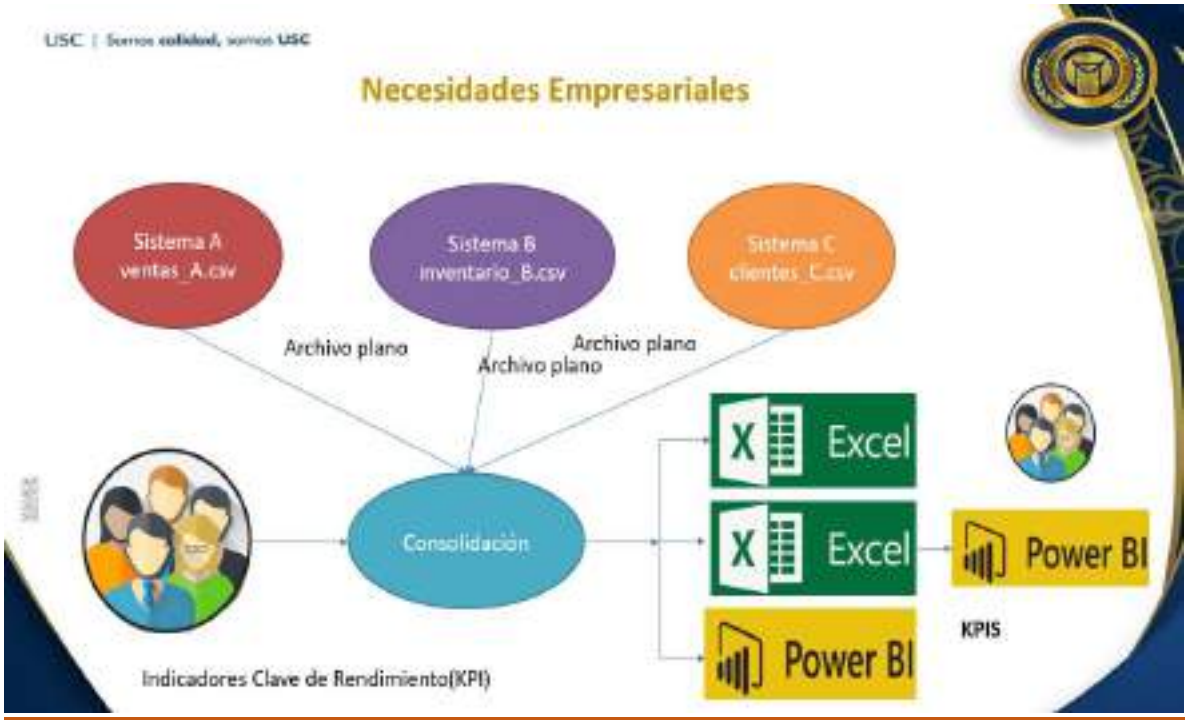
Es la **disciplina** o el enfoque general de cómo una organización gestiona y entrega **servicios de TI** a los usuarios/clientes

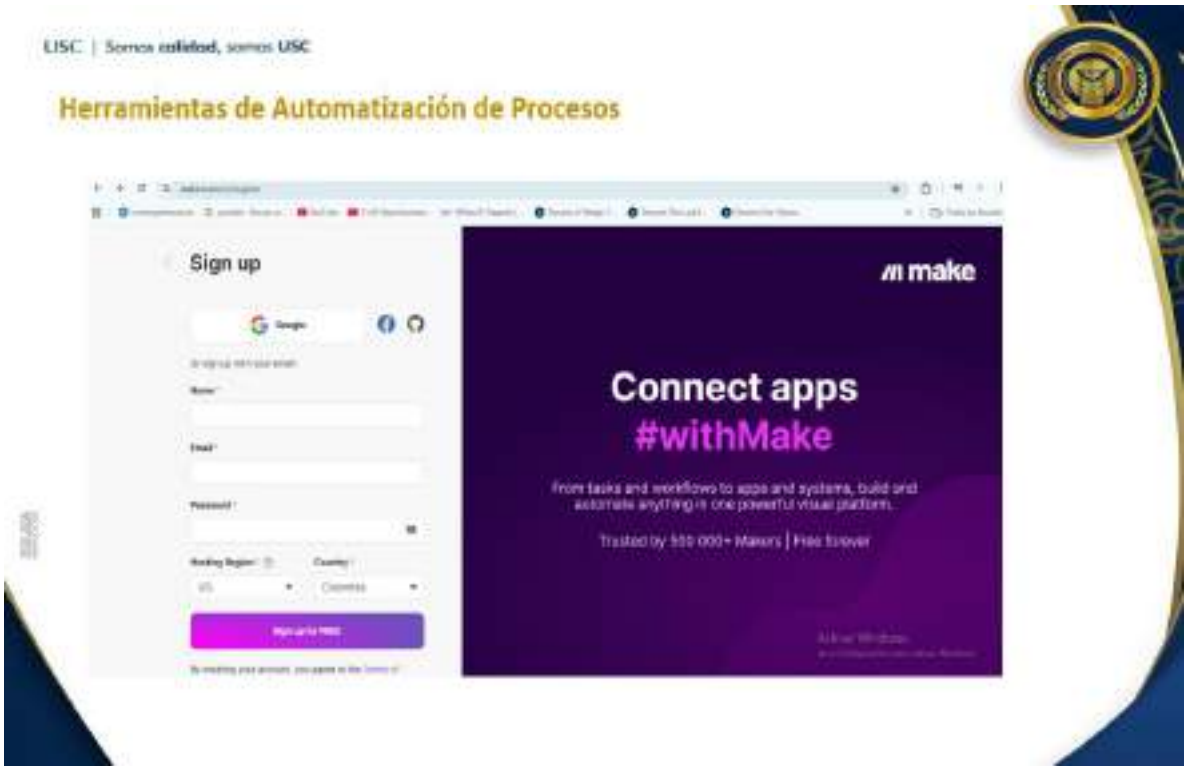
Define las **mejores prácticas** para la gestión de servicios de TI. Proporciona un **lenguaje estándar** y un conjunto de procesos organizados.

USC | Somos calidad, somos USC

ITIL e ITSM. Gestión de servicios de IA

Aspecto	ITSM	ITIL
Definición	Disciplina general de gestión de servicios de TI	Framework de mejores prácticas dentro de ITSM
Alcance	Amplio, incluye varios enfoques y marcos	Específico, enfocado en procesos de servicios
Ejemplo	"Gestión de incidentes" es parte de ITSM	ITIL describe cómo implementar la gestión de incidentes
Naturaleza	Filosofía de gestión	Guía metodológica


USC | Somos calidad, somos USC
Necesidades Empresariales
Sistema A
ventas_A.csv
Sistema B
inventario_B.csv
Sistema C
clientes_C.csv
Archivo plano
Archivo plano
Archivo plano
Consolidación
Excel
Excel
Power BI
Power BI
KPIS
Indicadores Clave de Rendimiento(KPI)


USC | Somos calidad, somos USC
Herramientas de Automatización de Procesos
Sign up
make
Connect apps
#withMake

Herramientas de Automatización de Procesos



USC | Somos calidad, somos USC

Herramientas de Automatización de Procesos



3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

VÍCTOR VIERA BALANTA

Técnicos: Matemática de la Inteligencia Artificial, Lenguajes de Programación, Innovación, Metodologías, Desarrollo
Empresarial, Visualización de Datos con herramientas de Python y Power BI. Ciencia de Datos.
Lenguajes: Estudioso del Idioma Inglés
Investigación: Me gusta investigar sobre Matemáticas de la IA, Idiomas Inglés, Computación Cuántica y Metodologías de
Software
Intereses: Motivación, crecimiento personal

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

Caracterización

Se plantea un dialogo, donde se realizaron preguntas sobre la profesión y cargos de cada funcionario del SENA. Entre las profesiones existentes, se encontraban las siguientes:

- Administradores
- Ingenieros Industriales
- Profesionales en Ciencias Políticas
- Ingenieros de Sistemas
- Contadores
- Profesionales en Lenguas Modernas
- Estadísticos

Respecto a las funciones desarrolladas en el SENA por los funcionarios, se encontraban personas que realizaban trabajos como:

- Trabajo Administrativo de Coordinadores
- Trabajo Administrativo con manejo de Aplicativos
- Trabajo Administrativo con Manejo de Datos
- Profesores de Inglés
- Profesores de Otras áreas del conocimiento

Población de edad mayor, con promedio aparente de 40 años, con mucha trayectoria y experiencia en cargos desempeñados en el SENA.

Diagnóstico

La mayoría de las personas del diplomado, no tenían experiencia en manejo de Prompt sobre una tecnología de Inteligencia Artificial como ChatGpt, Mistral, DeepSeek o Google Copilot. Tampoco, conocían sobre las capacidades de los Modelos de Lenguaje sobre archivos de tipo Excel o Word y Ofimática en general. No conocían que los diferentes modelos de lenguaje, ni sobre los porcentajes de precisión de este tipo de tecnologías, al momento de realizar tareas puntuales sobre archivos de Excel o Word y su impacto sobre los datos. No conocían los softwares de automatización industrial, que pueden y están cambiando el trabajo al interior de las organizaciones. El SENA tiene una plataforma Integrada de Microsoft (Microsoft Power Platform) que muchos de los funcionarios no aprovechan en todo su potencial. Con un integrante del grupo del SENA, se trató de abordar la herramienta de automatización de flujos Power Automate, que permite automatizar flujos de trabajo.

Estado del arte de la Inteligencia Artificial

Al inicio del diplomado, se presentó a los estudiantes un panorama del estado del arte en Inteligencia Artificial, que abarcó desde la IA clásica hasta las más recientes innovaciones en IA generativa. Figura 1.

Figura 1. Estado del Arte de la Inteligencia Artificial



Se les enseñó las diferentes áreas de las empresas, donde la Inteligencia Artificial está realizando un cambio al interior de las organizaciones. Figura 2.

Figura 2. Posibles áreas de empresas donde la IA está automatizando procesos

Tipo de Empresa	Áreas o Departamentos
Servicios	Atención al Cliente, Marketing y Ventas, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Operaciones/Servicios, Tecnología e Innovación (TI), Calidad y Cumplimiento
Comerciales	Ventas/Comercial, Marketing, Compras y Abastecimiento, Logística y Distribución, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Servicio al Cliente
Industriales	Producción/Operaciones, Compras y Abastecimiento, Logística y Almacén, Ventas/Comercial, Marketing, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, I+D (Investigación y Desarrollo), Calidad, Mantenimiento
Construcción	Dirección de Proyectos/Obras, Ingeniería y Diseño Técnico, Compras y Abastecimiento, Ventas/Comercial, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Legal y Contratos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
Agropecuarias	Producción (Cultivos, Ganadería, Pesca), I+D (Mejora Genética, Biotecnología), Logística/Distribución, Ventas/Comercial, Marketing, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Calidad y Normas Sanitarias
Tecnológicas (TIC)	Desarrollo/Ingeniería de Software, Soporte Técnico, Seguridad Informática, I+D (Innovación), Marketing Digital, Ventas/Comercial, Atención al Cliente, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos
Mixtas	Operaciones (según sector), Ventas/Comercial, Marketing, Logística y Distribución, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Tecnología/Soporte, Servicio al Cliente

En el diplomado se abordó el tema de los KPIs (Key Performance Indicators), o Indicadores Clave de Desempeño), que son claves en esta época de la Inteligencia Artificial. Estas estrategias permiten, a través de la ciencia de datos, se busca conocer el estado de las empresas en lo referente a su gestión, supervivencia y utilidad.

Tipos de automatización actual en las empresas

Se presentaron y analizaron los posibles escenarios relacionados con las necesidades de automatización empresarial. Algunos de los funcionarios del SENA, se identificaron con este tipo de necesidades. Figuras 3 y 4.

Figura 4. Necesidades de Automatización por medio de IA



Síntesis de documentos por medio de Inteligencia Artificial

Este tema llamó mucho la atención, debido a que por medio de la Inteligencia Artificial se pueden, sintetizar textos, y sacar las palabras más relevantes de cualquier documento PDF (Word Cloud). Figura 5.

Figura 5. Síntesis de Documentos por medio de WordCloud



Herramientas para conversión de Documentos con Agentes Inteligentes

Otras herramientas de gestión de documentos consisten tecnologías que permiten transformar un Pdf, y realizarles consultas en lenguaje natural. Esta necesidad la tenía una funcionaria del SENA. A la funcionaria, se le recomendaron herramientas para gestionar documentos y realizar consultas, por medio del lenguaje natural. Figura 6.

Entre estas herramientas se encuentra: chatPdf

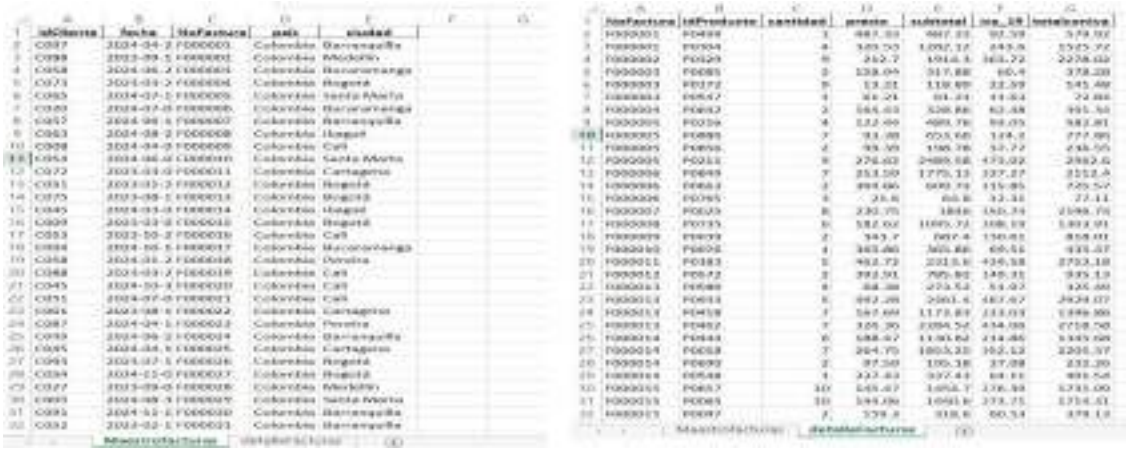
Figura 6. Herramienta para Analizar Documentos con IA



Taller de Prompt con Archivo de resumen de Facturas en Excel

Se realizó la simulación de un sistema que arrojaba un archivo en Excel para ser tratado con prompts, sobre Agentes de Inteligencia Artificial (chatGPT). Figura 7.

Figura 7. Archivo de Excel con datos para ser procesados con IA.



Se le solicitaba a la Inteligencia Artificial que realizara tareas como:

“Eres experta en Excel, totaliza las facturas de la pestaña “detalleFacturas”, y coloca el valor correspondiente en la pestaña “Maestrofacturas”, crea un nuevo archivo en Excel con la respuesta.

Eres experta en Excel, calcula el total de ventas de facturas por ciudad, crea un nuevo archivo en Excel, con la respuesta”

“Eres experta en Excel, calcula el total de ventas de facturas por producto, crea un nuevo archivo en Excel, con la respuesta”

Comparación de eficiencia y precisión de IAS

Los prompt, se probaban en diferentes modelos de lenguajes como:

- ChatGpt
- Mistral
- Copilot
- DeepSeek

Se verificaba las respuestas de cada IA, y se sacaban conclusiones de su desempeño y precisión.

Taller de Automatización con Make.com

Se realizó un taller de Automatización de procesos ofimáticos básicos como: Pasar información de un documento de Google Doc a Google Sheet. Figrua 8.

Figura 8. Automatización de Ofimática Básica.



Creación de Agendas automáticas

Se realizó ejercicios de creación de Agendas en google drive, de forma automática, con Google Calendar. Figura 9.

Figura 9. Automatización con Google Calendar



Figura 10. Datos para automatización de Google Calendar

Taller 3

Se cuenta con un archivo de Excel con varios con la siguiente información:

nombre del evento	fecha de inicio	fecha de finalización	descripción
Cita médica - Odontología	2025-09-02 09:00	2025-09-02 10:00	Control semestral con el odontólogo. Llevar historia clínica.
Reunión de trabajo - Sprint Planning	2025-09-05 14:00	2025-09-05 15:30	Planificación del sprint con el equipo de desarrollo.
Diversión - Noche de cine	2025-09-08 19:30	2025-09-08 22:00	Película y palomitas con amigos.
Estudio - Taller de IA	2025-09-09 08:00	2025-09-09 10:30	Sesión práctica sobre modelos de machine learning.
Gimnasio - Entrenamiento funcional	2025-09-11 07:00	2025-09-11 08:00	Rutina de fuerza y cardio de alta intensidad.
Entrevista laboral - Analista de Datos	2025-09-14 10:00	2025-09-14 11:00	Entrevista técnica con el equipo de analítica.
Viaje - Visita a familiares	2025-09-17 06:00	2025-09-17 12:00	Desplazamiento por carretera; costear el estado del vehículo.
Concierto - Banda indie	2025-09-20 20:00	2025-09-20 23:30	Concierto al aire libre. Llegar 30 min antes.
Cita administrativa - Trámite bancario	2025-09-24 11:00	2025-09-24 12:15	Apertura de cuenta y firma de documentos.
Diversión - Tarde de bowling	2025-09-28 16:00	2025-09-28 18:00	Partidas de bolos y refrescos con el grupo.

Cree primero un google sheet y peque la información del archivo de Excel.

Cree un escenario, con los elementos vistos, para automatizar la creación de citas en google Calendar.

Ejercicios de envió de comunicaciones Automáticas por medio de WhatsApp.

Figura 11. Automatización de Comunicados por WhatsApp



Taller de envío de comunicados automáticos

Se automatizaron el envío de estos comunicados por medio de WhatsApp, y por medio de Cartas.

Figura 12. Taller de Comunicados Automatizados

Comunicado	tipoMensaje
Estimado, le recordamos asistir a la reunión programada.	urgente
Queremos informarle que su solicitud fue aprobada.	normal
Se le notifica la actualización de sus datos en el sistema.	urgente
Recuerde entregar los documentos pendientes.	normal
Se confirma la inscripción al evento solicitado.	urgente
Le informamos que su reporte fue recibido con éxito.	normal
Queda confirmada su cita para la próxima semana.	normal
Se adjunta la información solicitada en el correo anterior.	urgente
Le recordamos actualizar su contraseña por seguridad.	normal
Se confirma la participación en la capacitación programada.	urgente

Ejercicios variados de automatización de comunicados

Figura 13. Datos para taller de Comunicados

Ejercicio 3

Tiene la siguiente información

celular	Comunicado	tipoMensaje
573206343360	Estimado, le recordamos asistir a la reunión programada.	urgente
573176871395	Queremos informarle que su solicitud fue aprobada.	normal
573168740765	Se le notifica la actualización de sus datos en el sistema.	urgente
573166172393	Recuerde entregar los documentos pendientes.	normal
573165372965	Se confirma la inscripción al evento solicitado.	urgente
573154047368	Le informamos que su reporte fue recibido con éxito.	normal
573233050117	Queda confirmada su cita para la próxima semana.	normal
573005115844	Se adjunta la información solicitada en el correo anterior.	urgente
57320 8322591	Le recordamos actualizar su contraseña por seguridad.	normal
573005115844	Se confirma la participación en la capacitación programada.	urgente

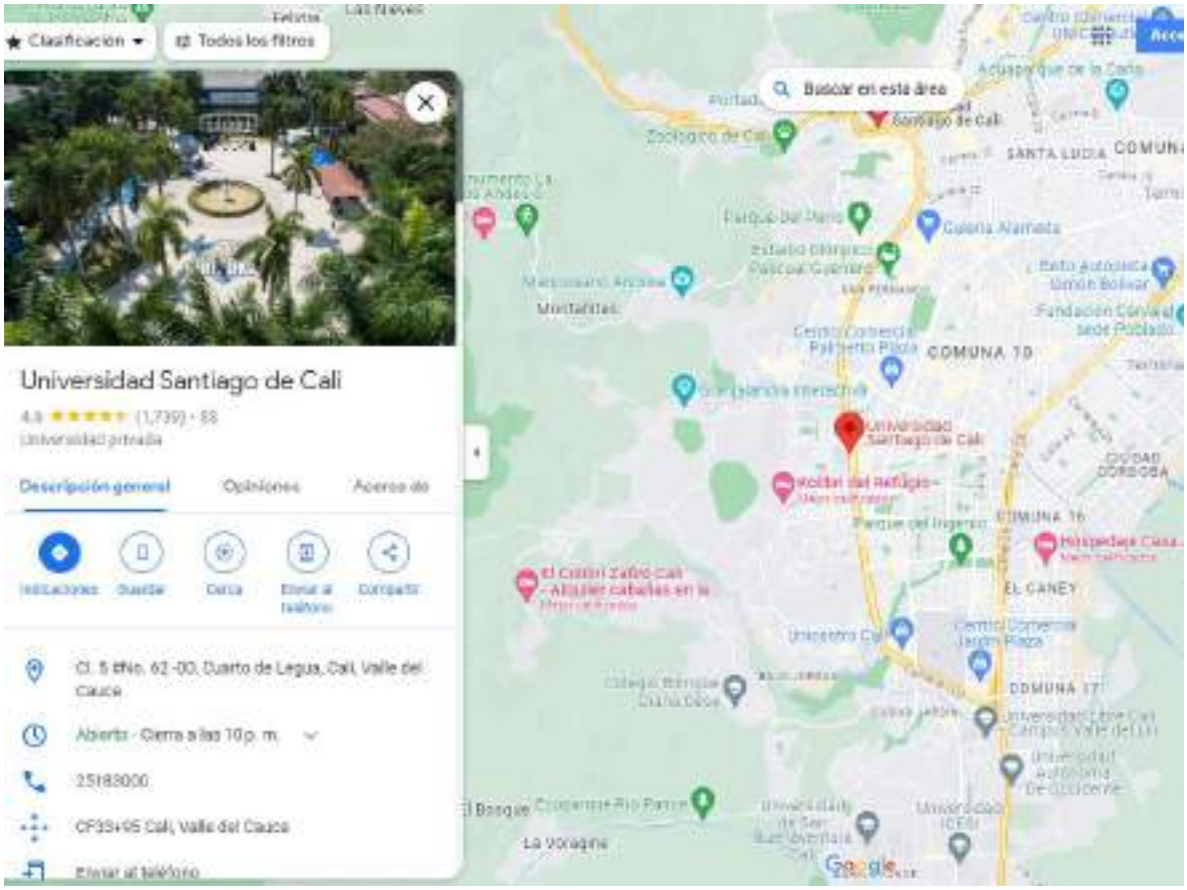
Los mensajes urgentes deben ser enviados por WhatsApp, y los no urgentes, se guardan en un archivo de google sheet.

Taller de Programación Básica

Este taller mostró la forma de manejo de datos básico en lenguaje de programación Python. Los funcionarios se dieron cuenta de su utilidad real, al poder entender los procesos básicos de automatización de procesos

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas



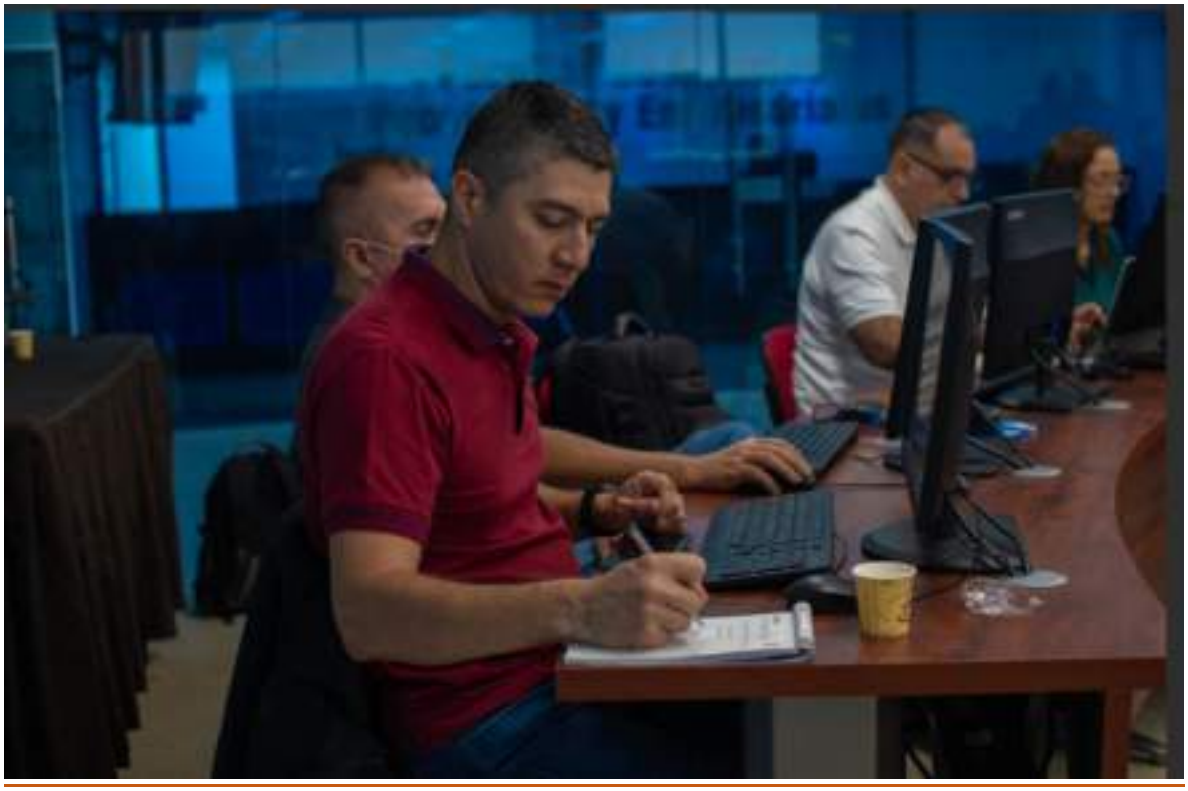



punto










Lenovo

7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.





8. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante









10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

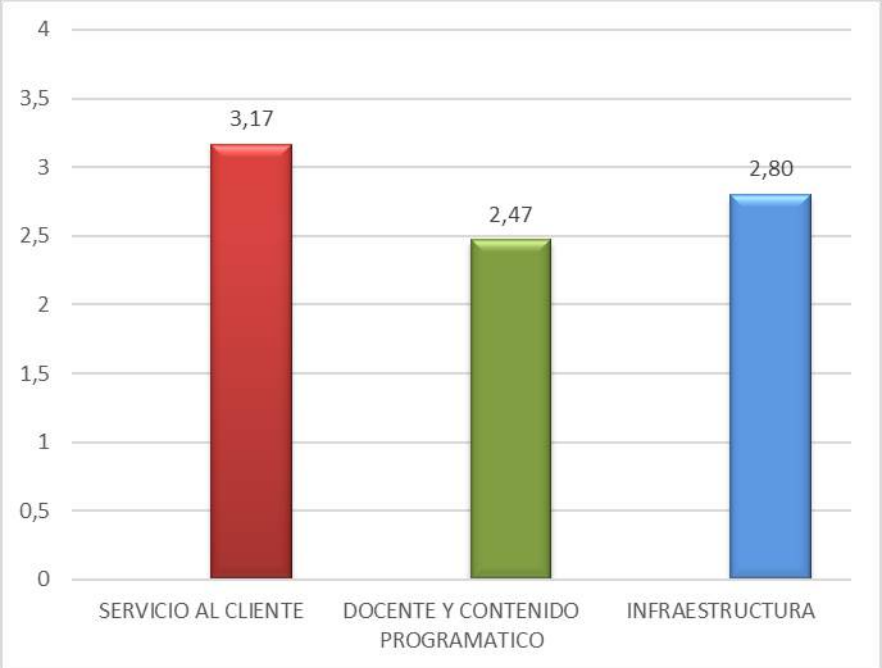
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,17	30%	0,95
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	2,47	50%	1,24
INFRAESTRUCTURA	2,80	20%	0,56
	TOTAL	**100%**	**2,74**
	RESULTADO		**BUENO**
	Valor Asociado		**68,6125**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E1	Buen curso, Aunque empezamos con algunos tropiezos, cuando se solucionaron avanzamos sin problema.
E2	La capacitación no respondió a las expectativas
E9	Muchas gracias
E15	Destaco la excelente atención del señor Samir, cuyas funciones son logísticas, pero aun así ha brindado apoyo académico, rol que corresponde a la coordinación y formación continua.

Informe de asistencia

CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
66713663	Alba Lucia Marmolejo Rengifo	100
94390117	Andrés Mauricio Clavijo Pena	100
25289471	Angela Patricia Ibarra Quiroga	100
1006190192	Beatriz Payan Perea	100
16740282	Carlos Iván Zuluaga Villamarin	100
1116242731	Cesar Augusto Montes Camino	100
1116256886	Christian Andrés Cuero Gamboa	100
14570460	Cristian Mauricio Orrego Cardona	100
16665496	Darío Pérez viveros	100
1114059589	Diana Alejandra Zuleta Triana	80
1115064951	German David Chaves Cobo	100
14888582	Harold González Otalora	100
66767317	Iliana Ramos Garzón	100
79604106	Jorge Edison Loaiza Castrillón	100
16496270	Luis Enrique Murillo López	100
29623315	Luz Adriana Loaiza Giraldo	80
29678865	María Del Rosario Herrera Isaac	100
31398980	María Lucy Rodas Trejos	100
1019013351	Paula Martínez Cortes	100
14397536	Roberto Andrés Quintero Pena	100
16379325	Steven Guerrero Astaiza	100
38871224	Victoria Eugenia Lozano Salcedo	100

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Comunicación, liderazgo y resolución de conflictos: creatividad e innovación en el sector público

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	Comunicación, liderazgo y resolución de conflictos: creatividad e innovación en el sector publico
Tema	Fundamentos de la Comunicación Efectiva en el Sector Público
Subtema	• Comunicación interna y externa en el sector público. • Barreras en la comunicación organizacional y estrategias para superarlas. • Comunicación verbal: oratoria, presentaciones efectivas, lenguaje claro.
Metodología	Clases magistrales presenciales. Estudios de caso reales del sector público. Debates y discusiones grupales.




CLAVES DE LOS PIONEROS
PERSEVERANCIA
CORAJE
INTUICIÓN


ACTITUD
Manera que estamos dispuestos a hacer las cosas


COMPLACENCIA
Todo está bajo tu óptica
RENOVACIÓN
Sientes el poder del cambio
GERENCIA DEL CAMBIO
NEGACIÓN
Te resistes por tus emociones y sentimientos
CONFUSIÓN
Tienes diferentes alternativas


MUSICAL
CORPORAL CINESTÉSICA
INTERPERSONAL
LINGÜÍSTICO-VERBAL
LÓGICO-MATEMÁTICA
NATURALISTA
INTRAPERSONAL
VISUAL-ESPACIAL
TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES


COMPORTAMIENTO
HUMANO
ÉTICA
AUTORIDAD
PERSUASIÓN
COERCIÓN
HISTORIA
EMOCIONES
VALORES
GENÉTICA


LAS EMOCIONES
son el conjunto de REACCIONES
PSICOFISIOLÓGICAS
que tenemos como respuesta a
ESTÍMULOS EXTERNOS

SE REFIERE TANTO
A UN ESTADO DE
ÁNIMO

SENTIMIENTOS



Como también

A UNA EMOCIÓN
CONCEPTUALIZADA
QUE DETERMINA EL
ESTADO DE ÁNIMO

SENTIMIENTOS

- ❑ EL AMOR
- ❑ EL ODIO
- ❑ LA EUFORIA
- ❑ LA ADMIRACIÓN
- ❑ LA ENVIDIA
- ❑ ANSIEDAD



1.000 +
SE QUEDAN

- ❑ LA ESPERANZA
- ❑ EL ENOJO
- ❑ LA IMPACIENCIA
- ❑ LA SATISFACCIÓN
- ❑ LA CULPA
- ❑ LA PREOCUPACIÓN

MODELOS MENTALES



ORIENTATE AL OBJETIVO





DELEGAR

Es la acción de redirigir tareas e iniciativas a otros **miembros del equipo.**



4 TIPS DE LA CONFIANZA





3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

LUIS GERARDO SOLANO RODRÍGUEZ

Soy un profesional integral con competencias académicas y labores, soportado en los títulos profesionales, como consultor, docente universitario y conferencista, además de ser líder en creación y fortalecimiento de empresas con experiencia en las áreas gerencial, administrativa, operativa, logística, comercial, contable, financiera, marketing y de control. Un ejecutivo de éxito, enfocado en el servicio como razón esencial de la vida, formador, creativo, innovador, emprendedor, honesto, leal, un líder que busca el crecimiento y desarrollo de la organización, de las personas que la conforman y de su entorno

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

1. Introducción

En el marco de la formación y fortalecimiento de competencias humanas y profesionales para el equipo administrativo del SENA, se desarrollaron cinco jornadas de capacitación enfocadas en habilidades blandas esenciales para el sector público: comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, creatividad, innovación y gestión emocional.

El propósito general fue dotar a los participantes de herramientas conceptuales y prácticas que optimicen su desempeño, mejoren la interacción con aprendices y compañeros, y fortalezcan el impacto de su labor en los procesos institucionales. La metodología, basada en la experiencia vivencial y participativa, garantizó una apropiación efectiva de los contenidos y su aplicación inmediata en el entorno laboral.

Se enfatizo en que la resolución de conflictos se asume como un proceso integral donde debemos analizar las emociones y los sentimientos del ser humano, así mismo entendiéndose que la negociación es una parte de la resolución de conflictos que se enfoca en entender la posición y el interés y con ello tanto la propuesta como la aceptación por parte del otro.

2. Contexto del Diagnóstico

Previo al inicio de las jornadas, se desarrolló un ejercicio de diagnóstico participativo con los integrantes del equipo administrativo, con el fin de identificar necesidades, expectativas y áreas de mejora en los ejes temáticos propuestos.

Este levantamiento de información permitió conocer no solo los retos actuales que enfrentan los participantes en su desempeño laboral, sino también los factores emocionales, relacionales y estratégicos que inciden en su interacción con aprendices, instructores, compañeros e instituciones del sector público.

Principales Necesidades

a) Comunicación y Oratoria

• Necesidad de fortalecer habilidades de comunicación efectiva para interactuar con diversos perfiles y situaciones laborales.
• Requerimiento de herramientas para expresar ideas con claridad, evitando el involucramiento inadecuado de las emociones en contextos de tensión.
• Interés en mejorar la oratoria como herramienta de influencia positiva hacia aprendices, compañeros e interlocutores institucionales.

b) Liderazgo y Trabajo en Equipo

• Visión del liderazgo como ejercicio colaborativo, evitando el aislamiento en la toma de decisiones.
• Reconocimiento del liderazgo social y transformador como inspirador de objetivos comunes.
• Necesidad de integrar el liderazgo a las funciones administrativas y a la proyección hacia el aprendiz.

c) Resolución de Conflictos y Manejo Emocional

• Interés en adquirir herramientas para la gestión asertiva de conflictos, incluyendo negociación y mediación.
• Identificación de la dificultad para mantener la paz interior ante ciertas situaciones.
• Necesidad de aprender a tratar personas difíciles desde la gratitud y el entendimiento del ser humano.

d) Creatividad e Innovación

• Interés en aplicar la creatividad al rol laboral, impulsando iniciativas que generen impacto positivo.
• Necesidad de proponer ideas innovadoras para optimizar procesos administrativos y de servicio.
• Motivación para establecer redes con otras instituciones del Estado.

e) Competencias Transversales y Desarrollo Personal

• Reconocimiento de la empatía como base para mejorar convivencia y trabajo en equipo.
• Valoración de la priorización personal para equilibrar vida laboral y personal.
• Interés en mantener la constancia en el aprendizaje y aplicación de nuevas competencias.
• Identificación del servicio como elemento esencial de la función pública, unido a una comunicación clara y un liderazgo positivo.

Conclusión del Diagnóstico

El equipo administrativo del SENA presenta fortalezas relacionadas con su apertura al aprendizaje, su adaptabilidad y su disposición para interactuar. Sin embargo, se requieren acciones concretas para reforzar la gestión emocional, la empatía, la creatividad, el liderazgo colaborativo y la comunicación estratégica. Estas necesidades fueron el fundamento para diseñar las jornadas de formación, con un enfoque práctico, participativo y humano.

3. Temáticas Abordadas y su Relevancia

Cada tema fue introducido resaltando su importancia para el cumplimiento del objetivo general y los logros esperados:

1. **El cambio como única constante.**
El cambio es una realidad inevitable en el sector público y su gestión determina la capacidad de adaptación institucional. Se abordaron las fases de complacencia, negación, confusión y renovación, promoviendo herramientas para aceptarlo y afrontarlo con resiliencia.
2. **Éxito personal y trabajo en equipo.**
El éxito se interpretó como una construcción individual que adquiere mayor valor cuando se comparte en un contexto colaborativo. Se trabajó desde la pasión, la aceptación y la acción, impulsando a cada participante como agente de transformación respaldado en intuición, coraje y perseverancia.
3. **Inteligencias múltiples.**
Reconocer la diversidad de talentos en el equipo permite diseñar estrategias más inclusivas y efectivas. Se exploraron las inteligencias kinestésica, interpersonal, lingüística, lógica, ambiental, intrapersonal, espacial y musical.

4. **Sistemas de representación sensorial.**
Comprender si un interlocutor procesa la información de forma visual, auditiva o kinestésica mejora la empatía y la conexión. Se realizaron ejercicios para adaptar la comunicación según cada perfil.
5. **Gerencia de las emociones.**
Las emociones, como reacciones psicofisiológicas de corta duración, influyen en la toma de decisiones y las relaciones laborales. Se identificaron las siete básicas y se enseñaron estrategias para transformarlas en sentimientos constructivos y conductas adecuadas.
6. **Oratoria — Método COACH.**
La oratoria fue trabajada desde la práctica, aplicando el modelo COACH (Captar, Ofrecer, Argumentar, Concluir, Honrar/Invitar). Los ejercicios evidenciaron mejoras significativas en la expresión y seguridad de los participantes.
7. **Proceso administrativo.**
Reforzar las etapas de planear, organizar, integrar, motivar y controlar optimiza la gestión de los recursos humanos y materiales en el sector público.
8. **Lenguaje corporal.**
Más allá de las palabras, la comunicación no verbal determina la credibilidad y la conexión. Se practicó la interpretación y emisión de señales corporales coherentes con el mensaje.
9. **10 tips para la administración efectiva del equipo de trabajo.**
Se entregaron prácticas concretas que facilitan la organización, coordinación y motivación del equipo.
10. **Cuadrante de Eisenhower.**
Herramienta para priorizar actividades según su urgencia e importancia, mejorando la toma de decisiones estratégicas.
11. **Círculo de las emociones, sentimientos y actitudes.**
Comprender cómo interactúan estos tres elementos permite una comunicación más consciente y relaciones laborales más armónicas.
12. **Negociación honrosa y negociación dura.**

Se trabajó la negociación desde el equilibrio entre firmeza y respeto, enfocándose en intereses y posiciones, y aplicando técnicas de comunicación asertiva.
13. Además, como parte del proceso de autoconocimiento y fortalecimiento de competencias, se aplicó el **Test de las 16 Personalidades.**
A cada uno de los participantes. Esta herramienta permitió identificar rasgos clave de su personalidad, sus fortalezas, áreas de oportunidad y estilos de interacción. Con esta información, los asistentes pudieron reflexionar sobre su forma de comunicarse, liderar y resolver conflictos, afianzando así su perfil profesional y personal para desempeñarse de manera más efectiva dentro del equipo y en su rol en el sector público.

4. Metodología

Se empleó una metodología activa, combinando exposiciones conceptuales, talleres vivenciales, análisis de casos reales, dinámicas grupales y ejercicios prácticos. Los recursos audiovisuales y gráficos reforzaron la comprensión y facilitaron la aplicación de lo aprendido en el contexto laboral inmediato.

5. Resultados y Observaciones

• **Asistencia:** Alta participación y compromiso en las cinco jornadas.
• **Impacto:** Mayor confianza en la comunicación, liderazgo fortalecido y apertura al cambio.
• **Aplicabilidad:** Herramientas listas para implementar en los procesos administrativos y en la interacción con aprendices.
• **Cohesión:** Notable fortalecimiento del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia institucional.

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Fortalecer la comunicación efectiva para interactuar con diversos perfiles y situaciones.	Comunicación estratégica, Sistemas de representación sensorial, Lenguaje corporal, Oratoria — Método COACH.	✅ Cumplido: Se desarrollaron ejercicios prácticos y herramientas para mejorar la claridad, empatía y efectividad del mensaje.
Mejorar la oratoria para influir positivamente en aprendices y compañeros.	Oratoria — Método COACH (Captar, Ofrecer, Argumentar, Concluir, Honrar/Invitar).	✅ Cumplido: Los participantes lograron discursos estructurados y seguros, con resultados sobresalientes en su ejecución.

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Integrar un liderazgo colaborativo y transformador en las tareas administrativas.	Éxito personal y trabajo en equipo, Liderazgo social y transformador, 10 tips para la administración efectiva.	✅ Cumplido: Se fortaleció la visión de liderazgo compartido y orientado a objetivos comunes.
Adquirir herramientas para resolver conflictos de forma asertiva.	Resolución de conflictos, Negociación honrosa y dura, Enfoque en hechos y no en la persona, Técnicas del “pero” y el “no”.	✅ Cumplido: Se practicaron estrategias de negociación y comunicación para resolver desacuerdos con respeto y eficacia.
Manejar emociones y mantener la paz en situaciones de tensión.	Gerencia de las emociones, Círculo de emociones, sentimientos y actitudes.	✅ Cumplido: Se enseñó la identificación y transformación de emociones en conductas constructivas.
Aprender a tratar personas difíciles desde la gratitud.	Gerencia de las emociones, Comunicación empática, Sistemas de representación sensorial.	✅ Cumplido: Se aplicaron dinámicas y ejemplos para generar comprensión y trato respetuoso.
Aplicar creatividad e innovación al rol administrativo.	Inteligencias múltiples, Creatividad e innovación en la gestión, Establecimiento de redes con instituciones del Estado.	✅ Cumplido: Se motivó la generación de ideas y la colaboración interinstitucional.
Desarrollar empatía y fortalecer el trabajo en equipo.	Inteligencias múltiples, Sistemas de representación sensorial, Lenguaje corporal.	✅ Cumplido: Se realizaron ejercicios de observación, adaptación y colaboración entre pares.
Priorizar tareas y mantener constancia en los aprendizajes.	Cuadrante de Eisenhower, Proceso administrativo.	✅ Cumplido: Se entregaron herramientas de gestión del tiempo y organización.
Integrar el servicio como valor esencial en la función pública.	Éxito personal y trabajo en equipo, Comunicación estratégica, Liderazgo transformador.	✅ Cumplido: Se reforzó el sentido de propósito y el compromiso institucional.

Necesidades presentadas por los participantes

Conceptos teóricos

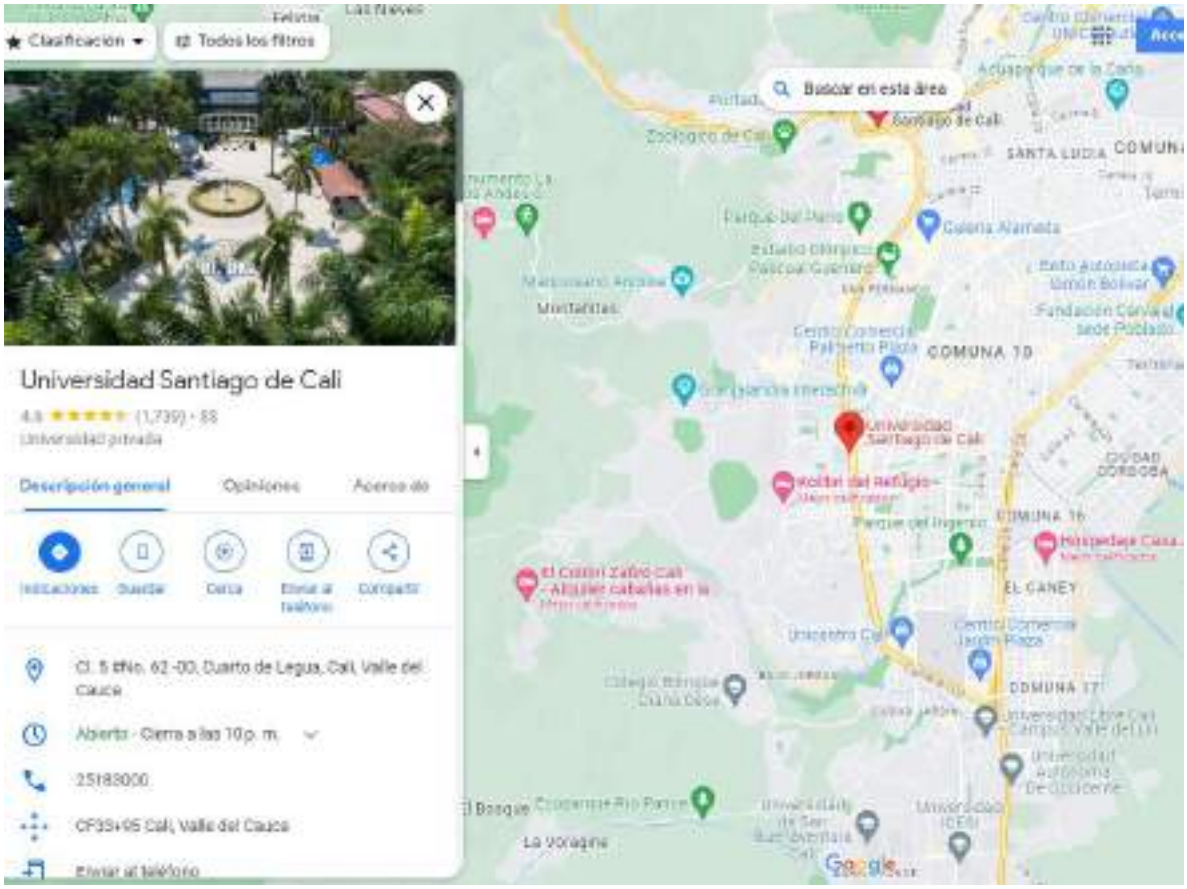
Solicitaron se agregaran experiencias de negociaciones internacionales, como la negociación de la Abana y alguna otra internacional, para lo cual se decidió contar la historia de Sudáfrica y como ejemplo de negociación se tomó de Nelson Mandela

6. Conclusiones y Recomendaciones

El programa cumplió con su objetivo de potenciar las competencias blandas esenciales para el desempeño eficiente y humano en el sector público. Los participantes demostraron avances significativos y motivación para aplicar lo aprendido.

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas














UNIVERSIDAD
SANTIAGO
DE CALI







7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.





9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante











10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

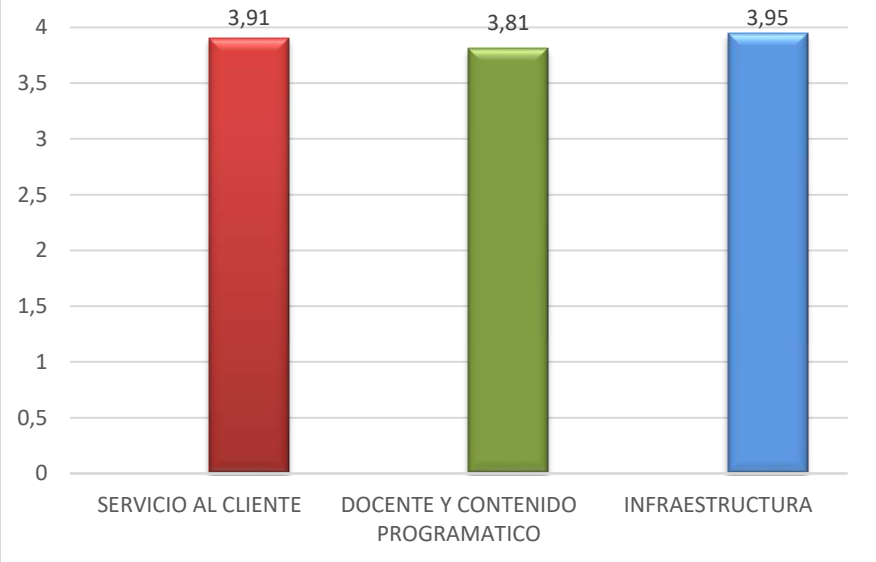
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,91	30%	1,17
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,81	50%	1,91
INFRAESTRUCTURA	3,95	20%	0,79
	TOTAL	**100%**	**3,87**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**96,7**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E1	Se cumplieron dada la naturaleza de la capacitación en línea con mis funciones
E3	La metodología y temas abordaron cumplieron con mis expectativas logrando apropiar estrategias que permiten ser aplicadas en el entorno laboral
E4	Más tiempo
E11	Que la entidad realice procesos de este tipo más seguido para todos
E14	Recibir invitación por parte de la universidad para yo asistir en eventos relacionados con El bienestar a los estudiantes; y eventos Culturales.

11. Informe de asistencia

CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1130596651	Alejandra María Domínguez Zapata **(Calamidad domestica)**	60
31973332	Claudia Patricia Muñoz Galvis	100
66725138	Dignora Zapata Ricardo	100
79832681	Fredy Alonso Roa Huertas	100
94225638	German Mauricio Bermúdez Arboleda	100
1111766935	Jennifer Paola Gil Montenegro	100
16740996	Juan Carlos Saavedra Vera	100
66708578	Luz Stella Gutiérrez Olaya	100
31584887	María Consuelo Catacoli Camacho	100
29402222	María Omaira Mera Rosero	100
6247216	Nelson Ortega Valdés	100
31655427	Sandra Ximena Mora Ramírez	100
31380040	Sara Caicedo Hurtado	100
1032070658	Wilson Reinaldo Valencia Guarín	100
60388282	Zulay Morela Salcedo Gamboa	100

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Programación neurolingüística asociada al entorno público e inteligencia emocional

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL
Subtema	Sensibilización y conexión de vida con PNL Habilidades de comunicación eficaz con PNL Creas lo que crees Modelos mentales de éxito Creatividad en la solución de conflictos El poder de la sinergia
Metodología	Vivencial: Rescata el auto aprendizaje Participativa: Permite la participación de los asistentes. Horizontal: Propicia una relación reciproca con los mismos. Respetuosa: Valora la libre expresión de cada uno de ellos. Basada en técnicas de Programación Neurolingüística



LOS VALORES DEL SENA

- **Respeto:** Implica la consideración por la dignidad de todas las personas y el valor de la diversidad cultural.
- **Honestidad:** Se refiere a la rectitud y la coherencia entre el pensar, decir y actuar.
- **Compromiso:** La consciencia de la importancia de la labor y la disposición para resolver las necesidades de los usuarios y mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** La dedicación, el esfuerzo y el uso adecuado de los recursos para cumplir con los objetivos institucionales.
- **Justicia:** Actuar con equidad, buscando el bienestar común y respetando la legalidad.
- **Solidaridad:** La generosidad y el trabajo colaborativo, apoyando a otros sin esperar contraprestación y sin indiferencia.
- **Lealtad:** Manifestar un comportamiento ético que no sea contradictorio con la institución, defendiéndola y cuidándola.

