

Socialización de Riesgos y Controles



Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Grupo de Gestión de Competencias Laborales

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales



@SENACOMUNICA


www.sena.edu.co

Bogotá, marzo de 2026



Caracterización del Proceso

Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

Ver	Código	Fecha Última Revisión	Versión	Nombre	Estado	Documentos Relacionados
	GICL-C-001	2025-12-29	04	Caracterización Proceso Gestión Instancias de Concertación y Competencias Laborales	Formalizado	

OBJETIVO DEL PROCESO	Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que orienten la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras
RESPONSABLE DEL PROCESO A NIVEL NACIONAL	Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
ALCANCE	Comprende la articulación y operación de las instancias de concertación en las cuales se lleva a cabo, entre otras acciones, la identificación de competencias y el análisis funcional de las ocupaciones mediante el proceso institucional de normalización de competencias laborales. Inicia con la formulación del proyecto anual de normalización/estandarización de competencias y de los planes anuales de acción de las instancias. El proceso aplica en Dirección General, específicamente en la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, en Regionales y Centros de Formación con Secretarías Técnicas de Instancias de Concertación y Proyectos de Normalización de Competencias asignados, así mismo en los que existen los principales del proceso. Concluye con actividades de seguimiento, evaluación y ajuste estratégico.

Indicadores de gestión GICCL



NORMALIZACIÓN

Estándares para el desempeño laboral elaborados y/o actualizados con sus productos asociados



Sumatoria de Estándares para el desempeño laboral elaborados y/o actualizados durante la vigencia dividido entre meta de Estándares para el desempeño laboral a elaborar y actualizar durante la vigencia

Indicador incluidos en el tablero de gerente público: Directores Regionales y Subdirectores de Centros de Formación que ejercen Secretaria Técnica de MS o tiene metodólogo en red.

MESAS SECTORIALES

% de avance del plan de acción de la(s) Mesa(s) Sectorial(es) asignadas



El resultado del indicador corresponde al promedio del porcentaje de avance de cada actividad definida en el plan de acción aprobado para la vigencia.

Indicador incluidos en el tablero de gerente público: Directores Regionales y Subdirectores de Centros de Formación que ejercen Secretaria Técnica de MS.

Metas 2026



455

Estándares para el desempeño laboral elaborados y/o actualizados con sus productos asociados

100%

Avance plan de acción
de la(s) 85 Mesa(s)
Sectorial(es)

398

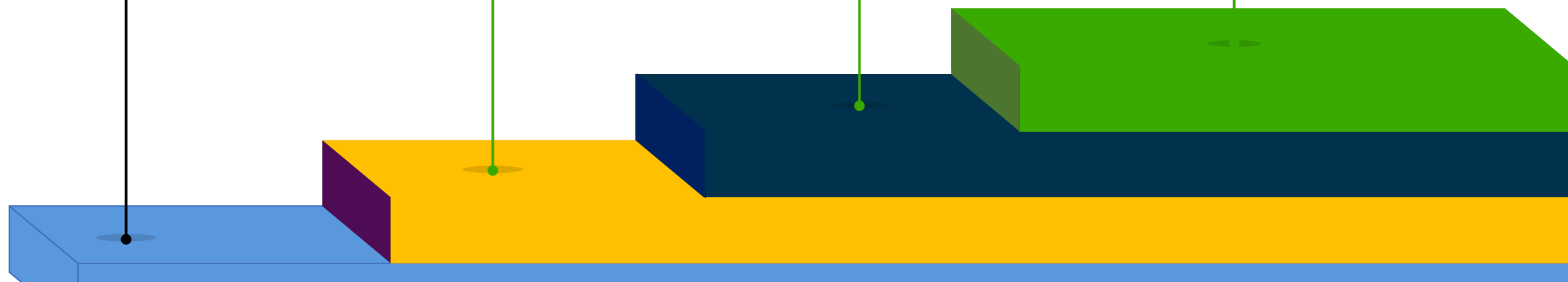
Normas
Proyecto regular

40

Normas Economía
Campesina

17

Normas Economía
Popular



Metas 2026



Cumplimiento en la ejecución plan de acción de Mesas Sectoriales

100%

Porcentaje de avance de
plan(es) de acción de Mesa(s)
Sectorial(es) asignada(s) (con
Secretaría Técnica)



Trimestre	Avance esperado
T1	$\geq 25 \%$
T2	$\geq 50 \%$
T3	$\geq 75 \%$
T4	100 %



La medición es acumulativa.

