SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE — SENA
DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO
GRUPO DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA · CONVOCATORIA DSNFT-0001-FCE-2026

Reporte completo — Formulario digital del proyecto

Proponente: UNIÓN TEMPORAL CAJAS DE COMPENSACIÓN 2026 – UTCAJAS 2026

MODALIDAD EMPRESA INDIVIDUAL | 9 acciones de formación | 701 beneficiarios

9
Acciones de formación
33 unidades temáticas

701
Beneficiarios totales

$ 965.724.800
Valor total del proyecto

$ 530.183.000
Cofinanciación SENA
54.90%

Datos generales de la entidad proponente
Organización proponente del proyecto

RAZÓN SOCIAL
UNIÓN TEMPORAL CAJAS DE COMPENSACIÓN 2026

SIGLA
UTCAJAS 2026

TIPO DE IDENTIFICACIÓN
NIT (NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA)

N.º DE IDENTIFICACIÓN (NIT)
900319291 - 2

TIPO DE ORGANIZACIÓN
PRIVADA

TAMAÑO DE LA EMPRESA
GRANDE - SERVICIOS (DESDE $25.298.422.716)

ACTIVIDAD ECONÓMICA (CIIU)
8430 - ACTIVIDADES DE PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA

MODALIDAD DE PARTICIPACIÓN
EMPRESA INDIVIDUAL

COBERTURA
NACIONAL

DEPARTAMENTO DE DOMICILIO
BOGOTÁ D.C

CIUDAD / MUNICIPIO
BOGOTÁ

DIRECCIÓN DE DOMICILIO
CALLE 65 A 7 12 PISO 3

TELÉFONO
601 4074000

CELULAR
3103121543

CORREO ELECTRÓNICO
libardo.ramirez@asopagos.com

PÁGINA WEB
https://www.asopagos.com/

¿CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES?
NO

¿VINCULÓ EXPERTOS TÉCNICOS?
SI

MESAS SECTORIALES

MERCADEO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | LOGÍSTICA

Datos de contacto
Representante legal y contactos del proyecto

REPRESENTANTE LEGAL

NOMBRE COMPLETO
LIBARDO RAMÍREZ GÓMEZ

IDENTIFICACIÓN
CÉDULA DE CIUDADANÍA · 98626352

CORREO ELECTRÓNICO
libardo.ramirez@asopagos.com

TELÉFONO / CELULAR
3002168337

PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO

NOMBRE COMPLETO
WILLIAM FERES FARFAN

IDENTIFICACIÓN
CÉDULA DE CIUDADANÍA · 72305629

CORREO ELECTRÓNICO
William.feres@asopagos.com

TELÉFONO / CELULAR
3002235580

ENCARGADO DE COMUNICACIONES

NOMBRE COMPLETO
MARTHA YISEL SUAREZ ZAPATA

IDENTIFICACIÓN
CÉDULA DE CIUDADANÍA · 53055135

CORREO ELECTRÓNICO

mayisuza101@gmail.com

TELÉFONO / CELULAR

3177741349

Generalidades de la entidad proponente

OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COLOMBIANAS COMFENALCO CARTAGENA, COMBARRANQUILLA, CAJASAN, CAJACOPI ATLÁNTICO, COMFACHOCÓ Y ASOPAGOS DECIDEN AGRUPARSE PARA CERRAR BRECHAS DEL CAPITAL HUMANO EN SUS ORGANIZACIONES, POR MEDIO DE LA ACTUALIZACIÓN, ADQUISICIÓN Y APROPIACIÓN DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES TÉCNICAS Y PRÁCTICAS DE SUS TRABAJADORES Y SU CADENA PRODUCTIVA, A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PFCE - SENA 2026.

OBJETO SOCIAL: LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SON ENTIDADES DEL SECTOR SOLIDARIO CUYO OBJETIVO PRINCIPAL ES ADMINISTRAR Y EJECUTAR LOS RECURSOS DEL SUBSISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, ESPECIALMENTE EN LO RELACIONADO CON EL SUBSIDIO FAMILIAR. TODAS LAS CCF UNIDAS MEDIANTE ESTE PROYECTO COMPARTEN SU OBJETO SOCIAL, EL CUAL SE ENCUENTRA ESTABLECIDO EN LA LEY 789 DE 2002, SON ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y JUEGAN UN PAPEL CLAVE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES Y LABORALES EN EL PAÍS. SU FUNCIÓN PRINCIPAL ES CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

EL OBJETO SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN COLOMBIA INCLUYE, ENTRE OTRAS COSAS, LAS SIGUIENTES FUNCIONES:

-GESTIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR: ADMINISTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS DEL SUBSIDIO FAMILIAR, QUE INCLUYE ASIGNACIONES ECONÓMICAS PERIÓDICAS A LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE AYUDARLES A CUBRIR GASTOS ASOCIADOS A LA CRIANZA Y EDUCACIÓN DE SUS HIJOS.

-SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES: PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS QUE CONTRIBUYAN AL BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

-CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN: DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN ORIENTADOS A MEJORAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

-VIVIENDA: PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL, BUSCANDO FACILITAR EL ACCESO A SOLUCIONES HABITACIONALES PARA LOS BENEFICIARIOS.

-FOMENTO DEL EMPLEO: IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y EL DESARROLLO ECONÓMICO.

POR SU PARTE, ASOPAGOS, ES UNA EMPRESA CREADA POR 28 CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ACTUALMENTE, QUE PROVEE SOLUCIONES INTEGRALES ESPECIALIZADAS PARA EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, SE DEDICA A LAS ACTIVIDADES DE PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA. SU OBJETIVO PRINCIPAL ES ADMINISTRAR LOS RECURSOS EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD. DENTRO DE SU OBJETO SOCIAL SE ENCUENTRA PLANEAR, DESARROLLAR, EJECUTAR Y ADELANTAR LA ACTIVIDAD DE OPERADORES DE INFORMACIÓN EN EL PAGO DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE LA PLANILLA RELACIONADA DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON DICHAS FUNCIONES Y COMERCIALIZAR TODOS LOS PRODUCTOS Y/O SERVICIOS QUE, EN LA ACTUALIDAD O EN EL FUTURO, PRESTEN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

AHORA BIEN, A PARTIR DE LO EXPUESTO, SE PUEDE AFIRMAR QUE EL OBJETO SOCIAL DE LA UNIÓN TEMPORAL Y DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPARTEN UN PROPÓSITO COMÚN CENTRADO EN MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES, ASEGURANDO SU BIENESTAR INTEGRAL, PROGRESO Y SU FORMACIÓN ACTUALIZADA, TRABAJANDO CONJUNTAMENTE HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA A TRAVÉS DE LA GENERACIÓN DE MOVILIDAD ASCENDENTE A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN.

LA UNIÓN TEMPORAL CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR 2026 AGRUPA Y REPRESENTA A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CCF Y ASOPAGOS S.A, PERMITIENDO UNA COLABORACIÓN ESTRECHA Y COORDINADA EN LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS COMPARTIDOS DE CARA A LA EDUCACIÓN COMO CANAL DE MOVILIDAD SOCIAL. EN ESTE SENTIDO, LAS FORMACIONES PROPUESTAS SE ARTICULAN CON EL OBJETO SOCIAL DE LOS INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL PARA CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, CUMPLIENDO SU MISIÓN Y OBJETIVOS COMO INSTITUCIONES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA HACER MÁS COMPETITIVOS Y PRODUCTIVOS A SUS DIFERENTES ÁREAS, ASÍ COMO BRINDAR BIENESTAR Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DEL EMPLEO DE LOS COLOMBIANOS Y COLOMBIANAS.

PRODUCTOS Y/O SERVICIOS OFRECIDOS Y MERCADO

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR OFRECEN LOS SIGUIENTES SERVICIOS A SUS AFILIADOS: 1) RECAUDAR, DISTRIBUIR Y PAGAR LOS APORTES DESTINADOS AL SUBSIDIO FAMILIAR. 2) ORGANIZAR Y ADMINISTRAR LAS OBRAS Y PROGRAMAS QUE SE ESTABLEZCAN PARA EL PAGO DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN ESPECIE O SERVICIOS. 3) EJECUTAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON SUS SERVICIOS, LA PROTECCIÓN Y LA SEGURIDAD SOCIAL. INVERTIR EN LOS REGÍMENES DE SALUD, RIESGOS PROFESIONALES Y PENSIONES. 4) ADMINISTRAR LAS ACTIVIDADES DE SUBSIDIO EN DINERO; RECREACIÓN SOCIAL, VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL; CRÉDITOS, PROGRAMAS DE ATENCIÓN PARA NIÑOS Y CAPACITACIÓN. 5) INVERTIR EN LOS REGÍMENES DE SALUD, RIESGOS PROFESIONALES Y PENSIONES.

EN ESTE SENTIDO, OFRECEN UN PORTAFOLIO INTEGRAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DISEÑADOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS Y SUS FAMILIAS. ENTRE SUS BENEFICIOS MÁS TRADICIONALES SE DESTACAN LOS SUBSIDIOS ECONÓMICOS Y DE VIVIENDA, LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN (BÁSICA, TÉCNICA Y CONTINUA), LA ATENCIÓN EN SALUD, Y UNA AMPLIA OFERTA DE RECREACIÓN, TURISMO Y DEPORTE A TRAVÉS DE SUS PROPIOS CENTROS VACACIONALES Y PARQUES RECREATIVOS.

POR OTRO LADO, LAS AGENCIAS DE EMPLEO CUMPLEN UN ROL SOCIAL PRIORITARIO AL DINAMIZAR EL MERCADO LABORAL Y MITIGAR EL IMPACTO DEL DESEMPLEO, ESTA LABOR NO SE LIMITA A PUBLICAR VACANTES, SINO QUE ABARCA UNA "RUTA DE EMPLEABILIDAD" COMPLETA SIN COSTO QUE INCLUYE EL REGISTRO Y DISEÑO DE LA HOJA DE VIDA, ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y TALLERES DE PREPARACIÓN PARA ENTREVISTAS. ADEMÁS, LAS AGENCIAS DE EMPLEO GESTIONAN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE, OTORGANDO SUBSIDIOS ECONÓMICOS, PAGO DE SALUD Y PENSIÓN A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS QUE CUMPLEN LOS REQUISITOS DE LEY, AL TIEMPO QUE LAS CAPACITAN EN COMPETENCIAS CLAVE PARA FACILITAR SU REINSERCIÓN LABORAL DEFINITIVA Y CONECTARLAS DE MANERA EFECTIVA CON LAS EMPRESAS ALIADAS QUE BUSCAN TALENTO HUMANO CALIFICADO.

ASOPAGOS S.A. SE CONSOLIDA COMO EL ALIADO EN RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) A TRAVÉS DE DOS FRENTES DE SERVICIO FUNDAMENTALES. EN PRIMER LUGAR, ACTÚA COMO UN OPERADOR DE INFORMACIÓN CLAVE PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL, BRINDANDO A EMPRESAS E INDEPENDIENTES UNA PLATAFORMA SEGURA, INTUITIVA Y AJUSTADA A LA NORMA LEGAL PARA TRAMITAR SUS APORTES A LA PLANILLA PILA Y PARAFISCALES DE MANERA ÁGIL. EN SEGUNDO LUGAR, POTENCIA LA FIDELIZACIÓN Y LA EXPERIENCIA DEL USUARIO MEDIANTE SU PLATAFORMA DE MEDIOS DE PAGO; UNA HERRAMIENTA TRANSACCIONAL AVANZADA QUE PERMITE A LAS CAJAS CREAR NUEVOS CANALES DIGITALES PARA LA DISPERSIÓN, PAGO Y REDENCIÓN EFECTIVA DE RECURSOS O SUBSIDIOS MONETARIOS, DINAMIZANDO LA RELACIÓN COMERCIAL CON SUS PÚBLICOS DE INTERÉS.

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) EN COLOMBIA DIRIGEN SUS ESFUERZOS PRINCIPALMENTE A LOS TRABAJADORES FORMALES (DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES) Y A SUS FAMILIAS. SEGÚN LAS CIFRAS OFICIALES DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR, EL PAÍS CONSOLIDA MÁS DE 10,9 MILLONES DE TRABAJADORES AFILIADOS, LO QUE REPRESENTA UNA COBERTURA TOTAL SUPERIOR A LOS 20,6 MILLONES DE PERSONAS AL SUMAR A SUS BENEFICIARIOS. ESTE GRUPO DE BENEFICIARIOS CON DERECHO A RECIBIR SERVICIOS Y SUBSIDIOS (COMO LA CUOTA MONETARIA) ABARCA A LAS PERSONAS A CARGO DEL TRABAJADOR: HIJOS LEGÍTIMOS, NATURALES, ADOPTIVOS O HIJASTROS MENORES DE 18 AÑOS (QUIENES A PARTIR DE LOS 12 AÑOS DEBEN ACREDITAR ESCOLARIDAD), HERMANOS HUÉRFANOS DE PADRES QUE DEPENDAN ECONÓMICAMENTE DE ÉL, Y PADRES MAYORES DE 60 AÑOS O CON CAPACIDAD DE TRABAJO DISMINUIDA EN AL MENOS UN 50% QUE NO PERCIBAN RENTA, PENSIÓN O SALARIO ALGUNO.

POR OTRA PARTE, EL MERCADO OBJETIVO SE EXPANDE SIGNIFICATIVAMENTE A TRAVÉS DE SUS BOLSAS Y AGENCIAS DE EMPLEO, CUYOS USUARIOS NO SE LIMITAN ÚNICAMENTE A LOS TRABAJADORES AFILIADOS. ESTE SERVICIO ESTÁ DIRIGIDO DE FORMA UNIVERSAL Y GRATUITA A DOS GRANDES SEGMENTOS: POR UN LADO, A TODA LA POBLACIÓN CESANTE O DESEMPLEADA DEL PAÍS (HAYAN ESTADO AFILIADOS O NO A UNA CAJA) QUE BUSCA REINSERTARSE EN EL MERCADO LABORAL O ACCEDER AL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE; Y POR EL OTRO, A TRABAJADORES ACTIVOS QUE DESEAN MEJORAR SU PERFIL PROFESIONAL, CAMBIAR DE EMPLEO O CAPACITARSE EN NUEVAS COMPETENCIAS DEMANDADAS POR EL ENTORNO LABORAL. ASIMISMO, UN USUARIO FUNDAMENTAL DE ESTAS BOLSAS SON LAS EMPRESAS Y EMPLEADORES (QUE YA SUPERAN LAS 830 MIL UNIDADES APORTANTES EN EL SISTEMA), LAS CUALES ACUDEN A LAS AGENCIAS DE EMPLEO COMO ALIADAS ESTRATÉGICAS PARA REGISTRAR SUS VACANTES, OPTIMIZAR SUS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ENCONTRAR TALENTO HUMANO CALIFICADO DE MANERA ÁGIL Y SIN COSTOS DE INTERMEDIACIÓN.

POR SU PARTE, ASOPAGOS, EL PRINCIPAL MERCADO OBJETIVO SON LAS CCF DEL PAÍS, A QUIENES LE PRESTA SERVICIOS, ASÍ COMO AFILIADOS AL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y TODA ORGANIZACIÓN QUE PROCURE EL BIENESTAR SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN Y AFILIADOS.

SITUACIÓN ACTUAL Y PROYECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE CONSOLIDA COMO UNO DE LOS PILARES REDISTRIBUTIVOS MÁS ESTABLES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL BIENESTAR DE LA POBLACIÓN EN COLOMBIA. ACTUALMENTE, EL ECOSISTEMA CUENTA CON UN TEJIDO EMPRESARIAL FORTALECIDO DE MÁS DE 831.000 EMPRESAS Y EMPLEADORES APORTANTES, CUYAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DEL 4% DE SUS NÓMINAS SE CONSOLIDARON EN $14,1 BILLONES DE PESOS. ESTOS RECURSOS SON TRANSFORMADOS DIRECTAMENTE EN UNA RED DE SOPORTE PARA UNA BASE SOCIAL DE 10,7 MILLONES DE TRABAJADORES AFILIADOS QUE, AL SUMAR A SUS FAMILIAS, LOGRAN UNA COBERTURA NACIONAL INTEGRAL DE 20,6 MILLONES DE COLOMBIANOS. EL ENFOQUE DE EQUIDAD DEL SISTEMA ES CONTUNDENTE: EL 91,7% DE ESTA POBLACIÓN SE CONCENTRA EN LAS CATEGORÍAS A Y B (TRABAJADORES QUE DEVENGAN MENOS DE 4 SMMLV), GARANTIZANDO QUE LOS BENEFICIOS IMPACTEN DE FORMA PRIORITARIA A LOS HOGARES DE MENORES INGRESOS MEDIANTE LA ENTREGA FOCALIZADA DE CUOTAS MONETARIAS (SUBSIDIOS DIRECTOS), KITS ESCOLARES Y MÁS DE 204.000 BECAS DE CAPACITACIÓN.

DENTRO DE ESTA DINÁMICA DE PROTECCIÓN, ASOPAGOS S.A. OPERA EN UN ESCENARIO DE ALTA RELEVANCIA TRANSACCIONAL, ACTUANDO COMO LA PLATAFORMA DE INFORMACIÓN Y EL VEHÍCULO TECNOLÓGICO QUE VIABILIZA EL RECAUDO TRANSPARENTE DE DICHOS APORTES PATRONALES A TRAVÉS DE LA PLANILLA PILA, AL TIEMPO QUE DESARROLLA LA INFRAESTRUCTURA PARA LA ASIGNACIÓN Y REDENCIÓN EFECTIVA DE ESTOS RECURSOS. EN EL FRENTE DE LA SALUD, LAS CAJAS TRANSFIRIERON MÁS DE $980.000 MILLONES DE PESOS AL RÉGIMEN SUBSIDIADO (ADRES) PARA SOSTENER LA EQUIDAD DEL SISTEMA, OPERANDO A TRAVÉS DE SUS PROPIAS IPS Y EPS UN VOLUMEN CRÍTICO QUE ALCANZÓ LAS 106 MILLONES DE ATENCIONES MÉDICAS (EQUIVALENTES AL 44,5% DEL TOTAL NACIONAL).

ASIMISMO, LA LABOR DE INCLUSIÓN FINANCIERA Y ESTABILIZACIÓN DEL MERCADO SE POTENCIÓ A TRAVÉS

DEL CRÉDITO SOCIAL, REGISTRANDO UN CRECIMIENTO DEL 25% EN VALOR AL OTORGAR MÁS DE 845.000 CRÉDITOS POR UN TOTAL DE $2,4 BILLONES DE PESOS, DESTINADOS A VIVIENDA, SALUD Y CONSUMO BAJO TASAS PROTEGIDAS. FINALMENTE, ANTE UN MERCADO LABORAL RETADOR CON UN 55,1% DE INFORMALIDAD ESTRUCTURAL, LAS AGENCIAS DE EMPLEO DE LAS CAJAS JUGARON UN ROL ESTABILIZADOR INDISPENSABLE: GESTIONARON MÁS DE 1,2 MILLONES DE VACANTES (UN CRECIMIENTO DEL 11,6%) Y LOGRARON LA COLOCACIÓN EFECTIVA DE 665.000 PERSONAS EN EMPLEOS FORMALES, AL TIEMPO QUE ASIGNARON 215.000 SUBSIDIOS AL CESANTE POR $463.000 MILLONES DE PESOS PARA GARANTIZAR SALUD, PENSIÓN Y TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS A QUIENES PERDIERON SU OCUPACIÓN.

PROYECCIONES DE LAS CCF DE LA UT:

EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ENFOCA SUS PROYECCIONES ESTRATÉGICAS EN ACELERAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, AMPLIAR EL ALCANCE DEL SUBSIDIO DE VIVIENDA Y POTENCIAR LA REACTIVACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL ANTE UN CONTEXTO ECONÓMICO RETADOR. DESDE EL MARCO REGULATORIO, BAJO LAS RESOLUCIONES EXPEDIDAS POR LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR PARA LA VIGENCIA ACTUAL, SE PROYECTA UN INCREMENTO HISTÓRICO EN LAS TRANSFERENCIAS DIRECTAS. LAS CAJAS ESTIMAN UNA INYECCIÓN MASIVA EN SUBSIDIOS HABITACIONALES, APALANCADOS POR EL AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO DE ESTE AÑO; ESTO PROYECTA TOPES DE RESPALDO QUE ALCANZAN HASTA LOS $52,5 MILLONES DE PESOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (VIS) Y DE INTERÉS PRIORITARIO (VIP) EN HOGARES VULNERABLES, ADEMÁS DE UN FUERTE DESPLIEGUE PRESUPUESTAL DESTINADO AL MEJORAMIENTO DE VIVIENDA URBANA Y RURAL. ASIMISMO, EL SISTEMA PROYECTA MANTENER UNA SENDA DE CRECIMIENTO ESTABLE EN SU NÚMERO DE AFILIADOS (DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES) IMPULSADO POR LOS SECTORES DE SERVICIOS Y COMERCIO, BUSCANDO BLINDAR LA FORMALIDAD LABORAL MEDIANTE EL REAJUSTE EN LOS VALORES DE LA CUOTA MONETARIA MENSUAL OBLIGATORIA PARA LAS 32 REGIONES DEL PAÍS.

ASÍ MISMO, LAS PROYECCIONES SE ENMARCAN EN SUS PLANES ESTRATÉGICOS ALINEADOS CON LA BÚSQUEDA POR REPRESENTAR UN MODELO DE BIENESTAR Y EQUIDAD DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS, QUE GENERA TRANSFORMACIÓN SOCIAL, SE ORIENTAN EN:

-DISEÑAR E IMPLEMENTAR PLANES DE CAPACITACIÓN INNOVADORES Y ACTUALIZADOS PARA LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS PARA OFRECER SERVICIOS DE CALIDAD A SUS AFILIADOS.

-IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PROMUEVAN LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO DE LAS EMPRESAS.

-PROPUESTA NORMATIVA QUE PERMITA CONCURRENCIA CON NUEVOS PROGRAMAS DEL GOBIERNO NACIONAL.

-MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.

-CONSOLIDAR PLANES DE APOYO A COMUNIDADES EN BÚSQUEDA DE VINCULARSE FORMALMENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

MEDIANTE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

-CONSOLIDAR LOS PROCESOS COLABORATIVOS EN EL USO DE LA INFORMACIÓN PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA Y EL CONTROL EN LA PRESTACIÓN SOCIAL DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

-FORTALECER EL CAPITAL HUMANO DE LAS CCF MEDIANTE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

-FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO COMO REFERENTE DEL PORTAFOLIO DE SERVICIOS OFRECIDOS A LOS AFILIADOS.

-APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES DE LAS CAJAS.

-PROPONER POR LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF.

EN ESTE SENTIDO, LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PROPUESTAS EN EL PROYECTO SE RELACIONAN CON LA SITUACIÓN ACTUAL Y LAS PROYECCIONES DE LAS CCF.

PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN EN EL SECTOR Y/O REGIÓN

LAS CCF SON ALIADAS ESTRATÉGICAS QUE DINAMIZAN LA ECONOMÍA REGIONAL AL REDISTRIBUIR RECURSOS EN SERVICIOS CLAVE COMO SALUD, EDUCACIÓN Y VIVIENDA. PARA LAS EMPRESAS, ACTÚAN COMO UN MOTOR DE PRODUCTIVIDAD Y RETENCIÓN DE TALENTO, A TRAVÉS DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES. DENTRO DE LAS ACCIONES MÁS RELEVANTES DESARROLLADAS POR LOS INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL SE ENCUENTRAN:

CAJACOPI:

-CAJACOPI LANZA PROGRAMA DE FOMENTO EMPRESARIAL PARA CONSOLIDAR FUTURO DE LAS MIPYMES EN EL ATLÁNTICO

FUENTE: HTTPS://WEB.CAJACOPI.COM/NOTICIAS/CAJACOPI-LANZA-PROGRAMA-DE-FOMENTO-EMPRESARIAL-PARA-CONSOLIDAR-FUTURO-DE-LAS-MIPYMES-EN-EL-ATLNTICO

-CAJACOPI PREMIÓ A LOS GANADORES DE LA PRIMERA EDICIÓN DE ‘MAESTROS QUE TRANSFORMAN STANLEY MARÍA MATUTIS’

FUENTE: HTTPS://EMISORAATLANTICO.COM.CO/LOCAL/CAJACOPI-PREMIO-A-LOS-GANADORES-DE-LA-PRIMERA-EDICION-DE-MAESTROS-QUE-TRANSFORMAN-STANLEY-MARIA-MATUTIS/

CAJASAN:

-ALIANZA ENTRE CAJASAN Y PROMIGAS

FUENTE: HTTPS://CAJASAN.COM/NOTICIAS/ALIANZA-ENTRE-CAJASAN-Y-PROMIGAS

-PREMIO ANUAL MUJER CAJASAN SANTANDER

FUENTE: HTTPS://ELFRENTE.COM.CO/OMAIRA-BUITRAGO-ES-LA-NUEVA-MUJER-CAJASAN-2025–2026–EN-SANTANDER-2/

COMBARRANQUILLA:

-ESTA CAJA DE COMPENSACIÓN ESTÁ DETRÁS DE LA REVOLUCIÓN EDUCATIVA DE BARRANQUILLA. EN 2026 INVERTIRÁ 32.000 MILLONES DE PESOS

FUENTE: HTTPS://WWW.SEMANA.COM/HABLAN-LAS-MARCAS/ARTICULO/ESTA-CAJA-DE-COMPENSACION-ESTA-DETRAS-DE-LA-REVOLUCION-EDUCATIVA-DE-BARRANQUILLA-EN-2026–INVERTIRA-32000–MILLONES-DE-PESOS/202615/

-PROGRAMA CRECEMOS CONTIGO REALIZARÁ RUEDA DE NEGOCIOS COMBARRANQUILLA PARA MIPYMES

FUENTE: HTTPS://IMPACTONEWS.CO/PROGRAMA-CRECEMOS-CONTIGO-REALIZARA-RUEDA-DE-NEGOCIOS-COMBARRANQUILLA-PARA-MIPYMES/

COMFENALCO CARTAGENA:

-COMFENALCO CARTAGENA FORTALECE SU IMPACTO SOCIAL EN BOLÍVAR CON MÁS DE 1,3 MILLONES DE COBERTURAS

FUENTE: HTTPS://WWW.SEMANA.COM/HABLAN-LAS-MARCAS/ARTICULO/ESTOS-SON-LOS-BENEFICIOS-QUE-OFRECE-COMFENALCO-CARTAGENA-PARA-SUS-35–MIL-EMPLEADORES-AFILIADOS/202647/

-COMFENALCO LANZA UNA NUEVA VERSIÓN DE MIPYME EVOLUCIONA

FUENTE: HTTPS://CARACOL.COM.CO/2026/03/20/COMFENALCO-LANZA-UNA-NUEVA-VERSION-DE-MIPYME-EVOLUCIONA/

COMFACHOCÓ:

-RECIBE RECONOCIMIENTO POR IMPLEMENTAR LA RUTA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA ONG CUSO INTERNACIONAL.