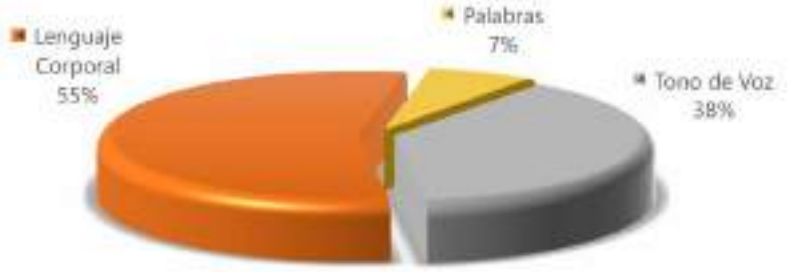


PATRONES MENTALES

El cerebro es una fuente de recursos casi desconocida y apenas explotada.

Las asociaciones que hace y los modos de representar los recuerdos, ideas e información son exclusivos de cada persona.

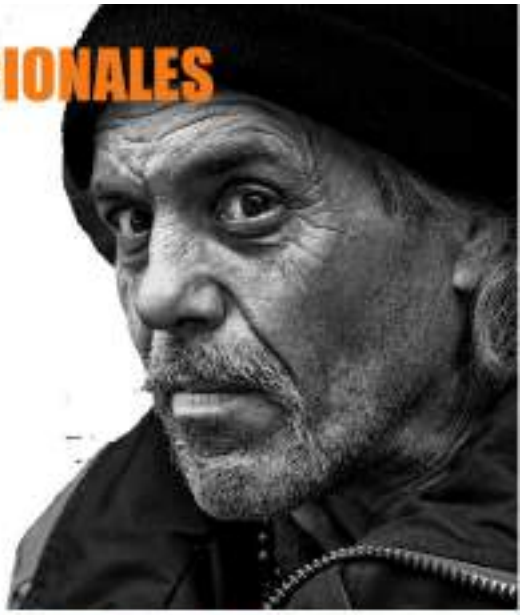
MODELO DE COMUNICACIÓN



HABILIDADES EMOCIONALES

"Las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad".

Dr. Daniel Goleman



ELEMENTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

¿Quién soy?		Conocimiento Personal
¿Qué siento?		Manejo de las Emociones
¿Por qué seguir?		Motivación
¿Qué siente el otro?		Empatía
¿Cómo servir?		Gestión de las Relaciones

MODELO DE ROBERT DILTS

Los seres humanos cambiamos de forma sistemática.

¿Dónde podemos actuar para realizar un cambio?




MODO DE ELEGIR LOS VALORES
✓La intuición: Pensamiento inconsciente que no es emocional.
✓La "ciencia": Poner aprueba la hipótesis realizando un experimento y comprobando que es verdad.


EL PODER DE LAS CREENCIAS INCONSCIENTES
El poder de la palabra.
Las palabras son decretos.
Cada uno es lo que decide SER.
El único destino que existe es el que tu creas.
Tu futuro no tiene que ser lo mismo que tu pasado.
Tú al igual que cualquier otra persona, tiene el poder de crear tu propio destino.

¿HACIA DÓNDE VAS?

Algunas personas pasan su vida de prisa, de prisa hacia delante, sin jamás preguntarse a dónde es que van.

Sufren, sin saber por qué, y despiertan demasiado tarde ya, para vivir su verdadera vida.



ÉXITO PROFESIONAL

¿Qué significado tiene para ti tu profesión?

¿Qué recompensas recibes a cambio de lo que haces?

¿Te sientes realizado con tu profesión?

¿Estás usando y potencializando tus talentos únicos?



3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JOSÉ EDUARDO HERNÁNDEZ

Psicólogo (Universidad del Valle 1996) – Especialista en Administración (Universidad ICESI 2001); Diplomado en Habilidades Gerenciales (Universidad Icesi); Diplomado en Marketing (Universidad Icesi); Diplomado Programa de Capacitación Gerencial y Desarrollo Sostenible para PYME's en América Latina. Universidad Icesi – Banco Interamericano de Desarrollo BID; The Bullet Proof Manager – Coaching ejecutivo (Cretscom – USA); Gestión por competencias (UCUF – España); Licenced Master PNL (Richard Bandler y Fundación Empoder); Licenced Coaching (Richard Bandler y Fundación Empoder); Gerencia de Proyectos (Universidad Autónoma de Occidente); Gerencia del Conocimiento (Universidad EAFIT); Certificado como Evaluador de competencias laborales (SENA); Diplomado "Transformaciones de raíz, antirracismo y no discriminación en Colombia" (UNAD)

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

Desde el primer momento del curso los participantes se mostraron muy dispuestos y plantearon dentro de sus expectativas la posibilidad de aprender herramientas de comunicación y relacionamiento que les sirvieran tanto para su vida laboral como personal. también algunas personas manifestaron que su interés era poder desarrollar habilidades blandas y que escogieron este curso porque era un tema no técnico diferente al de las funciones que cotidianamente desempeñan en el SENA. Otra expectativa común planteada fue la posibilidad de relacionarse con personas de otras dependencias y en el caso de algunas personas recien ingresadas o traslaldadas la opción de conocer a sus nuevos compañeros de trabajo y fortalecer los lazos de amistad y compañerismo.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO: Las jornadas estuvieron caracterizadas por la disposición, el entusiasmo y el cumplimiento de los participantes quienes se conectaron de manera positiva con los temas y las experiencias planteadas, las jornadas transcurrieron en un ambiente de respeto y reflexión que facilitó el aprendizaje y la integración de los participantes entre si, teniendo en cuenta que venían de sedes diferentes y algunos apenas se conocieron dentro del curso.

Los temas tratados sirvieron para reflexionar sobre la dinámica laboral cotidiana y la manera única como cada persona interpreta la realidad que vive, desde ese observador del mundo que cada quien es podemos aprender a relacionarnos con respeto y empatía, además si cambiamos nuestra manera de ver e interpretar las situaciones podemos vivir de una mejor manera. Las jornadas se desarrollaron con la siguiente temática: ⇒ Jornada 1 – Introducción a la PNL, presuposiciones, anatomía de la realidad. ⇒ Jornada 2 – Pautas linguisticas, sistemas de representación, fundamentos de la comunicación efectiva. ⇒ Jornada 3 – Inteligencia emocional, principios de la influencia personal. ⇒ Jornada 4 – Creencias y valores ⇒ Jornada 5 – Arquitectura de vida

ASISTENCIA:

El siguiente cuadro muestra la participación por tema que tuvo el curso en sus diferentes jornadas, destacando la permanencia de los funcionarios del Sena a lo largo del curso, solo siendo afectada la participación por situaciones de fuerza mayor, como lo fue la noticia del fallecimiento del padre de una de las participantes y la asistencia a citas médicas o laborales por parte de otras dos personas.

PARTICIPACIÓN CURSO PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Tema	Introducción a la PNL	Comunicación efectiva	Inteligencia emocional	Creencias y valores	Arquitectura de vida	Promedio porcentual
Asistentes	20	20	19	18	18	95%

En total se contó con la participación de 20 personas, con un promedio porcentual de asistencia del 95% siendo muy significativo teniendo en cuenta la duración del curso y las responsabilidades de los funcionarios.



EVALUACIÓN DEL CURSO

El curso fue evaluado de manera anónima por 19 de los 20 funcionarios que asistieron, quienes le otorgaron una calificación promedio de 4,89 en una escala de 1 a 5. El 100% de los participantes evaluados considera que:

✓ El objetivo propuesto al inicio del programa se cumplió satisfactoriamente

✓ Los contenidos presentados corresponden con los objetivos del programa

✓ La metodología utilizada durante el programa facilitó el aprendizaje y apropiación de los contenidos y herramientas

✓ Los temas vistos le resultan aplicables a su vida laboral y/o personal

✓ El facilitador transmitió de manera apropiada los contenidos y experiencias del programa

✓ El horario y la duración del programa le resultó apropiada

Ante la pregunta, “De los temas vistos durante el programa, ¿cuál o cuáles considera los más útiles para su vida laboral y/o personal?” estás fueron algunas de las repuestas de los participantes:

✓ La arquitectura de nuestra vida, el poder de las creencias inconscientes, y muchos más.

✓ Relaciones interpersonales

✓ Arquitectura de la vida

✓ Manejo de las emociones

✓ Interacción con mi entorno

✓ Elementos de la inteligencia emocional

✓ Motivación personal y manejo de la vida

✓ Apropiación de los compromisos de vida

✓ El tema en general contribuye a mi vida laboral y personal ya que aborda aspectos que mejoran relaciones y comunicación

✓ Realizar una planeación de mi vida a futuro observando mediante indicadores metas propuestas y el estado de cumplimiento de las mismas

Finalmente, ante la pregunta “¿qué es lo que más valora de esta experiencia de capacitación?” estas fueron las respuestas de los participantes:

✓ El manejo del tema del orientador y el impacto positivo que generó en mi conciencia para una posible transformación del ser

✓ Que puede descubrir varias herramientas que pueden ayudarse a ser una mejor persona siendo consciente y mis capacidades y del amor que tengo de mí para mí que es lo más importante, y que eso se ve reflejado en mis actuaciones y lo que trasmito a los demás

✓ Los conocimientos adquiridos

✓ Tener un espacio para hacer introspección

✓ Estoy muy agradecida con la enseñanza del profesor, todo fue muy ameno, muy gratificante, me sentía identificada con cada una de las situaciones, comencé a replantear mis formas de pensar, mi estilo de vida, y quedó cambiar para mejorar. Fue una experiencia renovadora.

✓ Enriquecimiento personal

✓ Una experiencia enriquecida para la vida personal y laboral

✓ Conocer técnicas aplicables del PNL

✓ Ser más preceptiva a realizar cambios en lo personal y laboral, así cambiar paradigmas que tengo.

✓ La oportunidad de conocer herramientas que si se ponen en práctica permitirán ver nuestro mundo mejor del que era.

✓ Excelente curso y excelente docente

✓ "Valoro el conocimiento del profesor sobre el tema, la metodología, el lenguaje prudente que utiliza, la oportunidad de participación, el compromiso con el cumplimiento de todos los temas. Excelente, excelente, excelente. Que Dios bendiga este gran ser humano"

✓ La manera en que va a cambiar mi vida, tanto en mi vida personal, familiar, social y laboral.

✓ Lograr ver nuestros comportamientos y estilos de vida para mejorar nuestro entorno y el relacionamiento laboral y familiar y crear nuestro proyecto de vida o ajustarlo con aspectos positivos

✓ Enriquecedora

✓ Valoro el aporte a mi salud, a mi crecimiento personal y laboral

✓ Compartir con compañeros de otro centros, adquirir nuevos conocimientos psicológicos a nivel interno y externo, cambiar la rutina

✓ La pedagogía para trasmisión de conocimientos

✓ La posibilidad de crecimiento no solo a nivel laboral sino también personal

APRENDIZAJES Y REFLEXIONES FINALES

El marco especial en el que se desarrolló este programa de capacitación en las instalaciones de la Universidad Santiago de Cali ha permitido no solo la asistencia puntual sino también la permanencia de los funcionarios convocados, siendo la ubicación central y el fácil acceso de la universidad una de las cosas que más apreciaron los participantes por la comodidad del desplazamiento. Igualmente, la comodidad de los salones y la atención del personal de apoyo facilitaron que la experiencia de aprendizaje fuera muy grata, lo cual expresaron de manera reiterada los funcionarios asistentes. Algunas reflexiones valen la pena ser considerados de cara al futuro y que pueden ser aprovechados en los procesos misionales de las diferentes dependencias, en especial de la dirección de recursos humanos, encargada de velar por adecuado desarrollo y adaptación de las personas a la institución.

⇒ Los funcionarios valoran muy bien cuando los programas de capacitación trascienden el ámbito "solo técnico" y se enfocan también en el desarrollo de las competencias "blandas", las cuales son transversales a cualquier función que cumpla la persona dentro de la institución.

⇒ La participación de las personas aumenta cuando los temas tratados tocan aspectos que les son útiles para aplicar en su vida laboral y/o personal.

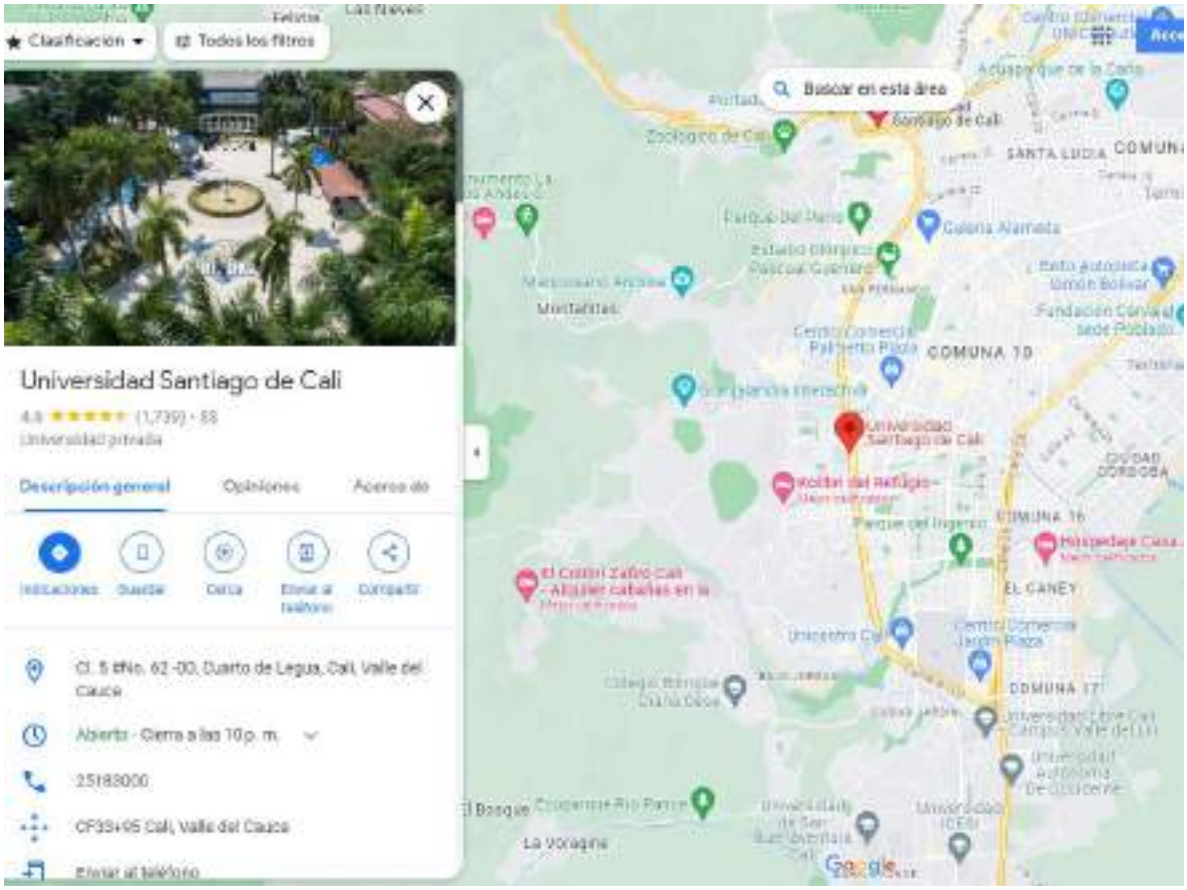
⇒ No obstante, lo anterior, el apoyo y compromiso de los jefes y directivos resulta muy importante para incentivar la participación de los funcionarios.

⇒ Si bien la alternativa de capacitar a los funcionarios a través de medios virtuales se ha consolidado como una opción válida y aceptada por las personas, el contacto humano que brindan las capacitaciones presenciales enriquece la interacción entre las personas y propicia otro tipo de gratificación que finalmente redunda en mejor calidad de vida laboral y extralaboral

Finalmente, agradezco a la Universidad Santiago de Cali la oportunidad de compartir esta experiencia de enseñanza-aprendizaje con personas tan especiales como lo fueron las del grupo de funcionarios del SENA y por todo el apoyo recibido durante la impartición del curso de capacitación

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas





















7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.





9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante











10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

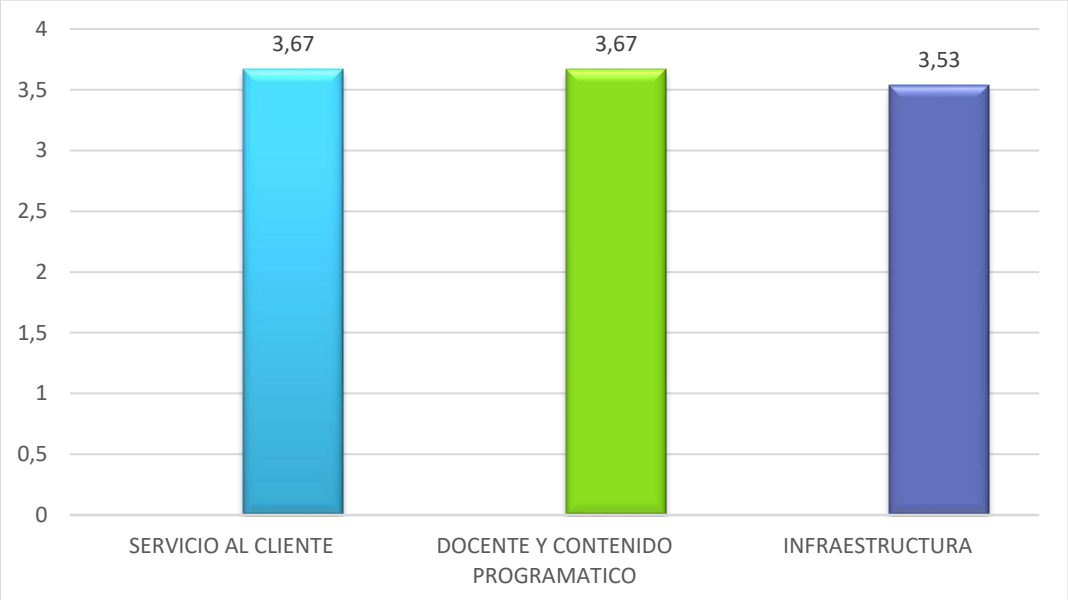
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,67	30%	1,10
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,67	50%	1,83
INFRAESTRUCTURA	3,53	20%	0,71
	TOTAL	**100%**	**3,64**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**91**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E1	Gracias por todo.
E2	Todo fue muy organizado
E3	Que se multiplique esta capacitación a otras personas ya que fue muy importante poner en práctica un cambio personal y laboral
E4	Continuar con este curso
E5	Realizar el otro nivel del curso

11. Informe de asistencia

	CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1	31426130	AURA MARIA RAMIREZ HERNANDEZ	100
2	31374866	CLARISA RUIZ MANYOMA	100
3	25587512	DERLY EMILIA CAICEDO DE RAMOS	80
4	16260042	FERNEY GIRONZA ABADIA	100
5	38469652	GABRIELA MARIA ANGULO GRUESO	100
6	38468687	GLADYS EMIR CORTES SINISTERRA	100
7	16548204	JAIR LOPEZ ROA	100
8	49790352	JOHANNA LIZETH QUINTERO	100
9	66748459	JUDY MILENA GUTIÉRREZ RIASCOS	100
10	41952359	LINA MARCELA GÓMEZ	100
11	71649025	LUIS FERNANDO VELÁSQUEZ RAMÍREZ	100
12	38864009	MARIA CLAUDIA RAMIREZ MARTINEZ	100
13	29114411	MARIA DEL PILAR ALVAREZ ALTAMIRANO	100
14	31996964	MARÍA EUGENIA LÓPEZ HERNÁNDEZ	100
15	31962903	MARÍA FERNANDA VACCA VALENCIA	80
16	31177675	MARTHA CECILIA LENIS GIL	100
17	31915842	MARTHA LUCIA MORENO SILVA	0
18	66833487	OLGA LUCIA BERNAL	100
19	76306867	ROGER FERNANDO ORDÓÑEZ CÁCERES	100
20	1116264206	YAMILETH PÉREZ NOREÑA	100
21	27028468	YERIS OLINFAR HINESTROZA CATAÑO	100





INFORME ACADÉMICO:

Evaluación de impacto de programas y políticas públicas

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

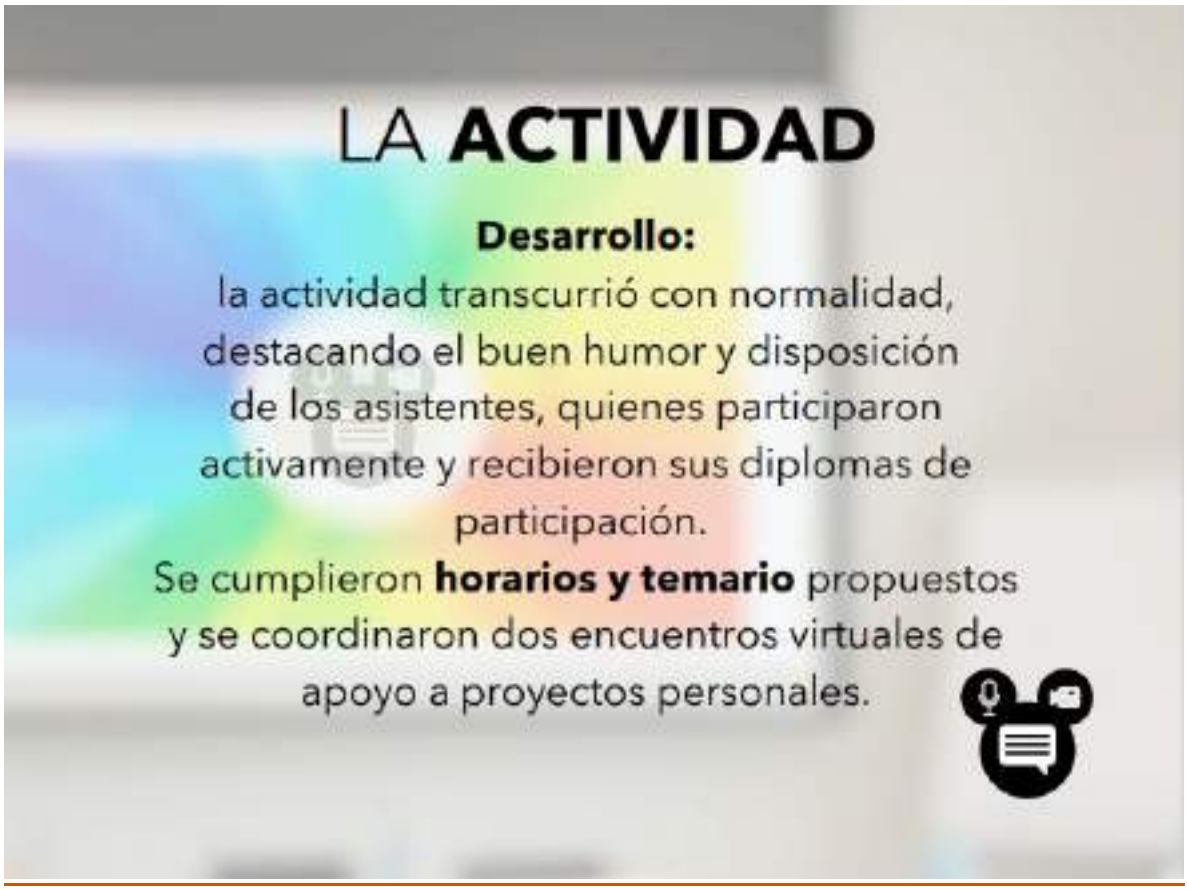
Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	Evaluación de impacto de programas y políticas públicas
Tema	Fundamentos de la Evaluación de Impacto
Subtema	- **Diseño y Planificación de Evaluaciones** - **Métodos de Evaluación** - **Uso de Resultados y Toma de Decisiones**
Metodología	Presencial, Teórica / Practica




LA ACTIVIDAD
Temario:
Mi amigo el miedo
Dósis de autoestima
Pánico Escénico
Presentaciones efectivas
Verse bien para comunicarse mejor
Lenguaje corporal
La magia de tu voz
El micrófono y la cámara


LA **ACTIVIDAD**
Desarrollo:
la actividad transcurrió con normalidad, destacando el buen humor y disposición de los asistentes, quienes participaron activamente y recibieron sus diplomas de participación.
Se cumplieron **horarios y temario** propuestos y se coordinaron dos encuentros virtuales de apoyo a proyectos personales.


LA ACTIVIDAD

Agenda del curso

- Conceptos y propósito de evaluar
- Marco del DNP: fases y reglas
- Tipos de evaluación en lo público
- Evaluación de impacto: concepto, métodos y paso a paso
- Hallazgos y análisis experto
- Taller práctico
- Ética, recomendaciones y cierre



¿Por qué importa evaluar?

- Mejora la toma de decisiones y priorización presupuestal.
- Fortalece la rendición de cuentas y la legitimidad institucional.
- Permite corregir, escalar o terminar intervenciones según evidencia.



