



ACTA No. 53			
<b>NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN:</b> INFORME CUALITATIVO DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROYECTO P292 POR DEMANDA SOCIAL.			
<b>CIUDAD Y FECHA:</b>	Bogotá, 08 de mayo de 2026	<b>HORA INICIO:</b> 09:00 A.M.	<b>HORA FIN:</b> 10:00 A.M
<b>LUGAR Y/O ENLACE:</b>	<a href="https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_MGY4OWQ2ZDctZGVmNi00ODA1LTg5ZGItnjYyZWY2NTgxZDJh%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1506c9316ace7%22%2c%22oid%22%3a%22629380c9-3b37-4ee9-b0f6-b9ae36544264%22%7d">https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_MGY4OWQ2ZDctZGVmNi00ODA1LTg5ZGItnjYyZWY2NTgxZDJh%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1506c9316ace7%22%2c%22oid%22%3a%22629380c9-3b37-4ee9-b0f6-b9ae36544264%22%7d</a>	<b>DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO:</b> Distrito Capital / Centro de Gestión Industrial.	
<b>AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:</b> Informe cualitativo de fortalezas y debilidades del proyecto P292 creado para la Evaluación y Certificación en Competencias Laborales en la norma 210601020 “Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa”.			
<b>OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:</b> Realizar el seguimiento por parte del comité ECCL al proyecto P2292 creado para la Evaluación y Certificación en Competencias Laborales por demanda social en las norma 210601020 “Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa”.			
<b>DESARROLLO DE LA REUNIÓN</b>			
<p>En el marco del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), se realiza el presente análisis con el propósito de identificar las principales fortalezas y debilidades evidenciadas durante la ejecución del proyecto, así como evaluar su nivel de efectividad. Este ejercicio permite generar una lectura estratégica del desarrollo del proceso, especialmente en lo relacionado con la participación de los candidatos, la permanencia en las diferentes etapas y la emisión de juicios. A partir de este análisis, se busca establecer acciones de mejora que contribuyan a optimizar la calidad, la eficiencia y el aprovechamiento de los recursos en futuros procesos de certificación.</p> <p><b>1. Índice de efectividad del proceso</b> El índice de efectividad del proceso se calcula de la siguiente manera: <math display="block">1824 \times 100 \div 2418 = 75\%</math></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Candidatos formalizados:</b> 24</li><li>• <b>Candidatos competentes:</b> 18</li></ul> <p><b>Índice de efectividad: 75%</b> Este resultado indica que el 75% de los candidatos que ingresaron al proceso lograron certificarse como competentes, evidenciando un nivel adecuado de efectividad, con oportunidades de mejora en la permanencia de los candidatos.</p>			



La evaluadora presenta el listado de juicios de competencia para la NSCL 210601020:

Documento	Nombre	Competente	Nivel de competencia
1124865830	YEFERSON ANACONA GOMEZ	Competente	Avanzado
79721956	MILTON YESID ANGARITA DURAN	Competente	Avanzado
78077079	JESUS ALBERTO BANDA NARVAEZ	Competente	Avanzado
80239207	JOHN VLADIMIR BARRERA RIOS	Retirado	Retirado
52877854	LUZ VEIDY CARREÑO RUIZ	Competente	Avanzado
1143402695	RAFAEL ESTEBAN CASTILLA DIAZ	Competente	Intermedio
1052401439	EDDITH YASMIN GONZALEZ DUARTE	Competente	Intermedio
1122648653	JUAN DAVID GORDILLO CASTELLON	Competente	Avanzado
1062954325	ANGIE GABRIEL GUTIERREZ MARTINEZ	Competente	Avanzado
1101177545	LEIDY CAROLINA MARIN MARIN	Competente	Intermedio
1067948775	KAREN MARGARITA MEJIA BLANCO	Competente	Avanzado
80122525	NELSON ENRIQUE MENDEZ MORALES	Competente	Avanzado
1093768683	JOSE ANGEL MONCADA CACERES	Competente	Avanzado
88310335	EDGAR MAURICIO NAVA RODRIGUEZ	Competente	Avanzado
1016092659	LAURA NATALIA POSADA RAMIREZ	Retirado	Retirado
13638170	BREINER JOSE POVEDA DELGADO	Competente	Avanzado
46378850	MARY ZORAIDA PULIDO GOMEZ	Competente	Avanzado
1081797040	JOSE ULISES RAMIREZ BARRIOS	Competente	Avanzado
34540559	PATRICIA DEL CARMEN RODRIGUEZ PARRA	Retirado	Retirado
80164135	WILLIAN FERNEY SANCHEZ RODRIGUEZ	Competente	Intermedio
1033746363	JOSE FERNANDO TAPIA CHITIVA	Deserción	Deserción