FUENTE: HTTPS://COMFACHOCO.COM.CO/COMFACHOCO-RECIBE-RECONOCIMIENTO-POR-IMPLEMENTAR-LA-RUTA-DE-EQUIDAD-DE-GENERO-E-INCLUSION-SOCIAL-DE-LA-ONG-CUSO-INTERNACIONAL/

ASOPAGOS:

-APLICACIÓN DE LA REFORMA PENSIONAL EN LA PILA.

FUENTE: HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/P/DLSPDX5NU5K/?HL=ES

RETOS ESTRATÉGICOS VINCULADOS A LA FORMACIÓN

LOS DESAFÍOS ESTRATÉGICOS DE LOS INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE SU TALENTO HUMANO SE CENTRAN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS CRÍTICAS QUE PERMITAN RESPONDER CON AGILIDAD, CALIDAD Y PERTINENCIA A LAS DEMANDAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. PARA CUMPLIR CON ESTA META, EL PLAN DE CAPACITACIÓN SE ESTRUCTURA BAJO TRES GRANDES PILARES ORGANIZACIONALES:

1. TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA DE DATOS: EL PRINCIPAL RETO CONSISTE EN ACELERAR LA ADOPCIÓN TECNOLÓGICA MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, LA ANALÍTICA PREDICTIVA Y LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS. EL OBJETIVO ES EVOLUCIONAR LA CULTURA CORPORATIVA, OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DESARROLLAR NUEVOS PARADIGMAS DE INNOVACIÓN QUE TRANSFORMEN DE MANERA EFICIENTE LOS SERVICIOS TRANSACCIONALES Y DE ATENCIÓN QUE RECIBEN LOS AFILIADOS.

2. EXCELENCIA OPERATIVA, CALIDAD Y BIENESTAR INTEGRAL: ESTE RETO SE ENFOCA EN ELEVAR LOS ESTÁNDARES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE LA REINGENIERÍA DE PROCESOS Y LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD. PARALELAMENTE, RECONOCIENDO QUE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DEPENDE DE SU CAPITAL HUMANO, SE PRIORIZA EL CUIDADO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE LA GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS DE ALTA DEMANDA OPERATIVA.

3. INNOVACIÓN SOCIAL, SOSTENIBILIDAD E IMPACTO REGIONAL: COMO ACTORES CLAVE DEL BIENESTAR EN LAS REGIONES, EL RETO ESTRATÉGICO RADICA EN ROBUSTECER LOS PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. LA FORMACIÓN SE ORIENTA A CAPACITAR A LOS EQUIPOS EN MODELOS DE SOSTENIBILIDAD Y TENDENCIAS GLOBALES DE INNOVACIÓN SOCIAL, GARANTIZANDO QUE EL IMPACTO DE LAS ENTIDADES SEA AUTOSUSTENTABLE Y SENSIBLE A LAS REALIDADES SOCIOECONÓMICAS Y AMBIENTALES DE SUS COMUNIDADES.

DE ESTA MANERA, A PARTIR DE ESTOS RETOS, LOS INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL ESTABLECEN SU PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL.

EXPERIENCIA EN ACTIVIDADES FORMATIVAS

LAS CCF QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL OFRECEN DE MANERA CONSTANTE EDUCACIÓN GRATUITA A SUS AFILIADOS Y TRABAJADORES COMO PARTE DE SU MISIÓN, YA QUE CUENTAN CON PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL PARA SUS TRABAJADORES, DE MODO QUE BUSCAN PROMOVER PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTINUA, FORTALECIMIENTO HUMANO Y ORGANIZACIONAL PARA SUS AFILIADOS, A TRAVÉS DE FORMACIONES DE ALTO NIVEL QUE PERMITEN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO EMPRESARIAL Y DE LOS AFILIADOS ACORDE A LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL, HACIENDO ÉNFASIS EN EL

EMPRENDIMIENTO COMO UNA OPCIÓN MÁS PARA CRECER FINANCIERAMENTE DENTRO DEL NÚCLEO FAMILIAR, UTILIZANDO PLATAFORMAS ÁGILES Y COMPETITIVAS PARA PRESTAR UN SERVICIO OPORTUNO Y ADECUADO, Y ASÍ CONTINUAR CON EL PROPÓSITO DE SEGUIR CONTRIBUYENDO CON EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS EDUCATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS.

DENTRO DE LAS MÁS DESTACADAS SE ENCUENTRAN:

1.SEGURIDAD VIAL.

2.RUTA APROPIACIÓN TIC - EDUCACIÓN (ORIGINAL UDEA)

3.ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.

4.DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA.

5.LACTANCIA Y ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.

6.EL JUEGO EN LA PRIMERA INFANCIA.

7.SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL.

8.BIOSEGURIDAD.

9.TÉCNICAS DE GASTRONOMÍA, SERVICIO DE MESA Y BAR, GESTIÓN DE SERVICIOS TURÍSTICOS Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE ALOJAMIENTO. ESTOS DIPLOMADOS SON ALTAMENTE DEMANDADOS POR EL SECTOR TURÍSTICO E IMPACTAN POSITIVAMENTE EN LA PREPARACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES TÉCNICAS Y SOCIALES.

10.TÉCNICO EN ALMACÉN Y BODEGAJE.

11.TÉCNICO EN AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO.

12.TÉCNICO EN AUXILIAR DE ADUANAS.

13.TÉCNICO LABORAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

14.TÉCNICO EN CONTACT CENTER.

15.TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE COCINA.

16.TÉCNICO EN AGENTE DE VIAJES.

17.TÉCNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS.

SECTOR AL QUE PERTENECE LA ENTIDAD

SECTOR(ES) QUE REPRESENTA

SERVICIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR AL QUE PERTENECE LA ENTIDAD

TRANSVERSAL

SUBSECTOR(ES) QUE REPRESENTA

TRANSVERSAL

ESLABONES DE LA CADENA PRODUCTIVA

LA CADENA DE VALOR DE LA UNIÓN TEMPORAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) SE ENMARCA EN EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. OPERA COMO UN ECOSISTEMA REDISTRIBUTIVO QUE TRANSFORMA LOS APORTES PARAFISCALES EN SERVICIOS ESENCIALES PARA EL BIENESTAR INTEGRAL, ESTA CADENA SE COMPONE DE CINCO ESLABONES OPERATIVOS QUE INTEGRAN DE FORMA SINÉRGICA LA INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL CON SEIS ESLABONES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA Y POPULAR (ECP), GARANTIZANDO LA EQUIDAD TERRITORIAL.

1. ESLABONES DE LA CADENA PRODUCTIVA Y DE OPERACIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL

1.1.RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO: GARANTIZA LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA MEDIANTE EL RECAUDO MASIVO DEL 4% DE LA NÓMINA EMPRESARIAL A TRAVÉS DE OPERADORES PILA, ENTIDADES FINANCIERAS Y FIDUCIAS, VALIDANDO DATOS PARA FINANCIAR SUBSIDIOS MONETARIOS Y DE DESEMPLEO.

1.2.PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO: TRANSFORMA LA INFRAESTRUCTURA EN SERVICIOS DE PROTECCIÓN A LA VIDA MEDIANTE REDES DE EPS/IPS PROPIAS O ALIADAS, LABORATORIOS Y ATENCIÓN DOMICILIARIA, PROVEYENDO ATENCIÓN MÉDICA, PREVENCIÓN, VACUNACIÓN Y CUIDADO A LA PRIMERA INFANCIA Y ADULTO MAYOR.

1.3.LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO: COMPONENTE LOGÍSTICO MASIVO QUE OPERA Y MANTIENE MEGAPARQUES, CENTROS VACACIONALES, CLUBES Y GIMNASIOS CON ESTÁNDARES DE ALTA CALIDAD, COMPITIENDO CON EL SECTOR PRIVADO BAJO TARIFAS SUBSIDIADAS PARA LOS AFILIADOS.

1.4.PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO: MITIGA EL RIESGO DE DESEMPLEO MEDIANTE INSTITUCIONES DE ETDH, COLEGIOS, UNIVERSIDADES Y AGENCIAS DE EMPLEO DE LAS CCF, ASIMISMO CONECTA HOJAS DE VIDA CON VACANTES Y CAPACITA EN HABILIDADES TÉCNICAS, DIGITALES Y BILINGÜISMO.

1.5.DESARROLLO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (VIS) Y CRÉDITO: ESLABÓN DE ALTO IMPACTO ECONÓMICO DONDE LAS CAJAS ACTÚAN COMO CONSTRUCTORAS DE CIUDADELAS HABITACIONALES (VIS Y VIP), GESTIONAN SUBSIDIOS FAMILIARES DE VIVIENDA (SFV) Y OTORGAN CRÉDITOS DE CONSUMO Y VIVIENDA CON TASAS DE INTERÉS INFERIORES A LA BANCA TRADICIONAL.

2. PARTICIPACIÓN Y ROLES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA ECONOMÍA POPULAR (ECP)

LA PERTINENCIA TERRITORIAL DE LA UNIÓN TEMPORAL DE CCF DEPENDE DE SU ARTICULACIÓN CON LA ECP, SUSTITUYENDO LOS ESQUEMAS CORPORATIVOS TRADICIONALES POR MODELOS ASOCIATIVOS Y COMUNITARIOS A TRAVÉS DE LOS SIGUIENTES ESLABONES:

2.1. AFILIACIÓN COLECTIVA Y MUTUALISMO: ASOCIACIONES CAMPESINAS, COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO RURALES, MUTUALES DE BASE, SINDICATOS DE TRABAJADORES INFORMALES Y JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL. ACTÚAN COMO "AGRUPADORES" DE LA ECONOMÍA POPULAR Y RURAL DENTRO DEL ESLABÓN DE RECAUDO. REEMPLAZAN LA NÓMINA EMPRESARIAL TRADICIONAL PARA PERMITIR EL INGRESO VOLUNTARIO DE INDEPENDIENTES E INFORMALES AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y AL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL.

2.2. REDES COMUNITARIAS DE CUIDADO Y PRIMERA INFANCIA: MADRES COMUNITARIAS, PARTERAS TRADICIONALES, PROMOTORES RURALES DE SALUD Y REDES DE COMEDORES COMUNITARIOS. COGESTIONAN EL CUIDADO DE LA VIDA EN LA RURALIDAD Y PERIFERIAS URBANAS, GARANTIZAN NUTRICIÓN, ESTIMULACIÓN TEMPRANA Y VACUNACIÓN MEDIANTE BRIGADAS MÓVILES DE LAS CCF MIENTRAS LOS PADRES TRABAJAN LA TIERRA O EL COMERCIO INFORMAL.

2.3. EDUCACIÓN RURAL, SABERES ANCESTRALES Y ESCUELAS DE OFICIOS: ESCUELAS TÉCNICAS DE LAS CCF, PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL, COLECTIVOS COMUNITARIOS Y ESCUELAS DE ARTES Y OFICIOS. ADAPTAN LOS SERVICIOS EDUCATIVOS ENFOCÁNDOLOS EN LA PRODUCTIVIDAD LOCAL Y EL AUTOEMPLEO, ASÍ COMO DICTAN TALLERES PRÁCTICOS EN AGROECOLOGÍA O TURISMO COMUNITARIO EN EL CAMPO, Y CONFECCIÓN, BARBERÍA O CULINARIA EN LOS BARRIOS.

2.4.EMPLEABILIDAD, ASOCIATIVIDAD Y MICROFRANQUICIAS POPULARES: AGENCIAS DE EMPLEO DE LAS CCF (ENFOQUE DIFERENCIAL), GESTORES DE ECONOMÍA SOLIDARIA Y FONDOS FOSFEC. TRANSFORMAN LA MITIGACIÓN DEL DESEMPLEO HACIA LA GENERACIÓN DE INGRESOS DE SUBSISTENCIA, ASESORAN LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS ASOCIATIVAS, INYECTAN CAPITAL SEMILLA Y CAPACITAN A ORGANIZACIONES CAMPESINAS EN PLANES DE NEGOCIO VIABLES.

2.5.MEJORAMIENTO DE VIVIENDA RURAL Y HÁBITAT POPULAR: AUTOCONSTRUCTORES COMUNITARIOS, FERRETERÍAS DE BARRIO ALIADAS, COOPERATIVAS DE VIVIENDA Y FONDOS DE VIVIENDA DE LAS CCF. REDEFINEN EL ESLABÓN DE VIVIENDA ENFOCÁNDOSE EN LA HABITABILIDAD PROGRESIVA, CANALIZAN LOS SFV PARA LEGALIZACIÓN DE PREDIOS Y MEJORAS FÍSICAS (PISOS DE CEMENTO, BAÑOS DIGNOS Y COCINAS SIN HUMO) EN ASENTAMIENTOS POPULARES Y ZONAS RURALES.

2.6CIRCUITOS CORTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y CANASTA SOLIDARIA: MERCADOS CAMPESINOS DE LAS CCF, COOPERATIVAS DE TENDEROS Y PROGRAMAS DE COMPRAS PÚBLICAS LOCALES. CONECTAN LA PRODUCCIÓN CAMPESINA CON EL CONSUMO MASIVO Y HOTELERO DE LAS CCF, ELIMINAN LA INTERMEDIACIÓN AL COMPRAR DIRECTAMENTE ALIMENTOS PARA SUS HOTELES, PARQUES Y KITS DE SUBSIDIOS EN ESPECIE, IRRIGANDO RECURSOS REALES EN LAS BASES SOCIALES DEL CAMPO Y LOS BARRIOS.

INTERACCIONES CON OTROS ACTORES

LA UNIÓN TEMPORAL REPRESENTA UNA ALIANZA DENTRO DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN COLOMBIA QUE POTENCIA EL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO MEDIANTE LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL. ARTICULA SERVICIOS DE CAPACITACIÓN, EMPLEO, BIENESTAR Y PROTECCIÓN SOCIAL CON EMPRESAS APORTANTES, AFILIADOS Y FAMILIAS. AL OPERAR CONJUNTAMENTE, EXPANDE EL ALCANCE DE CADA CAJA E

INTERACTÚA CON MINISTERIOS, SUPERINTENDENCIAS Y EL TEJIDO EMPRESARIAL LOCAL PARA OPTIMIZAR LA REDISTRIBUCIÓN DE APORTES EN EL DESARROLLO HUMANO.

-COMFENALCO CARTAGENA: NODO CENTRAL DE ESTABILIZACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS, INTERACTÚA CON INDUSTRIAS A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN TRASO Y LA ANDI BOLÍVAR. EN LOS SECTORES PORTUARIO, LOGÍSTICO Y TURÍSTICO, COORDINA CON LA SPRC, TERMINALES ADUANEROS Y COTELCO CARTAGENA. DISEÑA RUTAS DE EMPLEABILIDAD JUNTO A SU AGENCIA DE EMPLEO, EL SPE Y EL SENA BOLÍVAR, Y GESTIONA SUBSIDIOS DE VIVIENDA (MI CASA YA) Y PRIMERA INFANCIA CON LA ALCALDÍA DE CARTAGENA Y EL MINISTERIO DE VIVIENDA.

-COMBARRANQUILLA: CONECTA EL BIENESTAR LABORAL CON EL SECTOR CORPORATIVO DE LA REGIÓN METROPOLITANA MEDIANTE ALIANZAS CON LA CÁMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA, PROBARRANQUILLA Y EL COMITÉ INTERGREMIAL DEL ATLÁNTICO. OPERA CON EMPRESAS DE LA ZONA FRANCA Y LA VÍA 40. COOPERA CON LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITSA Y EL SENA ATLÁNTICO PARA ACTUALIZAR PERFILES OCUPACIONALES, E IMPACTA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE CONVENIOS CON LA RED HOSPITALARIA LOCAL Y LA SECRETARÍA DE CULTURA DISTRITAL.

-CAJASAN: DINAMIZA EL BIENESTAR SOCIAL EN EL NORORIENTE DEL PAÍS JUNTO A LA CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA Y LA ANDI SANTANDER. EN ZONAS ENERGÉTICAS Y AGROINDUSTRIALES COMO BARRANCABERMEJA, INTERACTÚA CON CONTRATISTAS DE ECOPETROL Y COOPERATIVAS AGRÍCOLAS. SE ARTICULA CON LAS UTS, LA UNAB Y EL SENA SANTANDER PARA LA FORMACIÓN TÉCNICA, TRANSFIRIENDO METODOLOGÍAS DE PRODUCTIVIDAD A LOS SECTORES DE MANUFACTURA, CALZADO Y SALUD (FOSCAL Y FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR).

-CAJACOPI: ENFOCADA EN EL SEGMENTO DE LAS MIPYMES EN COLABORACIÓN PERMANENTE CON ACOPI ATLÁNTICO. PARA FACILITAR EL CRECIMIENTO Y FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL, INTERACTÚA CON BANCÓLDEX, EL FNG Y LA FUNDACIÓN SANTO DOMINGO. MITIGA EL DESEMPLEO JUNTO AL MINISTERIO DEL TRABAJO MEDIANTE EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y LOS RECURSOS DEL FOSFEC, ASEGURANDO TRANSFERENCIAS MONETARIAS Y RECAPACITACIÓN LABORAL OPORTUNA.

-COMFACHOCÓ: INDISPENSABLE PARA LA EQUIDAD TERRITORIAL, TRABAJA CON LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ Y LA ALCALDÍA DE QUIBDÓ PARA DESCENTRALIZAR LOS SERVICIOS SOCIALES. ES EL PRINCIPAL ALIADO REGIONAL DEL ICBF EN PROGRAMAS DE NUTRICIÓN Y PRIMERA INFANCIA. SU INTERACCIÓN COMUNITARIA SE DA CON ORGANIZACIONES ÉTNICO-TERRITORIALES COMO COCOMACIA Y LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ (UTCH), GARANTIZANDO UN ENFOQUE DIFERENCIAL Y ETNOEDUCATIVO.

-ASOPAGOS: OPERA EN UN ENTORNO DIGITAL Y TRANSACCIONAL COMO LÍDER DE LA PILA, MANTENIENDO COMUNICACIÓN TÉCNICA CON EL MINISTERIO DE SALUD, EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA UGPP. ESTÁ INTEGRADO CON ACH COLOMBIA, ASOBANCARIA Y LA DIAN PARA ASEGURAR EL ECOSISTEMA DE RECAUDOS. SU OPERACIÓN ES VIGILADA POR LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y LA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA, GARANTIZANDO LA TRAZABILIDAD Y TRANSPARENCIA DE LOS APORTES PARAFISCALES.

LA UNIÓN TEMPORAL FUNCIONA COMO UN CIRCUITO CERRADO DE RETROALIMENTACIÓN DONDE LA

EXPERIENCIA TERRITORIAL Y EL RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL DE LAS CCF SE POTENCIAN CON LA ROBUSTEZ TECNOLÓGICA, FINANCIERA Y REGULATORIA DE ASOPAGOS. ESTA ESTRUCTURA ASEGURA QUE LOS RECURSOS RESPONDAN CON PRECISIÓN A LAS DEMANDAS LABORALES, CONVIRTIENDO A LA UNIÓN TEMPORAL EN UN BRAZO EJECUTOR CLAVE PARA LAS POLÍTICAS SOCIALES DEL PAÍS.

Diagnóstico de necesidades de formación

1 diagnóstico(s)

Diagnóstico 1 Fecha: 04/10/2026

¿HERRAMIENTA DE CREACIÓN PROPIA?

SI

¿CUENTA CON PLAN DE CAPACITACIÓN?

SI

OTRO TIPO DE HERRAMIENTA

N/A

HERRAMIENTA / METODOLOGÍA	MUESTRA POBLACIONAL
GRUPOS FOCALES	30

DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS

SE REALIZARON FOCUS GROUP BAJO LOS SIGUIENTES CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN:

-PARTICIPANTES: REPRESENTANTES DEL ÁREA DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS MIEMBROS DE LA UNIÓN TEMPORAL.

-NÚMERO DE PARTICIPANTES: 5 POR GRUPO

-NÚMERO DE GRUPOS: 6

-DELEGADOS: 30

-OBJETIVO: DEFINIR LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS TRABAJADORES DE TODOS LOS NIVELES ORGANIZACIONALES DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL.

-MODERADOR: ÁREA DE FORMACIÓN DE LAS CCF.

-METODOLOGÍA: PREGUNTAS ORIENTADORAS DE CARÁCTER SEMIESTRUCTURADO Y APLICACIÓN DE CUESTIONARIO FINAL ESTRUCTURADO PARA VALIDACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES.

FASES:

A. FASE 1 - PLANEAR: SE RELACIONÓ DIRECTAMENTE CON TODAS LAS ACTIVIDADES INHERENTES EN LA PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL FOCUS GROUP.

B. FASE 2 - HACER: SE RELACIONÓ DIRECTAMENTE CON LA EJECUCIÓN DEL FOCUS GROUP SIGUIENDO UN GUION PREESTABLECIDO EN LA FASE 1, ESTA FASE TUVO 2 ETAPAS:

-FOCUS GROUP PROPIAMENTE DICHO, EN EL QUE SE LLEVÓ A CABO LA DISCUSIÓN Y ARROJÓ INFORMACIÓN CUALITATIVA.

-COMPILACIÓN DE LAS NECESIDADES DE ACUERDO CON LA DISCUSIÓN ANTERIOR MEDIANTE UN FORMATO GOOGLE FORMS ENVIADO A CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES, EN LA CUAL SE CLASIFICAN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN SU IMPORTANCIA Y ESTABLECIENDO EL NIVEL OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES, PARA QUE ARROJE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA, PARA ESTO SE UTILIZÓ LA ESCALA DE LINKERT.

C. FASE 3 - VERIFICAR: SE REALIZÓ LA CONSOLIDACIÓN, PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA OBTENIDA DURANTE LAS FASES ANTERIORES, PERMITIENDO IDENTIFICAR TENDENCIAS COMUNES, BRECHAS DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN. COMO RESULTADO SE ELABORÓ EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y LAS CONCLUSIONES QUE SOPORTAN LAS ACCIONES PROPUESTAS PARA EL PROYECTO.

D. FASE 4 - ACTUAR: SE EFECTUÓ LA SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CON LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR INTEGRANTES DE LA UNIÓN TEMPORAL, VALIDANDO LOS HALLAZGOS Y ESTABLECIENDO LAS ACCIONES DE FORMACIÓN REQUERIDAS PARA ATENDER LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS.

DE ESTE MODO, LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE ESTA HERRAMIENTA PERMITIERON DEFINIR LAS ACCIONES DE FORMACIÓN REQUERIDAS PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO DE LAS ENTIDADES PERTENECIENTES A LA UNIÓN TEMPORAL CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR 2026, ASÍ COMO DE SU CADENA PRODUCTIVA.