Tipos de evaluación: por finalidad

- Efectividad/Resultados (¿logra metas?).
- Eficiencia económica (costo–beneficio, costo–eficiencia).
- Impacto (atribución causal).
- Proceso/gestión (diseño, implementación).



Tipos de evaluación: por enfoque y actores

- Basada en teoría (teoría del cambio, modelo lógico).
- Cualitativa, cuantitativa o mixta.
- Según actores: interna/externa; participativa; auditoría de desempeño.



Evaluación de impacto: características e importancia

- Rigor causal (validez interna) y aprendizaje para el escalamiento o rediseño.
- Importa a directivos: focalización, costo de oportunidad, legitimidad pública.
- Requiere datos de calidad y diseño estadístico adecuado.

Ética del evaluador y del servidor público

- Roles: experto, educador y representante de interés público.
- Imperativos: integridad, transparencia, respeto a las personas, protección de datos.
- Relación ética–política: independencia técnica y manejo de conflictos de interés.



Recomendaciones para directivos del SENA

- Institucionalizar la Agenda anual de evaluaciones priorizadas.
- Crear inventario de datos
- Adoptar plantillas de teoría del cambio y modelo lógico para nuevos proyectos.
- Planificar EI donde haya reglas de elegibilidad o implementación gradual.
- Asegurar Matriz de uso y seguimiento post-evaluación.





Conclusiones claves

- Evaluar es gobernar con evidencia.
- El marco DNP ofrece un proceso claro y replicable.
- La EI aporta causalidad para decidir mejor, pero requiere diseño y datos de calidad.
- La ética y la socialización son tan importantes como la técnica.

3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docentes y coordinación académica:

MARCO GOMEZ

Reconocido actor, presentador, voz comercial y cantante colombiano, profesional en mercadeo y publicidad, productor de radio, televisión, BIL y comunicación publicitaria, facilitador de calidad total y servicio al cliente, maestro de voz y expresión corporal para actores y presentadores de televisión, con 30 años de experiencia en medios de comunicación y manejo de grupos.

ALEJANDRO ECHEVERRY GOMEZ

Politólogo con énfasis en Gobernabilidad Democrática de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Estudios de Economía de la Universidad de los Andes. Estudios de Maestría en Políticas Públicas y Gestión Pública de las Universidades Sorbona - Paris I, y Autónoma de Barcelona. Actualmente, candidato a maestría en Políticas Públicas de la Universidad del Valle. De igual manera, estudiante de Doctorado es Gestión Urbana y del Territorio.

Habilidades para entender y analizar críticamente las situaciones que se presentan en el día a día, buen entendimiento para el trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, buenas relaciones interpersonales e interdisciplinarias, líder, responsable, creativo e innovador

institucional y comunitario, con actitud proactiva. Agilidad para tomar decisiones y con enfoque en resultados. Conocimiento en temas de Responsabilidad Social Empresarial, Planeación Estratégica, Desarrollo y Prospectiva territorial. Manejo de 3 idiomas, español (Nativa) francés (Intermedio) e inglés (Básico) De igual manera, empleo acertado de Word, Excel y Power Point. Utilización correcta de Marco lógico, Matriz de Riesgo, Vigilancia Tecnológica y Atlas Ti

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

El curso y su relevancia institucional

El curso y su relevancia institucional La Regional Valle del Cauca del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) llevó a cabo un curso de capacitación dirigido a sus funcionarios, en Evaluación de Impacto en Políticas Públicas. Para comprender su importancia conviene recordar que el talento humano es "el activo más valioso de cualquier organización" y que su desarrollo continuo es estratégico para la misión del SENA. En el caso de esta entidad, los instructores y funcionarios orientan la Formación Profesional Integral de los aprendices; por ello, la actualización de sus competencias es una prioridad institucional.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) señala que el proceso formativo debe seguir cinco fases (sensibilización, diagnóstico de necesidades, formulación, implementación y evaluación) y que la evaluación empieza en la fase de planeación, incluye pruebas de entrada y salida, encuestas de satisfacción y un seguimiento al desempeño laboral. Así, los centros del SENA no sólo cumplen con ofrecer cursos; están llamados a identificar necesidades de formación, trazar rutas de crecimiento y evaluar resultados

Durante el curso de capacitación se abordaron conceptos de evaluación de impacto de políticas públicas. Este campo no se limita a "validar" un proceso, sino que busca analizar si las acciones producen los efectos esperados y proporcionar evidencia para mejorar. La evaluación implica recoger y analizar información de manera sistemática, emitir juicios sobre la efectividad de un programa y generar conocimiento práctico que sirva para la toma de decisiones. De acuerdo con expertos, la evaluación debe entenderse como un instrumento de aprendizaje y rendición de cuentas; a diferencia del monitoreo, que se centra en supervisar actividades en tiempo real, la evaluación examina resultados y efectos de manera retrospectiva. Por tanto, enseñar evaluación de impacto a los funcionarios del SENA no es un simple formalismo, es un medio para dotarlos de herramientas que contribuyan a la mejora continua de las políticas y servicios públicos

A. ***Falta de atención por ocupaciones***

Observación

Muchos funcionarios se encuentran absorbidos por múltiples tareas operativas y administrativas; esto limita su participación en los procesos formativos. En la regional Valle del Cauca, la planta de personal supera los 979 funcionarios y la distribución por jerarquía muestra que la mayoría son instructores y trabajadores oficiales. Cada centro de formación tiene su propia dinámica productiva y a menudo se exige cumplir metas de formación, proyectos productivos y servicios de extensión simultáneamente. Dentro de ese contexto, destinar tiempo para estudiar metodologías de evaluación puede parecer un lujo

Análisis

El PIC prevé que durante la capacitación se realicen evaluaciones de entrada y salida, además de encuestas de satisfacción. Sin embargo, la eficacia de la capacitación depende de la atención que presten los participantes. En algunos casos, la falta de atención se debe al diseño poco atractivo de las sesiones, a la saturación de actividades operativas o a la percepción de que la evaluación es un tema ajeno a su quehacer diario. A nivel institucional, existe el riesgo de que el aprendizaje sea superficial y no se traduzca en cambios en la gestión

Evidencia complementaria

En el mundo de la gestión pública se debate que el modelo burocrático lineal favorece el trabajo en “silos” y plazos largos; las metodologías ágiles proponen iteraciones cortas y entregables intermedios para adaptarse a contextos volátiles. Si se aplica un enfoque lineal al aprendizaje, los funcionarios con agendas sobrecargadas difícilmente podrán dedicar la atención necesaria. Además, la cadena de valor de las políticas públicas (insumos, procesos, productos, resultados e impacto) exige que cada eslabón sea medible, pero sin datos de calidad y tiempo para analizarlos, la evaluación se convierte en una formalidad

Diagnóstico

La falta de atención está relacionada con la cultura organizacional y con la forma de impartir la capacitación. Si las jornadas son largas, teóricas y desconectadas de la realidad laboral de los funcionarios, el aprendizaje se diluye. La evaluación de impacto exige un esfuerzo adicional (recolección de datos, análisis, reflexión) que los equipos pueden percibir como una carga. En los centros donde las funciones misionales son intensas, el curso compitió con tareas prioritarias y el compromiso se redujo. Por tanto, es necesario diseñar metodologías más ágiles e integradas a la agenda cotidiana, que no interrumpan la productividad, sino que la potencien

B. Interés en aprender modelos de evaluación de impacto

Observación

A pesar de las restricciones de tiempo, un sector significativo de los funcionarios mostró interés por comprender cómo se evalúan las políticas y programas. La evaluación es vista como un área técnica que fortalece la credibilidad institucional y permite demostrar resultados. El PIC reconoce que los informes de satisfacción e impacto de las capacitaciones son “esenciales para analizar y ajustar las estrategias”. Además, la Escuela Nacional de Instructores subraya que la actualización de competencias debe basarse en necesidades reales y en la participación de los instructores

Análisis

El interés se expresa en preguntas sobre cómo medir resultados, qué indicadores usar y cómo recoger evidencia. El curso abordó la diferencia entre monitoreo (supervisión continua) y evaluación (análisis de resultados y efectos). También discutió la importancia de definir una línea base: el valor inicial de un indicador que sirve como punto de referencia para medir cambios. Este concepto es fundamental para que los funcionarios comprendan la necesidad de establecer datos antes de intervenir. La línea base ayuda a planear una intervención, comparar resultados y entender mejor el problema

Evidencia complementaria

Se destaca que, las evaluaciones de impacto usan datos para entender qué funciona, para quién y en qué contexto. Además, una política pública es una respuesta a un problema colectivo que requiere la participación de múltiples actores, y cada eslabón de la cadena de valor debe medirse. Estas ideas inspiraron a los participantes a ver la evaluación como una herramienta práctica para mejorar los servicios de formación

Diagnóstico

El interés en aprender existe, pero se necesita traducirlo en competencias prácticas. Algunos participantes carecen de bases estadísticas o conocimientos en diseño de indicadores; otros tienen experiencia en proyectos, pero no en evaluaciones rigurosas. Por ello, la capacitación debe incluir ejemplos concretos, ejercicios de construcción de matrices de indicadores y simulaciones. La voluntad de aprender puede capitalizarse si se establecen comunidades de práctica en cada centro de formación, apoyadas por expertos en evaluación, y si se utilizan plataformas tecnológicas para compartir experiencias y resultados

C. Desconocimiento de la importancia real de las evaluaciones de impacto

Observación

En ciertos grupos persiste la creencia de que evaluar es solo cumplir con un requisito administrativo o justificar gastos. Algunos funcionarios asocian la evaluación con un proceso de control o auditoría externa, lo cual genera resistencia. Este desconocimiento se refleja en la escasa valoración de los informes generados y en la poca difusión de sus resultados.

Análisis

La evaluación de políticas públicas es un proceso de generación de conocimiento sistemático y razonado, con el objetivo de mejorar la eficacia de las intervenciones y promover la transparencia y la rendición de cuentas. Va más allá de producir informes: implica aprender de los errores y aciertos para orientar giros o refuerzos futuros. Además, la evaluación y la planificación son momentos inseparables en un ciclo de retroalimentación. Cuando los funcionarios no internalizan esta lógica, tienden a ver la evaluación como un "examen" al final del curso y no como un instrumento de transformación

Evidencia complementaria

También se establece que, las organizaciones públicas enfrentan un entorno volátil, incierto, cambiante y ambiguo; en ese contexto, la innovación y la mejora continua son cruciales. Lo anterior explica que, las metodologías ágiles nacieron de la necesidad de cambiar la cultura del trabajo en equipos aislados y plazos largos. Así como en la gestión de proyectos se requiere iterar y ajustar, en la evaluación de políticas públicas es necesario aprender y corregir. Si se concibe la evaluación únicamente como validación, se pierde su potencial transformador.

Diagnóstico

El desconocimiento se origina en la escasa difusión de la teoría de la evaluación y en la limitada experiencia práctica. La formación debe hacer hincapié en la utilidad de la evaluación: demostrar cómo los resultados pueden guiar decisiones presupuestales, reorientar programas o fortalecer alianzas con el sector productivo. Asimismo, se deben mostrar casos donde la evaluación haya llevado a mejoras concretas. La comprensión de que evaluar es un acto de responsabilidad con la ciudadanía puede motivar a los funcionarios a asumir un rol más proactivo

3. Recomendaciones y propuestas de metodologías ágiles

A. Adoptar enfoques ágiles para el aprendizaje y la evaluación

Las metodologías ágiles surgen como respuesta a la rigidez de los modelos tradicionales. El Manifiesto Ágil propone cuatro valores fundamentales: privilegiar a las personas y sus interacciones sobre procesos y herramientas, entregar productos funcionales sobre documentación exhaustiva, colaborar con el cliente en lugar de negociar contratos y responder al cambio sobre seguir un plan. Estos principios pueden adaptarse al contexto de la capacitación y la evaluación en el SENA

Ciclos cortos de aprendizaje:

Organizar la capacitación en módulos semanales o quincenales, cada uno con objetivos claros y productos tangibles (por ejemplo, un indicador construido o un plan de recolección de datos). Tras cada módulo se realiza una retrospectiva para identificar lo aprendido y ajustar el siguiente paso. De esta forma se reduce la carga de sesiones largas y se favorece la atención

Equipos multidisciplinares:

Conformar grupos pequeños en cada centro de formación que incluyan instructores, administrativos y expertos en evaluación. La colaboración entre áreas rompe los silos tradicionales y permite una visión integral de los programas. Un facilitador guía el proceso y un representante de la dirección asegura que el trabajo se alinee con las necesidades institucionales.

Entregables intermedios y retroalimentación continua:

Las metodologías ágiles entregan soluciones parciales y reciben retroalimentación constante. En el contexto del SENA, se pueden establecer entregables como la formulación de un problema de evaluación, la identificación de indicadores, la construcción de una línea base y la elaboración de un plan de evaluación. Estos productos se revisan con pares y superiores para obtener comentarios y mejorar.

Herramientas visuales y reuniones breves:

Implementar tableros Kanban para visibilizar el avance de las tareas y reuniones diarias breves (stand-ups) para identificar obstáculos y acordar acciones. También se destaca que, las reuniones periódicas y la comunicación intensa permiten a todos conocer el progreso y los obstáculos. Estas prácticas ayudan a mantener el enfoque y evitar que las ocupaciones diarias desplacen la evaluación

B. Diseñar ejercicios prácticos de evaluación con foco en la línea base

Se define la línea base como el valor que fija un indicador como punto de partida para evaluar y dar seguimiento a un objetivo. Determinar la línea base es esencial porque proporciona información sobre la situación inicial y permite establecer metas y orientaciones. Para que los funcionarios internalicen este concepto se recomienda:

• Iniciar cada curso con un diagnóstico participativo: Pedir a los participantes que definan un problema en su centro de formación y recolecten datos básicos sobre ese problema. Por ejemplo, medir el porcentaje de aprendices que encuentran empleo al terminar un programa de formación. Esta actividad les permite ver la importancia de tener datos iniciales.

• Enseñar a construir indicadores de resultado e impacto: Utilizar la cadena de valor (insumos, procesos, productos, resultados, impacto para identificar qué se quiere medir y cómo. Cada grupo puede desarrollar indicadores relacionados con su área (empleabilidad, satisfacción de aprendices, eficiencia en el uso de recursos) y asociarlos con metas y fuentes de datos.

• Realizar ejercicios de estimación de la línea base: Aplicar metodologías que proponen responder ocho preguntas sobre fuentes de información, frecuencia de recolección y contexto. Los participantes pueden practicar con datos reales de sus centros o, en ausencia de datos completos, aprender a utilizar aproximaciones o fuentes alternativas.

• Incluir simulaciones de evaluación antes y después: Mostrar cómo comparar el valor de un indicador antes de la intervención (línea base) con su valor después de implementar mejoras. Esto refuerza la noción de que la evaluación se basa en evidencia y no en percepciones.

C. Fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua

Una evaluación efectiva requiere una cultura que valore la experimentación y el aprendizaje

Las siguientes prácticas pueden reforzar esa cultura:

• Integrar la evaluación a la gestión diaria: En lugar de esperar a la finalización de un programa, establecer momentos periódicos de revisión donde los equipos analicen datos y ajusten sus actividades. El ciclo continuo de planificación, acción y evaluación debe convertirse en una rutina, tal como propone el Manifiesto Ágil con sus principios de retroalimentación permanente.

• Reconocer y difundir resultados: Publicar los hallazgos de las evaluaciones internas y destacar los cambios realizados a partir de ellas. Esto demuestra que la evaluación tiene consecuencias y refuerza la confianza en su utilidad.

• Desarrollar capacidades estadísticas y analíticas: Ofrecer talleres específicos sobre análisis de datos, diseño de encuestas y métodos de evaluación. La evaluación es una disciplina aplicada; por tanto, requiere competencias técnicas que deben fortalecerse

• Alinear incentivos: Incorporar la participación en procesos de evaluación y mejora continua como un criterio en la evaluación de desempeño. Esto envía la señal de que la institución valora la reflexión y el aprendizaje, no solo la ejecución

D. Utilizar tecnología para facilitar la evaluación

El PIC señala que se debe aprovechar la tecnología para ofrecer componentes virtuales o mixtos en la capacitación. Para mejorar la evaluación se pueden usar:

• Herramientas de recopilación de datos en línea: Formularios electrónicos que permitan recoger respuestas de aprendices y funcionarios de manera rápida y ordenada. Estos instrumentos pueden enlazarse con los indicadores establecidos y alimentar automáticamente bases de datos.

• Tableros de control: Plataformas tipo dashboard que muestren el avance de indicadores en tiempo real. Las experiencias demuestran que, un tablero puede visualizar el avance de compromisos prioritarios y se alimenta con sistemas de monitoreo y datos oficiales.

• Entornos colaborativos: Espacios digitales donde los equipos compartan documentos, discutan resultados y planifiquen mejoras. Esto facilita la comunicación y la transparencia

E. Promover la aplicación de metodologías ágiles en los centros del SENA

Además de utilizarlas en la formación, las metodologías ágiles pueden aplicarse a proyectos misionales del SENA. En el sector público los proyectos que adoptan dichas metodologías se ejecutan en circuitos de producción y seguimiento con entregables intermedios. Las variantes Kanban y Scrum son especialmente útiles:

• Kanban: Visualiza el flujo de tareas mediante tarjetas que se mueven por columnas (pendiente, en proceso, finalizado). Este método ayuda a reducir acumulaciones y a priorizar. En un centro de formación, se pueden asignar tarjetas para actividades de evaluación y asegurar que no se inicien nuevas tareas hasta terminar las actuales.

• Scrum: Define roles claros (propietario del producto, scrum master, equipo) y reuniones periódicas. Aplicado al SENA, un "propietario del producto" podría ser el coordinador académico encargado de la calidad de la formación; el scrum master, un facilitador experto en evaluación; y el equipo estaría formado por instructores y administrativos. Las reuniones breves permiten detectar obstáculos y ajustar el rumbo.

Conclusiones

El curso de capacitación para los funcionarios del SENA-Valle del Cauca puso sobre la mesa una verdad crucial: evaluar es aprender. No basta con impartir cursos ni llenar formularios; se trata de comprender cómo nuestras acciones transforman la vida de los aprendices y cómo podemos mejorar continuamente. La evaluación de impacto exige rigor, pero también creatividad y sensibilidad para escuchar a los beneficiarios y a los equipos que implementan las políticas.

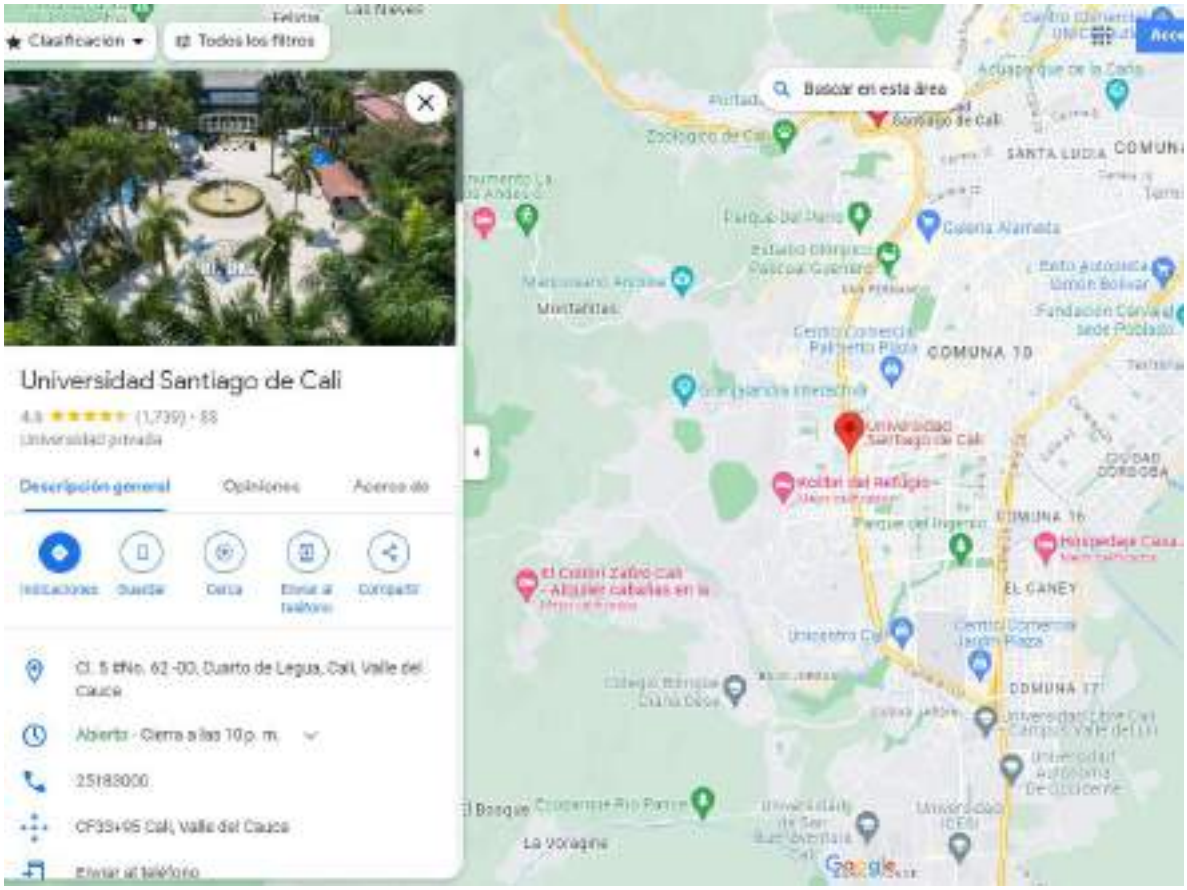
Nuestro diagnóstico identificó tres variables clave: la falta de atención derivada de las múltiples ocupaciones, el interés genuino en aprender modelos de evaluación y el desconocimiento de la importancia real de la evaluación como agente de transformación. Estos elementos sugieren que la capacitación debe ser atractiva, flexible y basada en retos reales, que estimule la curiosidad y la participación.

Las recomendaciones plantean adoptar metodologías ágiles para integrar la evaluación a la gestión diaria, diseñar ejercicios prácticos centrados en la construcción de indicadores y líneas base, fomentar una cultura de mejora continua, utilizar tecnología para facilitar la recolección y visualización de datos y promover Kanban y Scrum en los centros del SENA. Estas propuestas buscan que la evaluación deje de ser un trámite y se convierta en un motor de innovación.

Podríamos decir que, la evaluación es como el espejo de agua en el que se mira una organización: refleja sus luces y sombras, sus virtudes y debilidades. Si el espejo está empañado, la imagen será borrosa; pero si se limpia con métodos ágiles, datos claros y participación colectiva, la imagen se vuelve nítida y nos guía hacia nuevos horizontes. El SENA, como faro de la formación en Colombia, tiene la oportunidad de convertirse en un modelo de gestión basada en evidencias, donde cada centro de estudio sea un laboratorio de aprendizaje y mejora continua. El futuro de la política pública no se improvisa; se construye con datos, con pasión y con la convicción de que siempre se puede mejorar

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas






USC
TRANSFORMACIÓN
& BUEN GOBIERNO













7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.