## 2. Emisión de juicios

### 2.1 Candidatos competentes

Resultado	Número de candidatos
Competente	18

### 2.2 Registro de candidatos con novedades

(Nota: estos candidatos no se incluyen en la tabla de emisión de juicios, conforme a lineamientos del proceso ECCL)

Tipo de novedad	Número de candidatos
Retiro / no culmina proceso	6



### 3. Fortalezas del proceso

- Se evidenció una adecuada planeación y ejecución del proceso de evaluación, en concordancia con los lineamientos establecidos por el SENA.
- La sensibilización inicial permitió orientar a los candidatos sobre las etapas del proceso, facilitando la participación de quienes culminaron satisfactoriamente.
- Se contó con una organización eficiente de evidencias e instrumentos de evaluación, lo que permitió emitir juicios de manera oportuna.
- Los candidatos que permanecieron en el proceso demostraron compromiso y cumplimiento en las evidencias requeridas.
- Se garantizó la coherencia entre los criterios de desempeño y las evidencias recolectadas, fortaleciendo la calidad del proceso evaluativo.

### 4. Debilidades del proceso

#### 4.1 Análisis de motivos de retiro

Se identificaron 6 candidatos que no culminaron el proceso. A continuación, se presentan los motivos y su porcentaje de ocurrencia:

Motivo de retiro	Casos	%
Falta de tiempo / disponibilidad	4	66.67%
Falta de envío de documentación	1	16.67%
Deserción sin respuesta	1	16.67%

#### 4.2 Análisis

El análisis de los motivos de retiro evidencia que el 66.67% de los casos se concentra en la falta de tiempo o disponibilidad de los candidatos, lo cual refleja una debilidad en la alineación entre las condiciones del proceso y la disponibilidad real de los participantes. Por su parte, el 33.33% restante se distribuye entre la falta de envío de documentación y la deserción sin respuesta, lo que sugiere oportunidades de mejora en los procesos de seguimiento, control documental y acompañamiento durante la ejecución.

Estas situaciones impactan directamente la efectividad del proceso, al reducir el número de candidatos que culminan satisfactoriamente la certificación. En este sentido, se hace necesario fortalecer las estrategias de sensibilización inicial, comunicación y seguimiento, con el fin de disminuir los niveles de retiro en futuros procesos ECCL.

### 5. Compromisos de mejora

Con base en el análisis realizado, se establecen los siguientes compromisos:

- Fortalecer la sensibilización inicial, asegurando que los candidatos comprendan claramente los tiempos, requisitos y nivel de compromiso del proceso.
- Mejorar los canales y métodos de comunicación, implementando recordatorios periódicos y seguimiento continuo a los candidatos.



- Establecer controles de seguimiento al envío de documentación, con alertas tempranas para candidatos en riesgo de retiro.
- Implementar estrategias de acompañamiento permanente, para reducir la deserción durante el proceso.
- Realizar seguimiento individualizado a candidatos, clasificándolos según nivel de avance (activo, en riesgo, crítico), con el fin de intervenir oportunamente.

#### **6. Observaciones finales**

El proceso presenta un nivel de efectividad aceptable (75%); sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la gestión del candidato, especialmente en los componentes de comunicación, seguimiento y control documental.

La implementación de los compromisos establecidos permitirá optimizar futuros procesos ECCL, incrementando la permanencia de los candidatos y el aprovechamiento de los recursos institucionales.

#### **CONCLUSIONES**

El desarrollo del proyecto ECCL P292 permitió ejecutar satisfactoriamente las etapas establecidas para la evaluación y certificación de competencias laborales en la NSCL 210601020, garantizando la emisión de juicios conforme a los lineamientos institucionales del SENA. El proceso evidenció fortalezas relacionadas con la organización de las actividades evaluativas, la adecuada gestión de evidencias y el compromiso de los candidatos que culminaron satisfactoriamente la certificación.

No obstante, el análisis realizado permitió identificar oportunidades de mejora asociadas principalmente a la permanencia y seguimiento de los candidatos durante el proceso, aspectos que impactan directamente el índice de efectividad y el aprovechamiento de los recursos institucionales. En este sentido, se hace necesario fortalecer las estrategias de sensibilización, comunicación y acompañamiento permanente, con el fin de disminuir los niveles de retiro y optimizar los resultados de futuros proyectos ECCL.

#### **ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS**

<b>ACTIVIDAD /DECISIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL</b>
----------------------------	--------------	--------------------	--------------------------------------

#### **ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES**

<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA/ EMPRESA</b>	<b>APRUEBA (SI/NO)</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL</b>
Julián Castellanos	SENA / CGI	SI	N/A	



Sandra Escobar	SENA / CGI	SI	N/A	
Viviana Carrero	SENA / CGI	SI	N/A	Viviana Carrero R.
<p>De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.</p>				
<b>ANEXOS</b>				