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS

A PARTIR DE LOS FOCUS GROUP REALIZADOS CON REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRANTES DE LA UTCAJAS 2026, SE CONSTRUYÓ EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN ORIENTADO A IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES DESAFÍOS ORGANIZACIONALES, TECNOLÓGICOS, OPERATIVOS Y SOCIALES QUE ACTUALMENTE ENFRENTAN.
CUANTITATIVO: LA PARTICIPACIÓN DE 35 DELEGADOS DE DIFERENTES ÁREAS Y NIVELES ORGANIZACIONALES PERMITIÓ EVIDENCIAR UNA ALTA NECESIDAD DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES RELACIONADAS CON LA TRANSFORMACIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL. EL 93% DE LOS PARTICIPANTES COINCIDIÓ EN QUE LAS ORGANIZACIONES REQUIEREN ACELERAR LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DIGITALES PARA RESPONDER A LAS NUEVAS EXIGENCIAS DE LOS AFILIADOS Y USUARIOS.
DE IGUAL FORMA, EL 91% MANIFESTÓ DIFICULTADES ASOCIADAS A LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

ADMINISTRATIVOS, TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN, AUTOMATIZACIÓN DE ACTIVIDADES OPERATIVAS Y ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL. ASÍ MISMO, EL 35% MANIFESTARON LA NECESIDAD DE ACOMPAÑAR A LOS USUARIOS DE LAS AGENCIAS Y BOLSAS DE EMPLEO EN SUS PROCESOS DE INSERCIÓN Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL FORMAL, EN ESE SENTIDO, EVIDENCIAN LA NECESIDAD INCORPORAR HERRAMIENTAS DIGITALES QUE PERMITAN MEJORAR EL ACCESO A MERCADOS POR PARTE DE LAS PERSONAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO Y SUS EMPRENDIMIENTOS.
LOS RESULTADOS TAMBIÉN EVIDENCIARON QUE EL 89% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA PRIORITARIO FORTALECER LAS CAPACIDADES RELACIONADAS CON EL ANÁLISIS Y APROVECHAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, SEÑALANDO LA NECESIDAD DE MEJORAR EL USO DE INDICADORES, EL SEGUIMIENTO DE RESULTADOS, EL ANÁLISIS DE DATOS Y LOS MECANISMOS DE APOYO A LA TOMA DE DECISIONES. ASIMISMO, EL 86% MANIFESTÓ LA NECESIDAD DE FORTALECER LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, LA EXPERIENCIA DE LOS AFILIADOS Y LOS PROCESOS DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORAMIENTO CONTINUO.
EN RELACIÓN CON LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL Y EL IMPACTO SOCIAL, EL 84% DE LOS PARTICIPANTES IDENTIFICÓ LA NECESIDAD DE FORTALECER MECANISMOS DE MEDICIÓN DE RESULTADOS, GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL Y CONSTRUCCIÓN DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN RESPONDER A PROBLEMÁTICAS EMERGENTES DE LAS COMUNIDADES ATENDIDAS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. IGUALMENTE, EL 82% MANIFESTÓ PREOCUPACIÓN FRENTE A LA NECESIDAD DE GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DE PROGRAMAS Y SERVICIOS EN UN ENTORNO CARACTERIZADO POR RÁPIDOS CAMBIOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y TECNOLÓGICOS.
POR OTRA PARTE, EL 88% DE LOS PARTICIPANTES DESTACÓ COMO PRIORITARIA LA NECESIDAD DE FORTALECER ACCIONES ORIENTADAS A LA SALUD MENTAL, LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, RECONOCIENDO QUE LAS CRECIENTES CARGAS OPERATIVAS Y LOS PROCESOS PERMANENTES DE CAMBIO INSTITUCIONAL EXIGEN NUEVAS HERRAMIENTAS PARA EL CUIDADO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO.
CUALITATIVO: LOS PARTICIPANTES COINCIDIERON EN QUE LAS ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ENFRENTAN UN ESCENARIO DE TRANSFORMACIÓN PERMANENTE QUE EXIGE FORTALECER LAS CAPACIDADES DE ADAPTACIÓN, INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. SE IDENTIFICÓ UNA NECESIDAD RECURRENTE DE MODERNIZAR PROCESOS, REDUCIR CARGAS OPERATIVAS, MEJORAR LA INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA Y APROVECHAR DE MANERA ESTRATÉGICA LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DISPONIBLES PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL.

POR OTRO LADO, DURANTE LOS FOCUS GROUP SE IDENTIFICÓ UNA PREOCUPACIÓN RECURRENTE FRENTE A LA NECESIDAD DE FORTALECER EL ACOMPAÑAMIENTO QUE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN A LAS PERSONAS QUE BUSCAN VINCULARSE AL MERCADO LABORAL O SUS EMPRENDIMIENTOS. LOS PARTICIPANTES DESTACARON QUE MUCHOS USUARIOS ENFRENTAN BARRERAS ASOCIADAS A BRECHAS DIGITALES, DESCONOCIMIENTO DE OPORTUNIDADES Y DIFICULTADES PARA ADAPTARSE LAS NUEVAS EXIGENCIAS DEL MERCADO.
ASIMISMO, LOS DELEGADOS SEÑALARON LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA CULTURA DE TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, PROMOVIENDO EL USO DE DATOS E INDICADORES COMO HERRAMIENTAS PARA COMPRENDER MEJOR LAS NECESIDADES DE LOS AFILIADOS, OPTIMIZAR RECURSOS Y MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS SOCIALES. TAMBIÉN SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE GENERAR NUEVAS CAPACIDADES PARA DISEÑAR SOLUCIONES INNOVADORAS CON IMPACTO SOCIAL SOSTENIBLE, ALINEADAS CON LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y TERRITORIALES QUE INCIDEN EN LAS POBLACIONES BENEFICIARIAS.

FINALMENTE, LOS PARTICIPANTES RESALTARON LA RELEVANCIA DE FORTALECER LOS ENTORNOS LABORALES SALUDABLES Y LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, CONSIDERANDO QUE EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEPENDE EN GRAN MEDIDA DE LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA PROTEGER Y POTENCIAR EL BIENESTAR INTEGRAL DE SUS TRABAJADORES. ESTOS RESULTADOS PERMITIERON IDENTIFICAR Y PRIORIZAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA UNIÓN TEMPORAL, CONSTITUYÉNDOSE EN EL FUNDAMENTO TÉCNICO PARA LA ESTRUCTURACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROPUESTAS EN EL PROYECTO.

Necesidades o problemas puntuales detectados

9 necesidad(es)

N.º	NECESIDAD / PROBLEMA DETECTADO	BENEFICIARIOS
1	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR LAS INEFICIENCIAS GENERADAS POR PROCESOS MANUALES, FRAGMENTACIÓN OPERATIVA Y LIMITADA INCORPORACIÓN DE AUTOMATIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SITUACIÓN QUE INCREMENTA COSTOS, REDUCE LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y LIMITA LA CAPACIDAD DE RESPONDER OPORTUNAMENTE A LAS DEMANDAS DE LOS AFILIADOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	152
2	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE CERRAR LAS BRECHAS EXISTENTES EN LA APROPIACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, DEBIDO A QUE LA LIMITADA COMPRENSIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS DIFICULTA LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN, MODERNIZACIÓN Y ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS EXIGENCIAS COMPETITIVAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	190
3	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA CAPACIDAD PARA DEMOSTRAR, GESTIONAR Y MAXIMIZAR EL IMPACTO SOCIAL DE SUS PROGRAMAS, DEBIDO A LA CRECIENTE EXIGENCIA DE GENERAR EVIDENCIA SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y ASEGURAR QUE LAS INVERSIONES SOCIALES PRODUZCAN BENEFICIOS SOSTENIBLES PARA LOS AFILIADOS Y EL DESARROLLO TERRITORIAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	114
4	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE RESPONDER A LAS TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y TECNOLÓGICAS QUE IMPACTAN A LOS AFILIADOS, DEBIDO A QUE MODELOS TRADICIONALES DE INTERVENCIÓN SOCIAL ENFRENTAN DESAFÍOS PARA MANTENER SU PERTINENCIA, SOSTENIBILIDAD Y CAPACIDAD DE GENERAR VALOR EN ESCENARIOS CADA VEZ MÁS COMPLEJOS Y DINÁMICOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	100
5	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE INTERVENIR LOS FACTORES ASOCIADOS AL DESGASTE OCUPACIONAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE ENTORNOS DE ALTA EXIGENCIA, DEBIDO A QUE ESTAS CONDICIONES AFECTAN EL DESEMPEÑO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD DEL SERVICIO, CONSTITUYÉNDOSE EN UN RIESGO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	60
6	A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LAS TRABAJADORAS DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA TRANSFORMAR DATOS EN INFORMACIÓN ESTRATÉGICA, YA QUE LAS LIMITACIONES EN EL ANÁLISIS Y APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DIFICULTAN TOMAR DECISIONES OPORTUNAS, MEDICIÓN Y LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	20
7	SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA VINCULADOS A PROCESOS DE EMPLEABILIDAD, ECONOMÍA POPULAR Y FORMALIZACIÓN LABORAL PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR BARRERAS TECNOLÓGICAS, COMERCIALES Y DE GESTIÓN QUE LIMITAN LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO SOSTENIBLE DE SUS ACTIVIDADES, SITUACIÓN QUE RESTRINGE LA GENERACIÓN DE INGRESOS, DISMINUYE OPORTUNIDADES DE FORMALIZACIÓN Y REDUCE SU CAPACIDAD PARA COMPETIR EN MERCADOS MÁS DIGITALIZADOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	25
8	SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA GESTIÓN DE LA CALIDAD Y EL CONTROL DE LOS PROCESOS DE ATENCIÓN, DEBIDO A QUE LAS EXIGENCIAS CRECIENTES DE LOS USUARIOS DEMANDAN SERVICIOS MÁS EFICIENTES Y ORIENTADOS A RESULTADOS, MIENTRAS QUE LAS DEFICIENCIAS EN SEGUIMIENTO, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA PUEDEN AFECTAR LA SATISFACCIÓN DE LOS AFILIADOS Y LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	20
9	SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR LAS LIMITACIONES EXISTENTES EN LA GESTIÓN, TRAZABILIDAD Y DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DEBIDO A LA COEXISTENCIA DE PROCESOS FÍSICOS Y DIGITALES QUE GENERAN REPROCESOS, RIESGOS DE PÉRDIDA DE INFORMACIÓN, DIFICULTADES DE CONTROL Y MENOR EFICIENCIA OPERATIVA, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ORGANIZACIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.	20

Objetivo general del proyecto

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO DE TODOS LOS NIVELES OCUPACIONALES VINCULADO A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA UNIÓN TEMPORAL Y SU CADENA PRODUCTIVA, MEDIANTE PROCESOS DE CUALIFICACIÓN ORIENTADOS AL CIERRE DE BRECHAS DE CONOCIMIENTO, HABILIDADES Y COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS, QUE PERMITAN FORTALECER LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES PARA OPTIMIZAR SUS PROCESOS MISIONALES, INCREMENTAR LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO PARA IMPACTAR POSITIVAMENTE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES, LAS EMPRESAS AFILIADAS, LOS USUARIOS Y SU CADENA PRODUCTIVA.
AL FINALIZAR, SERÁN CAPAZ DE IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA EN SU ENTORNO LABORAL, TOMAR DECISIONES CON MAYOR CRITERIO TÉCNICO, OPTIMIZAR PROCESOS, INCREMENTAR LA EFECTIVIDAD DE LOS SERVICIOS, ADAPTARSE A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO Y CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE SUS ORGANIZACIONES, ELEVANDO LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD, LA CALIDAD Y EL DESARROLLO DE LOS TERRITORIOS DONDE OPERAN LAS ENTIDADES DE LA UNIÓN TEMPORAL

Plan operativo del proyecto de formación

Resumen de las acciones de formación

AF	ACCIÓN DE FORMACIÓN	MODALIDAD	EVENTO	GRUPOS	HORAS	BENEF.	COFIN. SENA	ESPECIE	DINERO	VALOR TOTAL AF	VALOR H×BENEF.
1	EFICIENCIA OPERATIVA, IA Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	VIRTUAL	DIPLOMADO	4	80	152	$ 241.868.400	$ 0	$ 198.693.200	**$ 440.561.600**	$ 35.433
2	TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	VIRTUAL	CURSO	6	40	216	$ 165.424.300	$ 0	$ 135.894.700	**$ 301.319.000**	$ 34.107
3	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	VIRTUAL	CURSO	4	40	88	$ 67.395.100	$ 0	$ 55.364.600	**$ 122.759.700**	$ 34.107
4	INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CCF	PRESENCIAL	CONFERENCIA	1	2	100	$ 2.484.800	$ 0	$ 2.041.400	**$ 4.526.200**	$ 22.133
5	ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF	PRESENCIAL	TALLER	2	8	60	$ 13.934.400	$ 0	$ 11.446.900	**$ 25.381.300**	$ 51.714
6	ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL	PRESENCIAL	TALLER	1	8	20	$ 8.222.000	$ 0	$ 6.754.500	**$ 14.976.500**	$ 91.544
7	INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR	PRESENCIAL	TALLER	1	8	25	$ 8.697.700	$ 0	$ 7.145.100	**$ 15.842.800**	$ 77.471
8	INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	PRESENCIAL	TALLER	1	8	20	$ 8.222.000	$ 0	$ 6.754.500	**$ 14.976.500**	$ 91.544
9	INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE	PRESENCIAL	TALLER-BOOTCAMP	1	16	20	$ 13.934.300	$ 0	$ 11.446.900	**$ 25.381.200**	$ 77.571

AF	ACCIÓN DE FORMACIÓN	MODALIDAD	EVENTO	GRUPOS	HORAS	BENEF.	COFIN. SENA	ESPECIE	DINERO	VALOR TOTAL AF	VALOR H×BENEF.
	PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES										
Totales				21		701	$ 530.183.000	$ 0	$ 435.541.800	$ 965.724.800	

Las columnas de valor incluyen Acción de Formación + Gastos de Operación + Transferencia. Valor hora × beneficiario = (Valor AF + G.O.) / (N.º beneficiarios × horas por grupo). En puesto de trabajo real se usan 8 horas.

Ir a una acción de formación

1 EFICIENCIA OPERATIVA, IA Y AUTOM…
2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNO…
3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPO…
4 INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS …
5 ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN …
6 ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS IN…
7 INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA T…
8 INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBER…
9 INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTA…

Acciones de formación — detalle completo

1

ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

EFICIENCIA OPERATIVA, IA Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

DIPLOMADO · VIRTUAL · 4 grupo(s) · 152 beneficiarios

Valor total AF
$ 440.561.600

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
1

NECESIDAD ASOCIADA (N.º)
1

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR LAS INEFICIENCIAS GENERADAS POR PROCESOS MANUALES, FRAGMENTACIÓN OPERATIVA Y LIMITADA INCORPORACIÓN DE AUTOMATIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SITUACIÓN QUE INCREMENTA COSTOS, REDUCE LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y LIMITA LA CAPACIDAD DE RESPONDER OPORTUNAMENTE A LAS DEMANDAS DE LOS AFILIADOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA EFICIENCIA OPERATIVA BASADA EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN SE HA CONVERTIDO EN UN EJE ESTRATÉGICO PARA EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA. LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ADMINISTRAN MÁS DE 14 BILLONES DE PESOS ANUALES EN APORTES PARAFISCALES Y ATIENDEN A MÁS DE 10,6 MILLONES DE AFILIADOS, LO QUE LAS POSICIONA COMO ACTORES FUNDAMENTALES EN LA REDISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y VIVIENDA. EN ESTE CONTEXTO, LA IMPORTANCIA DE INCORPORAR TECNOLOGÍAS AVANZADAS RADICA EN QUE PERMITEN GARANTIZAR TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE PROCESOS Y RESPONDER CON MAYOR AGILIDAD A LAS DEMANDAS DE LOS USUARIOS. A NIVEL GLOBAL, EL MERCADO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A PROCESOS EMPRESARIALES HA DEMOSTRADO UN CONSTANTE CRECIMIENTO, LO QUE EVIDENCIA QUE SU ADOPCIÓN NO ES OPCIONAL SINO INDISPENSABLE PARA MANTENER LA COMPETITIVIDAD. ADEMÁS, ORGANISMOS INTERNACIONALES COMO LA OECD HAN SEÑALADO QUE LA DIGITALIZACIÓN Y LA AUTOMATIZACIÓN SON FACTORES CRÍTICOS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y REDUCIR BRECHAS DE EFICIENCIA EN SECTORES CADA VEZ MÁS COMPETITIVOS.

LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR ESTAS TECNOLOGÍAS EN LAS CCF SON ESTRUCTURALES Y MEDIBLES. ESTUDIOS RECIENTES MUESTRAN QUE LA AUTOMATIZACIÓN PUEDE REDUCIR ENTRE 30% Y 60% DE LOS PROCESOS OPERATIVOS EN EMPRESAS MEDIANAS COLOMBIANAS, ELIMINANDO REPROCESOS Y MEJORANDO TIEMPOS DE RESPUESTA. PLATAFORMAS DIGITALES INTEGRADAS PERMITEN DISMINUIR LOS TIEMPOS DE PROCESAMIENTO DE SUBSIDIOS DE SEMANAS A POCOS DÍAS, MEJORANDO LA ATENCIÓN A LOS AFILIADOS Y LA TRANSPARENCIA EN EL USO DE RECURSOS. ASIMISMO, EL USO DE AGENTES INTELIGENTES Y ASISTENTES VIRTUALES YA REPORTA AUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD EN EL 66% DE LAS EMPRESAS QUE LOS IMPLEMENTAN, CON REDUCCIÓN DE COSTOS Y DECISIONES MÁS RÁPIDAS. OTRO BENEFICIO CLAVE ES LA CAPACIDAD DE ESTAS TECNOLOGÍAS PARA FORTALECER LA TRAZABILIDAD Y LA SEGURIDAD INSTITUCIONAL: LA GOBERNANZA DE DATOS Y LA ANALÍTICA AVANZADA PERMITEN CONSOLIDAR INFORMACIÓN DISPERSA EN SISTEMAS CONFIABLES, LO QUE INCREMENTA LA TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARAFISCALES Y MEJORA LA CAPACIDAD DE AUDITORÍA. ADEMÁS, LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS CRÍTICOS COMO RECAUDO, GESTIÓN DE APORTES Y OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES CONTRIBUYE A REDUCIR RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y A GARANTIZAR UN USO MÁS EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS.

LAS DIFICULTADES QUE EXPLICAN POR QUÉ AÚN NO SE HA AVANZADO DE MANERA DECIDIDA EN ESTE CAMPO RESPONDEN A CAUSAS INTERNAS DEL SECTOR. LA CRECIENTE COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS Y LA FRAGMENTACIÓN TECNOLÓGICA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN LIMITAN LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS PARA OFRECER SERVICIOS INTEGRADOS Y OPORTUNOS, GENERANDO REPROCESOS Y SOBRECOSTOS ADMINISTRATIVOS. A ESTO SE SUMA LA RESISTENCIA AL CAMBIO POR PARTE DE TRABAJADORES Y MANDOS MEDIOS, QUIENES MANTIENEN PRÁCTICAS TRADICIONALES Y MUESTRAN DESCONFIANZA FRENTE A LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS. LA FALTA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN CONSTITUYE OTRA BARRERA, PUES GRAN PARTE DEL PERSONAL CUENTA CON EXPERIENCIA EN GESTIÓN SOCIAL Y ADMINISTRATIVA, PERO CARECE DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES NECESARIAS PARA INTERACTUAR CON SISTEMAS AVANZADOS. FINALMENTE, LA BAJA MADUREZ EN GOBERNANZA DE DATOS Y LA INSUFICIENTE INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA IMPIDEN

CONSOLIDAR ENTORNOS DIGITALES SEGUROS Y CONFIABLES, LO QUE RETRASA LA ADOPCIÓN DE SOLUCIONES QUE YA SON ESTÁNDAR EN OTROS SECTORES PRODUCTIVOS.

PARTIENDO DE LO ANTERIOR, SE HACE EVIDENTE QUE LA FORMACIÓN EN CUANTO A EFICIENCIA OPERATIVA BASADA EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN ES INDISPENSABLE PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF LOGREN MODERNIZAR SU GESTIÓN DE RECURSOS CON TRANSPARENCIA, REDUCIR TIEMPOS OPERATIVOS Y MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO SOCIAL. ESTE ENFOQUE ASEGURA QUE LAS CCF PASEN DE UNA MULTICANALIDAD FRAGMENTADA A UN MODELO DIGITAL INTEGRADO, EFICIENTE Y CONFIABLE, ALINEADO CON LAS EXIGENCIAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO Y CON LAS TENDENCIAS GLOBALES DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD. EN ESTE SENTIDO, LA FORMACIÓN PROMUEVE EL FORTALECIMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA FRENTE A UN ENTORNO REGULADO Y EXIGENTE, ASÍ COMO GARANTIZA QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SE CONVIERTA EN UNA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL SOSTENIBLE.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/S7KCPH
HTTPS://N9.CL/URUTZA
HTTPS://N9.CL/SF5TL1

HTTPS://N9.CL/MZ4HZX

HTTPS://N9.CL/TXNFIFZ

HTTPS://N9.CL/144YYQ

HTTPS://N9.CL/PGR1VC

HTTPS://ACORTAR.LINK/SM6HJR

HTTPS://ACORTAR.LINK/PGOPOC

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. FRAGMENTACIÓN DE FLUJOS DE TRABAJO E INSUFICIENTE INTEGRACIÓN ENTRE PLATAFORMAS, ÁREAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DIFICULTANDO LA CIRCULACIÓN OPORTUNA DE DATOS Y LIMITANDO LA COORDINACIÓN EFICIENTE ENTRE PROCESOS MISIONALES, ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.

2. BAJA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA IDENTIFICAR, DISEÑAR E IMPLEMENTAR SOLUCIONES DE AUTOMATIZACIÓN APLICABLES A PROCESOS CORPORATIVOS, IMPIDIENDO APROVECHAR TECNOLOGÍAS QUE PERMITAN OPTIMIZAR RECURSOS, REDUCIR COSTOS OPERATIVOS Y MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD

ORGANIZACIONAL.

3. LIMITADA UTILIZACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS DATOS GENERADOS POR LA ORGANIZACIÓN PARA APOYAR LA TOMA DE DECISIONES, REALIZAR SEGUIMIENTO A PROCESOS Y GENERAR MEJORAS CONTINUAS BASADAS EN EVIDENCIA, AFECTANDO LA CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA INSTITUCIONAL.

4. ESCASA ADOPCIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA APOYAR ACTIVIDADES DE ANÁLISIS, GESTIÓN DOCUMENTAL, ATENCIÓN AL USUARIO Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, MANTENIENDO MODELOS OPERATIVOS CON MENOR CAPACIDAD DE ESCALABILIDAD Y EFICIENCIA FRENTE A LAS EXIGENCIAS ACTUALES DEL SECTOR.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE BAJOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, DEBIDO A LA CONTINUIDAD DE PROCESOS MANUALES, TAREAS REPETITIVAS Y ACTIVIDADES DE ESCASO VALOR AGREGADO QUE CONSUMEN TIEMPO OPERATIVO, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA OPTIMIZAR RECURSOS, AUMENTAR SU EFICIENCIA Y ATENDER OPORTUNAMENTE LAS CRECIENTES DEMANDAS DE AFILIADOS, EMPLEADORES Y GRUPOS DE INTERÉS.

2. INCREMENTO DE COSTOS ASOCIADOS A LA OPERACIÓN INSTITUCIONAL, COMO CONSECUENCIA DE REPROCESOS, DUPLICIDAD DE ACTIVIDADES, ERRORES OPERATIVOS Y SOBRECARGA ADMINISTRATIVA, AFECTANDO LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS ORGANIZACIONES Y REDUCIENDO LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS PARA FORTALECER PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

3. PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD FRENTE A ORGANIZACIONES QUE AVANZAN EN PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA INNOVAR, MODERNIZAR SUS MODELOS DE GESTIÓN Y RESPONDER CON AGILIDAD A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS, REGULATORIOS Y ORGANIZACIONALES QUE ACTUALMENTE CARACTERIZAN AL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

4. MENOR CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES ESTRATÉGICAS BASADAS EN EVIDENCIA, DEBIDO AL DESAPROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DISPONIBLES, DIFICULTANDO LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA, LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS Y LA GENERACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS SOSTENIBLES.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR ESTRATEGIAS AVANZADAS DE EFICIENCIA OPERATIVA BASADAS EN IA, AUTOMATIZACIÓN Y ECOSISTEMAS DIGITALES CORPORATIVOS, MEDIANTE EL USO DE PROMPTS SISTEMÁTICOS, EL DISEÑO DE FLUJOS DE TRABAJO OPTIMIZADOS, LAS INTEGRACIONES NO-CODE, EL DESARROLLO DE AGENTES INTELIGENTES Y LA ANALÍTICA DE DATOS MASIVOS, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA IDENTIFIQUEN CÓMO APLICAR ESTOS CONOCIMIENTOS EN SU CONTEXTO LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, FORTALECER LA COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA DEL SECTOR Y OPTIMIZAR SU CAPACIDAD EN LA TRANSFORMACIÓN DE PROCESOS, LA TOMA DE DECISIONES Y LA CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN ALINEADOS CON LAS NECESIDADES REALES DEL ENTORNO CORPORATIVO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. DESARROLLAR UNA MENTALIDAD DE EFICIENCIA Y EL DISEÑO SISTEMÁTICO DE PROMPTS CORPORATIVOS, PARA QUE LOS COLABORADORES FORTALEZCAN SU CAPACIDAD DE OPTIMIZAR TAREAS Y DECISIONES MEDIANTE EL USO ESTRATÉGICO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

2. OPTIMIZAR FLUJOS DE TRABAJO CORPORATIVOS CON EL ECOSISTEMA MICROSOFT 365 Y COPILOT, PARA QUE LOS COLABORADORES MEJOREN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE PROCESOS DIGITALES INTEGRADOS Y COLABORATIVOS.