9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante









10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

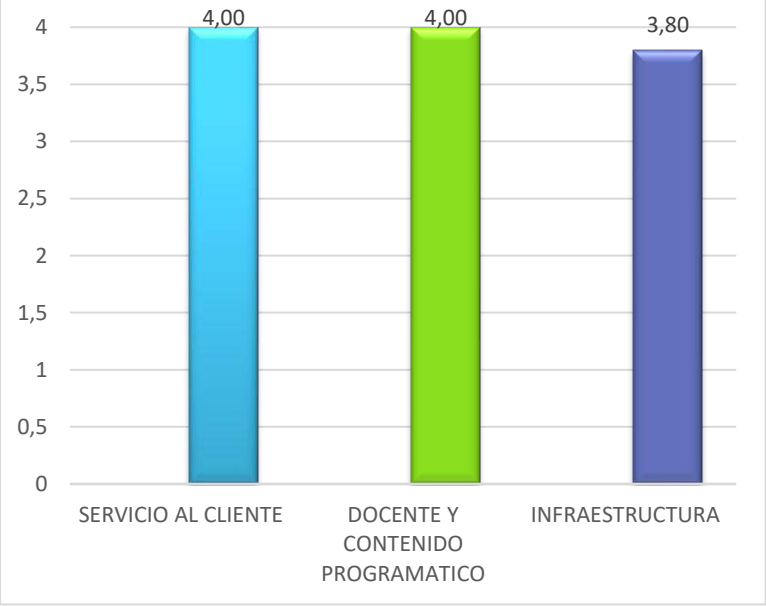
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	4,00	30%	1,20
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	4,00	50%	2,00
INFRAESTRUCTURA	3,80	20%	0,76
	TOTAL	**100%**	**3,96**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**99**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E2	Buena presentación.
E3	Excelente capacitación

11. Informe de asistencia

	CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1	16187342	ALEXANDER SOTO CLAROS	100
2	25289471	ANGELA PATRICIA IBARRA QUIROGA	100
3	1116726315	CARLOS MARIO PIZO LÓPEZ	80
4	66726036	CAROLINE PEREA CABAL	100
5	16665496	DARIO PEREZ VIVEROS	100
6	79450648	EDGAR ORLANDO HERRERA PRIETO	100
7	67002157	FANNY CLEMENCIA MONTENEGRO MAYA	100
8	31172270	FANNY MARCELA GARCÍA DÁVILA	100
9	94386599	FERNANDO JOSE MUERIEL ANDRADE	80
10	16658614	JORGE HUMBERTO PEÑA	100
11	16218832	JUAN CARLOS MORENO JARAMILLO	100
12	66979211	MARIA CRISTINA MURILLO GÓMEZ	100
13	66711667	MARÍA EUGENIA GARCÍA LONDOÑO	100
14	94400100	MAURICIO GÓMEZ BETANCOURT	100
15	16759526	NÉSTOR VLADIMIR ESPITIA TORRES	100

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Solución de problemas y automatización con tecnología, ofimática e inteligencia artificial

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

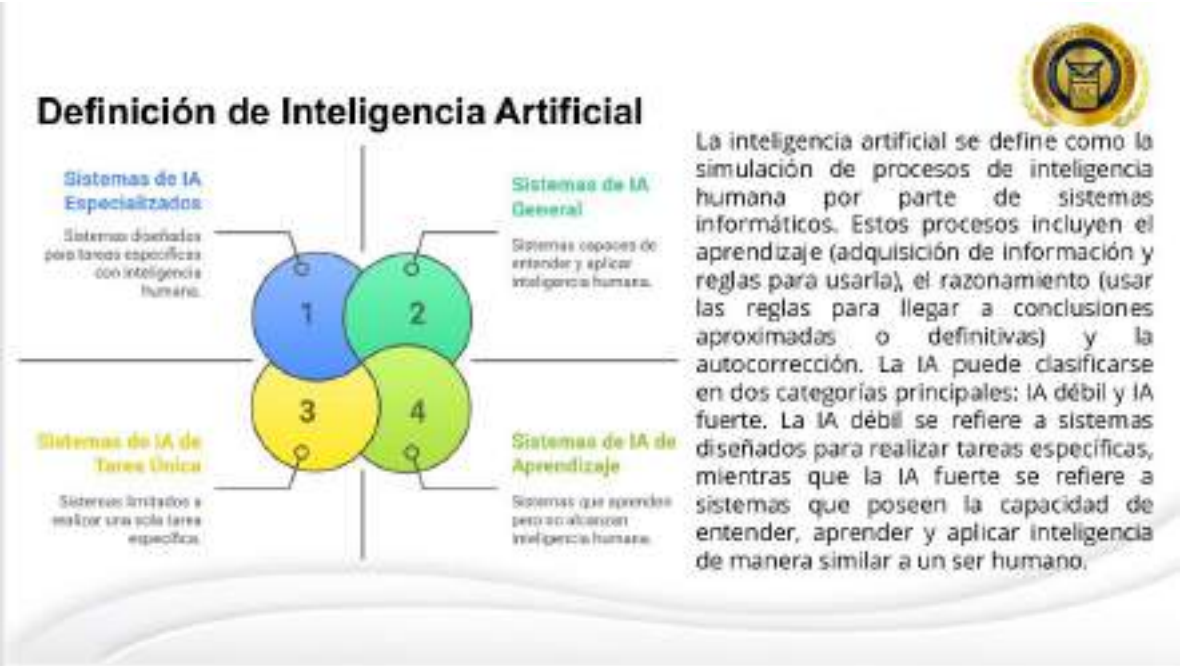
Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

ESTRUCTURA ACADÉMICA, CONTENIDO TEMÁTICO	
MÓDULO	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOMATIZACIÓN CON TECNOLOGIA, OFFIMATICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Tema	Contexto y evolución de la tecnología e inteligencia artificial
Subtema	• Historia y evolución de las tecnologías digitales y la IA • Tipos de inteligencia artificial y aplicaciones actuales • Transformación digital en las organizaciones • Impacto de la IA en sectores productivos y servicios
Metodología	Catedra práctica



El homocompensador

La idea de la tecnología como homo compensador es una propuesta teórica que sugiere que la tecnología puede ser vista como una herramienta para compensar las deficiencias o limitaciones de los humanos.
Esta perspectiva se basa en la idea de que los humanos somos seres imperfectos con limitaciones físicas, cognitivas y emocionales. La tecnología, según esta visión, puede ayudarnos a superar estas limitaciones y mejorar nuestras capacidades.



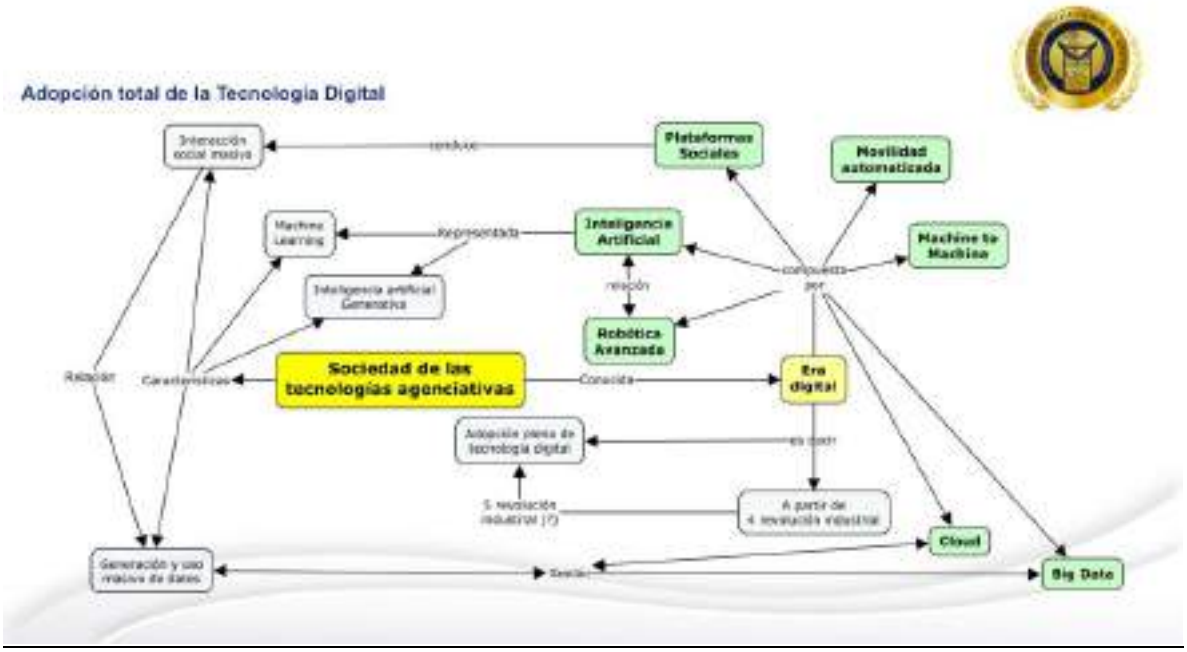
- Pérez de Paz, M. (2019). Homo Compensator. Le parcours philosophique d'un concept métaphysique [Mémoire présenté en vue de l'obtention du master philosophie parcours thèses pratique et conflit, Universidad de Poitiers]. www.doi.org/10.13140/RG.2.2.26294.91209
- Pérez de Paz, M., & Londoño-Cardozo, J. (2021). La implementación de los robots y la inteligencia artificial en las organizaciones. Una paradoja para la Responsabilidad Social. In J. Londoño-Cardozo & O. I. Vásquez (Eds.), *La investigación en Administración. Tendencias, enfoques y discusiones* (Primera ed., pp. 185–219). Editorial Universidad Santiago de Cali.

El camino hacia la sociedad de la información



- Ahora estamos en contextos de la tecnología digital y la Inteligencia Artificial
- Tecnologías disruptivas
- Nuevos contextos y nuevas prácticas

Tecnologías agenciativas


Adopción total de la Tecnología Digital
Plataformas Sociales
Movilidad automatizada
Machine to Machine
Inteligencia Artificial
Machine Learning
Inteligencia artificial Generativa
Robótica Avanzada
Sociedad de las tecnologías agenciativas
Era digital
Cloud
Big Data


Rechazo su propuesta
Una mala indicación produce resultados vagos
Ejemplo
"Escríbeme un texto" vs "Redacta un correo formal rechazando una propuesta con cortesía y argumentos legales."
Al ser claro, la IA entrega justo lo que necesitas.

Tipos de Prompts

quiero que respondas esto ¿por que alguna gente juzga al conocimiento o la capacidad de otras personas por como se ven o visten?

Prompts Informativos



Algunas personas juzgan el conocimiento o la capacidad de otras por su apariencia o forma de vestir debido a sesgos cognitivos y sociales profundamente arraigados. Uno de los más comunes es el **efecto halo**, que lleva a atribuir características positivas (como inteligencia, competencia o responsabilidad) a alguien solo porque luce bien o viste de manera "profesional". Este fenómeno funciona en ambas direcciones: también puede hacer que se perciba negativamente a alguien solo porque su apariencia no se ajusta a ciertos estándares sociales.

Estos juicios también están influenciados por normas culturales y estereotipos. En muchas sociedades, hay expectativas sobre cómo debe lucir una "persona educada" o "exitosa". Por ejemplo, alguien con ropa formal puede ser visto como más inteligente o capaz que alguien con ropa informal, aunque esto no tenga ninguna relación con su verdadero conocimiento.

Además, el capitalismo ha reforzado la idea de que la apariencia externa refleja el valor personal: quien puede invertir en "buena imagen" es percibido como más exitoso. Esto excluye a quienes, por razones económicas, culturales o personales, eligen o deben vestirse de otro modo.



Uso de Delimitadores

Dividir Tareas Complejas

Los delimitadores son herramientas esenciales para dividir tareas complejas en segmentos manejables. Al implementar estos elementos, puedes organizar tus prompts de forma clara y lógica, lo que facilita tanto la comprensión como la ejecución. Esta técnica mejora la efectividad de tus comunicados, ahorrando tiempo y recursos.

Posthumanismo y temores frente a la tecnologia

Riesgo Existencial

Social collapse	Environmental collapse	Technological collapse
•Este modo de fracaso se produce cuando la sociedad humana colapsa, lo que puede ser causado por una variedad de factores, como una guerra nuclear, una pandemia o un evento natural catastrófico. Un colapso social podría resultar en el colapso de la infraestructura, la economía y la sociedad, lo que podría llevar a un colapso intergeneracional.	•Este modo de fracaso se produce cuando el medio ambiente de la Tierra se deteriora a un nivel que hace imposible la supervivencia humana. Un colapso medioambiental podría ser causado por el cambio climático, la contaminación o la sobreexplotación de los recursos naturales. Un colapso medioambiental podría resultar en la extinción humana o en un colapso intergeneracional.	•Este modo de fracaso se produce cuando la tecnología humana se vuelve tan poderosa que amenaza la existencia humana. Un colapso tecnológico podría ser causado por el desarrollo de una inteligencia artificial superinteligente o por un accidente tecnológico que provoque una catástrofe. Un colapso tecnológico podría resultar en la extinción humana o en un colapso intergeneracional.
		

Elaboración propia con base en Bostrom (2017, p. 12)

Transhumanismo y la tecnología como complemento

La postura transhumanista guarda mejor equilibrio entre el desarrollo tecnológico y las Necesidades antropogénicas.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta algunas consideraciones al respecto de su uso en contextos organizacionales y personales.



3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

JOSE DAVID LONDOÑO CARDOZO

Investigador Junior según la Convocatoria 894 de 2021 de MINCIENCIAS. Magister en Administración y administrador de empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor en las áreas de mercadeo, fundamentos y teorías de administración, procesos administrativos, responsabilidad social organizacional, ética, Responsabilidad social en Contexto digitales y de transformación digital, metodología y epistemología de la administración y las organizaciones, nuevas economías como la colaborativa y la creativa, entre otros temas. Docente de la Facultad de Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle en las sedes Cali y el sistema de regionalización (Yumbo, Norte del Cauca y Palmira), profesor a tiempo completo y medio tiempo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y profesor tiempo completo de la Universidad Santiago de Cali. Experiencia en procesos de gestión administrativa e industrial, con conocimientos en gestión de proyectos de investigación. Adicionalmente, en UNIMINUTO apoyé la creación de registros calificados para programas de pregrado y posgrado. A nivel docente manejo plataformas como Moodle, Canvas, entre otros.

Competencia en orientación a resultados, capacidad analítica, solución de problemas, organización, pensamiento crítico y atención al detalle. Manejo de bases de datos, índices de citas y bibliográficos, PUBLINDEX, Scopus, Science Direct, analítica de datos, Atlas.Ti, plataforma Open Journal Systems para la gestión editorial de revistas, entre otros.

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

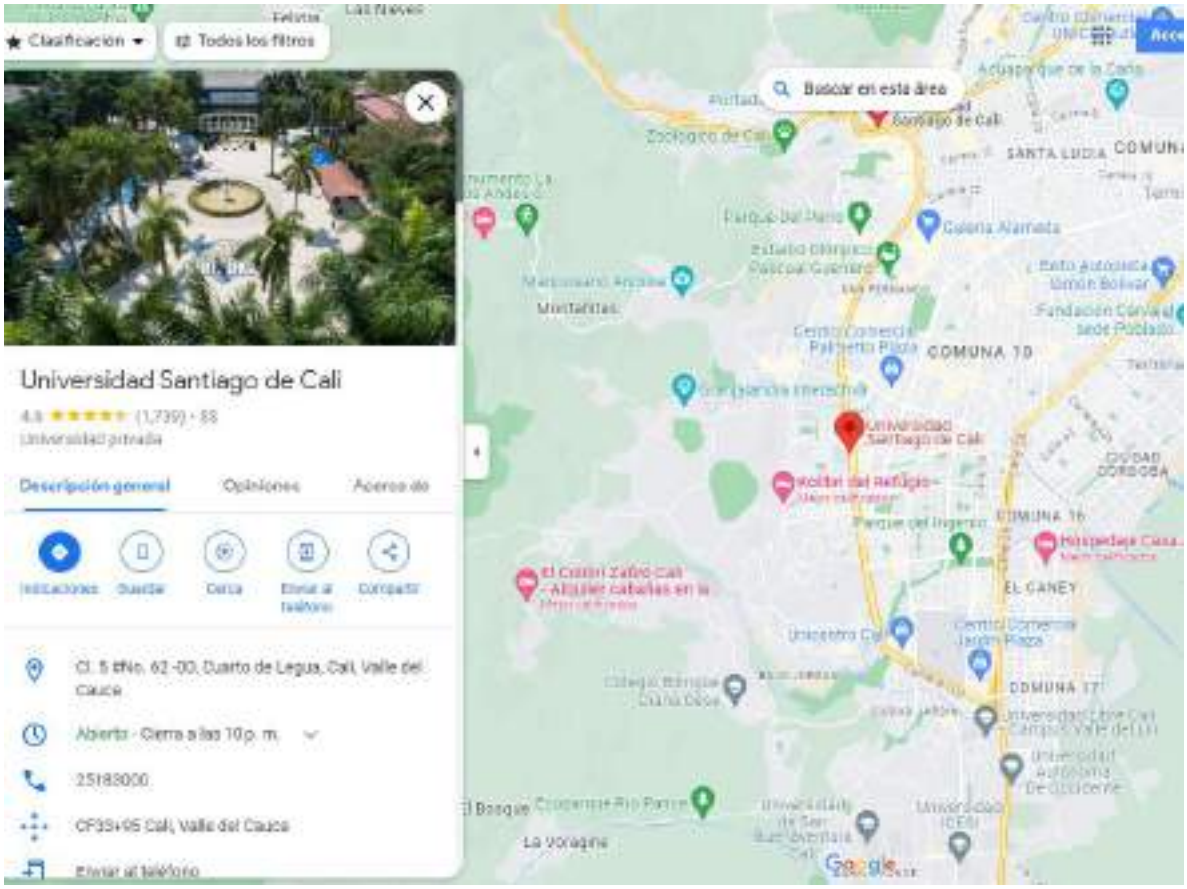
Durante la semana comprendida entre el 29 de septiembre y el 3 de octubre se desarrolló en la Universidad Santiago de Cali un curso de capacitación dirigido a funcionarios de carrera administrativa del SENA, orientado al fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales e inteligencia artificial para la solución de problemas cotidianos en el entorno laboral. La formación tuvo una estructura progresiva que permitió identificar el nivel inicial de conocimiento de los participantes, ofrecer una fundamentación ética sobre el uso responsable de la inteligencia artificial y culminar con un reto práctico que evidenció la apropiación de los aprendizajes. El proceso metodológico combinó diagnóstico, aplicación y evaluación, de manera que cada participante pudiera contrastar sus condiciones iniciales con los resultados obtenidos tras la intervención. El diagnóstico inicial evidenció que los funcionarios utilizaban herramientas digitales de manera limitada, principalmente como apoyo ofimático o de comunicación, sin integración sistemática a sus procesos laborales. En la mayoría de los casos, la inteligencia artificial se concebía como un recurso de consulta y no como un instrumento para la automatización o la toma de decisiones. Entre los problemas más recurrentes se identificaron la dificultad para procesar grandes volúmenes de información, la gestión manual de datos en hojas de cálculo, la lentitud en la elaboración de informes y actas, la ausencia de plantillas automatizadas y la carencia de métodos eficientes para clasificar correos, documentos o registros administrativos. También se observó que la mayor parte de los procesos institucionales dependían de tareas repetitivas, realizadas de forma manual, con riesgo de error y sobrecarga operativa. A partir de este diagnóstico, el curso permitió que cada participante aplicara los principios de la inteligencia artificial a su entorno funcional. Por ejemplo, en los procesos de gestión curricular y administrativa se emplearon herramientas como ChatGPT y Copilot para automatizar la elaboración de actas, analizar informes, clasificar correos institucionales y estructurar datos en Excel con fórmulas o macros adaptadas a los requerimientos del SENA. En áreas como nómina y gestión contractual, los participantes lograron construir flujos de trabajo automatizados que permiten extraer información de archivos PDF y generar tablas de control, reduciendo el tiempo de procesamiento y minimizando los errores humanos. En el ámbito de seguimiento académico y certificación de competencias laborales, se evidenció el uso de herramientas para consolidar informes de verificación, validar datos y sistematizar resultados mediante formatos dinámicos. El análisis comparativo entre el diagnóstico inicial y las soluciones desarrolladas muestra una transformación sustancial en la comprensión del papel de la inteligencia artificial dentro de la gestión pública. Los funcionarios pasaron de ejecutar tareas de forma manual a comprender el valor del diseño de flujos automatizados, el uso de prompts precisos y la integración de aplicaciones interconectadas. Casos como el de la automatización del seguimiento a acciones correctivas, la depuración de bases de aprendices o la sistematización de correos electrónicos evidencian la capacidad adquirida para convertir procesos rutinarios en actividades de análisis y toma de decisiones. El empleo de herramientas como Copilot permitió estructurar información compleja en cuadros y gráficos, mientras que ChatGPT fue utilizado para redactar informes, resumir documentos y generar plantillas de comunicación formal, contribuyendo a la eficiencia de los

procesos administrativos y formativos. Las evidencias de los participantes muestran una evolución en el manejo técnico y conceptual de la inteligencia artificial. En el caso de la gestión curricular, la construcción de un repositorio de formatos y actas permitió integrar en un solo entorno el diseño, validación y socialización de programas, reduciendo la fragmentación documental. En la gestión de nómina, la lectura automática de archivos administrativos mejoró la precisión del registro de novedades, mientras que en los procesos de verificación de proyectos y certificación laboral, la IA se aplicó para validar documentos, filtrar datos y elaborar planes de verificación con base en información extraída del sistema DSNFT. De igual modo, en el área de programación académica se logró automatizar la asignación de horarios y la planificación de grupos mediante algoritmos de validación de datos y exclusión de festivos, fortaleciendo la planeación de cursos complementarios. El curso incluyó la enseñanza y aplicación práctica de herramientas avanzadas que fortalecieron la capacidad digital de los funcionarios. Se enseñó el uso de ChatGPT y Gemini para la generación y revisión de textos administrativos; Copilot para la automatización de tareas en entornos Microsoft Office; Gamma para la creación de presentaciones dinámicas; Napkin para la elaboración de mapas conceptuales; y Zotero para la gestión de referencias bibliográficas. Asimismo, se capacitó en la transcripción automática de audios desde OneDrive, en el uso de estilos de Word para la optimización de documentos institucionales y en herramientas de generación de videos e imágenes aplicadas a la divulgación interna y a la elaboración de material pedagógico. La articulación de estas tecnologías permitió a los participantes comprender la convergencia entre inteligencia artificial, gestión documental y comunicación institucional. Otro aspecto relevante fue la comprensión del uso ético y responsable de la inteligencia artificial. En la sesión inicial se abordaron los principios de transparencia, responsabilidad y protección de datos, orientando a los funcionarios hacia prácticas que priorizan la integridad institucional y la seguridad de la información. Esta base ética resultó esencial para garantizar que las aplicaciones desarrolladas durante la capacitación no se limitaran a la eficiencia técnica, sino que cumplieran con los estándares de gobernanza pública y respeto a la normatividad vigente en materia de datos personales. El curso se caracterizó por un enfoque eminentemente práctico. Los participantes no solo recibieron orientación sobre herramientas, sino que construyeron soluciones directamente aplicables a sus funciones. Casos como el de la supervisión de contratos muestran la manera en que el uso de Copilot permitió generar listados y gráficos automáticos de contratistas según fecha de terminación, coordinador y estado de pago, información que antes requería extensas jornadas de consolidación manual. En otro ejemplo, se desarrollaron automatizaciones para la gestión de acciones correctivas, con la creación de formularios en línea, carpetas compartidas y análisis de trazabilidad mediante inteligencia artificial, lo que redujo los tiempos de seguimiento trimestral. El trabajo final, denominado “Reto”, constituyó el punto de integración de los aprendizajes. A partir de un documento presentado en idioma ruso, los funcionarios debían emplear las herramientas aprendidas para traducir, interpretar, estructurar información y elaborar un informe analítico con formato institucional. Este ejercicio exigió la articulación de habilidades adquiridas durante la semana: uso de traductores automáticos, comprensión de comandos, organización de datos y generación de documentos con estilo académico. El reto no buscaba únicamente evaluar la capacidad de traducir, sino medir la

autonomía tecnológica, la gestión de la información y la creatividad aplicada en contextos de incertidumbre. La diversidad de los productos entregados refleja que los participantes pudieron integrar herramientas como Word, Excel, Gamma y ChatGPT para generar informes con tablas, figuras y análisis argumentativo. El ejercicio final demostró que los funcionarios no solo comprendieron las funciones operativas de las herramientas, sino que también lograron aplicarlas a contextos reales de su labor administrativa. La mayoría de los informes entregados evidencian la capacidad de los participantes para identificar problemas, definir objetivos de mejora y aplicar soluciones tecnológicas con fundamento metodológico. En términos de desempeño institucional, esto se traduce en una mejora en la gestión documental, la planeación académica, la eficiencia de los procesos administrativos y la calidad de los informes técnicos. La capacitación generó así una transferencia efectiva de conocimiento desde el ámbito académico hacia la práctica institucional, fortaleciendo las competencias digitales requeridas por el SENA en su proceso de modernización. El impacto de la formación impartida por la Universidad Santiago de Cali radica en su pertinencia pedagógica y en la orientación hacia la aplicabilidad inmediata del conocimiento. La metodología basada en diagnóstico, experimentación y evaluación permitió que cada participante reconociera su nivel inicial y evidenciara un progreso concreto. La institución ofreció un acompañamiento constante, brindando un espacio formativo que vinculó teoría y práctica en torno al uso estratégico de la inteligencia artificial. De igual modo, la integración del componente ético y de reflexión sobre el uso de datos consolidó un enfoque responsable de la transformación digital, alineado con los principios de la función pública.