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

Identificación, ajustes y fortalecimiento



5 Riesgos de Gestión

Controles Detectivos: 5
Controles Preventivos: 8
Controles Correctivos: 0



0 Riesgos Fiscales

Controles Detectivos: 0
Controles Preventivos: 0
Controles Correctivos: 0



X Riesgos de Seguridad y privacidad de la información

Controles Detectivos: x
Controles Preventivos: x
Controles Correctivos: x



0 Riesgos de integridad Pública

Controles Detectivos: 0
Controles Preventivos: 0
Controles Correctivos: 0



Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - Riesgos de Gestión



Objetivo del Proceso



Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que orienten la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras.

Riesgo de Gestión 1



Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido a que los productos de normalización no cumplan con los requisitos y/o expectativas de **CALIDAD**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos, y/o a que no se cumpla con el proceso (metodología) establecida, y/o a la falta de información confiable para la elaboración o actualización de los productos de normalización.



Dónde se Mide

Dependencias de la Dirección General , Regionales y centros de formación



Responsable

Delegado del Riesgo – Directivo (ordenador del gasto)

Definición de Controles



Preventivo 1 - DG

Diagnóstico de disponibilidad de talento humano (DG): El Coordinador del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y su equipo verifican que el recurso humano y técnico con el que se cuenta para atender los requerimientos de los grupos de valor e interés sea suficiente y adecuado, para asegurar la ejecución y el cumplimiento de las metas y el objetivo de la normalización de competencias laborales a través del análisis del diagnóstico preliminar de disposición del talento humano que se consolida en documento Excel con la información enviada anualmente por los centros de formación a través de correo electrónico .

Desviación: En el evento de que no se cuente con el personal suficiente y/o idóneo, el Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) analizará, evaluará e implementará las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

Documentado: No está documentado.

Aplica:

Dirección General

Preventivo 2 - DG

Proyecto Anual de Estandarización (PAE) Inicial (DG). El Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y su equipo verifican que se haya realizado el análisis, priorización y consolidación de las necesidades de normalización / estandarización de competencias laborales identificadas en los centros de formación y en los grupos de valor para estructurar en cada vigencia el Proyecto Anual de Estandarización que plasma la relación de los productos de normalización de competencias laborales a elaborar o actualizar en el año, el cual se encuentra documentado en archivo Excel, denominado "Consolidado PAE" y se reporta en el sistema de información o herramienta tecnológica correspondiente.

Desviación: Cuando no se haya estructurado en su totalidad el Proyecto Anual de Estandarización (PAE), se implementarán las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002

Aplica:

Dirección General

Definición de Controles



Preventivo 3 - DG

Profesionales del proceso con entrenamiento en puesto de trabajo (DG). El Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y su equipo verifican que se hayan desarrollado los ejercicios de inducción, inmersión y entrenamiento en el puesto de trabajo para los profesionales vinculados directamente al proceso a nivel nacional con el fin de asegurar que se hayan transferido los conocimientos para ejecutar los lineamientos y orientaciones del proceso. La verificación se realiza semestralmente a través de las listas de asistencia que reposan en los archivos de la coordinación.

Desviación: En el evento de que un profesional no haya recibido la inducción y/ o capacitación necesaria, se programará para que la tome a la mayor brevedad posible.

Documentado: No está documentado.

Aplica:

Dirección General

Preventivo 4 - DG

Guía para la Normalización de Competencias Laborales y Lineamientos Transitorios (DG). El Coordinador (a) y los integrantes del Grupo de Gestión de Competencias Laborales así como el Equipo de Aseguramiento de la Calidad de la Normalización verifican el cumplimiento de la Guía de Normalización y los lineamientos transitorios establecidos, en particular el desarrollo de las fases, actividades, pasos, tiempos definidos, requisitos documentales de la normalización, con el fin de que se ejecuten los lineamientos y orientaciones del proceso, a través de la información registrada y soportada en acta y en el aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT). La actividad se adelanta en cada acompañamiento y cada vez que se realiza la verificación metodológica de un producto.

Desviación: Cuando se esté incumpliendo la guía y/o los lineamientos establecidos, el Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales analizará, evaluará e implementará las acciones correctivas correspondientes y pertinentes según corresponda.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002 - Circular de lineamientos transitorios vigente

Aplica:

Dirección General

Definición de Controles



Preventivo 5 - CF

Informe disponibilidad de talento humano (CF). El Subdirector del Centro de Formación o a quien él delegue, revisa el recurso humano y técnico con el que se cuenta para atender los requerimientos de los grupos de valor e interés en cuanto a la gestión de instancias de concertación y normalización de competencias laborales se refiere e informa a la Coordinación del Grupo Gestión de Competencias Laborales una vez al año o cuando se presente novedad, a través de correo electrónico la disponibilidad de personal para asegurar la ejecución y el cumplimiento de las metas y el objetivo de la normalización de competencias laborales.