3. APLICAR INTEGRACIONES Y AUTOMATIZACIONES NO-CODE CON ZAPIER Y MAKE, PARA QUE LOS COLABORADORES REDUZCAN TIEMPOS OPERATIVOS Y ELIMINEN TAREAS REPETITIVAS MEDIANTE SOLUCIONES ÁGILES SIN PROGRAMACIÓN.

4. DISEÑAR ASISTENTES VIRTUALES, ASESORES INTELIGENTES Y AGENTES AUTÓNOMOS, PARA QUE LOS COLABORADORES IMPLEMENTEN HERRAMIENTAS DE IA QUE APOYEN LA ATENCIÓN, LA GESTIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES EN PROCESOS CORPORATIVOS.

5. ANALIZAR DATOS MASIVOS Y APLICAR PRINCIPIOS DE GOBERNANZA PARA EL CIERRE DE PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN, PARA QUE LOS COLABORADORES CONSOLIDEN PROYECTOS BASADOS EN EVIDENCIA Y GARANTICEN MEJORAS SOSTENIBLES EN PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
DIPLOMADO

MODALIDAD DE FORMACIÓN
VIRTUAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.° DE HORAS POR GRUPO
80

N.° DE GRUPOS
4

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
0

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
38

TOTAL DE HORAS DE LA AF
320

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
152

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

DIRECCIÓN | RECURSOS HUMANOS | FINANZAS | TECNOLOGÍA | SERVICIO AL CLIENTE

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF PARA LAS ÁREAS DE DIRECCIÓN, TECNOLOGÍA, RECURSOS HUMANOS, SERVICIO AL CLIENTE, Y FINANZAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS ENTIDADES, COMO PARTE DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, ADMINISTRAN RECURSOS PARAFISCALES Y EJECUTAN PROGRAMAS SOCIALES QUE REQUIEREN ALTOS NIVELES DE EFICIENCIA, TRAZABILIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL. EN ESTE CONTEXTO, LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS PERMITE QUE LA DIRECCIÓN ORIENTE LA ESTRATEGIA HACIA MODELOS DE GESTIÓN MÁS PRODUCTIVOS; QUE TECNOLOGÍA GARANTICE LA INFRAESTRUCTURA, SEGURIDAD Y AUTOMATIZACIÓN NECESARIAS PARA SOPORTAR SERVICIOS SOCIALES CRÍTICOS; Y QUE RECURSOS HUMANOS DESARROLLE TALENTO CAPAZ DE OPERAR EN ENTORNOS DIGITALES Y DE ALTO DESEMPEÑO. DE IGUAL MANERA, SERVICIO AL CLIENTE PUEDE MEJORAR LA OPORTUNIDAD Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN MEDIANTE AGENTES INTELIGENTES; Y FINANZAS PUEDE OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE RECURSOS PARAFISCALES CON MAYOR PRECISIÓN Y TRANSPARENCIA. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN PERMITE QUE ESTAS ÁREAS INTEGREN LA IA Y LA AUTOMATIZACIÓN COMO CAPACIDADES INSTITUCIONALES, ASEGURANDO QUE LAS CAJAS MANTENGAN PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y PERTINENCIA SOCIAL EN UN ENTORNO REGULADO Y EN CONSTANTE TRANSFORMACIÓN.

NIVELES OCUPACIONALES

ALTA DIRECCIÓN | MEDIO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF PARA LOS NIVELES DE ALTA DIRECCIÓN Y NIVEL MEDIO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS ENTIDADES, COMO PARTE DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, REQUIEREN CAPACIDADES INSTITUCIONALES QUE GARANTICEN EFICIENCIA, TRANSPARENCIA Y SOSTENIBILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARAFISCALES Y EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES. LA ALTA DIRECCIÓN NECESITA COMPRENDER Y LIDERAR LA INTEGRACIÓN ESTRATÉGICA DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS QUE OPTIMICEN PROCESOS, FORTALEZCAN LA TOMA DE DECISIONES Y ASEGUREN LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL FRENTE A UN ENTORNO REGULADO Y EN TRANSFORMACIÓN. EL NIVEL MEDIO, RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN OPERATIVA Y LA COORDINACIÓN DE PROCESOS MISIONALES, DEBE DOMINAR HERRAMIENTAS DE AUTOMATIZACIÓN, ANALÍTICA Y GESTIÓN DIGITAL QUE PERMITAN REDUCIR REPROCESOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD Y ELEVAR LA CALIDAD DEL SERVICIO OFRECIDO A TRABAJADORES Y FAMILIAS AFILIADAS. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN DE AMBOS NIVELES GARANTIZA QUE LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA NO SEA UN ESFUERZO AISLADO, SINO UNA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL ARTICULADA QUE INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD, MEJORA LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y FORTALECE EL IMPACTO SOCIAL DE LAS CAJAS DENTRO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

OCUPACIONES CUOC

11200 - DIRECTORES Y GERENTES GENERALES

13492 - DIRECTORES Y GERENTES DE SERVICIOS Y PROCESOS DE NEGOCIO

12230 - DIRECTORES Y GERENTES DE INGENIERÍA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

13302 - DIRECTORES Y GERENTES DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

25110 - ANALISTAS DE SISTEMAS

25120 - DESARROLLADORES DE SOFTWARE

25140 - PROGRAMADORES DE APLICACIONES

12120 - DIRECTORES Y GERENTES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

24241 - PROFESIONALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE

32572 - COORDINADORES DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

12111 - DIRECTORES Y GERENTES FINANCIEROS

24112 - AUDITORES FINANCIEROS Y CONTABLES

24130 - ANALISTAS FINANCIEROS

44199 - OTRO PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

24231 - PROFESIONALES DE TALENTO HUMANO

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES

160

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

0

EMPRESAS CON MODELO BIC

0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES

2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES

2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF PARA TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA ES FUNDAMENTAL PORQUE ESTAS ORGANIZACIONES OPERAN EN UN ENTORNO DONDE LA SOSTENIBILIDAD, LA TRANSPARENCIA Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DETERMINAN SU PERMANENCIA Y SU APORTE AL BIENESTAR SOCIAL. LAS MIPYMES QUE PARTICIPAN EN LA CADENA DE VALOR DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEBEN ADAPTARSE A ESTÁNDARES CRECIENTES DE EFICIENCIA Y TRAZABILIDAD, Y LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS INTELIGENTES LES PERMITE OPTIMIZAR PROCESOS, REDUCIR COSTOS OPERATIVOS Y MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAN A USUARIOS, AFILIADOS Y BENEFICIARIOS. DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPETITIVIDAD, LA IA Y LA AUTOMATIZACIÓN FORTALECEN LA CAPACIDAD DE ESTAS EMPRESAS PARA INTEGRARSE A ECOSISTEMAS DIGITALES MÁS EXIGENTES, RESPONDER CON MAYOR AGILIDAD A LOS REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES Y CUMPLIR CON NORMATIVAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN TÉRMINOS DE PRODUCTIVIDAD, ESTAS HERRAMIENTAS PERMITEN ELIMINAR REPROCESOS, MEJORAR LA GESTIÓN DOCUMENTAL, ACELERAR TIEMPOS DE RESPUESTA Y TOMAR DECISIONES BASADAS EN DATOS, LO QUE INCREMENTA LA EFICIENCIA INTERNA Y LA CALIDAD DEL SERVICIO. FINALMENTE, DESDE EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, LA FORMACIÓN HABILITA A LAS MIPYMES PARA PARTICIPAR DE MANERA MÁS SÓLIDA EN LA CADENA DE VALOR SOCIAL, CONSOLIDAR RELACIONES DE

LARGO PLAZO CON LAS CAJAS Y CONTRIBUIR A UN ECOSISTEMA MÁS MODERNO, ARTICULADO Y SOSTENIBLE, CAPAZ DE RESPONDER A LAS NECESIDADES REALES DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DEL PAÍS.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF ES FUNDAMENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE LOS ESLABONES DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO; PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO; LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO; PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO; Y DESARROLLO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (VIS) Y CRÉDITO, PORQUE ESTOS SEGMENTOS SOSTIENEN LA OPERACIÓN INTEGRAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y REQUIEREN CAPACIDADES TECNOLÓGICAS AVANZADAS PARA RESPONDER A LAS CRECIENTES DEMANDAS DE EFICIENCIA, TRAZABILIDAD Y ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL. LA INCORPORACIÓN DE IA, AUTOMATIZACIÓN NO-CODE, AGENTES INTELIGENTES Y ANALÍTICA DE DATOS PERMITE QUE LOS TRABAJADORES OPTIMICEN PROCESOS CRÍTICOS COMO LA GESTIÓN DE APORTES, LA ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA OPERACIÓN LOGÍSTICA DE RECREACIÓN Y TURISMO, LA INTERMEDIACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL, Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS VIS, REDUCIENDO TIEMPOS OPERATIVOS Y AUMENTANDO LA PRECISIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES. ESTA FORMACIÓN FORTALECE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS AL ESTANDARIZAR FLUJOS DE TRABAJO, MEJORAR LA INTEROPERABILIDAD ENTRE ÁREAS Y HABILITAR LA CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN CONFIABLE EN TODA LA CADENA. ASIMISMO, POTENCIA LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES AL FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES CORPORATIVOS QUE CONECTAN UNIDADES PRODUCTIVAS, PROVEEDORES, ALIADOS TERRITORIALES Y BENEFICIARIOS. DESDE LA PERSPECTIVA DEL DESARROLLO REGIONAL, LA FORMACIÓN IMPULSA LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS Y SU CADENA PRODUCTIVA PARA OPERAR CON MAYOR EFICIENCIA, IMPLEMENTAR SOLUCIONES TECNOLÓGICAS SOSTENIBLES Y DINAMIZAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, CONTRIBUYENDO A TERRITORIOS MÁS COMPETITIVOS, COHESIONADOS Y TECNOLÓGICAMENTE FORTALECIDOS.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (6)

UT N.º 1 — MENTALIDAD DE EFICIENCIA Y DISEÑO SISTEMÁTICO DE PROMPTS CORPORATIVOS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
6	9	15

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	15

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. CULTURA DE AUTOMATIZACIÓN: EL CAMBIO DE PARADIGMA: DE "HACER" A "SUPERVISAR", IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS AUTOMATIZABLES: LA REGLA DE LAS 3 "R", EL CONCEPTO DE "HUMAN-IN-THE-LOOP", ANÁLISIS COSTE-BENEFICIO DE AUTOMATIZAR CON IA Y CÓMO PREPARAR A UN EQUIPO PARA LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS.

2. INGENIERÍA DE PROMPTS AVANZADA: PROMPT ENGINEERING AVANZADO PARA RESULTADOS ESTRUCTURADOS (JSON, MARKDOWN), USO DE VARIABLES Y PLACEHOLDERS EN PROMPTS SISTEMÁTICOS, CHAIN OF THOUGHT PARA PROCESOS COMPLEJOS Y FEW-SHOT PROMPTING (ENSEÑANDO A LA IA CON EJEMPLOS DE TU PROCESO).

3. PROCESAMIENTO MASIVO: TÉCNICAS DE DELIMITACIÓN PARA EVITAR DESVIACIONES, DISEÑO DE PROMPTS PARA CLASIFICACIÓN MASIVA DE DATOS, EXTRACCIÓN DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA Y CONTROL DE LA TEMPERATURA (REGULAR EL NIVEL DE ALEATORIEDAD Y CREATIVIDAD EN LAS RESPUESTAS DEL MODELO DE LENGUAJE) EN PROCESOS ESTANDARIZADOS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. IMPLEMENTAR PROCESOS DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE TAREAS AUTOMATIZABLES EN ENTORNOS ORGANIZACIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE CAMBIO DE PARADIGMA DEL “HACER” AL “SUPERVISAR”, APLICACIÓN DE LA REGLA DE LAS 3 “R”, PRINCIPIOS DE “HUMAN-IN-THE-LOOP” Y ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO DE LA AUTOMATIZACIÓN, EN EQUIPOS EJECUTIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y ENTIDADES ASOCIADAS, PARA TRANSITAR HACIA MODELOS DE TRABAJO MÁS EFICIENTES, SEGUROS Y SOSTENIBLES BASADOS EN IA Y AUTOMATIZACIÓN.

2. DISEÑAR PROMPTS AVANZADOS Y SISTEMÁTICOS PARA LA GENERACIÓN DE RESULTADOS ESTRUCTURADOS Y REPRODUCIBLES, APLICANDO CONOCIMIENTOS DE ESTRUCTURACIÓN EN JSON Y MARKDOWN, USO DE VARIABLES Y PLACEHOLDERS, TÉCNICAS DE CHAIN OF THOUGHT Y FEW-SHOT PROMPTING CON EJEMPLOS REALES DE PROCESOS INSTITUCIONALES, EN FLUJOS DE TRABAJO DIGITALES DE LAS DIFERENTES ÁREAS FUNCIONALES DE LAS CCF Y SU CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA OPTIMIZAR LA INTERACCIÓN CON SISTEMAS DE IA Y MEJORAR LA PRECISIÓN, CONSISTENCIA Y CALIDAD DE LOS RESULTADOS GENERADOS.

3. CONFIGURAR Y EJECUTAR PROCESOS DE CLASIFICACIÓN, EXTRACCIÓN Y ESTANDARIZACIÓN MASIVA DE DATOS MEDIANTE TÉCNICAS AVANZADAS DE PROMPTING, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DELIMITACIÓN DE INSTRUCCIONES, DISEÑO DE PROMPTS PARA GRANDES VOLÚMENES DE INFORMACIÓN, CONTROL DE TEMPERATURA Y MECANISMOS DE REDUCCIÓN DE DESVIACIONES, EN EL CONTEXTO DE OPERACIONES ADMINISTRATIVAS, FINANCIERAS, SOCIALES Y DE SERVICIO AL USUARIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA TRANSFORMAR DATOS DISPERSOS EN INFORMACIÓN ÚTIL, CONFIABLE Y OPERATIVA PARA LA TOMA DE DECISIONES Y LA MEJORA CONTINUA.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — OPTIMIZACIÓN DEL FLUJO DE TRABAJO CORPORATIVO CON EL ECOSISTEMA MICROSOFT 365 Y COPILOT

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
6	9	15

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	15

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ARQUITECTURA OPERATIVA: ARQUITECTURA DE COPILOT EN EL ENTORNO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN DE DATOS CORPORATIVOS (GRAPH) EN EL FLUJO DE TRABAJO.

2. EFICIENCIA EN HERRAMIENTAS DE OFICINA: AUTOMATIZACIÓN DE ACTAS Y TAREAS CON TEAMS, ANÁLISIS DE DATOS MASIVOS EN EXCEL CON LENGUAJE NATURAL, GENERACIÓN DE ESTRUCTURAS DE DOCUMENTOS A PARTIR DE NOTAS, AUTOMATIZACIÓN DE PROGRAMAS OFIMÁTICOS Y GESTIÓN INTELIGENTE DE CORREOS EN OUTLOOK.

3. PERSONALIZACIÓN: COPILOT STUDIO COMO EL PRIMER PASO HACIA LA PERSONALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS DE USO REALES DE UN EMPLEADO POTENCIADO POR COPILOT.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. CONFIGURAR LA ARQUITECTURA OPERATIVA DE COPILOT INTEGRADA A LOS DATOS CORPORATIVOS MEDIANTE MICROSOFT GRAPH, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE COPILOT EN EL ENTORNO LABORAL, PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN DE DATOS, PERMISOS, SEGURIDAD Y FLUJO DE INFORMACIÓN EN ECOSISTEMAS MICROSOFT 365, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, SOCIALES Y MISIONALES DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA HABILITAR ENTORNOS DIGITALES SEGUROS, COHERENTES Y EFICIENTES QUE SOPORTEN LA AUTOMATIZACIÓN INSTITUCIONAL.

2. OPTIMIZAR TAREAS ADMINISTRATIVAS Y ANALÍTICAS MEDIANTE LA AUTOMATIZACIÓN INTELIGENTE DE HERRAMIENTAS DE MICROSOFT 365, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE GENERACIÓN AUTOMÁTICA DE ACTAS Y TAREAS EN TEAMS, ANÁLISIS MASIVO DE DATOS CON LENGUAJE NATURAL EN EXCEL, ESTRUCTURACIÓN DE DOCUMENTOS, AUTOMATIZACIÓN DE PROGRAMAS OFIMÁTICOS Y GESTIÓN INTELIGENTE DE CORREOS EN OUTLOOK, EN FLUJOS DE TRABAJO DE ÁREAS EJECUTIVAS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, REDUCIR TIEMPOS OPERATIVOS Y MEJORAR LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN GENERADA.

3. DISEÑAR PROTOTIPOS DE ASISTENTES PERSONALIZADOS MEDIANTE COPILOT STUDIO BASADOS EN CASOS DE USO REALES DEL ENTORNO LABORAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE CREACIÓN DE

FLUJOS CONVERSACIONALES, CONEXIÓN CON FUENTES DE DATOS, DEFINICIÓN DE ROLES Y CONFIGURACIÓN DE COMPORTAMIENTOS AUTOMATIZADOS, EN PROCESOS INSTITUCIONALES DE ATENCIÓN, GESTIÓN DOCUMENTAL, ANÁLISIS OPERATIVO Y SOPORTE INTERNO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA DESARROLLAR SOLUCIONES ADAPTADAS A NECESIDADES ESPECÍFICAS QUE POTENCIEN LA EFICIENCIA Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ORGANIZACIONAL.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — INTEGRACIONES Y AUTOMATIZACIONES NO-CODE (ZAPIER Y MAKE) PARA PROCESOS CORPORATIVOS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
6	9	15

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	15

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. FUNDAMENTOS DE INTEGRACIÓN: INTRODUCCIÓN A LAS PLATAFORMAS DE INTEGRACIÓN (IPAAS), CONCEPTOS CLAVE (TRIGGERS Y ACTIONS) Y CONEXIÓN A LA API DE OPENAI (KEYS Y LÍMITES).

2. FLUJOS DE TRABAJO AUTOMATIZADOS CON IA: FLUJO DE EMAIL A IA Y RESPUESTA AUTOMÁTICA, PROCESAMIENTO DE FORMULARIOS CON ANÁLISIS DE SENTIMIENTO, EXTRACCIÓN DE DATOS DE DOCUMENTOS (OCR IA) MASIVA Y DE AUDIO (WHISPER) A RESUMEN Y TAREA EN NOTION.

3. GOBERNANZA Y LÓGICA DEL FLUJO: GESTIÓN DE CONDICIONALES (FILTROS Y RUTAS), USO DE FORMATTERS PARA LIMPIAR DATOS, LOOPS PARA PROCESAR LISTAS, MANEJO DE ERRORES (FALLBACKS), OPTIMIZACIÓN DE COSTES (AHORRAR TOKENS) Y TESTEO SEGURO DE FLUJOS AUTOMATIZADOS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. CONFIGURAR INTEGRACIONES BÁSICAS ENTRE PLATAFORMAS IPAAS Y SERVICIOS DE IA MEDIANTE EL USO DE TRIGGERS, ACTIONS Y CONEXIÓN SEGURA A LA API DE OPENAI, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ARQUITECTURA DE INTEGRACIÓN, AUTENTICACIÓN CON KEYS, LÍMITES DE USO Y PRINCIPIOS OPERATIVOS DE LOS FLUJOS AUTOMATIZADOS, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, SOCIALES Y FINANCIEROS DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA HABILITAR AUTOMATIZACIONES CONFIABLES QUE CONECTEN SISTEMAS INSTITUCIONALES CON CAPACIDADES AVANZADAS DE IA.

2. DISEÑAR FLUJOS AUTOMATIZADOS QUE INTEGREN CORREO ELECTRÓNICO, ANÁLISIS DE SENTIMIENTO, OCR Y TRANSCRIPCIÓN DE AUDIO PARA GENERAR TAREAS Y RESÚMENES OPERATIVOS, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE AUTOMATIZACIÓN DE RESPUESTAS, PROCESAMIENTO DE FORMULARIOS, EXTRACCIÓN MASIVA DE DATOS, USO DE OCR INTELIGENTE Y CONVERSIÓN DE AUDIO CON WHISPER, EN OPERACIONES DE ATENCIÓN AL USUARIO, GESTIÓN DOCUMENTAL Y SOPORTE ADMINISTRATIVO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA TRANSFORMAR ENTRADAS NO ESTRUCTURADAS EN INFORMACIÓN PROCESABLE QUE MEJORE LA EFICIENCIA Y LA TRAZABILIDAD INSTITUCIONAL.

3. ADMINISTRAR LA LÓGICA, GOBERNANZA Y OPTIMIZACIÓN DE FLUJOS AUTOMATIZADOS MEDIANTE CONDICIONALES, FORMATTERS, LOOPS, MANEJO DE ERRORES Y CONTROL DE COSTOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE RUTAS LÓGICAS, LIMPIEZA DE DATOS, PROCESAMIENTO ITERATIVO, FALLBACKS, AHORRO DE TOKENS Y PRUEBAS SEGURAS DE AUTOMATIZACIONES, EN FLUJOS CRÍTICOS DE ÁREAS OPERATIVAS, FINANCIERAS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA GARANTIZAR QUE LAS AUTOMATIZACIONES SEAN ROBUSTAS, EFICIENTES, SEGURAS Y SOSTENIBLES EN EL TIEMPO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 4 — CREACIÓN DE ASISTENTES, ASESORES VIRTUALES Y AGENTES AUTÓNOMOS INTELIGENTES

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
6	9	15

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	15

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. GPTS Y ASISTENTES PERSONALIZADOS: CONFIGURACIÓN DE INSTRUCCIONES PERSONALIZADAS (SYSTEM PROMPTS), KNOWLEDGE RETRIEVAL (GESTIÓN DE ARCHIVOS DE CONOCIMIENTO), DISEÑO DE ASISTENTES PARA SOPORTE TÉCNICO INTERNO, Y ASISTENTES PARA ANÁLISIS FINANCIERO O LEGAL.

2. ARQUITECTURA DE AGENTES AUTÓNOMOS: QUÉ ES UN AGENTE AUTÓNOMO Y DIFERENCIA ENTRE FLUJO LINEAL Y RAZONAMIENTO AGÉNTICO, JUNTO CON LA INTRODUCCIÓN A FRAMEWORKS VISUALES (RELEVANCE AI O FLOWISE).

3. SISTEMAS MULTI-AGENTE: EL CONCEPTO DE MULTI-AGENT SYSTEMS (EQUIPOS DE IAS ASIGNANDO ROLES DE MÁNAGER, EJECUTOR Y CRÍTICO), USO DE HERRAMIENTAS PARA QUE LOS AGENTES NAVEGUEN O CALCULEN, Y BUCLES DE AUTOCRÍTICA (SELF-REFLECTION).

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. CONFIGURAR ASISTENTES PERSONALIZADOS BASADOS EN GPT MEDIANTE LA DEFINICIÓN DE INSTRUCCIONES SISTÉMICAS, GESTIÓN DE ARCHIVOS DE CONOCIMIENTO Y DISEÑO DE FLUJOS ESPECIALIZADOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SYSTEM PROMPTS, KNOWLEDGE RETRIEVAL, CONSTRUCCIÓN DE ASISTENTES PARA SOPORTE TÉCNICO, ANÁLISIS FINANCIERO O LEGAL, Y PRINCIPIOS DE INTERACCIÓN AVANZADA CON MODELOS DE LENGUAJE, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS, FINANCIEROS Y DE SOPORTE INTERNO DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA DESARROLLAR SOLUCIONES INTELIGENTES QUE AUTOMATICEN CONSULTAS, REDUZCAN TIEMPOS DE RESPUESTA Y FORTALEZCAN LA CALIDAD DEL SERVICIO INSTITUCIONAL.

2. DISEÑAR ARQUITECTURAS BÁSICAS DE AGENTES AUTÓNOMOS DIFERENCIANDO FLUJOS LINEALES DE RAZONAMIENTO AGÉNTICO E IMPLEMENTANDO PROTOTIPOS EN FRAMEWORKS VISUALES, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DEFINICIÓN DE AGENTES, ESTRUCTURA DE TAREAS, TOMA DE DECISIONES AUTÓNOMA Y USO DE PLATAFORMAS COMO RELEVANCE AI O FLOWISE, EN OPERACIONES FUNCIONALES Y DE APOYO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CREAR SISTEMAS QUE EJECUTEN TAREAS COMPLEJAS CON MÍNIMA INTERVENCIÓN HUMANA Y AUMENTEN LA EFICIENCIA OPERATIVA INSTITUCIONAL.