5. *Nuestras Instalaciones*

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotograficas





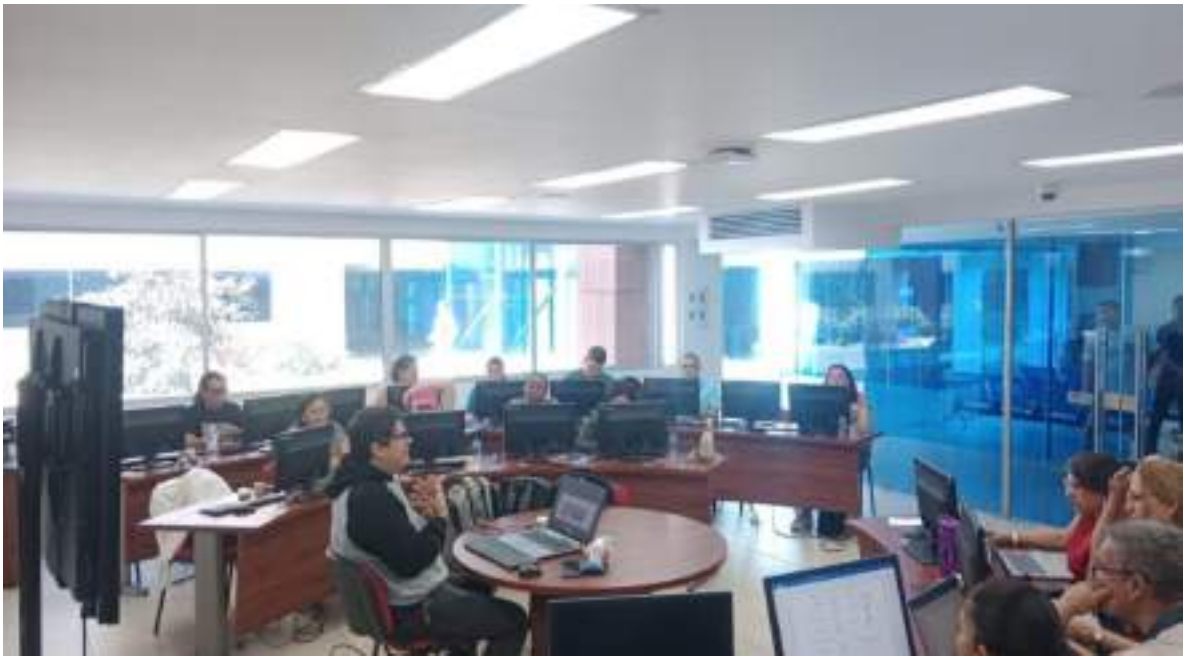




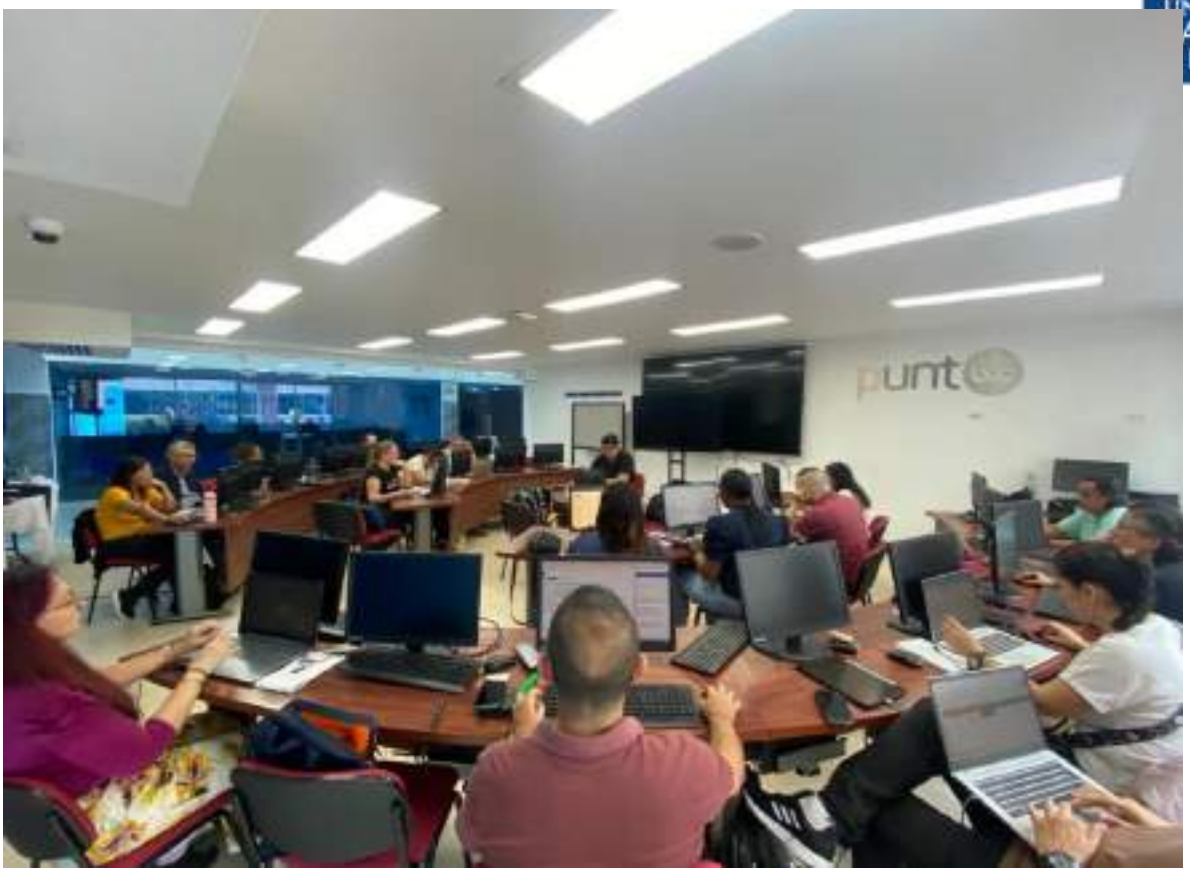



bvc









7. ***Restaurante Antinos***

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.


RUTA DE

7. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante







8. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

9. Informe de asistencia

	CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1	38870384	AYDA LUZ MARULANDA CRUZ	100
2	27472879	BLANCA IMELDA MUÑOZ GALVIS	100
3	52186409	BRENDA JEANNETHE BONILLA TORRES	100
4	25180569	ELIA YAMEL RODRÍGUEZ GARCÉS	100
5	1130633467	EMILIO OSPINA PERLAZA	100
6	94322036	HUGO FERNANDO MARTINEZ REYES	100
7	38561284	LORENA VILLEGAS GARCÍA	80
8	38794089	LUISA FERNANDA JIMENEZ ARANA	80
9	66979211	MARIA CRISTINA MURILLO GÓMEZ	100
10	66711667	MARÍA EUGENIA GARCÍA LONDOÑO	100
11	66768472	MIOSOTIS CARDENAS GARCIA	100
12	63362041	OLGA MARIA SANCHEZ PINTO	80
13	76308620	OSCAR MARIO OROZCO PEÑA	100
14	94517813	PABLO CESAR ROMAN GIRALDO	100
15	29121751	PAULA ANDREA OROZCO CANO	80
16	16748404	ROBERT ERWIN SOSSA VALENCIA	100
17	94365411	ROOSEVELT JOSE VELASQUEZ LONDOÑO	100
18	66704071	ROSARIO SAA SAA	100
19	1113650018	ZURANY MARCELA SALAZAR USMA	80

VIGILADA MINEDUCACIÓN





INFORME ACADÉMICO:

Programación neurolingüística asociada al entorno público e inteligencia emocional

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL
Subtema	Sensibilización y conexión de vida con PNL Habilidades de comunicación eficaz con PNL Creas lo que crees Modelos mentales de éxito Creatividad en la solución de conflictos El poder de la sinergia
Metodología	Vivencial: Rescata el auto aprendizaje Participativa: Permite la participación de los asistentes. Horizontal: Propicia una relación reciproca con los mismos. Respetuosa: Valora la libre expresión de cada uno de ellos. Basada en técnicas de Programación Neurolingüística

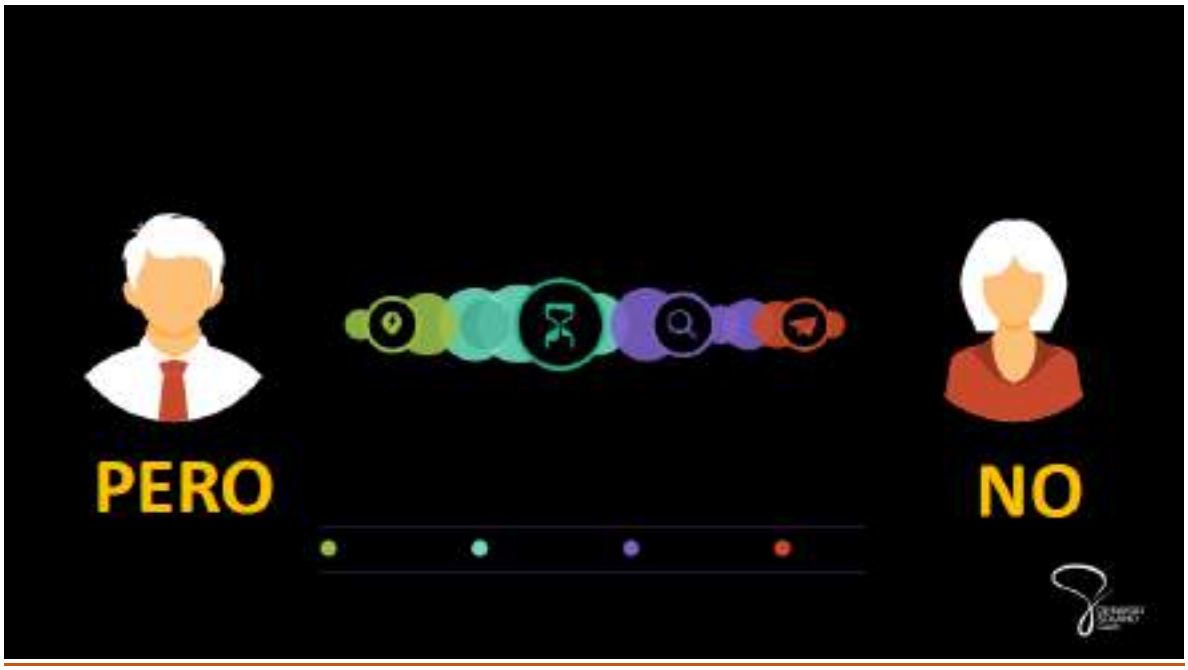

5 CLAVES EN LA ORATORIA
GERARDO SOLANO
LANZA UN TEMA DE INTERÉS
?
GENERA UNA PREGUNTA
RESPONDE LA PREGUNTA
MANIFIESTA TUS CONCLUSIONES
INVITA A LA ACCIÓN


CONSTRUYE TU DISCURSO
GERARDO SOLANO
LANZA UN TEMA DE INTERÉS
?
GENERA UNA PREGUNTA
RESPONDE LA PREGUNTA
MANIFIESTA TUS CONCLUSIONES
INVITA A LA ACCIÓN


"No pretendamos que las cosas cambien, si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos.


GERENCIA TUS EMOCIONES
AQUI Y AHORA
Dedícale tiempo
01
NO JUZGUES
Evita exponer el juicio
02
APRENDE
Para seguir evolucionando
08
NO ACTUES
Tómate unos segundos antes de hacer algo
03
ACTUA
En la acción está la clave
07
TU CUERPO HABLA
Tu cuerpo te da pistas y claves
04
POSIBLES ACCIONES
Las alternativas mejoran la proyección
06
05
LA HISTORIA DETRÁS
La base para comprender mejor


INTELIGENCIA
EMOCIONAL


PERO
NO


La inteligencia emocional permite comprender y gestionar tanto nuestras propias emociones como las de los demás.


PERCEPCIÓN
EMOCIONAL
Es la capacidad de reconocer y entender las emociones en uno mismo y en los demás
Incluye observar expresiones faciales, lenguaje corporal y tono de voz para identificar emociones en diferentes contextos.



La PNL es un enfoque de comunicación, desarrollo personal y psicoterapia que explora la relación entre la mente, el lenguaje y los patrones de comportamiento.

Permite reprogramar creencias y hábitos para alcanzar objetivos.



3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

LUIS GERARDO SOLANO RODRÍGUEZ

Soy un profesional integral con competencias académicas y labores, soportado en los títulos profesionales, como consultor, docente universitario y conferencista, además de ser líder en creación y fortalecimiento de empresas con experiencia en las áreas gerencial, administrativa, operativa, logística, comercial, contable, financiera, marketing y de control. Un ejecutivo de éxito, enfocado en el servicio como razón esencial de la vida, formador, creativo, innovador, emprendedor, honesto, leal, un líder que busca el crecimiento y desarrollo de la organización, de las personas que la conforman y de su entorno

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

1. Introducción

En el marco del fortalecimiento del talento humano del SENA, se desarrollaron cinco jornadas de formación orientadas a la Inteligencia Emocional y la Programación Neurolingüística (PNL), con el propósito de generar procesos de autoconocimiento, comunicación consciente y liderazgo emocional en el ámbito institucional.

El objetivo general de esta formación fue brindar herramientas prácticas y conceptuales que permitan a los participantes reconocer sus emociones, transformar sus pensamientos, gestionar sus creencias y desarrollar habilidades interpersonales que favorezcan el bienestar personal y la armonía laboral.

La metodología fue dinámica, experiencial y reflexiva, combinando teoría neurocientífica con ejercicios vivenciales, simulaciones de casos reales, análisis de comportamiento y herramientas de aplicación práctica, logrando una experiencia transformadora, profunda y significativa.

2. Contexto del Diagnóstico

Antes de iniciar el proceso formativo, se realizó un diagnóstico participativo con el equipo administrativo, con el fin de identificar las principales necesidades, intereses y expectativas relacionadas con su desarrollo humano y profesional.

Este diagnóstico permitió comprender los retos cognitivos, emocionales y relacionales del grupo, así como las oportunidades de fortalecimiento en su interacción diaria con aprendices, instructores, compañeros e instituciones públicas y privadas.

Principales Hallazgos

a) Comunicación e interacción efectiva

• Necesidad de aprender cómo interactuar de manera más efectiva con diferentes tipos de personas y situaciones laborales.
• Interés en mejorar la escucha activa, la empatía y la asertividad en la comunicación institucional.
• Búsqueda de herramientas para expresar ideas con claridad, evitando reacciones emocionales desproporcionadas o malinterpretaciones.

b) Manejo emocional y confrontación constructiva

• Dificultad para confrontar situaciones difíciles desde la calma emocional, especialmente en contextos de conflicto o desacuerdo.
• Interés en aprender a canalizar las emociones para responder con equilibrio, evitando el juicio y promoviendo el entendimiento mutuo.

c) Bienestar personal, felicidad y actitud positiva

• Manifestación de la necesidad de ser más positivos en la vida personal y laboral, desarrollando una visión optimista frente a los retos cotidianos.
• Deseo de aprender a disfrutar más de la actividad laboral, del trabajo en equipo y de los logros compartidos, reduciendo el estrés y aumentando la motivación.
• Búsqueda de herramientas para mantener una actitud emocionalmente saludable y orientada al crecimiento personal.

d) Relaciones interpersonales y clima laboral

• Necesidad de mejorar las relaciones interpersonales, fortalecer la confianza y fomentar el respeto mutuo dentro de los equipos de trabajo.
• Interés en comprender los diferentes estilos de personalidad y liderazgo para generar vínculos más empáticos y efectivos.

e) Adaptación y gestión del cambio

• Necesidad de manejar de manera más consciente los procesos de cambio institucional y personal, entendiendo las etapas emocionales que los acompañan.
• Búsqueda de herramientas para transformar la incertidumbre en oportunidad y la resistencia en crecimiento.

f) Creencias limitantes y desarrollo personal

• Reconocimiento de la influencia de las experiencias pasadas y la crianza en la formación de creencias limitantes.
• Interés en reprogramar patrones mentales negativos para generar conductas más productivas, seguras y coherentes con los objetivos personales y laborales.

<u>Conclusión del Diagnóstico</u>

El equipo administrativo del SENA evidenció una alta disposición para el aprendizaje, la reflexión y el cambio. Se identificó la necesidad de fortalecer competencias emocionales, comunicativas y cognitivas que les permitan interactuar con mayor efectividad, enfrentar conflictos con madurez, adaptarse al cambio y disfrutar más de su rol y de la vida misma.

Este diagnóstico fundamentó la estructura de las jornadas, diseñadas con un enfoque integral, vivencial y humano, orientado al desarrollo personal, emocional y organizacional, además de muy participativo.

<u>3. Desarrollo Temático</u>

1. La inteligencia como proceso cognitivo integral

Se explicó la inteligencia como un proceso de interpretación, aprendizaje y adaptación que involucra mente, cuerpo y emociones. Se abordó la interacción entre los tres cerebros —reptiliano, límbico y neocórtex— como filtros de percepción y respuesta ante la realidad. Comprender su función permitió a los participantes reconocer cómo piensan, sienten y actúan, desarrollando mayor autoconciencia para la toma de decisiones.

2. Creencias limitantes y potencial de acción

Se exploró cómo las experiencias de vida y la crianza generan creencias limitantes que condicionan el comportamiento. A través de ejercicios de PNL, se transformaron en creencias potenciadoras, abriendo espacio a nuevas posibilidades de acción, confianza y bienestar.

3. Reconocimiento personal y tipos de liderazgo

Cada participante realizó ejercicios personalizados para identificar su personalidad, estilo de liderazgo, fortalezas, áreas de mejora y marcos de acción. Esta exploración permitió definir estrategias para un liderazgo más humano, empático y auténtico.

4. Inteligencia emocional y sus componentes

Se profundizó en los cinco componentes de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Los ejercicios prácticos permitieron aplicar estos conceptos en situaciones reales de trabajo, generando mayor control emocional, escucha activa y relaciones más saludables.

5. Programación Neurolingüística (PNL)

Se trabajaron los principios de la PNL: cómo los pensamientos crean la experiencia, cómo el lenguaje estructura la realidad y cómo los sistemas de representación (visual, auditivo y kinestésico) influyen en la comunicación. Los participantes aprendieron a reconocer sus patrones y a comunicarse con mayor consciencia y efectividad.

6. Manejo del cambio y resiliencia emocional

Se abordó el cambio como una constante inevitable, comprendiendo sus etapas (complacencia, negación, confusión y renovación). Los asistentes aprendieron a reconocer sus reacciones emocionales frente al cambio y a responder desde la flexibilidad, la aceptación y la acción positiva.

7. Oratoria y comunicación consciente

A través del Método COACH de Oratoria, se fortaleció la capacidad de expresión y comunicación emocional, conectando con los públicos desde la autenticidad. Se desarrollaron prácticas para mejorar la seguridad, la voz, el lenguaje corporal y la claridad del mensaje.

CUADRO COMPARATIVO

DIAGNÓSTICO VS. TEMAS ABORDADOS Y CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO (INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PNL)

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Mejorar la comunicación interpersonal y aprender a interactuar de manera más efectiva con diferentes perfiles.	Comunicación consciente, Sistemas de representación sensorial (visual, auditivo y kinestésico), Programación Neurolingüística aplicada.	✅ Cumplido: Se fortalecieron las habilidades de escucha activa, empatía y comunicación asertiva mediante ejercicios prácticos y de PNL.
Aprender a confrontar situaciones difíciles desde la inteligencia emocional.	Inteligencia emocional — componentes de autorregulación y empatía, Manejo emocional en el conflicto, Creencias limitantes y reacciones automáticas.	✅ Cumplido: Se aplicaron estrategias para transformar la reacción en respuesta, afrontando situaciones difíciles con serenidad y consciencia emocional.
Ser más positivos en la vida personal y profesional.	Reestructuración de creencias, Inteligencia emocional aplicada al bienestar, Neuroprogramación para el pensamiento positivo.	✅ Cumplido: Se promovió una mentalidad optimista y resiliente a través de ejercicios de reprogramación mental y reflexión emocional.
Mejorar las relaciones interpersonales y la convivencia laboral.	Tipología de personalidad, Estilos de liderazgo, Lenguaje corporal y empatía, Dinámicas de reconocimiento grupal.	✅ Cumplido: Se fortaleció la cooperación, la comprensión mutua y la confianza en los equipos de trabajo.
Aprender a disfrutar más su labor, el entorno y el equipo de trabajo.	Motivación intrínseca y propósito laboral, Inteligencia emocional aplicada a la motivación y el bienestar.	✅ Cumplido: Los participantes identificaron fuentes personales de satisfacción y estrategias para mantener un entorno emocional positivo.
Manejar los cambios con flexibilidad y apertura.	El cambio como constante: fases emocionales (complacencia,	✅ Cumplido: Se desarrolló la capacidad de comprender y aceptar el cambio desde la

NECESIDAD / HALLAZGO DEL DIAGNÓSTICO	TEMA(S) ABORDADO(S) EN LA FORMACIÓN	CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
	negación, confusión y renovación), Resiliencia emocional y adaptación.	conciencia emocional y la acción positiva.
Reconocer y transformar creencias limitantes para potenciar la acción.	Programación Neurolingüística — reestructuración de creencias, anclajes emocionales, lenguaje y percepción.	✅ Cumplido: Se identificaron patrones mentales limitantes y se trabajó en su transformación hacia creencias potenciadoras.
Identificar tipo de personalidad, estilo de liderazgo y áreas de mejora.	Test de las 16 personalidades, Diagnóstico de liderazgo personal, Autoevaluación emocional.	✅ Cumplido: Cada participante reconoció su perfil psicológico, sus fortalezas y oportunidades de desarrollo para liderar con autenticidad.
Aprender a manejar emociones y mantener equilibrio en situaciones de presión.	Inteligencia emocional — autoconciencia y autorregulación, Círculo de emociones, Técnicas de PNL para control emocional.	✅ Cumplido: Los participantes aprendieron a reconocer sus emociones, regular su respuesta y comunicar desde la calma.
Fortalecer la oratoria y la comunicación emocional.	Método COACH de Oratoria (Captar, Ofrecer, Argumentar, Concluir, Honrar/Invitar).	✅ Cumplido: Se mejoró la expresión oral, la conexión emocional con el público y la seguridad comunicativa.

4. Metodología

La metodología combinó teoría, práctica y reflexión. Cada sesión integró momentos de exposición conceptual, dinámicas vivenciales, análisis de casos, ejercicios de autoobservación y trabajo grupal.

Además, se aplicó el Test de las 16 Personalidades, herramienta que permitió a los participantes reconocer rasgos dominantes, comportamientos y formas de interacción, favoreciendo la comprensión individual y del equipo.

5. Resultados y Observaciones

• Asistencia y participación: Excelente compromiso y apertura en todas las jornadas.
• Impacto: Notable aumento en la autoconciencia emocional, empatía y comprensión de los procesos mentales.
• Transformación personal: Se evidenció un cambio positivo en la forma de percibir los conflictos, comunicarse y relacionarse.
• Aplicabilidad: Los participantes expresaron haber adquirido herramientas prácticas para su vida personal, familiar y profesional.
• Clima emocional: Se generó un ambiente de confianza, respeto y disfrute en cada jornada.

6. Conclusiones y Recomendaciones

Las jornadas lograron el objetivo de fortalecer las competencias emocionales, cognitivas y comunicativas del equipo administrativo del SENA. La integración entre Inteligencia Emocional y PNL permitió un aprendizaje profundo sobre la mente, las emociones y el comportamiento humano, favoreciendo tanto el desempeño institucional como el bienestar personal.

Recomendaciones:

1. Realizar sesiones de seguimiento para afianzar la práctica emocional y comunicativa.
2. Implementar talleres de continuidad sobre creencias limitantes y liderazgo emocional.
3. Fomentar espacios de bienestar emocional y motivacional dentro del equipo.
4. Replicar este modelo formativo en otras áreas institucionales del SENA.

7. Registro Fotográfico de las Actividades

El registro fotográfico evidencia el entusiasmo, la participación y la integración de los asistentes durante las actividades. Las imágenes capturan momentos de reflexión, interacción grupal y práctica de los conceptos aprendidos, reflejando el espíritu de aprendizaje y el crecimiento emocional logrado.

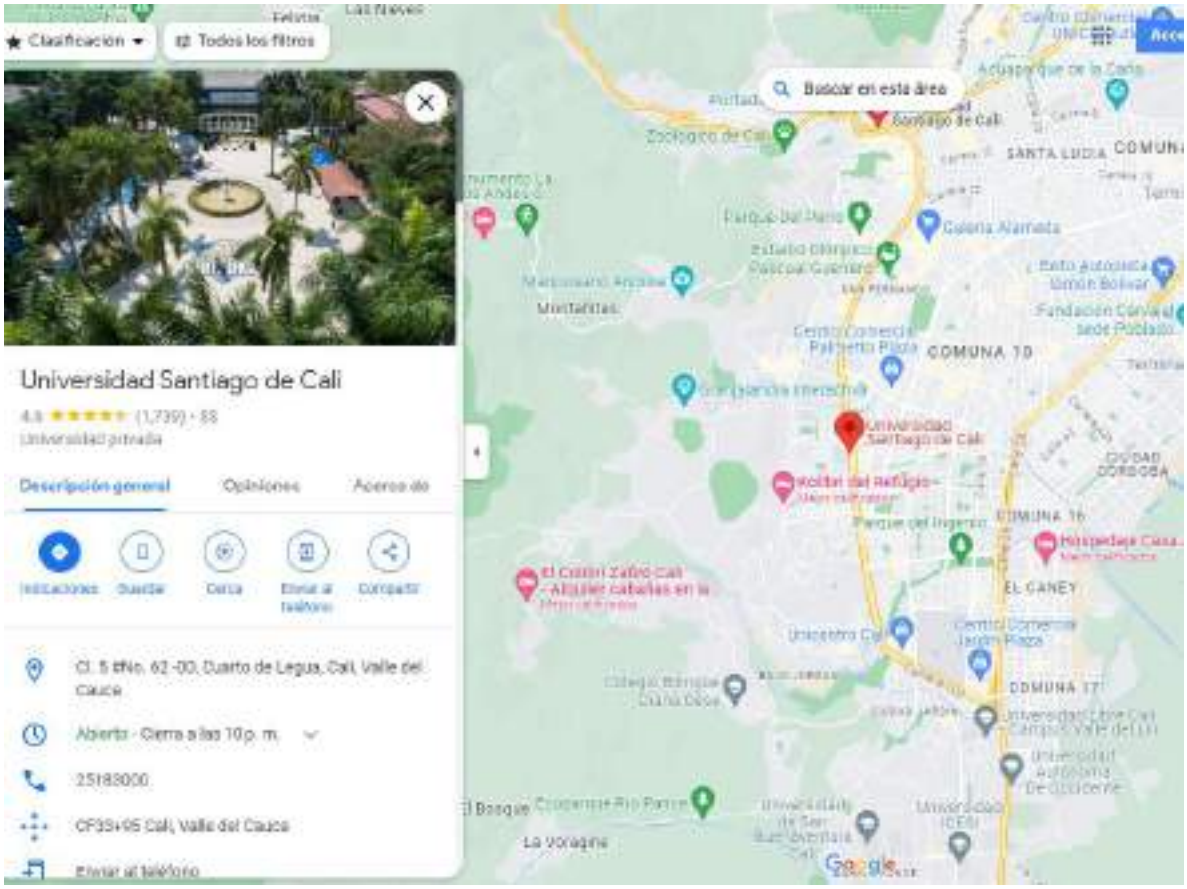






5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda



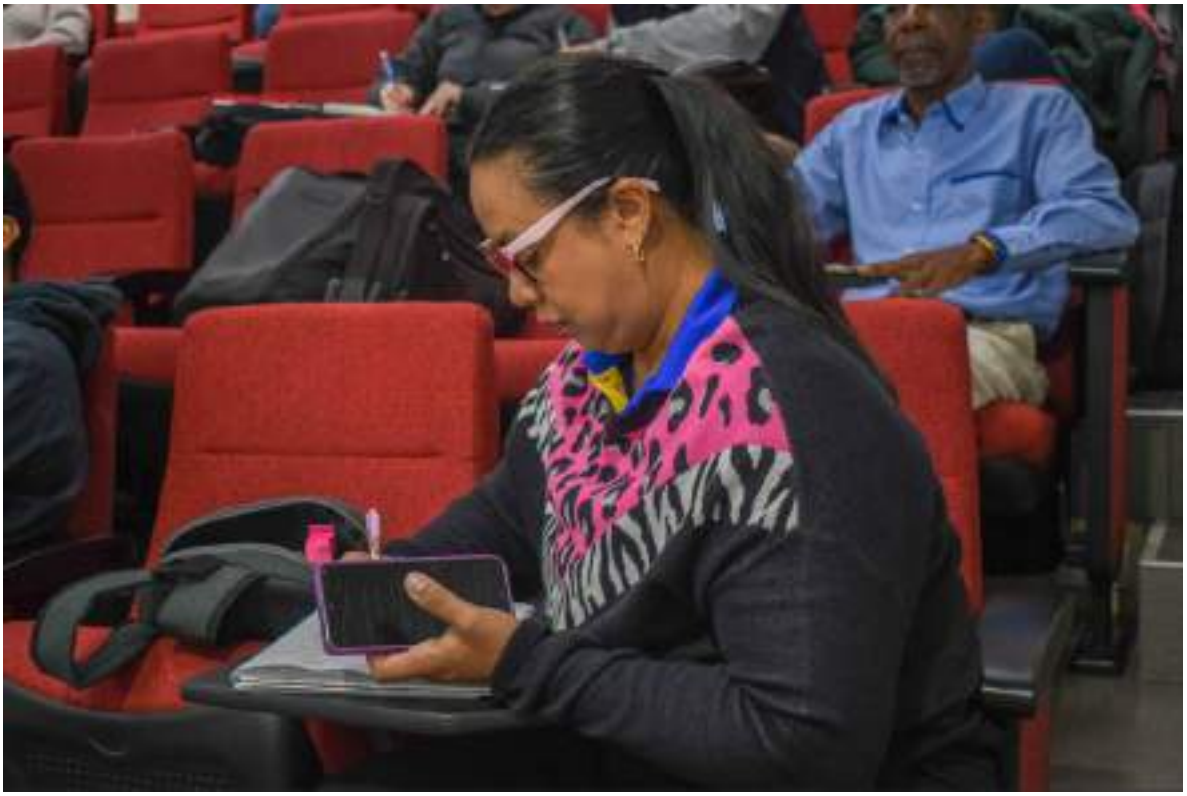

USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas










NIKE













7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.