Desviación: En el evento de que no se cuente con el personal suficiente y/o idóneo, el Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) analizará, evaluará e implementará las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

Documentado: No está documentado.

Aplica:

Centro de formación

Preventivo 6 - CF

Identificación de necesidades de normalización / estandarización de competencias laborales como insumo para la estructuración del PAE (CF). El Subdirector del Centro de Formación o a quien él delegue, verifica que se haya identificado las funciones relacionadas con las ocupaciones, cargos o denominaciones a normalizar / estandarizar que sirven como insumo para la estructuración del PAE, con el fin de dar respuesta a las necesidades que requiere el sector. Dichas necesidades se consolidan durante la vigencia y se remiten según solicitud al Grupo de Gestión de Competencias Laborales en la herramienta definida para tal fin

Desviación: Cuando no haya identificación de necesidades en el Centro de Formación desde el Grupo de Gestión de Competencias Laborales se concertarán las funciones a estandarizar de acuerdo con el consolidado nacional.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002

Aplica:

Centro de formación

Definición de Controles



Detectivo 1 -DG

Lista de Verificación (DG). El Coordinador (a) y los integrantes del Grupo de Gestión de Competencias Laborales así como el Equipo de Aseguramiento de la Calidad de Normalización verifican que los procedimientos y los productos en fases de elaboración y post validación técnica cumplan con los requisitos de la Guía de Normalización desde el punto de vista metodológico, procedimental y administrativo respectivamente, con el fin de asegurar la correcta ejecución de los lineamientos y orientaciones del proceso. La verificación se realiza mediante la aplicación de las Listas de Verificación, y se hace en las diferentes fases del proceso y cada vez que un producto de normalización pasa a la fase de verificación metodológica.

Desviación: En el evento de que un producto en las fases de elaboración y post validación técnica, no haya cumplido aspectos metodológicos, procedimentales o administrativos, se devuelve al Profesional (Metodólogo) que tenga a cargo el producto, para que realice los ajustes a que haya lugar.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002

Aplica:

Dirección General

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - Riesgos de Gestión



Objetivo del Proceso



Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que orienten la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras.

Riesgo de Gestión 3



Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido a que los productos de normalización no cumplan con los requisitos y/o expectativas de **PERTINENCIA**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos, y/o a que no se cumpla con el proceso (metodología) establecida, y/o a la falta de información confiable para la elaboración o actualización de los productos de normalización.



Dónde se Mide

Dependencias de la Dirección General , Regionales y centros de formación




Responsable

Delegado del Riesgo – Directivo (ordenador del gasto)

Definición de Controles



Preventivo 1 - DG



Consecución de expertos técnicos (DG). El Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y su equipo validan la conformación del Banco de Expertos Técnicos idóneos a través de la articulación interna y externa con los grupos de valor e interés que conformarán el Banco de Expertos con el fin de contar con personas con conocimiento y experiencia en la función que se está normalizando. La validación se realiza como mínimo una vez al año y se evidencia en el sistema de información o herramienta definida para tal fin.


Desviación: En el evento de que el Banco de Expertos no cuente con los perfiles requeridos, el Coordinador del Grupo de Gestión de Competencias Laborales analizará, evaluará e implementará las acciones necesarias para lograr su conformidad.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL- G-002 - Circular de lineamientos transitorios vigente.

Aplica:

Dirección General

Preventivo 2 - CF



Reglamentación para la gestión de mesas sectoriales (CF). El Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial MS) valida el cumplimiento de lo establecido en el marco normativo y la Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación y/o lineamientos del proceso para la gestión de las mesas sectoriales, con el fin de garantizar la representatividad tripartita, la idoneidad y la participación activa de los integrantes de las mismas.

La validación de la representatividad tripartita en la mesa se realiza en cada vigencia a través de las cartas de interés y la idoneidad y la participación de los integrantes se valida con los registros de asistencia, las actas de las reuniones y el seguimiento al plan de acción de la mesa sectorial,

Desviación: En el evento de incumplimiento, el Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) analizará, evaluará, concertará (si corresponde) e implementará las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

Documentado: Acuerdo 0003 de 2018 y Guía de Funcionamiento de Instancias de Concertación y Competencias Laborales GICL-G-001

Aplica:

Centro de formación

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - Riesgos de Gestión



Objetivo del Proceso



Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que orienten la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras.



Riesgo de Gestión 4

Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido al **incumplimiento en el Proyecto Anual de Estandarización (PAE)**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos, y/o con la representatividad tripartita de los actores idóneos en el proceso, incumpliendo con los tiempos establecidos en las fases, actividades y pasos de la normalización de competencias laborales.