3. ORQUESTAR SISTEMAS MULTI-AGENTE ASIGNANDO ROLES FUNCIONALES, INTEGRANDO HERRAMIENTAS EXTERNAS Y APLICANDO CICLOS DE AUTOCRÍTICA PARA MEJORAR RESULTADOS, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE MODELOS DE COLABORACIÓN ENTRE AGENTES (MANAGER, EJECUTOR, CRÍTICO), NAVEGACIÓN Y CÁLCULO ASISTIDO POR HERRAMIENTAS, Y MECANISMOS DE SELF-REFLECTION PARA OPTIMIZAR LA CALIDAD DE LAS RESPUESTAS, EN PROCESOS DE ANÁLISIS, GESTIÓN DOCUMENTAL, ATENCIÓN AL USUARIO Y TOMA DE DECISIONES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA COORDINAR EQUIPOS DE IA CAPACES DE RESOLVER TAREAS COMPLEJAS DE MANERA MÁS PRECISA, ESCALABLE Y EFICIENTE.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 5 — ANALÍTICA DE DATOS MASIVOS, GOBERNANZA Y CIERRE DEL PROYECTO DE AUTOMATIZACIÓN

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
7	9	16

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	16

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. IA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: LIMPIEZA DE BASES DE DATOS MASIVAS CON IA, ANÁLISIS DE TENDENCIAS DESDE FEEDBACK DE CLIENTES, GENERACIÓN DE INFORMES EJECUTIVOS Y REPORTES DE KPI SEMANALES AUTOMATIZADOS, JUNTO CON SQL PARA NO TÉCNICOS (CONSULTANDO BASES DE DATOS CON TEXTO).

2. GOBERNANZA, ROI Y ESCALABILIDAD: CÓMO ESCALAR UN PILOTO DE AUTOMATIZACIÓN, CÁLCULO DEL ROI, GESTIÓN DE CUOTAS Y ALERTAS DE GASTO EN APIS, EL ROL DEL AI ORCHESTRATOR, ÉTICA DE LA AUTOMATIZACIÓN E IMPACTO EN EL EMPLEO.

3. PROYECTO DE CIERRE PRÁCTICO: METODOLOGÍA PARA DISEÑAR TU AUTOMATIZACIÓN DESDE CERO Y LA PRESENTACIÓN DE UN FLUJO COMPLETO: DE LA IDEA AL AGENTE OPERATIVO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. APLICAR TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO INTELIGENTE DE DATOS PARA LIMPIAR, ANALIZAR Y REPORTAR INFORMACIÓN MASIVA MEDIANTE IA Y CONSULTAS SQL EN LENGUAJE NATURAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DEPURACIÓN AUTOMATIZADA DE BASES DE DATOS, ANÁLISIS DE TENDENCIAS A PARTIR DE RETROALIMENTACIÓN DE USUARIOS, GENERACIÓN DE INFORMES EJECUTIVOS Y REPORTES DE KPI AUTOMATIZADOS, Y USO DE SQL PARA NO TÉCNICOS, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, FINANCIEROS, SOCIALES Y DE ATENCIÓN AL USUARIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONVERTIR GRANDES VOLÚMENES DE DATOS EN INFORMACIÓN CONFIABLE, OPORTUNA Y ÚTIL PARA LA TOMA DE DECISIONES INSTITUCIONALES.

2. GESTIONAR LA GOBERNANZA, ESCALABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN MEDIANTE ANÁLISIS DE ROI, CONTROL DE CONSUMO DE APIS Y PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA IA, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE AMPLIACIÓN DE PILOTOS, MONITOREO DE CUOTAS Y ALERTAS DE GASTO, ROL DEL AI ORCHESTRATOR, Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO LABORAL Y ÉTICO DE LA AUTOMATIZACIÓN, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ASEGURAR QUE LAS AUTOMATIZACIONES SEAN VIABLES, RESPONSABLES, EFICIENTES Y ALINEADAS CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y REGULATORIOS.

3. DISEÑAR Y PRESENTAR UN FLUJO COMPLETO DE AUTOMATIZACIÓN DESDE LA IDEACIÓN HASTA LA IMPLEMENTACIÓN OPERATIVA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE METODOLOGÍAS DE DISEÑO DE AUTOMATIZACIONES, DEFINICIÓN DE CASOS DE USO, CONSTRUCCIÓN DE AGENTES OPERATIVOS Y VALIDACIÓN FUNCIONAL, EN PROCESOS REALES DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS, EJECUTIVAS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA QUE EL TRABAJADOR DEMUESTRE SU

CAPACIDAD PARA CREAR SOLUCIONES AUTOMATIZADAS APLICABLES, ESCALABLES Y ALINEADAS CON NECESIDADES INSTITUCIONALES CONCRETAS.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 6 — PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	3	4

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	4

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. CONTEXTO, DESAFÍOS TERRITORIALES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) EN EL ÁMBITO RURAL COLOMBIANO: LA RSC EN EL CONTEXTO RURAL COLOMBIANO Y PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ENTORNO RURAL.

2. PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES DE CONFIANZA CON LA COMUNIDAD: RELACIÓN CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS.

3. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE Y CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE: BUENAS PRÁCTICAS DE RSC EN EL ÁMBITO RURAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA RSC AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LOS DESAFÍOS TERRITORIALES Y LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN CONTEXTOS RURALES COLOMBIANOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DINÁMICAS SOCIOECONÓMICAS RURALES, BRECHAS DE ACCESO A SERVICIOS, VULNERABILIDADES TERRITORIALES Y ENFOQUES DE RSC APLICADOS AL ENTORNO RURAL, EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y OPERACIONES DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL QUE INTERVIENEN EN ZONAS RURALES, PARA ORIENTAR DECISIONES Y ACCIONES INSTITUCIONALES QUE RESPONDAN DE MANERA PERTINENTE, ÉTICA Y SOSTENIBLE A LAS REALIDADES DEL TERRITORIO.

2. GESTIONAR PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL QUE FORTALEZCAN RELACIONES DE CONFIANZA CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE

METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS, COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, IDENTIFICACIÓN DE ACTORES, CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS Y MANEJO DE EXPECTATIVAS COMUNITARIAS, EN INTERVENCIONES SOCIALES, PROGRAMAS DE BIENESTAR Y ACCIONES TERRITORIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PROMOVER VÍNCULOS COLABORATIVOS, LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS COMUNITARIAS.

3. IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE QUE INTEGREN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y APORTEN AL DESARROLLO TERRITORIAL, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ESTÁNDARES DE RSC, MODELOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICA, Y EXPERIENCIAS EXITOSAS DE GESTIÓN RESPONSABLE EN ZONAS RURALES, EN PROYECTOS PRODUCTIVOS, PROGRAMAS SOCIALES Y OPERACIONES INSTITUCIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTRIBUIR A GENERAR IMPACTOS POSITIVOS, FORTALECER EL TEJIDO COMUNITARIO Y PROMOVER EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS TERRITORIOS DONDE ACTÚA LA ORGANIZACIÓN.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

USO CONCRETO Y APLICABLE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF SE ALINEA DIRECTAMENTE CON EL COMPONENTE DE TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022–2026, PORQUE RESPONDE DE MANERA CONCRETA A LA NECESIDAD DE INCORPORAR CAPACIDADES DIGITALES AVANZADAS QUE FORTALEZCAN LA GESTIÓN PÚBLICA Y PARAFISCAL, AUMENTEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y MEJOREN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES EN LOS TERRITORIOS. ESTA ALINEACIÓN ES CLARA PORQUE EL PND ESTABLECE QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEBE ORIENTARSE AL USO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES, ENTRE ELLAS LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A PROCESOS REALES, PARA OPTIMIZAR OPERACIONES, MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES Y GARANTIZAR SERVICIOS MÁS EFICIENTES Y CENTRADOS EN LAS PERSONAS. LA FORMACIÓN PROPUESTA DESARROLLA JUSTAMENTE ESTAS CAPACIDADES AL PERMITIR QUE LAS CAJAS INTEGREN IA PARA AUTOMATIZAR TRÁMITES, ANALIZAR GRANDES VOLÚMENES DE DATOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DEL GASTO SOCIAL, FORTALECER LA ATENCIÓN AL USUARIO Y REDUCIR

TIEMPOS OPERATIVOS EN PROCESOS MISIONALES COMO SUBSIDIOS, RECREACIÓN, SALUD, EDUCACIÓN Y EMPLEO. ADEMÁS, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE AL OBJETIVO DEL PND DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL APARATO INSTITUCIONAL MEDIANTE LA ADOPCIÓN DE HERRAMIENTAS DIGITALES QUE MODERNICEN LA GESTIÓN Y REDUZCAN BRECHAS TECNOLÓGICAS ENTRE REGIONES Y ORGANIZACIONES. AL CAPACITAR A DIRECTIVOS Y MANDOS MEDIOS EN IA APLICADA, LAS CAJAS FORTALECEN SU CAPACIDAD PARA INNOVAR, ESCALAR SOLUCIONES DIGITALES Y CONSOLIDAR ECOSISTEMAS DE DATOS QUE SOPORTEN DECISIONES MÁS OPORTUNAS Y TRANSPARENTES. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN SE ALINEA CON EL PND PORQUE MATERIALIZA EL USO CONCRETO, PRÁCTICO Y APLICABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO MOTOR DE INNOVACIÓN, EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, CONTRIBUYENDO A LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL Y AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS NACIONALES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL CON ENFOQUE SOCIAL.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN EFICIENCIA OPERATIVA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CCF SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE DESARROLLA CAPACIDADES TÉCNICAS AVANZADAS QUE NO FORMAN PARTE DE LAS COMPETENCIAS TRADICIONALES DEL SECTOR Y QUE REQUIEREN UN DOMINIO PROFUNDO DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES APLICADAS A PROCESOS MISIONALES ALTAMENTE REGULADOS Y DE ALTO IMPACTO SOCIAL. EN PRIMER LUGAR, ES ESPECIALIZADA PORQUE INTRODUCE SABERES TÉCNICOS DE FRONTERA COMO LO SON LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS, ANALÍTICA AVANZADA, AGENTES INTELIGENTES, INTEGRACIÓN DE DATOS Y USO APLICADO DE IA GENERATIVA QUE DEMANDAN COMPRENSIÓN DE ARQUITECTURAS DIGITALES, CRITERIOS DE SEGURIDAD, GOBERNANZA DE DATOS Y METODOLOGÍAS DE OPTIMIZACIÓN OPERATIVA. ESTOS CONOCIMIENTOS NO SON GENÉRICOS NI TRANSVERSALES: REQUIEREN FORMACIÓN ESTRUCTURADA, PRÁCTICA GUIADA Y ADAPTACIÓN A LOS FLUJOS DE TRABAJO PROPIOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN SEGUNDO LUGAR, ES ESPECIALIZADA PORQUE SE APLICA A PROCESOS CRÍTICOS Y SENSIBLES DEL SECTOR: GESTIÓN DE SUBSIDIOS, RECAUDO PARAFISCAL, ATENCIÓN AL USUARIO, OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, GESTIÓN DOCUMENTAL, TRAZABILIDAD FINANCIERA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES. AUTOMATIZAR O INCORPORAR IA EN ESTOS PROCESOS EXIGE COMPETENCIAS AVANZADAS PARA GARANTIZAR INTEGRIDAD, PRECISIÓN, CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y CONTINUIDAD OPERATIVA, LO CUAL SUPERA LA FORMACIÓN BÁSICA EN HERRAMIENTAS DIGITALES. FINALMENTE, ES ESPECIALIZADA PORQUE HABILITA A LOS TRABAJADORES PARA TRANSFORMAR MODELOS DE OPERACIÓN INSTITUCIONAL, INTEGRANDO TECNOLOGÍAS QUE MODIFICAN ROLES, RESPONSABILIDADES Y ESTRUCTURAS DE TRABAJO. LA CAPACIDAD DE DISEÑAR FLUJOS AUTOMATIZADOS, SUPERVISAR SISTEMAS INTELIGENTES, INTERPRETAR RESULTADOS GENERADOS POR IA Y ESCALAR SOLUCIONES DIGITALES CONVIERTE A ESTOS TRABAJADORES EN PERFILES ESTRATÉGICOS DENTRO DE LA MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE DESARROLLA COMPETENCIAS TÉCNICAS AVANZADAS, APLICADAS A PROCESOS MISIONALES SENSIBLES Y ORIENTADAS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL INSTITUCIONAL, LO QUE LA DISTINGUE CLARAMENTE DE UNA CAPACITACIÓN GENERAL EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR APLICARÁ ESTRATEGIAS AVANZADAS DE EFICIENCIA OPERATIVA MEDIANTE EL DISEÑO Y USO SISTEMÁTICO DE PROMPTS CORPORATIVOS PARA OPTIMIZAR TAREAS RECURRENTES, MEJORAR LA PRECISIÓN DE LA INFORMACIÓN PROCESADA Y ACELERAR LA TOMA DE DECISIONES EN SU ÁREA

FUNCIONAL, INTEGRANDO LA IA EN ACTIVIDADES COMO ANÁLISIS DE CASOS, ELABORACIÓN DE INFORMES, GESTIÓN DOCUMENTAL, ATENCIÓN AL USUARIO O SOPORTE OPERATIVO. ESTO SE EVIDENCIA EN LA REDUCCIÓN DE TIEMPOS OPERATIVOS, LA DISMINUCIÓN DE REPROCESOS Y LA MEJORA EN LA CALIDAD DEL TRABAJO ENTREGADO.

2. EL TRABAJADOR IMPLEMENTARÁ FLUJOS DE TRABAJO OPTIMIZADOS UTILIZANDO MICROSOFT 365, COPILOT, INTEGRACIONES NO-CODE Y AUTOMATIZACIONES BASADAS EN IA PARA TRANSFORMAR PROCESOS DE SU PUESTO DE TRABAJO, INTEGRANDO TAREAS COMO GENERACIÓN AUTOMÁTICA DE DOCUMENTOS, ANÁLISIS MASIVO DE DATOS, AUTOMATIZACIÓN DE COMUNICACIONES, GESTIÓN DE TAREAS Y CONEXIÓN ENTRE SISTEMAS INSTITUCIONALES. ESTO SE REFLEJA EN MAYOR PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL, MEJOR ARTICULACIÓN CON SU EQUIPO Y PROCESOS MÁS ÁGILES, TRAZABLES Y COLABORATIVOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

3. EL TRABAJADOR DISEÑARÁ E IMPLEMENTARÁ ASISTENTES VIRTUALES, AGENTES INTELIGENTES Y MICRO-AUTOMATIZACIONES BASADAS EN DATOS MASIVOS PARA RESOLVER NECESIDADES ESPECÍFICAS DE SU ÁREA FUNCIONAL APLICANDO PRINCIPIOS DE GOBERNANZA, ANÁLISIS DE DATOS Y CIERRE TÉCNICO DE PROYECTOS. ESTE RESULTADO SE EVIDENCIA EN LA CREACIÓN DE SOLUCIONES FUNCIONALES, LA MEJORA DE LA CAPACIDAD ANALÍTICA DEL PUESTO DE TRABAJO Y LA CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN QUE APORTAN VALOR REAL A LA CCF.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR APLICARÁ HERRAMIENTAS DE IA, AUTOMATIZACIÓN NO-CODE Y FLUJOS DIGITALES INTEGRADOS PARA REDISEÑAR TAREAS OPERATIVAS, REDUCIR TIEMPOS DE EJECUCIÓN Y ELIMINAR REPROCESOS EN SU ÁREA FUNCIONAL, GENERANDO UN IMPACTO DIRECTO EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, EVIDENCIADO EN CICLOS DE TRABAJO MÁS CORTOS, MAYOR PRECISIÓN OPERATIVA Y MEJOR APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LABORAL.

2. EL TRABAJADOR IMPLEMENTARÁ ANÁLISIS MASIVO DE DATOS, PROMPTS SISTEMÁTICOS Y ASISTENTES INTELIGENTES PARA TRANSFORMAR DATOS DISPERSOS EN INFORMACIÓN ÚTIL, AUTOMATIZAR REPORTES Y MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE PROCESOS, LO QUE SE TRADUCE EN DECISIONES MÁS RÁPIDAS, INFORMADAS Y CONFIABLES, FORTALECIENDO LA EFICIENCIA GLOBAL DE LA ORGANIZACIÓN.

3. EL TRABAJADOR DISEÑARÁ SOLUCIONES INTELIGENTES Y PROYECTOS DE AUTOMATIZACIÓN ALINEADOS CON NECESIDADES REALES DEL ENTORNO CORPORATIVO, INTEGRANDO IA, AGENTES AUTÓNOMOS Y FLUJOS OPTIMIZADOS, LO QUE PERMITIRÁ A LA ORGANIZACIÓN ADOPTAR TECNOLOGÍAS DE FRONTERA, MEJORAR SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y POSICIONARSE COMO UN ACTOR COMPETITIVO DENTRO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

4. EL TRABAJADOR APLICARÁ HERRAMIENTAS DIGITALES AVANZADAS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN, LA GESTIÓN Y LA ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL, GENERANDO SERVICIOS MÁS ÁGILES, PERSONALIZADOS Y CONFIABLES, LO QUE INCREMENTA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL FORTALECER LA EXPERIENCIA DEL USUARIO, LA REPUTACIÓN INSTITUCIONAL Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN FRENTE A DEMANDAS CAMBIANTES DEL SECTOR.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (4 GRUPOS)

Grupo 1

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
BOLÍVAR	38

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 2

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
BOLÍVAR	10
CHOCÓ	28

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 3

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	30
CHOCÓ	8

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE

PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 4

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	11
BOGOTÁ D.C	7
SANTANDER	20

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

AULA VIRTUAL

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL PODRÁ DESCARGARSE DE MANERA DIRECTA POR MEDIO DEL AULA VIRTUAL.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑE Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL DE FORMACIÓN ES: MENTALIDAD DE EFICIENCIA Y DISEÑO SISTEMÁTICO DE PROMPTS CORPORATIVOS; OPTIMIZACIÓN DEL FLUJO DE TRABAJO CORPORATIVO CON EL ECOSISTEMA MICROSOFT 365 Y COPILOT; INTEGRACIONES Y AUTOMATIZACIONES NO-CODE (ZAPIER Y MAKE) PARA PROCESOS CORPORATIVOS; CREACIÓN DE ASISTENTES, ASESORES VIRTUALES Y AGENTES AUTÓNOMOS INTELIGENTES; ANALÍTICA DE DATOS MASIVOS, GOBERNANZA Y CIERRE DEL PROYECTO DE AUTOMATIZACIÓN; Y PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE CARTILLA DIGITAL YA QUE SE GENERA UN ESCENARIO DE APRENDIZAJE DINÁMICO Y EFICAZ PUES EL MATERIAL SE CONSTITUYE COMO UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL Y FUNCIONAL PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO ACADÉMICO Y DE ENSEÑANZA, YA QUE SE CREAN ESPACIOS DE FORMACIÓN AUTÓNOMA DONDE EL TRABAJADOR PODRÁ USAR EL MATERIAL LAS VECES QUE SEA NECESARIO Y DE IGUAL MANERA TENDRÁ ACCESO A ESTE DE MANERA INMEDIATA Y PERMANENTE PARA EL TRANSCURSO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN COMO PARA EL AMBIENTE LABORAL DIARIO, GENERANDO ASÍ UNA HERRAMIENTA LÚDICA Y PEDAGÓGICA QUE COMBINA DE MANERA EFICIENTE LO TEÓRICO CON LO PRÁCTICO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y COMPRENSIÓN ASERTIVA DE LOS TEMAS PROPUESTOS EN ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN, FACILITANDO LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.

INSUMOS	JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS
—	—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R010.3 FORMACIÓN VIRTUAL - DIPLOMADO 80 HORAS R010.3 DIPLOMADO 80 HORAS. SE PRESUPUESTA DE MANERA GLOBAL POR PERSONA. INCLUYE TODOS LOS COSTOS DE VIRTUALIZACIÓN E IMPARTICIÓN (COSTOS DE PLATAFORMA, HONORARIOS DE CAPACITADORES NACIONALES O INTERNACIONALES	FORMACIÓN VIRTUAL DE 80 HORAS PARA 4 GRUPOS DE 38 BENEFICIARIOS.	152	$ 2.579.300	$ 235.232.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 156.821.500	40.00%	**$ 392.053.600**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
, MATERIAL DE FORMACIÓN Y AYUDAS PROPIAS DE ESTA MODALIDAD)										
Subtotal rubros AF				**$ 235.232.100**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 156.821.500**	**40.00%**	**$ 392.053.600**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 235.232.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 156.821.500	40.00%	**$ 392.053.600**
Gastos de operación	$ 6.636.300	17.10%	$ 0	0.00%	$ 32.177.100	82.90%	**$ 38.813.400**
Transferencia — 12 benef. (7.89% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 9.694.600	100.00%	**$ 9.694.600**
Total de la acción de formación	**$ 241.868.400**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 198.693.200**	**45.10%**	**$ 440.561.600**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 392.053.600

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 38.813.400

TRANSFERENCIA
$ 9.694.600

VALOR TOTAL AF
$ 440.561.600

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 35.433**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 430.867.000 / (152 × 80)

2

ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Valor total AF
$ 301.319.000

CURSO | VIRTUAL | 6 grupo(s) | 216 beneficiarios

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
2

NECESIDAD ASOCIADA (N.º)
2

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE CERRAR LAS BRECHAS EXISTENTES EN LA APROPIACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, DEBIDO A QUE LA LIMITADA COMPRENSIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS DIFICULTA LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN, MODERNIZACIÓN Y ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS EXIGENCIAS COMPETITIVAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN

SOCIAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, ACTUALIZARSE CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ES FUNDAMENTAL PARA FORTALECER LA COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA, OPTIMIZAR PROCESOS COMPLEJOS Y AUTOMATIZAR TAREAS REPETITIVAS. LA DIGITALIZACIÓN PERMITE GESTIONAR GRANDES VOLÚMENES DE TRÁMITES MANUALES EN MENOS TIEMPO; POR EJEMPLO, COMPENSAR REPORTA UNA REDUCCIÓN DE 11 DÍAS EN SUS TIEMPOS DE RESPUESTA. ASIMISMO, LA GOBERNANZA ÉTICA DE LOS DATOS Y LA CIBERSEGURIDAD PERMITEN INTEGRAR Y CENTRALIZAR INFORMACIÓN PARA OFRECER ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO SEGÚN LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS. ESTO MEJORA LA EXPERIENCIA AL FACILITAR EL ACCESO A SERVICIOS VIRTUALES, AUMENTAR LA TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y GARANTIZAR SERVICIOS MÁS TRANSPARENTES, SEGUROS Y EFICIENTES, FORTALECIENDO ADEMÁS LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA RESPONDER A CAMBIOS NORMATIVOS Y CUMPLIR SU MISIÓN DE BIENESTAR SOCIAL.

ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL DESTACA LA INCORPORACIÓN DE LA IA, YA QUE OPTIMIZA EL RENDIMIENTO EN ÁREAS COMERCIALES, CONTABLES Y DE ATENCIÓN AL USUARIO MEDIANTE AUTOMATIZACIÓN Y ASISTENTES VIRTUALES. ESTO REDUCE ERRORES MANUALES Y PERMITE QUE EL PERSONAL SE CONCENTRE EN ACTIVIDADES DE MAYOR VALOR MEJORANDO LA PRODUCTIVIDAD Y AUMENTA LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS POR EFICIENCIA Y AVANCE TECNOLÓGICO. UN EJEMPLO ES LA INGENIERÍA DE PROMPTS, QUE MEJORA LA CALIDAD Y PRECISIÓN DE LAS RESPUESTAS GENERADAS POR MODELOS DE IA. AL FORMULAR INSTRUCCIONES MÁS ESPECÍFICAS SE OPTIMIZAN LOS PROCESOS, AUMENTA LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS DE DATOS, SE FACILITA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE ÁREAS Y SE OFRECEN RESPUESTAS MÁS RÁPIDAS Y PRECISAS. LA IA TAMBIÉN AMPLÍA LA PERSONALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS MEDIANTE ASISTENTES VIRTUALES, OPTIMIZA LOS CANALES DE ATENCIÓN Y FACILITA EL ACCESO A PROGRAMAS Y BENEFICIOS. HERRAMIENTAS COMO LA IDENTIFICACIÓN MEDIANTE CÓDIGOS QR DIGITALIZAN VALIDACIONES, MIENTRAS QUE EL ANÁLISIS DE TENDENCIAS EN REDES SOCIALES FORTALECE LA EXPERIENCIA DEL USUARIO. LA ATENCIÓN MULTIPLATAFORMA PERMITE OFRECER SOLUCIONES AJUSTADAS A CADA AFILIADO, COMO RESULTADO, EL 90% DE LOS AFILIADOS REALIZA TRÁMITES EN LÍNEA, FORTALECIENDO LAS ESTRATEGIAS DE VENTA, RETENCIÓN Y FIDELIZACIÓN. ASIMISMO, LA IA PUEDE IDENTIFICAR IRREGULARIDADES EN SUBSIDIOS, CRÉDITOS O BENEFICIOS, MEJORANDO LA TOMA DE DECISIONES PARA PREVENIR FRAUDES, ADMINISTRAR RECURSOS Y DISEÑAR PROGRAMAS FOCALIZADOS. ESTO FAVORECE LA PLANIFICACIÓN DE INVERSIONES, LA RENOVACIÓN DE SERVICIOS Y LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA.