9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante











10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

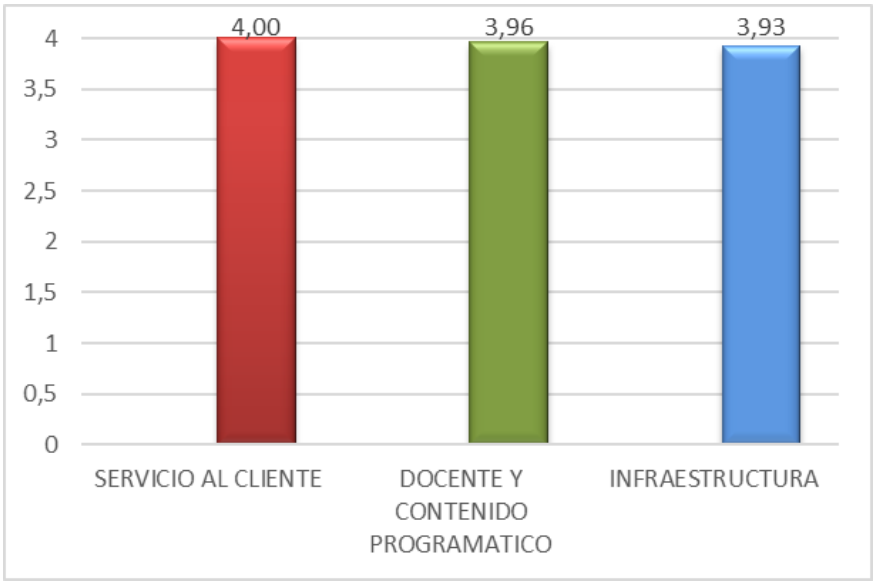
Califique por favor el servicio recibido

E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	4,00	30%	1,20
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,96	50%	1,98
INFRAESTRUCTURA	3,93	20%	0,79
	TOTAL	**100%**	**3,97**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**99**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E2	Tener la oportunidad de recibir otros cursos con la universidad u con el nivel de competencia del profesor Gerardo.
E5	Se cumplió con las expectativas. Felicito a la Universidad por las instalaciones y el tiempo que nos brindaron para enseñarnos la nueva Universidad. Gracias
E6	Excelente docente
E7	Se superaron
E9	Ninguna, fue espectacular. Excelente conferencista. Muchas gracias
E11	Plenitud.
E13	Cuaderno de la USC y expectativas. Todas fueron cumplidas
E14	Ninguna
E15	Ninguna
E16	Excelente conferencia 😀
E17	Esta formacion para la.vida.ha sido excelente en todo sentido. El.Couch Gerardo nos ha brindado.las mejores herramientas posibles frente a Los temas abordados. Mucha gracias.

11. Informe de asistencia

	CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1	19282918	Álvaro Arturo Prieto Mejía	100
2	31177170	Ana Beatriz Morante Esquivel	100
3	66770400	Claudia Elena Becerra Romero	80
4	29674782	Constanza Montalvo Rodríguez	100
5	31324601	Diana Lorena Buchelly Ayala	80
6	41956138	Diana Milena Ramirez Rodriguez	100
7	94403203	Efrain Adalberto Bernal Bernal	100
8	38642779	Elizabeth Gonzalez Londoño	100
9	31904020	Esther Ruth Restrepo Castro	100
10	94526190	Giovvani Giraldo Mosquera	80
11	31945759	Gladys Gonzalez Rodriguez	100
12	1115071823	Gloria Maria Bello Mejia	100
13	29305346	Grecia Ossa Linares	100
14	16283142	Héctor Fabio Espinosa Tilmans	100
15	94280254	Héctor Fabio Quintero Ceballos	100
16	94471062	Humberto De Jesus Grisales Ochoa	100
17	12969195	Luis Eduardo Riascos Caicedo	100
18	31897841	Maria Del Socorro Zapata Lasso	100
19	27275955	Maria Elena Realpe Delgado	100
20	94502000	Miguel Ángel Solis Molina	100
21	66728456	Yamilet Bocanegra Quintero	100





INFORME ACADÉMICO:

Curso Derecho Administrativo Laboral y Régimen Disciplinario del Servidor Público

Quienes somos: Universidad Acreditada Institucionalmente en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional

La Universidad comenzó a transformarse mediante políticas administrativas de buen gobierno, lideradas por el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo. Quien se posicionó como rector de la USC el 18 de abril del año 2011. La Santiago inició hace 10 años un reto; transformar la historia, y podemos decir con toda certeza que se ha logrado.

Este reconocimiento es el fruto del esfuerzo, constancia y dedicación por parte de nuestros directivos. Pues nuestra Universidad se ha convertido en la más innovadora de la región, superando incluso a muchas instituciones del ámbito nacional.

Renovamos infraestructura, procesos administrativos, procesos académicos. Todo ello gracias al liderazgo del Rector, el Doctor Carlos Andrés Pérez Galindo y al trabajo honesto de cientos de Santiaguinos, fue un proceso lento pero seguro

Una institución inspiradora, innovadora y transformadora. Eso es hoy la Universidad Santiago de Cali. El día 30 de septiembre del 2021 celebramos con mucho orgullo nuestra Acreditación Institucional en Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

1. Cumplimiento de las especificaciones técnicas económicas y financieras

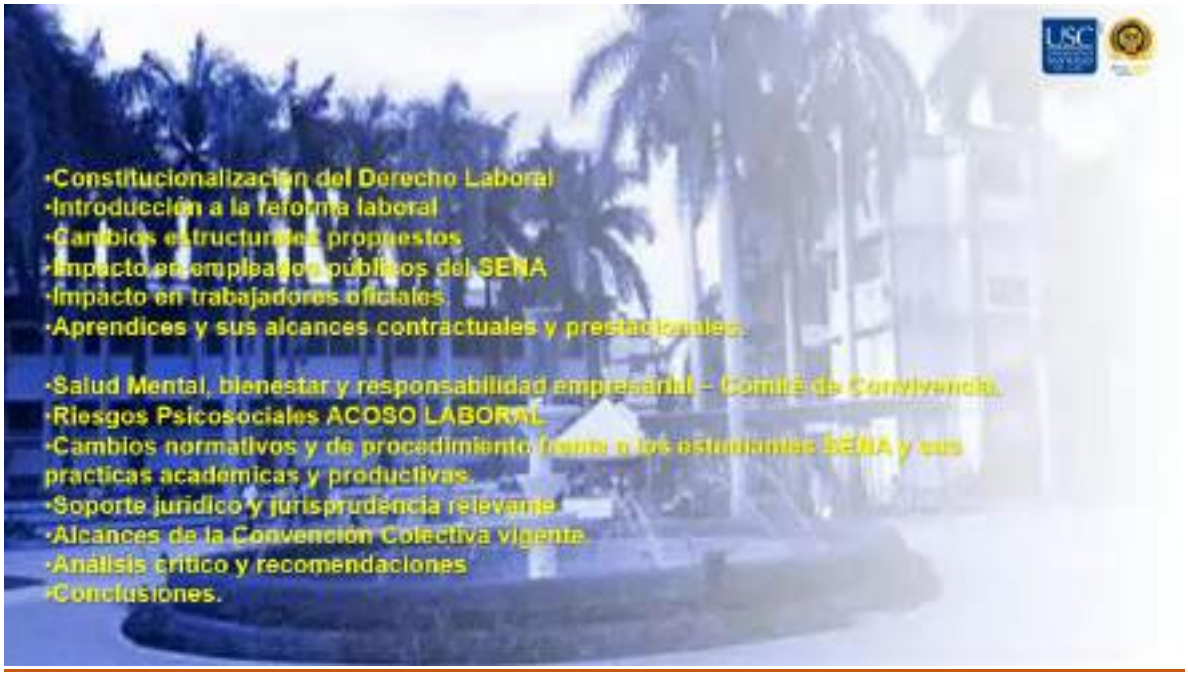
Se desarrolló la propuesta académica presentada; las capacitaciones se impartieron en los horarios, fechas, lugar pactado y con el cuerpo docente, académico y logístico idóneo, dando cumplimiento al alcance del contrato desde los aspectos técnicos, tecnológicos, específicos, económicos y financieros

2. Cumplimiento programa académico

MÓDULO I	Introducción general. ¿Qué es un acto administrativo y cómo se relaciona con el empleo público?
Tema	Derecho Administrativo
Subtema	-Qué es un acto administrativo? -Diferencia entre actos administrativos y actos de mera gestión -Elementos esenciales del acto administrativo: -Sujeto (autoridad competente) -Voluntad (decisión o manifestación) -Objeto (contenido lícito y posible) -Motivación (razones de hecho y derecho) -Forma (escrita, notificación, firma) -Clases de peticiones -Petición de información -Petición de documentos -Petición de consulta -Petición en interés general o particular -Peticiones entre autoridades (funcionario-funcionario)
Metodología	Presencial

MÓDULO I	Introducción general. ¿Qué es un acto administrativo y cómo se relaciona con el empleo público?
Tema	Derecho Administrativo
Subtema	-Qué es un acto administrativo? -Diferencia entre actos administrativos y actos de mera gestión -Elementos esenciales del acto administrativo: -Sujeto (autoridad competente) -Voluntad (decisión o manifestación) -Objeto (contenido lícito y posible) -Motivación (razones de hecho y derecho) -Forma (escrita, notificación, firma) -Clases de peticiones -Petición de información -Petición de documentos -Petición de consulta -Petición en interés general o particular -Peticiones entre autoridades (funcionario-funcionario)
Metodología	Presencial

MÓDULO I	Introducción general. ¿Qué es un acto administrativo y cómo se relaciona con el empleo público?
Tema	Derecho Administrativo
Subtema	-Qué es un acto administrativo? -Diferencia entre actos administrativos y actos de mera gestión -Elementos esenciales del acto administrativo: -Sujeto (autoridad competente) -Voluntad (decisión o manifestación) -Objeto (contenido lícito y posible) -Motivación (razones de hecho y derecho) -Forma (escrita, notificación, firma) -Clases de peticiones -Petición de información -Petición de documentos -Petición de consulta -Petición en interés general o particular -Peticiones entre autoridades (funcionario-funcionario)
Metodología	Presencial



PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

CAPÍTULO II "DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES" DEL MISMO TÍTULO I

- El artículo 43 establece la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la prohibición de la discriminación de la mujer.
- El artículo 53, sobre principios mínimos fundamentales, relaciona entre otros la igualdad de oportunidades para los trabajadores; añade que los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, y que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden quebrantar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.
- El 55 se refiere a la garantía del derecho de negociación colectiva y al deber estatal de promover la concertación y demás medios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo.
- El artículo 56 se refiere al derecho de huelga (salvo en los servicios públicos esenciales).

Los preceptos anteriores configuran el articulado del marco constitucional de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sobre el cual se edifica cada uno de ellos en el Código Sustantivo del Trabajo, en normas complementarias y en pronunciamientos de las altas cortes. Y deberían también erigirse en normas que contemplan relaciones de trabajo independientes.



(OIT, 1944)

01

El trabajo no es una mercancía

02

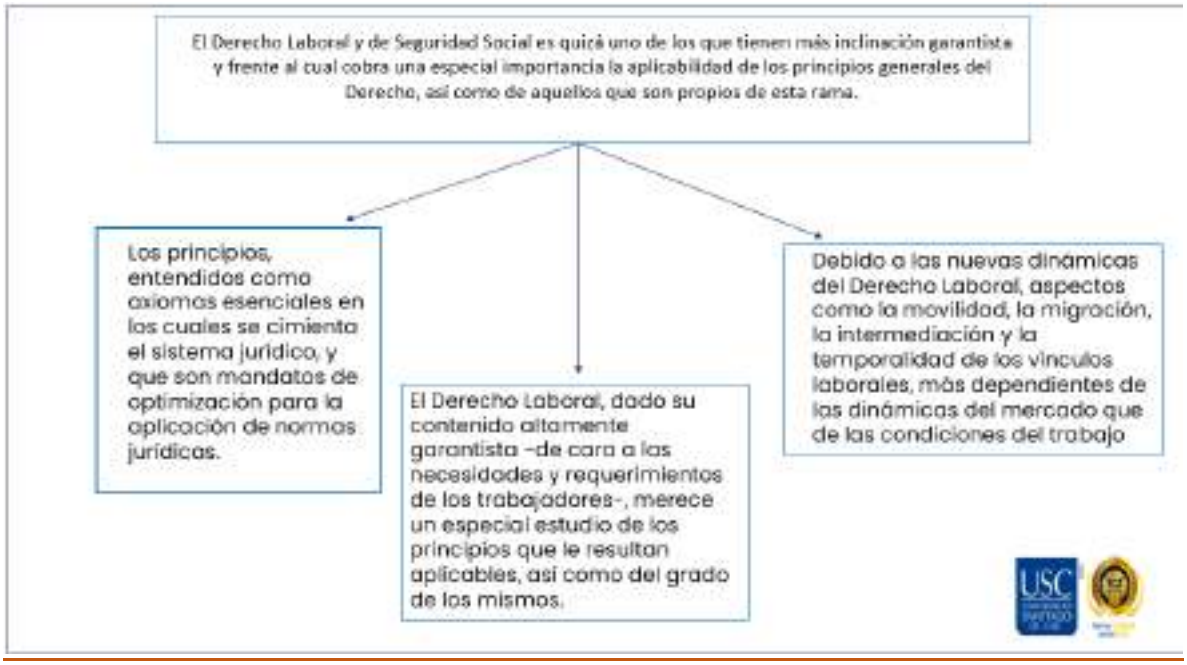
la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante

03

la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos

04

la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común



ALCANCE DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

El marco jurídico de los principios del Derecho Laboral encuentra su fundamento principal en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual indica:

"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad"



COORDINACIÓN ECONÓMICA Y EQUILIBRIO SOCIAL

El postulado de coordinación económica y justicia social se fundamenta en el objeto mismo del Derecho Laboral, al buscar la equidad entre empleadores y trabajadores, reconociendo de esta manera la existencia de dos clases sociales: la de los primeros, identificada como aquella que posee los medios de producción; y la de los segundos, que es la de quienes proveen, a cambio de un salario, sus capacidades, conocimientos y aptitudes físicas e intelectuales, para mantener y hacer más productivos los medios con los que cuenta el empleador.

SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL C-168 DE 1995

Cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador.

La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador.



FINALIDAD AMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Articulo 1. Ley 1437 de 2011

Las normas de esta Parte Primera tienen como finalidad proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares.

"El procedimiento administrativo ha sido entendido por la doctrina contemporánea como el modo de producción de los actos administrativos"

FINALIDAD AMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Articulo 4. Ley 1437 de 2011

FORMAS DE INICIAR LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS. Las actuaciones administrativas podrán iniciarse:

1. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés general.
2. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés particular.
3. Por quienes obren en cumplimiento de una obligación o deber legal.
4. Por las autoridades, oficiosamente.

FINALIDAD AMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

¿A quienes se aplica la primera parte de la Ley 1437?

- Se aplica a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. **(AUTORIDADES). VER ART. 34**

¿A qué procedimientos no se aplica la Ley 1437?

- No se aplica a los siguientes procedimientos:
  - A los militares y de policía.
  - Los relacionados con la facultad de libre nombramiento y remoción.
  - Los regulados por leyes especiales.

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMPRENDE:

1. Las actuaciones administrativas: derecho de petición(en interés general, particular, de información, de consulta); en cumplimiento de deber legal; de oficio.

2. Vía gubernativa (recursos o impugnaciones).

3. La ejecución.

4. La revocatoria directa.

DERECHO DE PETICIÓN

- Requisitos:
  c. Respetuosas.
  d. De contenido suficiente (art. 16) y requisitos especiales.
- Plazo para decidir: 15 días o más (art. 14 Ley 1437/11 modificado por art. 1 Ley 1755/2015).
- Forma de la petición y del procedimiento: verbal, escrita y **electrónica**.
- Desistimiento: expreso o tácito, art. 17 y 18 de la Ley 1437 /11.

DERECHO DE PETICIÓN

- **ARTÍCULO 18. *Desistimiento expreso de la petición.*** Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.

- **ARTÍCULO 19. Peticiones irrespetuosas, oscuras o reiterativas.** Toda petición debe ser respetuosa so pena de rechazo. Solo cuando no se comprenda la finalidad u objeto de la petición esta se devolverá al interesado para que la corrija o **aclare dentro de los diez (10) días siguientes**. En caso de no corregirse o aclararse, se archivará la petición. En ningún caso se devolverán peticiones que se consideren inadecuadas o incompletas.
- Respecto de peticiones reiterativas ya resueltas, la autoridad podrá remitirse a las respuestas anteriores, salvo que se trate de derechos imprescriptibles, o de peticiones que se hubieren negado por no acreditar requisitos, siempre que en la nueva petición se subsane.

CONTENIDO DE LA DECISIÓN

Contenido de la decisión: después de escuchar a los interesados y conforme con las pruebas necesarias se proferirá la decisión motivada (ART. 42).

Actos definitivos: Son actos definitivos los que decidan directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar la actuación(ART. 43).

Decisiones discrecionales: los actos discrecionales deben adecuarse a los fines de la norma autoriza y deben ser proporcionales los hechos que le sirven de causa (ART. 44).

PUBLICACIONES, CITACIONES, COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.

ARTÍCULO 67. NOTIFICACIÓN PERSONAL. Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse.

En la diligencia de notificación se entregará al interesado copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo, con anotación de la fecha y la hora, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará la notificación.

La notificación personal para dar cumplimiento a todas las diligencias previstas en el inciso anterior también podrá efectuarse mediante una cualquiera de las siguientes modalidades:

1. Por medio electrónico. Procederá siempre y cuando el interesado acepte ser notificado de esta manera.

La administración podrá establecer este tipo de notificación para determinados actos administrativos de carácter masivo que tengan origen en convocatorias públicas. En la reglamentación de la convocatoria impartirá a los interesados las instrucciones pertinentes, y establecerá modalidades alternativas de notificación personal para quienes no cuenten con acceso al medio electrónico.

2. En estrados. Toda decisión que se adopte en audiencia pública será notificada verbalmente en estrados, debiéndose dejar precisa constancia de las decisiones adoptadas y de la circunstancia de que dichas decisiones quedaron notificadas. A partir del día siguiente a la notificación se contarán los términos para la interposición de recursos.

REVOCACIÓN DIRECTA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.

ARTÍCULO 93. CAUSALES DE REVOCACIÓN. Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.
2. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.
3. Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.

ARTÍCULO 94. IMPROCEDENCIA. La revocación directa de los actos administrativos a solicitud de parte no procederá por la causal del numeral 1 del artículo anterior, cuando el peticionario haya interpuesto los recursos de que dichos actos sean susceptibles, ni en relación con los cuales haya operado la caducidad para su control judicial.

REVOCACIÓN DIRECTA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.

ARTÍCULO 96. EFECTOS. Ni la petición de revocación de un acto, ni la decisión que sobre ella recaiga revivirán los términos legales para demandar el acto ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ni darán lugar a la aplicación del silencio administrativo.

ARTÍCULO 97. REVOCACIÓN DE ACTOS DE CARÁCTER PARTICULAR Y CONCRETO. Salvo las excepciones establecidas en la ley, cuando un acto administrativo, bien sea expreso o ficto, haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento previo, expreso y escrito del respectivo titular.

Si el titular niega su consentimiento y la autoridad considera que el acto es contrario a la Constitución o a la ley, deberá demandarlo ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Si la Administración considera que el acto ocurrió por medios ilegales o fraudulentos lo demandará sin acudir al procedimiento previo de conciliación y solicitará al juez su suspensión provisional.

PARÁGRAFO. En el trámite de la revocación directa se garantizarán los derechos de audiencia y defensa.

Derechos de autor reservados - Prohibida su reproducción

LEY 1952 DE 2019

(enero 28)

Diario Oficial No. 50.850 de 28 de enero de 2019

<Rige a partir del 29 de marzo de 2022, salvo el artículo 2 relativo a las funciones jurisdiccionales que entrará a regir a partir del 29 de junio de 2021, y el artículo 33 entrará a regir a partir del 29 de diciembre de 2023 (Art. 265)>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Ley 2365 de 2024, "por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones", publicada en el Diario Oficial No. 52.793 de 20 de junio de 2024.

- Corregida por el Decreto 1656 de 2021, "por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 2094 de 2021 "por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones", publicado en el Diario Oficial No. 51.880 de 6 de diciembre de 2021.

- Modificada por la Ley 2094 de 2021, "por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan

CAPÍTULO IV.

LA FALTA DISCIPLINARIA.

ARTÍCULO 26. LA FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

ARTÍCULO 27. ACCIÓN Y OMISIÓN. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo.

LEY 1952 DE 2019 (enero 28) "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario". Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html#1

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 2094 de 2021, 'por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 51.729 de 29 de junio de 2021.

Legislación Anterior

Texto original de la Ley 1952 de 2019:

ARTICULO 33. La acción disciplinaria prescribirá en cinco años, contados para las faltas de ejecución instantánea desde el día de su consumación, para las de ejecución permanente o continuada, desde la realización del último acto y para las omisivas, desde cuando haya cesado el deber de actuar. La prescripción se interrumpirá con la adopción y notificación del fallo de primera o única instancia. En este evento, para emitir y notificar el fallo de segunda instancia o de reposición, la autoridad disciplinaria tendrá un término de dos años contados a partir del siguiente día del vencimiento para impugnar la decisión.

Para las faltas señaladas en el artículo 52 de este Código, el término de prescripción será de doce años, el cual se interrumpirá con la adopción y notificación del fallo de primera o única instancia. En este evento, para emitir y notificar el fallo de segunda instancia o de reposición, la autoridad disciplinaria tendrá un término de tres años contados a partir del siguiente día del vencimiento para impugnar la decisión.

Cuando se investiguen varias conductas en un solo proceso, la prescripción se cumplirá independientemente para cada una de ellas.

PARAGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido en los tratados internacionales que ratifique Colombia.

ARTÍCULO 43. OTRAS INCOMPATIBILIDADES. Además, constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos, las siguientes:

1. Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta doce meses después del vencimiento de su período o retiro del servicio.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- En numeral 1 del artículo 38 de la Ley 734 de 2002 en similar sentido estableció: *'1. Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta cuando este legalmente terminado el período'*, y sobre este texto se manifestó la Corte Constitucional así:

* La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre apartes de este inciso por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-1195-08 de 3 de diciembre de 2008, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

* Mediante Sentencia C-1076-02 de 5 de diciembre de 2002, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-181-02.