Dónde se Mide

Dependencias de la Dirección General , Regionales y centros de formación




Responsable

Delegado del Riesgo – Directivo (ordenador del gasto)

Definición de Controles



Preventivo 1 - DG



Guía para la Normalización de Competencias Laborales y Lineamientos Transitorios (DG). El Coordinador (a) y los integrantes del Grupo de Gestión de Competencias Laborales así como el Equipo de Aseguramiento de la Calidad de la Normalización verifican el cumplimiento de la Guía de Normalización y los lineamientos transitorios establecidos, en particular el desarrollo de las fases, actividades, pasos, tiempos definidos, requisitos documentales de la normalización, con el fin de que se ejecuten los lineamientos y orientaciones del proceso, a través de la información registrada y soportada en acta y en el aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT). La actividad se adelanta en cada acompañamiento y cada vez que se realiza la verificación metodológica de un producto.


Desviación: Cuando se esté incumpliendo la guía y/o los lineamientos establecidos, el Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales analizará, evaluará e implementará las acciones correctivas correspondientes y pertinentes según corresponda.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002 - Circular de lineamientos transitorios vigente

Aplica:

Dirección General

Detectivo 1 – DG



Seguimiento al Proyecto Anual de Estandarización (PAE) (DG). El Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y su equipo verifican trimestralmente el avance en el cumplimiento del Proyecto Anual de Estandarización (PAE) con el fin de establecer estrategias a nivel nacional que garanticen su ejecución total al final de cada vigencia. La revisión y el análisis se realizan a través de la información y soportes que se evidencian en el sistema de información o herramienta definida para tal fin.

Desviación: Cuando no se esté cumpliendo con el PAE, se debe informar a los Subdirectores de Centros de Formación (Secretarios Técnicos de las Mesas Sectoriales) que corresponda, quienes deben evaluar e implementar las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

En el evento de que se esté incumpliendo el PAE, El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales informan y solicitan al Director Regional y al Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) respectivamente, tomar las acciones a que haya lugar.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002

Aplica:

Dirección General

Definición de Controles



Detectivo 2 – CF



Análisis de informes de avance del Proyecto Anual de Estandarización PAE (CF). El Subdirector del Centro de Formación o a quien él delegue, revisa y analiza los informes de seguimiento al PAE enviados desde el Grupo de Gestión de Competencias Laborales, con el fin de validar la información y definir cuando aplique las estrategias necesarias para avanzar en el proyecto. La revisión y el análisis de los informes se realiza trimestralmente dejando soporte documental del cumplimiento o de las acciones de mejora propuestas.

Desviación: Cuando no haya análisis de los informes desde la subdirección del centro de formación se deben implementar las medidas correctivas necesarias y pertinentes.

Documentado: Guía para la Normalización de Competencias Laborales GICL-G-002

Aplica:

Centro de formación

Proceso: Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - Riesgos de Gestión



Objetivo del Proceso



Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que orienten la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras.



Riesgo de Gestión 5

Posibilidad de afectación reputacional por impactar negativamente la satisfacción de los grupos de valor debido al **desconocimiento del uso del aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT)**, porque no se cuente con suficientes recursos humanos y/o por rotación y cambio de personal para brindar una adecuada y oportuna capacitación, orientación, acompañamiento y solución de novedades o inquietudes del usuario final.



Dónde se Mide

Dependencia de la Dirección General



Responsable

Delegado del Riesgo – Directivo (ordenador del gasto)

Definición de Controles



Detectivo 1 - DG

Encuestas a usuarios finales del aplicativo Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT) y solicitudes de usuario final (DG). El Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales junto con el equipo de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) verifican el nivel de conocimiento de la aplicación a través del análisis de los resultados de las encuestas de usuario que se realizan dos veces en el año y/o solicitudes que se reciben diariamente por parte de los usuarios a través de la herramienta de soporte del aplicativo para identificar la necesidad de realizar transferencias o mejoramiento en la herramienta.

Desviación: En el evento de que a través de estas fuentes de información se identifique la necesidad de realizar un entrenamiento o acompañamiento general o particular a un usuario o grupo de usuarios determinado, se procede a planear, programar y desarrollar según corresponda. Eventualmente, si se trata de una mejora en aplicativo, se escala a la Oficina de Sistemas / Mesa de Servicio / Operador Tecnológico SENA.

Documentado: No está documentado.

Aplica:

Dirección General



GRACIAS



@SENACOMUNICA

www.sena.edu.co

Líneas de atención al ciudadano, empresarios y PQRS:

Bogotá: +(57) 601 736 60 60

Línea gratuita resto del país: 018000 91 02 70

Línea nacional: +(57) 601 546 15 00