DADO QUE LA IA PROCESA GRANDES VOLÚMENES DE INFORMACIÓN FINANCIERA E INSTITUCIONAL, ES INDISPENSABLE ESTABLECER PRÁCTICAS DE GOBERNANZA ÉTICA. ESTAS GARANTIZAN UN USO RESPONSABLE, SEGURO Y TRANSPARENTE DE LOS DATOS MEDIANTE MECANISMOS DE SUPERVISIÓN TECNOLÓGICA, ADEMÁS, EL USO DE MÉTRICAS DIGITALES PERMITE CONTROLAR QUE LOS ALGORITMOS ENCARGADOS DE ASIGNAR BENEFICIOS O DETECTAR RIESGOS NO INCURRAN EN SESGOS O DECISIONES INJUSTIFICADAS, POR ELLO, LA GOBERNANZA DEBE INCLUIR INDICADORES QUE MIDAN LA PERTINENCIA DE LOS SERVICIOS, LA SATISFACCIÓN Y EL ABANDONO DE CLIENTES, FORTALECIENDO LA CONFIANZA DE LOS AFILIADOS, LA CREDIBILIDAD INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO. LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS DE CIBERSEGURIDAD MEJORA LA PREPARACIÓN DE LAS CCF ANTE DESASTRES Y AUMENTA LA RESILIENCIA TECNOLÓGICA MEDIANTE SISTEMAS DE RESPALDO AUTOMATIZADOS, TAMBIÉN POSIBILITA MONITOREAR LA

SEGURIDAD EN TIEMPO REAL MEDIANTE CIFRADO Y PROTECCIÓN ACTIVA FRENTE A AMENAZAS. A ELLO SE SUMA LA PARTICIPACIÓN DEL USUARIO MEDIANTE GUÍAS VIRTUALES, CREACIÓN DE CONTRASEÑAS SEGURAS Y MECANISMOS DE REPORTE DE FRAUDE, IMPULSANDO UNA INFRAESTRUCTURA DIGITAL SOSTENIBLE Y RESPONSABLE.

EMPERO, PERSISTEN DIFICULTADES PARA CONSOLIDAR UNA COMUNICACIÓN OMNICANAL DEBIDO A QUE ALGUNAS CCF UTILIZAN PLATAFORMAS QUE NO FUNCIONAN DE MANERA INTEGRADA. ESTA FALTA DE INTEROPERABILIDAD GENERA PROCESOS FRAGMENTADOS E INEXACTITUD EN LOS DATOS, ESPECIALMENTE CONSIDERANDO QUE EL VOLUMEN DE AFILIACIÓN ALCANZA LOS 21 MILLONES DE COLOMBIANOS. TAMBIÉN EXISTEN DIFICULTADES PARA GESTIONAR LA TRANSICIÓN HACIA MODELOS TECNOLÓGICOS POR EL ARRAIGO DE PROCESOS TRADICIONALES. FINALMENTE, MUCHOS TRABAJADORES AÚN NO RECIBEN FORMACIÓN SUFICIENTE EN IA DEBIDO AL LENTO PROCESO DE TRANSICIÓN Y LA PERMANENCIA DE MODELOS ANÁLOGOS.

EN CONCLUSIÓN, ESTA FORMACIÓN ES NECESARIA PARA LOS TRABAJADORES DE UTCAJAS PORQUE PERMITE OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR MEDIANTE HERRAMIENTAS ALINEADAS CON LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS. ESTO FORTALECE LA COMUNICACIÓN CON LOS AFILIADOS, FAVORECE UNA RED INTEROPERABLE CAPAZ DE RESPONDER CON RAPIDEZ A SUS NECESIDADES, MODERNIZA LA SEGURIDAD DE LOS DATOS Y MEJORA LA COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA Y LA EFICIENCIA LABORAL.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/PYF2KM
HTTPS://N9.CL/LU313
HTTPS://N9.CL/AOPOZ
HTTPS://N9.CL/FLAE2

HTTPS://N9.CL/ME856

HTTPS://N9.CL/BXR38
HTTPS://N9.CL/0MUUA

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. BAJA APROPIACIÓN ESTRATÉGICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES, MEJORAR LA EXPERIENCIA DE LOS AFILIADOS Y GENERAR VENTAJAS COMPETITIVAS EN ENTORNOS CADA VEZ MÁS DIGITALIZADOS.

2. LIMITADA INTEGRACIÓN DE CRITERIOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES, RESTRINGIENDO LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA, TRANSFORMAR SERVICIOS Y RESPONDER A LAS EXPECTATIVAS CAMBIANTES DE USUARIOS Y EMPRESAS AFILIADAS.

3. DEBILIDADES EN LA CONSOLIDACIÓN DE UNA CULTURA DIGITAL ORIENTADA A LA INNOVACIÓN, DIFICULTANDO LA ADOPCIÓN DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJO, LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS Y EL APROVECHAMIENTO DE TECNOLOGÍAS CON POTENCIAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. CONTINUIDAD DE BRECHAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL QUE LIMITAN LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA MODERNIZAR SUS MODELOS DE GESTIÓN, AFECTANDO SU PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA OPERATIVA Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN FRENTE A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS QUE ESTÁN REDEFINIENDO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

2. PÉRDIDA PROGRESIVA DE COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL FRENTE A ORGANIZACIONES QUE INCORPORAN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HERRAMIENTAS DIGITALES EN SUS PROCESOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS, REDUCIENDO LA CAPACIDAD DE DIFERENCIAR SERVICIOS, INNOVAR Y RESPONDER OPORTUNAMENTE A LAS NECESIDADES DE AFILIADOS Y EMPLEADORES.

3. MENOR CAPACIDAD PARA GENERAR EXPERIENCIAS DE SERVICIO ÁGILES, PERSONALIZADAS Y OPORTUNAS, AFECTANDO LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN, RELACIONAMIENTO Y FIDELIZACIÓN DE LOS USUARIOS, ASÍ COMO LA PERCEPCIÓN DE VALOR FRENTE A LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS CCF.

4. INCREMENTO DEL RIESGO DE REZAGO TECNOLÓGICO Y ORGANIZACIONAL FRENTE A LAS TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN QUE ACTUALMENTE IMPULSAN LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EN LOS SECTORES DE SERVICIOS, DISMINUYENDO LA CAPACIDAD DE CRECIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR Y COMPRENDER LAS ESTRATEGIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL BASADAS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL, MODELOS DE LENGUAJE, INGENIERÍA DE PROMPTS Y PRÁCTICAS DE GOBERNANZA ÉTICA Y CIBERSEGURIDAD, INTEGRANDO SUS FUNDAMENTOS, ENFOQUES CONTEMPORÁNEOS Y APLICACIONES INSTITUCIONALES, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA IDENTIFIQUEN CÓMO APLICAR ESTOS CONOCIMIENTOS EN SU CONTEXTO LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, FORTALECER LA COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA DEL SECTOR Y OPTIMIZAR SU CAPACIDAD EN LA TRANSFORMACIÓN DE PROCESOS, LA TOMA DE DECISIONES Y LA ADOPCIÓN SEGURA Y SOSTENIBLE DE LA IA EN ENTORNOS CORPORATIVOS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. COMPRENDER LOS FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN EL ECOSISTEMA DE LAS CCF, PARA QUE LOS COLABORADORES IDENTIFIQUEN OPORTUNIDADES REALES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y ADOPTEN DECISIONES INFORMADAS QUE FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL.

2. ANALIZAR LA ARQUITECTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MODELOS DE LENGUAJE APLICADOS A PROCESOS CORPORATIVOS, PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN CÓMO INTEGRAR LLMS EN FLUJOS OPERATIVOS Y MEJOREN LA EFICIENCIA, PRECISIÓN Y ESCALABILIDAD DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS CCF.

3. DISEÑAR PROMPTS ESTRATÉGICOS ORIENTADOS A LA EFICIENCIA OPERATIVA EN TAREAS CORPORATIVAS, PARA QUE LOS COLABORADORES OPTIMICEN ACTIVIDADES DIARIAS, REDUZCAN TIEMPOS DE RESPUESTA Y POTENCIEN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE EL USO AVANZADO DE IA GENERATIVA.

4. APLICAR PRINCIPIOS DE GOBERNANZA ÉTICA, CIBERSEGURIDAD Y USO RESPONSABLE DE HERRAMIENTAS DIGITALES CORPORATIVAS, PARA QUE LOS COLABORADORES GARANTICEN UNA ADOPCIÓN SEGURA, CONFIABLE Y SOSTENIBLE DE LA IA EN LOS PROCESOS INSTITUCIONALES, PROTEGIENDO DATOS, USUARIOS Y OPERACIONES.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
CURSO

MODALIDAD DE FORMACIÓN
VIRTUAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
40

N.º DE GRUPOS
6

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
0

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
36

TOTAL DE HORAS DE LA AF
240

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
216

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

CONTABILIDAD | MARKETING | VENTAS | TECNOLOGÍA | ATENCIÓN AL USUARIO

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA EN LAS CCF PARA LAS ÁREAS DE CONTABILIDAD, MARKETING, VENTAS, TECNOLOGÍA Y ATENCIÓN AL USUARIO DE LAS CAJAS DE

COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS UNIDADES CONCENTRAN PROCESOS ESENCIALES PARA LA SOSTENIBILIDAD OPERATIVA, LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DEL SERVICIO DENTRO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN UN ENTORNO DONDE LA DIGITALIZACIÓN REDEFINE LA MANERA EN QUE SE GESTIONAN LOS RECURSOS, SE ATIENDEN LOS USUARIOS Y SE ARTICULAN LOS SERVICIOS SOCIALES, ESTAS ÁREAS REQUIEREN COMPETENCIAS QUE LES PERMITAN INTEGRAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS Y RESPONDER CON MAYOR AGILIDAD A LAS DEMANDAS DEL ECOSISTEMA CORPORATIVO. EN SU DESARROLLO, LA FORMACIÓN ES NECESARIA PORQUE CONTABILIDAD DEBE INCORPORAR AUTOMATIZACIÓN Y ANALÍTICA INTELIGENTE PARA MEJORAR LA PRECISIÓN FINANCIERA, LA TRAZABILIDAD DEL GASTO Y EL CONTROL DE RECURSOS PARAFISCALES; MARKETING Y VENTAS NECESITAN HERRAMIENTAS DE IA PARA SEGMENTAR PÚBLICOS, ANTICIPAR NECESIDADES, PERSONALIZAR COMUNICACIONES Y FORTALECER LA RELACIÓN CON AFILIADOS Y EMPRESAS; TECNOLOGÍA REQUIERE CAPACIDADES PARA INTEGRAR MODELOS DE IA, GARANTIZAR LA SEGURIDAD DIGITAL Y ADMINISTRAR ECOSISTEMAS CORPORATIVOS COMPLEJOS; Y ATENCIÓN AL USUARIO NECESITA SOLUCIONES INTELIGENTES QUE MEJOREN LA EXPERIENCIA DEL AFILIADO, AGILICEN TRÁMITES Y AUMENTEN LA CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL. CADA UNA DE ESTAS ÁREAS ENFRENTA RETOS ESPECÍFICOS QUE SOLO PUEDEN RESOLVERSE MEDIANTE LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES Y PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN DIGITAL. EN CONCLUSIÓN, FORMAR A ESTAS ÁREAS FUNCIONALES ES FUNDAMENTAL PARA QUE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR FORTALEZCAN SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN, INCREMENTEN SU PRODUCTIVIDAD Y CONSOLIDEN SERVICIOS MÁS EFICIENTES, CONFIABLES Y CENTRADOS EN LAS NECESIDADES REALES DE LOS USUARIOS. LA FORMACIÓN PERMITE QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SE TRADUZCA EN MEJORAS TANGIBLES EN LA OPERACIÓN DIARIA, EN LA CALIDAD DEL SERVICIO Y EN LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA.

NIVELES OCUPACIONALES

MEDIO

OPERATIVO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA EN LAS CCF PARA LOS NIVELES MEDIO Y OPERATIVO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTOS TRABAJADORES CONSTITUYEN LA BASE FUNCIONAL QUE EJECUTA, SOSTIENE Y MATERIALIZA LOS PROCESOS MISIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN UN ENTORNO INSTITUCIONAL QUE EXIGE MAYOR EFICIENCIA, TRAZABILIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA, ESTOS NIVELES OCUPACIONALES REQUIEREN COMPRENDER Y APLICAR HERRAMIENTAS DIGITALES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL QUE OPTIMICEN SU DESEMPEÑO DIARIO Y FORTALEZCAN LA CALIDAD DEL SERVICIO OFRECIDO A LOS AFILIADOS, EMPRESAS Y COMUNIDADES. EN SU DESARROLLO, LA FORMACIÓN ES NECESARIA PORQUE LOS TRABAJADORES DE NIVEL MEDIO SON RESPONSABLES DE COORDINAR EQUIPOS, GESTIONAR PROCESOS, INTERPRETAR INFORMACIÓN OPERATIVA Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INSTITUCIONALES. LA INCORPORACIÓN DE IA Y HERRAMIENTAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL LES PERMITE MEJORAR LA SUPERVISIÓN DE TAREAS, AUTOMATIZAR ACTIVIDADES REPETITIVAS, ANALIZAR DATOS CON MAYOR PRECISIÓN Y TOMAR DECISIONES MÁS OPORTUNAS. POR SU PARTE, EL NIVEL OPERATIVO EJECUTA DIRECTAMENTE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SOSTIENEN LA ATENCIÓN AL USUARIO, LA GESTIÓN DOCUMENTAL, LA ADMINISTRACIÓN DE SUBSIDIOS, LA OPERACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y LA INTERACCIÓN COTIDIANA CON LOS SISTEMAS CORPORATIVOS. DOTARLOS DE COMPETENCIAS DIGITALES PERMITE REDUCIR ERRORES, AGILIZAR TRÁMITES, MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DESDE LA BASE DEL PROCESO. EN CONCLUSIÓN, FORMAR A LOS NIVELES MEDIO Y OPERATIVO ES FUNDAMENTAL PARA GARANTIZAR QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL NO SE LIMITE A DECISIONES ESTRATÉGICAS, SINO QUE SE TRADUZCA EN CAMBIOS

REALES EN LA OPERACIÓN DIARIA, EN LA EFICIENCIA DE LOS SERVICIOS Y EN LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR PARA RESPONDER A LAS DEMANDAS ACTUALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. ESTA FORMACIÓN ASEGURA QUE LA INNOVACIÓN CON IA SEA ADOPTADA DE MANERA HOMOGÉNEA, PRÁCTICA Y SOSTENIBLE EN TODA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

OCUPACIONES CUOC

24111 - CONTADORES
24112 - AUDITORES FINANCIEROS Y CONTABLES
33134 - TÉCNICOS DE CONTABILIDAD Y AFINES
33131 - ASISTENTES CONTABLES
43110 - AUXILIARES DE CONTABILIDAD, COSTOS Y TESORERÍA
33133 - ASISTENTES TESORERÍA
33392 - ASISTENTES DE MERCADEO, PUBLICIDAD Y COMUNICACIONES
24311 - PROFESIONALES EN MERCADEO Y PUBLICIDAD
24320 - PROFESIONALES DE RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIONES
42270 - ENTREVISTADORES DE ENCUESTAS Y DE INVESTIGACIONES DE MERCADOS
24312 - ADMINISTRADORES DE COMUNIDADES VIRTUALES
33220 - REPRESENTANTES COMERCIALES
52440 - VENDEDORES A TRAVÉS DE MEDIOS TECNOLÓGICOS
42220 - EMPLEADOS DE CENTROS DE LLAMADAS
42251 - AUXILIARES DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE
25110 - ANALISTAS DE SISTEMAS
25120 - DESARROLLADORES DE SOFTWARE
25140 - PROGRAMADORES DE APLICACIONES
25220 - ADMINISTRADORES DE SISTEMAS
33411 - SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
160

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES
2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES
2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA EN LAS CCF PARA TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ES FUNDAMENTAL PORQUE ESTAS ORGANIZACIONES OPERAN EN UN ENTORNO ALTAMENTE COMPETITIVO, REGULADO Y ORIENTADO AL SERVICIO, DONDE LA EFICIENCIA OPERATIVA Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN TECNOLÓGICA DETERMINAN SU SOSTENIBILIDAD. EN ESTE CONTEXTO, LA INCORPORACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PERMITE QUE LAS MIPYMES FORTALEZCAN SU CAPACIDAD PARA PROCESAR INFORMACIÓN, AUTOMATIZAR TAREAS CRÍTICAS Y MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAN A AFILIADOS, EMPRESAS Y COMUNIDADES, LO CUAL IMPACTA DIRECTAMENTE EN SU PRODUCTIVIDAD Y EN SU POSICIÓN DENTRO DEL TEJIDO EMPRESARIAL DEL PAÍS. DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRODUCTIVIDAD, LA FORMACIÓN ES ESENCIAL PORQUE DOTA A LOS TRABAJADORES

DE HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR PROCESOS ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS Y DE ATENCIÓN AL USUARIO MEDIANTE EL USO DE MODELOS DE LENGUAJE, AUTOMATIZACIONES NO-CODE Y FLUJOS DIGITALES INTEGRADOS. ESTO SE TRADUCE EN REDUCCIÓN DE TIEMPOS, DISMINUCIÓN DE ERRORES, MAYOR TRAZABILIDAD Y UNA GESTIÓN MÁS EFICIENTE DE LOS RECURSOS, ELEMENTOS CLAVE PARA QUE LAS MIPYMES PUEDAN OPERAR CON ESTÁNDARES MÁS ALTOS Y RESPONDER CON AGILIDAD A LAS DEMANDAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN TÉRMINOS DE COMPETITIVIDAD, LA FORMACIÓN PERMITE QUE LAS MIPYMES ADOPTEN TECNOLOGÍAS EMERGENTES QUE ANTES ESTABAN RESERVADAS PARA ORGANIZACIONES DE MAYOR TAMAÑO, DEMOCRATIZANDO EL ACCESO A SOLUCIONES AVANZADAS DE IA. ESTO FORTALECE SU CAPACIDAD PARA INNOVAR, DIFERENCIARSE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y PARTICIPAR DE MANERA MÁS SÓLIDA EN CADENAS DE VALOR DEL SECTOR. AL INTEGRAR IA EN PROCESOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS, ESTAS EMPRESAS INCREMENTAN SU CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN, SU POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL Y SU RELEVANCIA DENTRO DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN ES IMPORTANTE PORQUE FORTALECE LA PRODUCTIVIDAD INTERNA, ELEVA LA COMPETITIVIDAD EXTERNA Y CONTRIBUYE AL DESARROLLO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, PERMITIENDO QUE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EVOLUCIONEN HACIA MODELOS DE GESTIÓN MÁS INTELIGENTES, EFICIENTES Y SOSTENIBLES.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA EN LAS CCF PARA LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ES FUNDAMENTAL PORQUE ESTOS ESLABONES RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO; PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO; LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO; PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO; Y DESARROLLO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y CRÉDITO CONSTITUYEN EL NÚCLEO OPERATIVO QUE ARTICULA LA OFERTA SOCIAL, ECONÓMICA Y COMUNITARIA DEL PAÍS. EN UN ENTORNO DONDE LA EFICIENCIA, LA TRAZABILIDAD Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DETERMINAN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA, LA INCORPORACIÓN DE IA PERMITE FORTALECER LA COORDINACIÓN ENTRE ACTORES, MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y DINAMIZAR LOS PROCESOS QUE SOSTIENEN EL BIENESTAR DE MILLONES DE USUARIOS. EN SU DESARROLLO, LA FORMACIÓN ES IMPORTANTE PORQUE DOTA A LOS TRABAJADORES DE HERRAMIENTAS DIGITALES AVANZADAS QUE OPTIMIZAN LA GESTIÓN DEL RECAUDO Y FINANCIAMIENTO, PERMITIENDO ANÁLISIS MÁS PRECISOS, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y MAYOR TRANSPARENCIA; MEJORA LA PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO MEDIANTE SISTEMAS INTELIGENTES QUE APOYAN LA GESTIÓN OPERATIVA, LA PRIORIZACIÓN DE CASOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN CRÍTICA; FORTALECE LA LOGÍSTICA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO AL INTEGRAR AUTOMATIZACIONES, MODELOS PREDICTIVOS Y FLUJOS DIGITALES QUE AUMENTAN LA EFICIENCIA Y LA EXPERIENCIA DEL USUARIO; IMPULSA LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO MEDIANTE SOLUCIONES DE IA QUE PERSONALIZAN PROCESOS, AGILIZAN TRÁMITES Y MEJORAN LA ARTICULACIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA; Y MODERNIZA LA GESTIÓN DE VIVIENDA VIS Y CRÉDITO, FACILITANDO ANÁLISIS DE RIESGO, SEGUIMIENTO DE PROYECTOS Y ATENCIÓN MÁS ÁGIL A LOS BENEFICIARIOS. CADA ESLABÓN SE BENEFICIA AL INCORPORAR TECNOLOGÍAS QUE REDUCEN TIEMPOS, DISMINUYEN ERRORES Y FORTALECEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA OPERAR CON ESTÁNDARES MÁS

ALTOS. EN CONCLUSIÓN, ESTA FORMACIÓN ES ESTRATÉGICA PORQUE FORTALECE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, AL PERMITIR QUE LOS DISTINTOS ESLABONES TRABAJEN CON INFORMACIÓN INTEGRADA, PROCESOS INTEROPERABLES Y HERRAMIENTAS DIGITALES COMUNES; MEJORA LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES, AL FACILITAR LA COORDINACIÓN ENTRE CAJAS DE COMPENSACIÓN, PROVEEDORES, ENTIDADES TERRITORIALES Y USUARIOS; Y PROMUEVE EL DESARROLLO REGIONAL, AL IMPULSAR CAPACIDADES TECNOLÓGICAS QUE INCREMENTAN LA COMPETITIVIDAD LOCAL, DINAMIZAN LA ECONOMÍA SOCIAL Y CONSOLIDAN UN TEJIDO EMPRESARIAL MÁS INNOVADOR, EFICIENTE Y SOSTENIBLE.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS

EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (5)

UT N.º 1 — FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN EL ECOSISTEMA DE LAS CCF

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	5	9

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	9

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. IA GENERATIVA Y EL MERCADO LABORAL: QUÉ ES REALMENTE LA IA Y POR QUÉ TODOS HABLAMOS DE ELLA HOY, IA GENERAL VS. IA ESTRECHA, EL CONCEPTO DE IA GENERATIVA Y CÓMO LA IA ESTÁ TRANSFORMANDO EL MERCADO LABORAL ACTUAL.

2. CONCEPTOS CLAVE Y FUNCIONAMIENTO: VOCABULARIO ESENCIAL (ALGORITMO, DATOS, MODELO Y ENTRENAMIENTO) Y EL PAPEL DE LOS DATOS COMO EL "COMBUSTIBLE" DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

3. EL ROL HUMANO EN LA ADOPCIÓN DE LA IA: LA IA COMO COPILOTO, NO COMO SUSTITUTO (EL CONCEPTO DE AUMENTO) Y POR QUÉ LA ALFABETIZACIÓN EN IA ES LA NUEVA ALFABETIZACIÓN DIGITAL.

4. ECOSISTEMA DE SOLUCIONES: DIFERENCIAS ENTRE BÚSQUEDA EN GOOGLE Y CONSULTA A UNA IA, JUNTO CON EL MAPA DEL ECOSISTEMA ACTUAL (DE CHATGPT A LAS IAS ESPECIALIZADAS).

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR EL IMPACTO DE LA IA GENERATIVA EN EL MERCADO LABORAL CONTEMPORÁNEO, COMPRENDIENDO LOS CONCEPTOS DE IA GENERAL, IA ESTRECHA Y LOS PRINCIPIOS QUE EXPLICAN LA EXPANSIÓN ACTUAL DE LA IA, EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ANTICIPAR CAMBIOS EN ROLES, IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA Y ORIENTAR SU DESEMPEÑO HACIA TAREAS DE MAYOR VALOR AGREGADO.

2. INTERPRETAR LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL FUNCIONAMIENTO DE LA IA INCLUYENDO ALGORITMO, DATOS, MODELO Y ENTRENAMIENTO Y RECONOCER EL PAPEL CRÍTICO DE LOS DATOS COMO INSUMO PRINCIPAL, EN LOS SISTEMAS CORPORATIVOS, BASES DE DATOS INSTITUCIONALES Y

FLUJOS OPERATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PARTICIPAR DE MANERA INFORMADA EN PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN, MEJORA DE DATOS Y ADOPCIÓN DE SOLUCIONES BASADAS EN IA.