- El Numeral 1o. del Artículo 44 de la Ley 200 de 1995 en similar sentido establecía: *'Los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales [desde el momento de su elección] y hasta cuando este legalmente terminado el período, así como los que reemplace el ejercicio del mismo, no podrán;'*

Los textos subrayados, en letra itálica y entre corchetes fueron objeto de los siguientes fallos:

- Aparte entre corchetes 'desde el momento de la elección' declarado EXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-181-02 de 12 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- En numeral 1 del artículo 39 de la Ley 734 de 2002 en similar sentido establecía: "1. *Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta cuando este legalmente terminado el periodo*", y sobre este texto se manifestó la Corte Constitucional así:

* La Corte Constitucional se declaro INHIBIDA de fallar sobre apartes de este inciso por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-1195-08 de 3 de diciembre de 2008, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

* Mediante Sentencia C-1076-02 de 5 de diciembre de 2002, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-181-02.

- El Numeral 1o. del Artículo 44 de la Ley 200 de 1995 en similar sentido establecía: "Los *gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales* (desde el momento de su elección) y hasta cuando esté legalmente terminado el período, así como los que reemplace el ejercicio del mismo, no podrán".

Los textos subrayados, en letra itálica y entre corchetes fueron objeto de los siguientes fallos:

- Aparte entre corchetes "desde el momento de la elección" declarado EXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-181-02 de 12 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime

LEY 1952 DE 2019 (enero 28) "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario". Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html#1

Córdoba Triviño. Sobre la expresión "y hasta cuando esté legalmente terminado el periodo" la Corte se inhibe de fallar por ausencia de cargos.

. Apartes en letra itálica declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante sentencia C-559-96 del 24 de octubre de 1996, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

. Aparte subrayado y en letra itálica declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante sentencia C-426-96 del 12 de septiembre de 1996, "siempre que se entienda que la incompatibilidad establecida para los Diputados, se refiere a las controversias y asuntos en los que se discutan intereses del departamento, o aquellas que deban ser decididas por una entidad administrativa del orden departamental".

. Mediante Sentencia C-559-96 de 24 de octubre de 1996, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-426-96.

. Mediante Sentencia C-326-96 de 25 de julio de 1996, Magistrado Ponente Dr. Julio Cesar Ortiz Gutiérrez y C-559-96, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en Sentencia C-307-96

. Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante sentencia C-307-96 de julio 11 de 1996, "bajo el entendido de que subsisten las incompatibilidades y las excepciones a éstas, legalmente establecidas".

3. Personal idóneo y logística

Nuestra Selección de personal se basa en una apuesta de calidad académica; propendiendo porque la formación se imparta no solo con conceptos y herramientas netamente académicas sino acompañadas de la experiencia de los docentes; toda vez que su selección se basa en la amplia práctica de los mismo en el desarrollo de sus carreras en el sector público y privado.

Así mismo el programa fue acompañado por un coordinador académico, equipo de educación Continuada, equipo producción audiovisual, logística

Docente y coordinación académica:

MIGUEL HORACIO GOMEZ ACHICUE

Abogado Conciliador. Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional.
Esp. En Derecho Laboral y Seguridad Social.Magister en Salud Ocupacional y Sistemas de Gestión. SG-SST.Auditor en Sistemas de Gestión. Experto en temas relacionados con Función Pública, SECOP, SIGEP, SIRECI, MIPG, FURAG, Gestión del Talento Humano y Relaciones Laborales, Contratación Pública, Régimen Laboral del empleado público, Régimen Disciplinario del Funcionario Judicial, personal de las Fuerzas Armadas y del sector privado.

GUSTAVO BARONA

Abogado, Universidad Santiago de Cali (2005)
Especialista en Derecho Administrativo, Universidad Santiago de Cali (2007)
Especialista en Derecho Constitucional, Universidad Santiago de Cali (2012)
Máster en Gobierno, Universidad ICESI (2017)

LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO

Pos Doctorado en Derecho Universidad de Bolonia – Italia
Doctorado en Derecho Universidad Baja California
Especialista en Derecho Disciplinario Universidad Externado de Colombia
Especialista en Derecho Administrativo Universidad Libre - Seccional Cali
Especialista en Derecho Constitucional Universidad Libre - Seccional Cali

LESINTON RIASCOS MINA

Profesional en Administración de Empresas, Máster en Gestión Pública, certificación en servicio al cliente, redacción y ortografía, tecnologías educativas y emprendimiento con google, fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Conocimiento en paquete de office, plataforma DARUMA, sistema académico SINUG, sistema ICEBERG, plataforma SIPAC.

Equipo educación continuada

ISABELLA DAVILA VANEGAS

Contadora Pública, Especialista en Gerencia Financiera y Magister en Gestión Pública, de la Universidad Santiago de Cali. Auditora interna en sistemas integrados de gestión HSEQ, en sus áreas de interés se encuentran implementar, gestionar, administrar y ejecutar planes y programas correspondientes a eventos de formación, experiencia Contable, Administrativo y Financiero en procesos de planeación, ejecución y seguimiento de actividades en el área de financiera, control interno y sistema de gestión de calidad.

KAROL FERNANDA ORTIZ OBREGÓN

Estudiante de Finanzas y Negocios Internacionales, auxiliar de Oficina

Equipo producción audiovisual y logística

FREYDER SAMIR RIASCOS DIAZ

Dinámico Y gran sentido de responsabilidad, así como alta vocación de servicio, capaz de generar valor agregado a la organización mediante creación de ideas e iniciativa propia para la resolución de problemas

DAVID MORENO:

Profesional en comunicación social, productor audiovisual encargado de la grabación y edición avanzada de videos, creador de efectos y animaciones de los productos audiovisuales

4. Evaluación inicial y final

Diagnóstico Inicial curso de actualización en temas relacionados con la reforma laboral, su impacto frente a trabajadores oficiales y empleados públicos del SENA.

1. Objetivo del diagnóstico

- Identificar el nivel de conocimiento previo de los empleados en los temas de gestión pública, talento humano y régimen laboral.
- Reconocer las experiencias prácticas y el contexto de ingreso de los empleados al SENA.
- Detectar brechas de formación que la capacitación de Miguel Horacio Gómez Achicué debe cubrir.

2. Aspectos a evaluar

- Modalidad de ingreso al SENA
    - Concurso de mérito (carrera administrativa).
    - Nombramiento provisional.
    - Contrato laboral (trabajador oficial).
    - Libre nombramiento y remoción.
    - Otras modalidades (encargos, interinatos).
- Conocimientos previos sobre los temas de capacitación
    - Gestión pública: ¿conocen principios de eficiencia, transparencia y participación?
    - Gestión del talento humano: ¿manejan conceptos de planeación de personal, bienestar y evaluación?
- Régimen laboral: ¿diferencian empleado público vs trabajador oficial?
    - Reforma laboral: ¿tienen nociones de cambios normativos recientes?
    - Actos administrativos: ¿saben qué es un acto administrativo y cómo se impugna?
    - Carrera administrativa: ¿conocen derechos, deberes y procesos de ascenso?
    - Procesos disciplinarios: ¿identifican faltas y sanciones?
    - Oficina de control interno disciplinario: ¿entienden su rol y funciones?
    - Salud Mental, promoción y prevención frente al acoso laboral/sexual, gestión del ausentismo laboral.
    -
- Experiencia laboral previa

- Experiencia en entidades públicas.
- Experiencia en sector privado.
- Sin experiencia previa.

Ejemplo de preguntas para la encuesta

1. ¿Cuál fue la modalidad de su ingreso al SENA?
2. ¿Ha trabajado antes en entidades públicas?
3. ¿Qué nivel de conocimiento considera tener sobre la gestión pública? (1–5).
4. ¿Conoce las diferencias entre empleado público y trabajador oficial?
5. ¿Ha participado en procesos disciplinarios o conoce cómo funcionan?
6. ¿Qué espera aprender en esta capacitación?

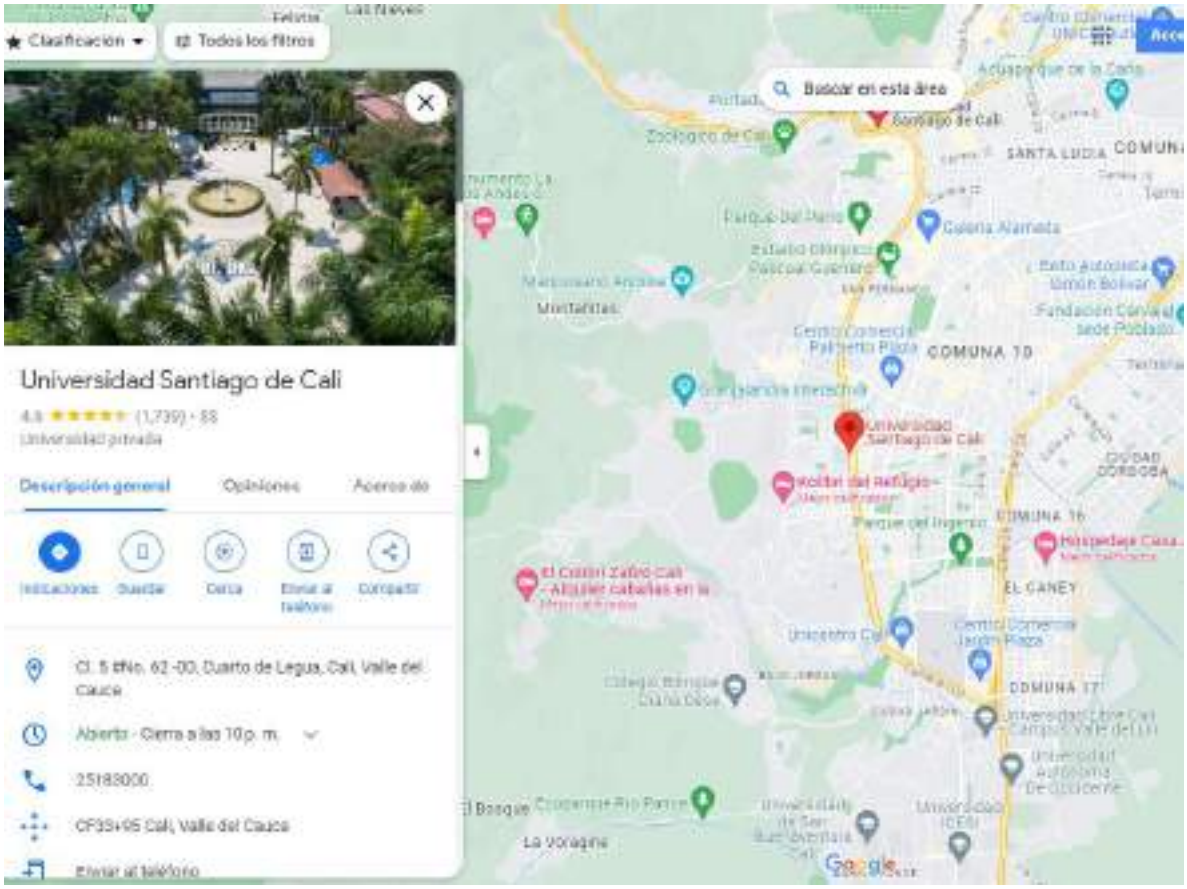
Resultados esperados del diagnóstico

- Clasificación de empleados según modalidad de ingreso.
- Identificación de fortalezas y vacíos en conocimientos.
- Priorización de temas para la capacitación.
- Base para medir el impacto de la formación (comparar antes y después).

Con base en este diagnóstico desarrollaremos los ejes temáticos propuestos, esperando que los asistentes adquieran nuevos conocimientos relacionados.

5. Ubicación

Universidad Santiago de Cali: Sede Pampalinda




USC
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

6. Evidencias fotográficas



















7. Restaurante Antinos

La alimentación estuvo a cargo del Restaurante Antinos, el cual se encuentra ubicado en las instalaciones de la Universidad, brindando variedad de alimentos acordes a las necesidades planeadas por la Institución y así mismo con espacios cómodos.



9. Emitir certificados:

Se realizó entrega formal a cada participante

















10. INFORME DE SATISFACCIÓN

METODOLOGÍA

Encuesta de Satisfacción a los participantes realizada por medio documento fisco para cada uno de los módulos y restringido a una sola respuesta por participante y por módulo, inspeccionado por un delegado y/o docente de los programas ofrecidos

ESCALA VALORATIVA	
Excelente	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

CRITERIOS DE LA ENCUESTA	
SERVICIO AL CLIENTE	30%
DOCENTE Y CONTENIDO	50%
INFRAESTRUCTURA	20%
TOTAL	**100%**

DESEMPEÑO - ACCIÓN A EMPRENDER		
CALIFICACIÓN	**DESEMPEÑO**	**ACCIÓN A EMPRENDER**
EXCELENTE	3,01 - 4,00	IDENTIFICAR FORTALEZAS ANALIZAR METAS DE INDICADORES BÚSQUEDA DE VALORES AGREGADOS
BUENO	2,01 - 3,00	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
REGULAR	1,01 - 2,00	IMPLEMENTAR ACCIÓN PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS EN BÚSQUEDA DE LA MEJORA
MALO	0,00 - 1,00	IMPLEMENTAR ACCIONES CORRECTIVAS INMEDIATAS

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

EXTENSION Y PROYECCIÓN SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EDUCACIÓN CONTINUADA

USTED ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS Y SU OPINIÓN NOS PERMITE MEJORAR PARA PRESTARLE UN EXCELENTE SERVICIO

DD _____ **MM** _____ **AA** _____

Evento de formación: _____

Sesión o modulo: _____

Sesión o modulo: _____

Califique por favor el servicio recibido

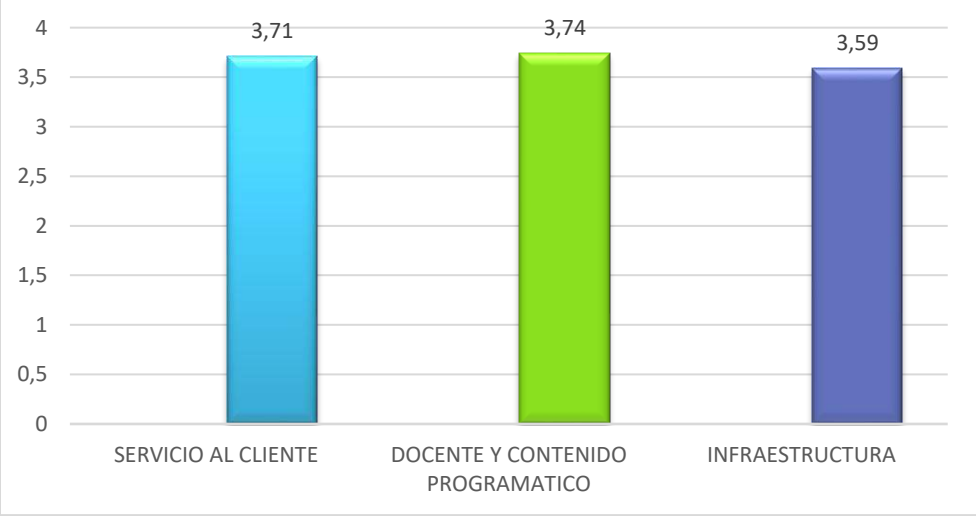
E: Excelente B: Bueno R: Regular M: Malo

SERVICIO AL CLIENTE	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La atención y amabilidad con que se le atendió fue:				
b. Como califica la información suministrada, acerca del trámite y/o servicio que requirió, con respecto al evento de formación?				
c. La agilidad con que se le atendió fue:				
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	**E**	**B**	**R**	**M**
a. Nivel de pertinencia de los temas y contenidos dados en el evento de formación?				
b. La estrategia metodológica utilizada a través de la sesión fue: (ponencia, taller, trabajo en grupo y otros):				
c. El docente domina el tema asociado al evento de formación?				
INFRAESTRUCTURA (Planta física y tecnológica)	**E**	**B**	**R**	**M**
a. La accesibilidad de las instalaciones físicas y/o plataforma fue:				
b. La comodidad de las instalaciones físicas fue:				
c. La plataforma proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de la clase o sesión?				
d. Las ayudas audiovisuales y/o tecnológicas utilizadas durante la prestación del servicio fueron:				

Cuales son las necesidades y expectativas con relación al servicio ofrecido por Educación Continuada:

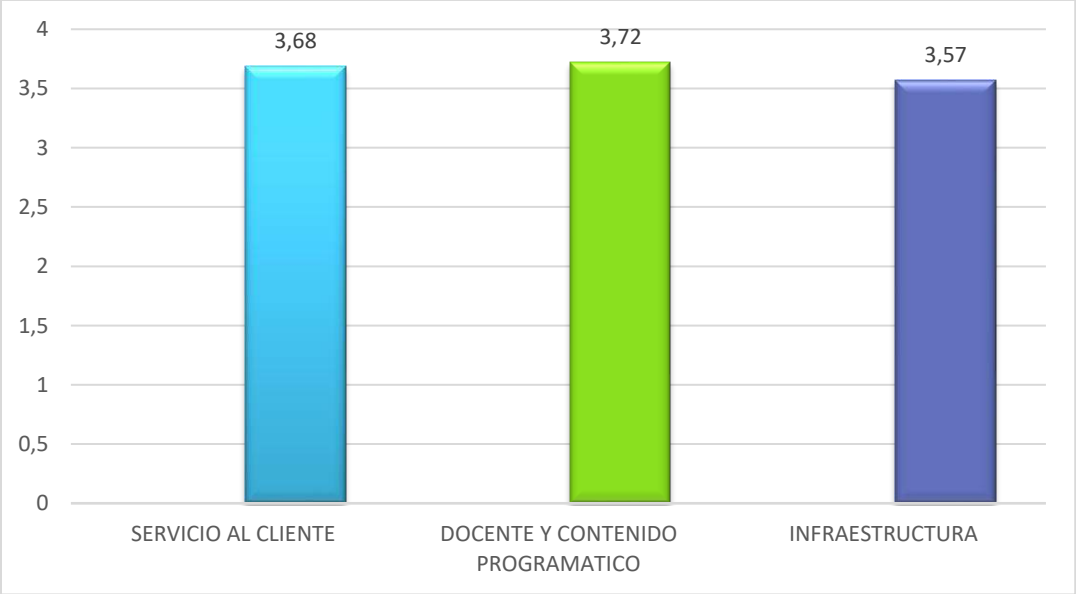
Modulo I

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,71	30%	1,11
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,74	50%	1,87
INFRAESTRUCTURA	3,59	20%	0,72
	TOTAL	**100%**	**3,70**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**92,44736842**



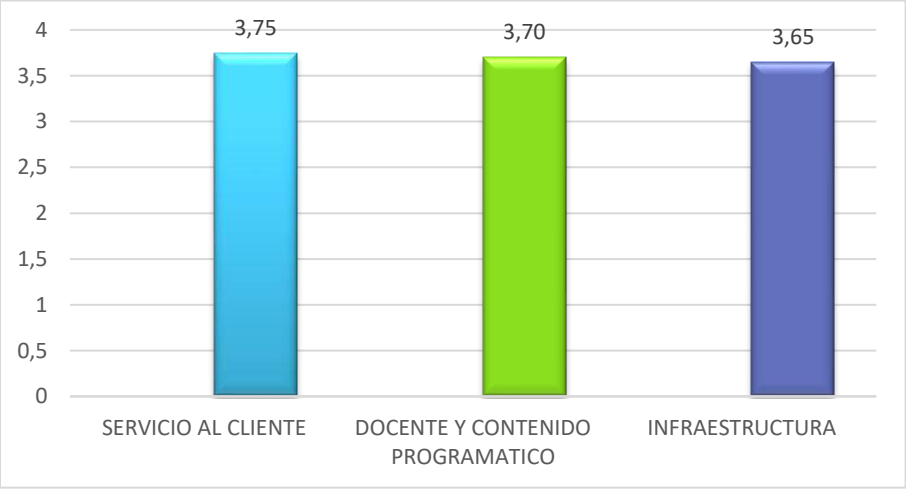
Modulo II

CRITERIOS DE LA ENCUESTA			
CRITERIOS	**DESEMPEÑO**	**PORCENTAJE**	**PONDERADO**
SERVICIO AL CLIENTE	3,68	30%	1,11
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,72	50%	1,86
INFRAESTRUCTURA	3,57	20%	0,71
	TOTAL	**100%**	**3,68**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**92**



Modulo III

CRITERIOS	DESEMPEÑO	PORCENTAJE	PONDERADO
SERVICIO AL CLIENTE	3,75	30%	1,12
DOCENTE Y CONTENIDO PROGRAMATICO	3,70	50%	1,85
INFRAESTRUCTURA	3,65	20%	0,73
	TOTAL	**100%**	**3,70**
	RESULTADO		**EXCELENTE**
	Valor Asociado		**93**



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	
E4	Todo ok
E7	La metodología y temas abordados por el docente cumplieron con las expectativas del módulo.
E8	Se cumplió

11. Informe de asistencia

	CÉDULA	NOMBRE COMPLETO	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
1	1130596651	Alejandra Maria Dominguez Zapata	100
2	31177170	Ana Beatriz Morante Esquivel	80
3	1006190192	Beatriz Payan Perea	100
4	66833487	Bernal Olga Lucia	80
5	64865967	Bernarda Lourdes Hernandez	0
6	52186409	Brenda Jeannethe Bonilla Torres	100
7	31434460	Carolina Hoyos Taborda	80
8	16665496	Dario Perez Vivero	100
9	1144191019	Diego Fernando Escobar Cardona	80
10	29704953	Elena Mina Delgado	100
11	29704953	Elena Mina Delgado	100
12	38469652	Gabriela Maria Angulo Grueso	100
13	94225638	German Mauricio Bermudez Arboleda	100
14	1107094662	Jenifer Fernanda Vidal Piedrahita	100
15	1111766935	Jennifer Paola Gil Montenegro	80
16	1151940413	Jose Ever Carvajal	100
17	1035389276	Kelly Andrea Garro Carmona	80
18	37444296	Lindy Sulay Jaimes Vega	100
19	1144171728	Luis Felipe Palacios Ramírez	100
20	66708578	Luz Stella Gutierrez Olaya	100
21	31584887	María Consuelo Catacoli Camacho	80
22	66765987	Maria Eugenia Hurtado Aladin	100
23	31962903	Maria Fernanda Vacca Valencia	80
24	29124948	Maria Jose Chacon Serrato	100
25	31398980	Maria Lucy Rodas Trejos	80
26	29402222	Maria Omaira Mera Rosero	100
27	1434397	Monica Johanna Gomez Duque	100
28	1007816501	Nasly Giselly Carlosama Ocampo	100
29	16072023	Nelson Salazar Urrea	100
30	31499614	Nelsy Londoño Restyrepo	80
31	59824359	Sonia Esmeralda Cifuentes Bastidas	100
32	94478766	Wilber Tenorio Angulo	100

Elaboró:



Isabella Dávila Vanegas
Coordinadora de Educación Continuada
Universidad Santiago de Cali

LA SUSCRITA, MARIA JOSÉ CHACÓN SERRATO, EN CALIDAD DE SUPERVISORA DESIGNADA DEL CONTRATO # CO1.PCCNTR.7814102

CERTIFICA E INFORMA:

Que la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI **con** el Nit. No: 890303797-1 presentó las facturas FNA 302766 *del 23 de octubre* de 2025 y FNA 306488 del 20 de noviembre de 2025 correspondiente al pago de compraventa, durante la vigencia 2025., como parte de la ejecución del contrato No: **CO1.PCCNTR**.7814102 ***de 2025*****,** siendo procedente por cuanto evidencié, hice seguimiento y vigilé el cumplimiento de las obligaciones de acuerdo con el desarrollo y ejecución del contrato en mención, cuyo objeto es: Contratar el servicio de capacitación y actualización académica, en los temas prioritarios definidos en el plan institucional de capacitación PIC, dirigida a los servidores públicos de la regional Valle del Cauca.

Que, en consecuencia, de lo aquí expuesto, doy concepto favorable para la cancelación del único pago del contrato No: **CO1.PCCNTR**.7814102 ***de 2025*****,** por un valor total de TRESCIENTOS VENTICINCO MILLONES DE PESOS MCTE. ($325.000.000) incluida la adición

° Pago	Fecha Factura	FacturaN°	Vigencia contrato	Vr. total, Factura
1	23/10/2025	FNA 302766	2025	$280.000.000
2	20/11/2025	FNA 306488	2025	$45.000.000

El valor para pagar incluye los costos directos e indirectos derivados de la ejecución del contrato. Para el trámite del presente pago se adjuntan los siguientes documentos en la plataforma Secop II: Archivo GF (facturas No: FNA 302766 y FNA 306488, autorización facturación numeración DIAN, certificación bancaria del 11 de noviembre,RUT, certificación firmada por el revisor fiscal del pago de aporte a seguridad social, planilla de seguridad social, autorización de facturación, cédula del revisor fiscal, tarjeta profesional y certificado de título y licencia) FV (facturas FNA 302766 y FNA 306488) y GC (Contrato, adición, 2 informes de supervisión, informe general del contrato – USACA y certificación de recibido a satisfacción). Así mismo se enviará al área financiera los documentos que conforma la carpeta gestión financiera para la autorización del pago.

En constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Cali Valle, al 19 de noviembre de 2025

MARIA JOSÉ CHACÓN SERRATO
C.C. No: 29.124.948
Supervisora de Contrato