3. INTEGRAR EL ENFOQUE DE AUMENTO HUMANO EN LA ADOPCIÓN DE LA IA, COMPRENDIENDO LA IA COMO COPILOTO Y DESARROLLANDO HABILIDADES DE ALFABETIZACIÓN EN IA, EN EQUIPOS DE TRABAJO, PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS AL USUARIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA COMPLEMENTAR SU DESEMPEÑO CON HERRAMIENTAS INTELIGENTES SIN PERDER EL CRITERIO PROFESIONAL NI LA RESPONSABILIDAD HUMANA EN LA TOMA DE DECISIONES.

4. DISTINGUIR EL ECOSISTEMA ACTUAL DE SOLUCIONES DE IA Y SUS USOS CORPORATIVOS, DIFERENCIANDO LA BÚSQUEDA TRADICIONAL DE LA CONSULTA A MODELOS DE IA Y RECONOCIENDO LAS CARACTERÍSTICAS DE HERRAMIENTAS GENERALISTAS Y ESPECIALIZADAS, EN PROCESOS DIGITALES, PLATAFORMAS INSTITUCIONALES Y NECESIDADES OPERATIVAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA SELECCIONAR, UTILIZAR Y RECOMENDAR SOLUCIONES DE IA ADECUADAS A LOS RETOS REALES DE SU PUESTO DE TRABAJO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — ARQUITECTURA DE MODELOS DE LENGUAJE (LLMS) APLICADOS EN LOS PROCESO CORPORATIVOS DE LAS CCF

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	5	9

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	9

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. LÓGICA DE LOS MODELOS DE LENGUAJE: ENTENDIENDO LOS MODELOS DE LENGUAJE (LLMS): ¿CÓMO "PIENSAN"? Y EL CONCEPTO DE PROBABILIDAD (POR QUÉ LA IA PREDICE LA SIGUIENTE PALABRA).

2. CAPACIDADES Y LIMITACIONES TÉCNICAS: VENTAJAS DE LOS MODELOS ACTUALES (VELOCIDAD Y VERSATILIDAD) JUNTO CON LIMITACIONES CRÍTICAS COMO LAS FAMOSAS "ALUCINACIONES" DE LA IA.

3. CONTEXTO, VARIABLES Y SESGOS: LA IMPORTANCIA DEL CONTEXTO EN LA INTERACCIÓN CON LA IA, VENTANAS DE CONTEXTO, PARÁMETROS Y TEMPERATURA, Y EL ANÁLISIS DE SESGOS EN EL

ENTRENAMIENTO.

4. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL: SEGURIDAD BÁSICA: QUÉ SUCEDE CON LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS AL INTERACTUAR CON MODELOS ABIERTOS O CERRADOS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ENTENDER LA LÓGICA PROBABILÍSTICA QUE GUÍA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MODELOS DE LENGUAJE, COMPRENDIENDO CÓMO LOS LLMS “PREDICEN” LA SIGUIENTE PALABRA Y CÓMO OPERAN SUS MECANISMOS INTERNOS DE CÁLCULO, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, ANALÍTICOS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA INTERACTUAR CON LA IA DE MANERA INFORMADA, INTERPRETAR SUS RESPUESTAS Y UTILIZARLA COMO HERRAMIENTA DE APOYO EN TAREAS LABORALES.

2. EVALUAR LAS CAPACIDADES Y LIMITACIONES TÉCNICAS DE LOS MODELOS DE IA, RECONOCIENDO VENTAJAS COMO VELOCIDAD Y VERSATILIDAD, ASÍ COMO RIESGOS COMO LAS ALUCINACIONES Y ERRORES DE INTERPRETACIÓN, EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL, ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA USAR LA IA CON CRITERIO PROFESIONAL, MITIGANDO RIESGOS Y APROVECHANDO SU POTENCIAL DE MANERA RESPONSABLE.

3. AJUSTAR PARÁMETROS Y CONTEXTUALIZAR ADECUADAMENTE LAS INTERACCIONES CON LA IA, COMPRENDIENDO CONCEPTOS COMO VENTANAS DE CONTEXTO, TEMPERATURA, VARIABLES DE ENTRADA Y SESGOS DERIVADOS DEL ENTRENAMIENTO, EN FLUJOS OPERATIVOS, SISTEMAS INSTITUCIONALES Y PROCESOS DE ANÁLISIS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA OBTENER RESULTADOS MÁS PRECISOS, REDUCIR ERRORES Y GARANTIZAR UN USO ÉTICO Y CONSCIENTE DE LA IA.

4. APLICAR CRITERIOS BÁSICOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN AL INTERACTUAR CON MODELOS DE IA, COMPRENDIENDO QUÉ OCURRE CON LOS DATOS ENVIADOS A MODELOS ABIERTOS O CERRADOS Y LOS RIESGOS ASOCIADOS AL MANEJO DE INFORMACIÓN SENSIBLE, EN PLATAFORMAS CORPORATIVAS, SISTEMAS DE GESTIÓN Y SERVICIOS INSTITUCIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PROTEGER LA CONFIDENCIALIDAD, INTEGRIDAD Y DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL DURANTE EL USO DE HERRAMIENTAS DE IA.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — INGENIERÍA DE PROMPTS (PROMPT ENGINEERING) Y EFICIENCIA OPERATIVA EN LAS CCF

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	6	10

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	10

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ESTRUCTURA DE LA COMUNICACIÓN CON IA: EL ARTE DE HABLAR CON LAS MÁQUINAS: INTRODUCCIÓN AL PROMPTING Y LA ANATOMÍA DEL PROMPT PERFECTO (ROL, TAREA Y FORMATO).

2. TÉCNICAS AVANZADAS DE PROMPTING: PROMPTING DE UNA SOLA VEZ VS. PROMPTING DE POCOS EJEMPLOS (FEW-SHOT) Y CHAIN OF THOUGHT (PIDIENDO A LA IA QUE PIENSE "PASO A PASO").

3. GESTIÓN DOCUMENTAL E INFORMES: CÓMO PEDIR RESÚMENES EFICACES DE DOCUMENTOS LARGOS Y LA REDACCIÓN DE INFORMES Y DOCUMENTOS TÉCNICOS EN SEGUNDOS.

4. PRODUCTIVIDAD DE OFICINA DIARIA: GESTIÓN INTELIGENTE DEL CORREO ELECTRÓNICO, ANÁLISIS RÁPIDO DE DATOS EN HOJAS DE CÁLCULO CON LENGUAJE NATURAL E INTEGRACIÓN DE LA IA EN HERRAMIENTAS COMUNES.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DISEÑAR PROMPTS ESTRUCTURADOS Y EFECTIVOS PARA INTERACTUAR CON MODELOS DE IA, APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE ROL, TAREA Y FORMATO QUE COMPONEN LA ANATOMÍA DEL PROMPT, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA OBTENER RESPUESTAS MÁS PRECISAS, ÚTILES Y ALINEADAS CON LAS NECESIDADES REALES DE SU LABOR DIARIA.

2. APLICAR TÉCNICAS AVANZADAS DE PROMPTING PARA RESOLVER TAREAS COMPLEJAS CON IA, UTILIZANDO ESTRATEGIAS COMO PROMPTING DE UNA SOLA VEZ, PROMPTING CON POCOS EJEMPLOS (FEW-SHOT) Y RAZONAMIENTO PASO A PASO (CHAIN OF THOUGHT), EN ANÁLISIS DE INFORMACIÓN, SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y APOYO OPERATIVO EN EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS GENERADOS POR LA IA Y AUMENTAR LA EFICIENCIA EN TAREAS DE MAYOR COMPLEJIDAD.

3. GENERAR RESÚMENES E INFORMES TÉCNICOS MEDIANTE EL USO DE IA, APLICANDO TÉCNICAS PARA SINTETIZAR DOCUMENTOS EXTENSOS Y ESTRUCTURAR REPORTES INSTITUCIONALES, EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL, ELABORACIÓN DE INFORMES Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA AGILIZAR LA PRODUCCIÓN DE DOCUMENTOS, MEJORAR LA CLARIDAD DE LA INFORMACIÓN Y OPTIMIZAR TIEMPOS DE RESPUESTA INSTITUCIONAL.

4. INTEGRAR HERRAMIENTAS DE IA EN ACTIVIDADES RUTINARIAS DE OFICINA, GESTIONANDO CORREOS ELECTRÓNICOS, ANALIZANDO DATOS EN HOJAS DE CÁLCULO MEDIANTE LENGUAJE NATURAL Y UTILIZANDO LA IA DENTRO DE PLATAFORMAS CORPORATIVAS, EN FLUJOS ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS Y DE ATENCIÓN AL USUARIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA INCREMENTAR SU PRODUCTIVIDAD, REDUCIR CARGAS MANUALES Y MEJORAR LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS DIARIAS.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | SOLUCIÓN DE CASOS | LECTURA DE TEXTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 4 — GOBERNANZA ÉTICA, CIBERSEGURIDAD Y ECOSISTEMA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS EN LAS CCF

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	6	10

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	10

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. PRIVACIDAD DE DATOS Y CUMPLIMIENTO: EL RIESGO DE LA PRIVACIDAD (NUNCA COMPARTAS DATOS SENSIBLES) Y LA NORMATIVA INTERNA SOBRE QUÉ DICE TU EMPRESA SOBRE EL USO DE LA IA.

2. ÉTICA Y JUICIO CRÍTICO HUMANO: USO ÉTICO DE LA IA: TRANSPARENCIA FRENTE A CLIENTES Y COLEGAS, EL PELIGRO DE LA DEPENDENCIA EXCESIVA Y LA VERIFICACIÓN DE HECHOS (FACT-CHECKING).

3. ECOSISTEMA PRÁCTICO CORPORATIVO: CASOS DE USO EN OFICINA CON CHATGPT, CLAUDE, GOOGLE GEMINI Y MICROSOFT COPILOT, ADEMÁS DEL USO DE PERPLEXITY PARA BÚSQUEDA CON FUENTES CITADAS.

4. AUTOMATIZACIÓN Y FUTURO DEL PUESTO: CREACIÓN DE TU PROPIO ASISTENTE PERSONALIZADO (CUSTOM GPTS) JUNTO CON EL DISEÑO DE TU PLAN DE ACCIÓN PERSONAL PARA LOS PRÓXIMOS 30 DÍAS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. APLICAR CRITERIOS DE PRIVACIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN EL USO DE HERRAMIENTAS DE IA, COMPRENDIENDO LOS RIESGOS ASOCIADOS AL MANEJO DE DATOS SENSIBLES Y LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES SOBRE EL USO RESPONSABLE DE LA IA, EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, EVITAR FILTRACIONES Y ACTUAR CONFORME A LAS POLÍTICAS INTERNAS Y LA REGULACIÓN VIGENTE.

2. EVALUAR ÉTICAMENTE LOS RESULTADOS GENERADOS POR LA IA MEDIANTE JUICIO CRÍTICO HUMANO, INTEGRANDO PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, VERIFICACIÓN DE HECHOS Y PREVENCIÓN DE

DEPENDENCIA EXCESIVA, EN LA ATENCIÓN AL USUARIO, LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y LA TOMA DE DECISIONES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA UTILIZAR LA IA DE MANERA RESPONSABLE, CONFIABLE Y ALINEADA CON LOS VALORES INSTITUCIONALES.

3. UTILIZAR DE MANERA COMPARADA Y ESTRATÉGICA DIVERSAS HERRAMIENTAS DE IA CORPORATIVA COMO CHATGPT, CLAUDE, GOOGLE GEMINI, MICROSOFT COPILOT Y PERPLEXITY COMPRENDIENDO SUS DIFERENCIAS FUNCIONALES Y CASOS DE USO, EN LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS, ANALÍTICAS Y OPERATIVAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA SELECCIONAR LA HERRAMIENTA MÁS ADECUADA SEGÚN LA NECESIDAD INSTITUCIONAL Y MEJORAR LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE SUS ACTIVIDADES.

4. DISEÑAR UN ASISTENTE PERSONALIZADO BASADO EN IA Y FORMULAR UN PLAN DE ACCIÓN DE AUTOMATIZACIÓN, APLICANDO PRINCIPIOS BÁSICOS DE CREACIÓN DE CUSTOM GPTS Y METODOLOGÍAS DE PLANIFICACIÓN PERSONAL, EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS, ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ANTICIPAR CAMBIOS EN SU ROL, AUTOMATIZAR TAREAS RECURRENTES Y FORTALECER SU ADAPTACIÓN AL FUTURO LABORAL INMEDIATO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 5 — PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. CONTEXTO, DESAFÍOS TERRITORIALES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) EN EL ÁMBITO RURAL COLOMBIANO: LA RSC EN EL CONTEXTO RURAL COLOMBIANO Y PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ENTORNO RURAL.

2. PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES DE CONFIANZA CON LA COMUNIDAD: RELACIÓN CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS.

3. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE Y CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE:

BUENAS PRÁCTICAS DE RSC EN EL ÁMBITO RURAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA RSC AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LOS DESAFÍOS TERRITORIALES Y LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN CONTEXTOS RURALES COLOMBIANOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DINÁMICAS SOCIOECONÓMICAS RURALES, BRECHAS DE ACCESO A SERVICIOS, VULNERABILIDADES TERRITORIALES Y ENFOQUES DE RSC APLICADOS AL ENTORNO RURAL, EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y OPERACIONES DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL QUE INTERVIENEN EN ZONAS RURALES, PARA ORIENTAR DECISIONES Y ACCIONES INSTITUCIONALES QUE RESPONDAN DE MANERA PERTINENTE, ÉTICA Y SOSTENIBLE A LAS REALIDADES DEL TERRITORIO.

2. GESTIONAR PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL QUE FORTALEZCAN RELACIONES DE CONFIANZA CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS, COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, IDENTIFICACIÓN DE ACTORES, CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS Y MANEJO DE EXPECTATIVAS COMUNITARIAS, EN INTERVENCIONES SOCIALES, PROGRAMAS DE BIENESTAR Y ACCIONES TERRITORIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PROMOVER VÍNCULOS COLABORATIVOS, LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS COMUNITARIAS.

3. IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE QUE INTEGREN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y APORTEN AL DESARROLLO TERRITORIAL, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ESTÁNDARES DE RSC, MODELOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICA, Y EXPERIENCIAS EXITOSAS DE GESTIÓN RESPONSABLE EN ZONAS RURALES, EN PROYECTOS PRODUCTIVOS, PROGRAMAS SOCIALES Y OPERACIONES INSTITUCIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTRIBUIR A GENERAR IMPACTOS POSITIVOS, FORTALECER EL TEJIDO COMUNITARIO Y PROMOVER EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS TERRITORIOS DONDE ACTÚA LA ORGANIZACIÓN.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

USO CONCRETO Y APLICABLE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA PARA LAS CCF SE ALINEA DIRECTAMENTE CON EL COMPONENTE DE TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA, PORQUE RESPONDE A LA NECESIDAD EXPLÍCITA DEL PAÍS DE ACELERAR LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES EN ESPECIAL LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO MOTOR DE EFICIENCIA, COMPETITIVIDAD Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL. ESTE COMPONENTE DEL PND ESTABLECE QUE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEBE TRADUCIRSE EN CAPACIDADES REALES DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, ORIENTADAS A MEJORAR PROCESOS, FORTALECER LA PRODUCTIVIDAD Y PROMOVER LA INNOVACIÓN APLICADA EN SECTORES ESTRATÉGICOS COMO EL DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN ESTE SENTIDO, LA FORMACIÓN PROPUESTA DESARROLLA COMPETENCIAS CONCRETAS EN EL USO DE IA GENERATIVA, MODELOS DE LENGUAJE, AUTOMATIZACIÓN, ANÁLISIS DE DATOS Y HERRAMIENTAS DIGITALES CORPORATIVAS, LO CUAL SE AJUSTA A LA ORIENTACIÓN DEL PND DE IMPULSAR TECNOLOGÍAS QUE OPTIMICEN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL, REDUZCAN BRECHAS DIGITALES Y AUMENTEN LA CAPACIDAD OPERATIVA DE LAS INSTITUCIONES. LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, COMO ACTORES CLAVE DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, REQUIEREN INCORPORAR ESTAS TECNOLOGÍAS PARA MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE SUS PROCESOS, FORTALECER LA ATENCIÓN AL USUARIO, OPTIMIZAR LA ADMINISTRACIÓN DE SUBSIDIOS Y MODERNIZAR LA OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, EDUCATIVOS, RECREATIVOS Y DE EMPLEO. FINALMENTE, LA FORMACIÓN SE ARTICULA CON EL ENFOQUE DEL PND QUE PROMUEVE PRODUCTIVIDAD BASADA EN INNOVACIÓN, AL OFRECER HERRAMIENTAS PRÁCTICAS QUE PERMITEN A LOS TRABAJADORES APLICAR LA IA EN TAREAS REALES, AUTOMATIZAR ACTIVIDADES REPETITIVAS, MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES Y ELEVAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL. DE ESTA MANERA, LA CAPACITACIÓN NO SOLO CUMPLE CON LOS LINEAMIENTOS DEL COMPONENTE DE TECNOLOGÍAS DIGITALES, SINO QUE CONTRIBUYE A CONSOLIDAR UN SECTOR DE PROTECCIÓN SOCIAL MÁS COMPETITIVO, MODERNO Y ALINEADO CON LAS PRIORIDADES NACIONALES DE DESARROLLO.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA PARA LAS CCF SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE DESARROLLA COMPETENCIAS AVANZADAS QUE NO PERTENECEN AL REPERTORIO BÁSICO DE HABILIDADES LABORALES, SINO A UN CONJUNTO DE SABERES TÉCNICOS, DIGITALES Y ESTRATÉGICOS QUE PERMITEN TRANSFORMAR PROCESOS MISIONALES ALTAMENTE REGULADOS Y SENSIBLES. ESTE TIPO DE FORMACIÓN EXIGE COMPRENDER TECNOLOGÍAS EMERGENTES, INTEGRAR MODELOS DE LENGUAJE EN FLUJOS OPERATIVOS, APLICAR CRITERIOS DE GOBERNANZA ÉTICA Y MANEJAR HERRAMIENTAS DE AUTOMATIZACIÓN QUE IMPACTAN DIRECTAMENTE LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, LO CUAL SUPERA LA CAPACITACIÓN GENERAL Y SE UBICA EN EL ÁMBITO DE LA CUALIFICACIÓN ESPECIALIZADA. EN SU DESARROLLO, LA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE ABORDA CONTENIDOS QUE REQUIEREN DOMINIO CONCEPTUAL Y APLICACIÓN PRÁCTICA EN CONTEXTOS PROPIOS DEL SECTOR: GESTIÓN DE SUBSIDIOS, ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, OPERACIÓN DE PROGRAMAS DE SALUD, RECREACIÓN, EDUCACIÓN Y EMPLEO, ASÍ COMO ATENCIÓN AL USUARIO Y MANEJO DE INFORMACIÓN SENSIBLE. LA INCORPORACIÓN DE IA EN ESTOS PROCESOS IMPLICA COMPRENDER ARQUITECTURAS DE MODELOS, TÉCNICAS DE PROMPTING, ANÁLISIS DE DATOS, SEGURIDAD DIGITAL Y AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS, COMPETENCIAS QUE DEMANDAN UN NIVEL TÉCNICO SUPERIOR Y UNA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A ECOSISTEMAS CORPORATIVOS COMPLEJOS. ADEMÁS, LA FORMACIÓN SE ORIENTA A RESOLVER PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR, COMO LA TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN, LA OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS DE RESPUESTA, LA PERSONALIZACIÓN DEL SERVICIO Y LA

INTEROPERABILIDAD ENTRE SISTEMAS. EN CONCLUSIÓN, ESTA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE HABILITA A LOS TRABAJADORES PARA DESEMPEÑARSE EN UN ENTORNO DIGITAL AVANZADO, DONDE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SE CONVIERTE EN UN COMPONENTE ESTRATÉGICO PARA LA PRODUCTIVIDAD, LA INNOVACIÓN Y LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. AL DESARROLLAR COMPETENCIAS TÉCNICAS Y APLICADAS, LOS TRABAJADORES ADQUIEREN CAPACIDADES DIFERENCIADAS QUE FORTALECEN LA OPERACIÓN INSTITUCIONAL Y ELEVAN EL NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y MODELOS DE LENGUAJE EN TAREAS PROPIAS DE SU ÁREA FUNCIONAL, INTEGRANDO ESTOS RECURSOS EN PROCESOS COMO ANÁLISIS CONTABLE, SEGMENTACIÓN DE USUARIOS, GESTIÓN COMERCIAL, SOPORTE TECNOLÓGICO, OPERACIÓN PRODUCTIVA O ATENCIÓN AL USUARIO. ESTO SE TRADUCIRÁ EN MEJORAS TANGIBLES EN SU DESEMPEÑO, EVIDENCIADAS EN LA REDUCCIÓN DE TIEMPOS DE RESPUESTA, LA AUTOMATIZACIÓN DE ACTIVIDADES REPETITIVAS, LA MAYOR PRECISIÓN EN EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN Y LA OPTIMIZACIÓN DE FLUJOS OPERATIVOS.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE DISEÑAR Y UTILIZAR PROMPTS ESTRATÉGICOS ORIENTADOS A RESOLVER PROBLEMAS REALES DE SU PUESTO DE TRABAJO, APLICANDO TÉCNICAS DE PROMPTING BÁSICO Y AVANZADO PARA GENERAR INFORMES, ANALIZAR DATOS, REDACTAR COMUNICACIONES, SINTETIZAR DOCUMENTOS EXTENSOS O APOYAR DECISIONES OPERATIVAS. ESTO PERMITIRÁ QUE EL TRABAJADOR ELEVE LA CALIDAD TÉCNICA DE SUS ENTREGABLES, MEJORE LA CLARIDAD Y COHERENCIA DE LA INFORMACIÓN PRODUCIDA Y AUMENTE SU CAPACIDAD PARA GESTIONAR GRANDES VOLÚMENES DE DATOS.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR PRINCIPIOS DE GOBERNANZA ÉTICA, CIBERSEGURIDAD Y USO RESPONSABLE DE LA IA EN LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE SU ROL, IDENTIFICANDO RIESGOS, PROTEGIENDO DATOS SENSIBLES Y VERIFICANDO LA CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN GENERADA POR LOS MODELOS. ESTO IMPACTARÁ DIRECTAMENTE SU DESEMPEÑO AL PERMITIRLE TOMAR DECISIONES INFORMADAS, SEGURAS Y ALINEADAS CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES, EVITANDO ERRORES DERIVADOS DE ALUCINACIONES, SESGOS O USO INADECUADO DE HERRAMIENTAS DIGITALES.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTEGRAR HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y MODELOS DE LENGUAJE EN LOS FLUJOS OPERATIVOS DE SU ÁREA FUNCIONAL, APLICANDO TÉCNICAS DE PROMPTING, AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS Y ANÁLISIS INTELIGENTE DE INFORMACIÓN, PARA QUE LA ORGANIZACIÓN LOGRE REDUCIR TIEMPOS DE RESPUESTA, DISMINUIR CARGAS MANUALES, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE PROCESOS Y AUMENTAR LA EFICIENCIA GLOBAL EN SERVICIOS COMO CONTABILIDAD, ATENCIÓN AL USUARIO, MARKETING Y VENTAS. ESTO IMPACTARÁ DIRECTAMENTE LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL AL PERMITIR QUE LAS CCF OPEREN CON MAYOR AGILIDAD Y PRECISIÓN.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE PRODUCIR INFORMES, ANÁLISIS, RESÚMENES, COMUNICACIONES Y DOCUMENTOS TÉCNICOS CON APOYO DE IA GENERATIVA, APLICANDO CRITERIOS DE VERIFICACIÓN, CLARIDAD Y ESTRUCTURA, PARA QUE LA ORGANIZACIÓN INCREMENTE LA CALIDAD Y COHERENCIA DE LA INFORMACIÓN QUE CIRCULA INTERNAMENTE Y HACIA LOS USUARIOS. ESTO FORTALECERÁ LA

PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL AL REDUCIR REPROCESOS, MINIMIZAR ERRORES Y ELEVAR EL ESTÁNDAR TÉCNICO DE LOS PRODUCTOS INSTITUCIONALES.

3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE IDENTIFICAR, DISEÑAR Y APLICAR CASOS DE USO DE IA QUE RESPONDAN A NECESIDADES REALES DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, INTEGRANDO MODELOS DE LENGUAJE EN PROCESOS DE SERVICIO, ANÁLISIS DE DATOS, SEGMENTACIÓN DE USUARIOS, GESTIÓN COMERCIAL Y SOPORTE TECNOLÓGICO, PARA QUE LAS ORGANIZACIONES FORTALEZCAN SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN, DIFERENCIEN SUS SERVICIOS Y AUMENTEN SU COMPETITIVIDAD TECNOLÓGICA FRENTE A OTROS ACTORES DEL SECTOR. ESTO POSICIONARÁ A LAS CCF COMO ORGANIZACIONES MODERNAS, ADAPTATIVAS Y ORIENTADAS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SOSTENIBLE.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE UTILIZAR HERRAMIENTAS DE IA PARA ANALIZAR INFORMACIÓN, IDENTIFICAR PATRONES, ANTICIPAR NECESIDADES Y APOYAR DECISIONES ESTRATÉGICAS, APLICANDO PRINCIPIOS DE GOBERNANZA ÉTICA Y CIBERSEGURIDAD, PARA QUE LA ORGANIZACIÓN MEJORE SU CAPACIDAD DE RESPUESTA, REDUZCA INCERTIDUMBRE Y TOME DECISIONES MÁS INFORMADAS Y OPORTUNAS EN ÁREAS COMO SUBSIDIOS, RECREACIÓN, EDUCACIÓN, EMPLEO, SALUD Y SERVICIOS EMPRESARIALES. ESTO IMPACTARÁ LA COMPETITIVIDAD AL PERMITIR QUE LAS CCF OPEREN CON MAYOR INTELIGENCIA INSTITUCIONAL Y VISIÓN ESTRATÉGICA.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (6 GRUPOS)

Grupo 1

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	36

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 2

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	36

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 3

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	36

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 4

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	11
BOGOTÁ D.C	2
CHOCÓ	16
SANTANDER	7

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO

QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 5

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
BOLÍVAR	31
CHOCÓ	5

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 6

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
BOLÍVAR	36

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

AULA VIRTUAL

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL PODRÁ DESCARGARSE DE MANERA DIRECTA POR MEDIO DEL AULA VIRTUAL.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL DE FORMACIÓN ES: FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN EL ECOSISTEMA DE LAS CCF; ARQUITECTURA DE MODELOS DE LENGUAJE (LLMS) APLICADOS EN LOS PROCESO CORPORATIVOS DE LAS CCF; INGENIERÍA DE PROMPTS (PROMPT ENGINEERING) Y EFICIENCIA OPERATIVA EN LAS CCF; GOBERNANZA ÉTICA, CIBERSEGURIDAD Y ECOSISTEMA DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS EN LAS CCF; Y PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE CARTILLA DIGITAL YA QUE SE GENERA UN ESCENARIO DE APRENDIZAJE DINÁMICO Y EFICAZ PUES EL MATERIAL SE CONSTITUYE COMO UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL Y FUNCIONAL PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO ACADÉMICO Y DE ENSEÑANZA, YA QUE SE CREAN ESPACIOS DE FORMACIÓN AUTÓNOMA DONDE EL TRABAJADOR PODRÁ USAR EL MATERIAL LAS VECES QUE SEA NECESARIO Y DE IGUAL MANERA TENDRÁ ACCESO A ESTE DE MANERA INMEDIATA Y PERMANENTE PARA EL TRANSCURSO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN COMO PARA EL AMBIENTE LABORAL DIARIO, GENERANDO ASÍ UNA HERRAMIENTA LÚDICA Y PEDAGÓGICA QUE COMBINA DE MANERA EFICIENTE LO TEÓRICO CON LO PRÁCTICO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y COMPRENSIÓN ASERTIVA DE LOS TEMAS PROPUESTOS EN ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN, FACILITANDO LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.

INSUMOS

—

JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS

—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R010.2 FORMACIÓN VIRTUAL - CURSO 40 HORAS	FORMACIÓN VIRTUAL DE 40 HORAS PARA 6 GRUPOS DE 36 BENEFICIARIOS.	216	$1.241.400	$160.885.400	60.00%	$0	0.00%	$107.257.000	40.00%	**$268.142.400**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R010.2 CURSO 40 HORAS. SE PRESUPUESTA DE MANERA GLOBAL POR PERSONA. INCLUYE TODOS LOS COSTOS DE VIRTUALIZACIÓN E IMPARTICIÓN (COSTOS DE PLATAFORMA, HONORARIOS DE CAPACITADORES NACIONALES O INTERNACIONALES, MATERIAL DE FORMACIÓN Y AYUDAS PROPIAS DE ESTA MODALIDAD)										
Subtotal rubros AF				**$ 160.885.400**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 107.257.000**	**40.00%**	**$ 268.142.400**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 160.885.400	60.00%	$ 0	0.00%	$ 107.257.000	40.00%	**$ 268.142.400**
Gastos de operación	$ 4.538.900	17.10%	$ 0	0.00%	$ 22.007.200	82.90%	**$ 26.546.100**
Transferencia — 17 benef. (7.87% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 6.630.500	100.00%	**$ 6.630.500**
Total de la acción de formación	**$ 165.424.300**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 135.894.700**	**45.10%**	**$ 301.319.000**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 268.142.400

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 26.546.100

TRANSFERENCIA
$ 6.630.500

VALOR TOTAL AF
$ 301.319.000

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 34.107**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 294.688.500 / (216 × 40)

3

ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

CURSO | VIRTUAL | 4 grupo(s) | 88 beneficiarios

Valor total AF
$ 122.759.700

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
3

NECESIDAD ASOCIADA (N.º)
3

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)

1

ENFOQUE DE LA AF

FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA CAPACIDAD PARA DEMOSTRAR, GESTIONAR Y MAXIMIZAR EL IMPACTO SOCIAL DE SUS PROGRAMAS, DEBIDO A LA CRECIENTE EXIGENCIA DE GENERAR EVIDENCIA SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y ASEGURAR QUE LAS INVERSIONES SOCIALES PRODUZCAN BENEFICIOS SOSTENIBLES PARA LOS AFILIADOS Y EL DESARROLLO TERRITORIAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y LA GESTIÓN DEL IMPACTO SOCIAL REPRESENTAN EL NÚCLEO MISIONAL Y ESTRATÉGICO PARA LA UNIÓN TEMPORAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN (UT CAJAS), PUESTO QUE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN SON MOTORES DE EQUIDAD QUE TRANSFORMAN EL ENTORNO LABORAL Y COMUNITARIO, SIENDO ASÍ, EL INTEGRAR MARCOS DE RSC GARANTIZA UNA GOBERNANZA ÉTICA, ALINEADA CON LAS DE MANDAS DE SOSTENIBILIDAD Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, ASÍ MISMO, LA IMPORTANCIA DEL SISTEMA ES INNEGABLE: DE ACUERDO CON LAS CIFRAS OFICIALES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SOLO DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2023, LAS CCF ATENDIERON A MÁS DE 3,2 MILLONES DE PERSONAS EN SERVICIOS SOCIALES COMO EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA, ENTREGANDO ADICIONALMENTE 1,49 BILLONES DE PESOS EN CUOTAS MONETARIAS (SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR).

IMPLEMENTAR UN MODELO AVANZADO DE RSC E IMPACTO SOCIAL TRAE BENEFICIOS TANGIBLES PARA UT CAJAS, OPTIMIZANDO TANTO SU PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL COMO SU COMPETITIVIDAD SECTORIAL, PUESTO QUE, UNA ESTRATEGIA ESTRUCTURADA MEJORA LA REPUTACIÓN CORPORATIVA, INCREMENTA LA CONFIANZA PÚBLICA, CONSOLIDA LAS RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y FORTALECE EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS COLABORADORES MEDIANTE MODELOS DE DIRECCIÓN HUMANA MÁS RESPONSABLES, GESTIONAR EL IMPACTO DE MANERA ESTRATÉGICA AMPLÍA LA BASE DE RECAUDO; ESTO SE EVIDENCIA EN LA RESILIENCIA DEL SISTEMA QUE, PESE A LOS RETOS ECONÓMICOS, LOGRÓ UN CRECIMIENTO DEL 3,1% EN EL NÚMERO DE EMPRESAS APORTANTES DURANTE 2024, ALCANZANDO UN PROMEDIO DE 806.000 EMPRESAS AFILIADAS Y DINAMIZANDO LAS ECONOMÍAS REGIONALES.

DE IGUAL MANERA, OPTIMIZAR LAS POLÍTICAS SOCIALES PERMITE APALANCAR LA REDISTRIBUCIÓN, TAL COMO LO DEMUESTRA EL NOTABLE INCREMENTO DEL 11% EN EL VALOR PAGADO EN CUOTAS MONETARIAS DURANTE EL TERCER TRIMESTRE DE 2024, PASANDO DE 773 MIL MILLONES A MÁS DE 856 MIL MILLONES DE PESOS FRENTE AL MISMO PERIODO DEL AÑO ANTERIOR.

A PESAR DE LA INNEGABLE VOCACIÓN SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN, LAS CAJAS QUE COMPONEN A UT CAJAS, HAN ENFRENTADO BARRERAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVO UNIVERSAL, BARRERAS OPERATIVAS, CULTURALES Y DE ESPECIALIZACIÓN EN SU TALENTO HUMANO, COMO LA TENDENCIA HISTÓRICA DE ADMINISTRAR LOS SERVICIOS SOCIALES Y LOS SUBSIDIOS BAJO UN ENFOQUE NETAMENTE ASISTENCIAL, TRANSACCIONAL Y DE ESTRICTO CUMPLIMIENTO NORMATIVO, EN LUGAR DE ADOPTAR UNA VISIÓN GERENCIAL ORIENTADA A LA SOSTENIBILIDAD INTEGRAL A LARGO PLAZO, ASÍ MISMO, SUELE EXISTIR UN DÉFICIT CRÍTICO DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA PODER EVALUAR EL RETORNO SOCIAL DE LA INVERSIÓN DE LOS PROGRAMAS, POR ULTIMO UNA FALTA DE ALINEACIÓN ENTRE LOS PROCESOS OPERATIVOS DIARIOS Y LAS MÉTRICAS CONTEMPORÁNEAS DE IMPACTO.

EN CONCLUSIÓN, LA FORMACIÓN ENFOCADA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR RESULTA UNA NECESIDAD IMPERATIVA PARA UT CAJAS, YA QUE, AL CAPACITAR A SU CADENA PRODUCTIVA EN ESTOS EJES TEMÁTICOS PERMITIRÁ TRASCENDER LA VISIÓN ADMINISTRATIVA TRADICIONAL, DOTANDO A LOS COLABORADORES DE LAS HERRAMIENTAS ANALÍTICAS, LOS MARCOS INSTITUCIONALES Y LOS MODELOS ÉTICOS NECESARIOS PARA LIDERAR LA GESTIÓN, ASÍ MISMO, SUPLE LA BRECHA DE COMPETENCIAS, LO CUAL PERMITE A LA ORGANIZACIÓN GARANTIZAR LA MAXIMIZACIÓN ESTRATÉGICA DE SUS RECURSOS, PROMOVER UNA CULTURA INTERNA BASADA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE, POTENCIAR SU COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y REAFIRMAR DE FORMA EFICIENTE SU MANDATO MISIONAL DE SER UN AGENTE TRANSFORMADOR RESILIENTE QUE GENERA VALOR SOCIAL Y COMUNITARIO DE FORMA DURADERA.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/LR5S41
HTTPS://N9.CL/14MN2
HTTPS://N9.CL/O8RJZ
HTTPS://N9.CL/4PRSR

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. ENFOQUE RÍGIDO: LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN, UTILIZAN UN ENFOQUE ASISTENCIAL, TRANSACCIONAL Y DE ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA NORMAL, LO CUAL RETRASA UNA VISIÓN PROYECTIVA Y MÁS AMPLIA DE LA APLICACIÓN E IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DEBIDO AL PREDOMINIO DE MODELOS DE GESTIÓN CENTRADOS EN LA EJECUCIÓN OPERATIVA Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO, RESTRINGIENDO LA INCORPORACIÓN DE ENFOQUES ORIENTADOS A LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL SOSTENIBLE, LA CREACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS Y EL FORTALECIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL.

2. DÉBIL ARTICULACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LAS ORGANIZACIONES Y LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL, DIFICULTANDO LA IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS,

APRENDIZAJES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA QUE CONTRIBUYAN AL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL.

3. INSUFICIENTE INTEGRACIÓN DE CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD, ÉTICA CORPORATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA TOMA DE DECISIONES ORGANIZACIONALES, LIMITANDO LA CAPACIDAD PARA RESPONDER DE MANERA EFECTIVA A LAS EXPECTATIVAS DE AFILIADOS, COMUNIDADES, EMPRESAS Y DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS.

4. BAJA UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS QUE PERMITAN RELACIONAR LA INVERSIÓN SOCIAL CON LOS BENEFICIOS GENERADOS PARA LOS TERRITORIOS, DIFICULTANDO LA PRIORIZACIÓN DE PROGRAMAS, LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y LA CONSOLIDACIÓN DE ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DE LARGO PLAZO.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. AL LIMITARSE A LA ENTREGA TRANSACCIONAL DE SUBSIDIOS O SERVICIOS BÁSICOS, LA CAJA PIERDE LA OPORTUNIDAD DE GENERAR TRANSFORMACIONES A LARGO PLAZO EN SUS AFILIADOS, LAS EMPRESAS APORTANTES Y LOS TRABAJADORES COMENZARÁN A PERCIBIR A LA CAJA SIMPLEMENTE COMO UN "TRAMITADOR LEGAL" O UN IMPUESTO MÁS, EN LUGAR DE UN ALIADO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO Y BIENESTAR, DEBILITANDO SU LEGITIMIDAD SOCIAL FRENTE A LA OPINIÓN PÚBLICA Y EL ESTADO.

2. CONTINUIDAD DE MODELOS DE GESTIÓN ENFOCADOS PRINCIPALMENTE EN EL CUMPLIMIENTO OPERATIVO, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA EVOLUCIONAR HACIA ESQUEMAS DE GESTIÓN MÁS SOSTENIBLES, INNOVADORES Y ORIENTADOS A RESULTADOS, CON IMPACTO NEGATIVO EN SU PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL.

3. MENOR CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR QUÉ PROGRAMAS, PROYECTOS O SERVICIOS GENERAN MAYORES BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS, OCASIONANDO ASIGNACIONES MENOS EFICIENTES DE RECURSOS E INCREMENTANDO EL RIESGO DE MANTENER INICIATIVAS CON BAJO IMPACTO INSTITUCIONAL Y COMUNITARIO.

4. DEBILITAMIENTO DE LA REPUTACIÓN, LA CONFIANZA Y LA LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL FRENTE A AFILIADOS, EMPRESAS APORTANTES, ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS, AFECTANDO LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA FORTALECER RELACIONES ESTRATÉGICAS Y GENERAR VALOR COMPARTIDO.

5. PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A ALIANZAS, PROYECTOS COLABORATIVOS, ESQUEMAS DE COOPERACIÓN Y ESPACIOS DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL QUE EXIGEN EVIDENCIAS DE SOSTENIBILIDAD, IMPACTO SOCIAL Y GESTIÓN RESPONSABLE COMO CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR E INTEGRAR LOS PRINCIPIOS, MARCOS INSTITUCIONALES Y PRÁCTICAS APLICADAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL IMPACTO SOCIAL, COMPRENDIENDO SU VALOR ESTRATÉGICO, LOS MODELOS ÉTICOS DE DIRECCIÓN HUMANA Y LOS ENTORNOS DE GESTIÓN SOSTENIBLE, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA COMPRENDAN CÓMO APLICAR ESTOS SABERES EN SU CONTEXTO LABORAL MEDIANTE EL DISEÑO Y FORTALECIMIENTO DE INICIATIVAS CORPORATIVAS QUE MEJOREN LA PRODUCTIVIDAD

ORGANIZACIONAL, INCREMENTEN LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y CONSOLIDEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA GENERAR VALOR SOCIAL, ECONÓMICO Y COMUNITARIO DE MANERA SOSTENIBLE.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. ANALIZAR LOS MARCOS CORPORATIVOS E INSTITUCIONALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN LAS OBLIGACIONES, LINEAMIENTOS Y ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA QUE ORIENTAN LA RSC EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y PUEDAN APLICARLOS EN LA GESTIÓN DIARIA DE PROGRAMAS Y SERVICIOS.

2. EVALUAR EL VALOR ESTRATÉGICO Y LOS BENEFICIOS DEL IMPACTO SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN, PARA QUE LOS COLABORADORES IDENTIFIQUEN CÓMO LAS INICIATIVAS SOCIALES FORTALECEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, MEJORAN LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y GENERAN VALOR PARA LOS AFILIADOS Y COMUNIDADES.

3. INTERPRETAR LOS PRINCIPIOS DE ÉTICA CORPORATIVA Y LOS MODELOS CONTEMPORÁNEOS DE DIRECCIÓN HUMANA, PARA QUE LOS COLABORADORES INTEGREN PRÁCTICAS ÉTICAS EN LA TOMA DE DECISIONES, FORTALEZCAN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROMUEVAN COMPORTAMIENTOS RESPONSABLES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

4. EXAMINAR LOS ENTORNOS DE GESTIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL FUTURO DEL SECTOR SOCIAL SOSTENIBLE, PARA QUE LOS COLABORADORES ANTICIPEN DESAFÍOS EMERGENTES, ADAPTEN SUS PRÁCTICAS LABORALES Y CONTRIBUYAN A LA CONSTRUCCIÓN DE ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES, INNOVADORAS Y ORIENTADAS AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
CURSO

MODALIDAD DE FORMACIÓN
VIRTUAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.° DE HORAS POR GRUPO
40

N.° DE GRUPOS
4

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
0

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
22

TOTAL DE HORAS DE LA AF
160

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
88

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

DIRECCIÓN | RECURSOS HUMANOS | TECNOLOGÍA | SERVICIO AL CLIENTE | JURIDICA

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF, LAS ÁREAS DE DIRECCIÓN, RECURSOS HUMANOS, TECNOLOGÍA, SERVICIO AL CLIENTE Y JURÍDICA SE JUSTIFICA PORQUE CADA UNA DE ESTAS ÁREAS FUNCIONALES CUMPLE UN ROL DETERMINANTE EN LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA PARA GENERAR VALOR SOCIAL, GARANTIZAR SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL Y RESPONDER A LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. SU FORTALECIMIENTO TÉCNICO PERMITE INTEGRAR LA RSC COMO CRITERIO TRANSVERSAL DE GESTIÓN, ASEGURANDO COHERENCIA ESTRATÉGICA, CUMPLIMIENTO NORMATIVO, PERTINENCIA SOCIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO. DIRECCIÓN DEBE FORMARSE PORQUE DEFINE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y LAS DECISIONES QUE PERMITEN INCORPORAR LA RSC EN LA GOBERNANZA INSTITUCIONAL, ASEGURANDO QUE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS RESPONDAN A CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y VALOR SOCIAL. RECURSOS HUMANOS REQUIERE FORMACIÓN PORQUE GESTIONA EL TALENTO, LA CULTURA Y LAS PRÁCTICAS LABORALES; SU DOMINIO EN RSC PERMITE PROMOVER AMBIENTES ÉTICOS, INCLUSIVOS Y COHERENTES CON LA MISIÓN SOCIAL DE LAS CAJAS. TECNOLOGÍA DEBE CAPACITARSE PORQUE SOPORTA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN DE SERVICIOS; COMPRENDER LA RSC PERMITE DISEÑAR TECNOLOGÍAS RESPONSABLES, SEGURAS Y ORIENTADAS AL BIENESTAR SOCIAL. SERVICIO AL CLIENTE REQUIERE FORMACIÓN PORQUE ES EL PUNTO DE CONTACTO DIRECTO CON LOS USUARIOS; INTEGRAR LA RSC FORTALECE LA ATENCIÓN HUMANIZADA, LA TRANSPARENCIA Y LA CONFIANZA INSTITUCIONAL. Y JURÍDICA DEBE FORMARSE PORQUE INTERPRETA Y APLICA LOS MARCOS REGULATORIOS; SU DOMINIO EN RSC GARANTIZA DECISIONES ALINEADAS CON LA ÉTICA, LA PROTECCIÓN DE DERECHOS Y LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL. EN CONJUNTO, ESTAS ÁREAS CONSTITUYEN EL NÚCLEO ESTRATÉGICO Y OPERATIVO QUE PERMITE QUE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODCUTIVA INTEGREN LA RSC COMO UN EJE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL, FORTALECIENDO SU LEGITIMIDAD, PERTINENCIA Y CAPACIDAD DE IMPACTO EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

NIVELES OCUPACIONALES

ALTA DIRECCIÓN | MEDIO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF, EN LOS NIVELES DE ALTA DIRECCIÓN Y NIVEL MEDIO DENTRO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE AMBOS NIVELES OCUPACIONALES CUMPLEN FUNCIONES DECISIVAS EN LA ORIENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL QUEHACER SOCIAL PROPIO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN EL CASO DE LA ALTA DIRECCIÓN, SU CAPACITACIÓN ES ESENCIAL PORQUE ESTE NIVEL DEFINE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL, ASIGNA RECURSOS, ESTABLECE PRIORIDADES Y DETERMINA LA COHERENCIA ENTRE LA MISIÓN SOCIAL DE LAS CAJAS, SU CADENA PRODUCTIVA Y LAS DECISIONES CORPORATIVAS. FORMAR A LOS DIRECTIVOS EN RSC E IMPACTO SOCIAL PERMITE QUE LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y MODELOS DE GESTIÓN SE FUNDAMENTEN EN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD, ÉTICA, TRANSPARENCIA Y VALOR COMUNITARIO, FORTALECIENDO LA LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A LOS DESAFÍOS

SOCIALES Y ECONÓMICOS DEL PAÍS. POR SU PARTE, LA FORMACIÓN DEL NIVEL MEDIO ES IGUALMENTE NECESARIA PORQUE ESTE GRUPO OCUPA EL PUNTO DE ARTICULACIÓN ENTRE LA ESTRATEGIA Y LA OPERACIÓN. LOS MANDOS MEDIOS SON RESPONSABLES DE COORDINAR EQUIPOS, IMPLEMENTAR PROGRAMAS, SUPERVISAR PROCESOS Y GARANTIZAR QUE LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES SE TRADUZCAN EN ACCIONES CONCRETAS QUE BENEFICIEN A LOS AFILIADOS Y COMUNIDADES. AL DESARROLLAR COMPETENCIAS EN RSC E IMPACTO SOCIAL, ESTOS TRABAJADORES ADQUIEREN HERRAMIENTAS PARA INTEGRAR PRÁCTICAS RESPONSABLES EN LA OPERACIÓN DIARIA, MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO, FORTALECER LA CULTURA ÉTICA Y ASEGURAR QUE LOS PROGRAMAS SOCIALES SE EJECUTEN CON PERTINENCIA, RIGOR Y ENFOQUE COMUNITARIO. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN DE AMBOS NIVELES GARANTIZA QUE LA RSC NO PERMANEZCA COMO UN PRINCIPIO DECLARATIVO, SINO QUE SE CONVIERTA EN UN CRITERIO TRANSVERSAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA PARA GENERAR VALOR SOCIAL SOSTENIBLE, MEJORAR SU DESEMPEÑO OPERATIVO Y CONSOLIDAR SU ROL COMO ACTORES FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

OCUPACIONES CUOC

- 11200 - DIRECTORES Y GERENTES GENERALES
- 12120 - DIRECTORES Y GERENTES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
- 24231 - PROFESIONALES DE TALENTO HUMANO
- 24241 - PROFESIONALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
- 12230 - DIRECTORES Y GERENTES DE INGENIERÍA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
- 24210 - PROFESIONALES Y ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN
- 24311 - PROFESIONALES EN MERCADEO Y PUBLICIDAD
- 13302 - DIRECTORES Y GERENTES DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS
- 13301 - DIRECTORES Y GERENTES DE TELECOMUNICACIONES
- 25110 - ANALISTAS DE SISTEMAS
- 25120 - DESARROLLADORES DE SOFTWARE
- 33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE
- 32572 - COORDINADORES DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN
- 26110 - ABOGADOS
- 26199 - PROFESIONALES EN DERECHO NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
60

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES
2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES
2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF ES FUNDAMENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA PORQUE FORTALECE SU CAPACIDAD PARA OPERAR DE MANERA SOSTENIBLE, COMPETITIVA Y ORIENTADA AL VALOR SOCIAL, EN UN ENTORNO DONDE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CUMPLEN UN PAPEL DECISIVO EN EL BIENESTAR DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y COMUNIDADES. DESDE UNA PERSPECTIVA DE PRODUCTIVIDAD, LA FORMACIÓN PERMITE QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN CÓMO INTEGRAR PRÁCTICAS RESPONSABLES EN LA GESTIÓN DIARIA, OPTIMIZANDO PROCESOS, MEJORANDO LA CALIDAD DEL SERVICIO Y REDUCIENDO RIESGOS OPERATIVOS ASOCIADOS A DECISIONES NO ÉTICAS O A LA FALTA DE ALINEACIÓN CON LOS MARCOS INSTITUCIONALES DEL SECTOR. ESTO SE TRADUCE EN ORGANIZACIONES MÁS EFICIENTES, CON MAYOR CAPACIDAD PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE SUS USUARIOS Y PARA SOSTENER OPERACIONES DE MANERA COHERENTE CON LOS PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. DESDE LA PERSPECTIVA DE COMPETITIVIDAD, LA FORMACIÓN DOTA A LAS MIPYMES DE HERRAMIENTAS PARA DIFERENCIARSE MEDIANTE PRÁCTICAS DE VALOR SOCIAL, FORTALECIENDO SU REPUTACIÓN, SU CAPACIDAD DE RELACIONAMIENTO CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN Y SU ALINEACIÓN CON ESTÁNDARES CONTEMPORÁNEOS DE SOSTENIBILIDAD. LA RSC SE CONVIERTE EN UN ACTIVO ESTRATÉGICO QUE MEJORA LA CONFIANZA DE LOS USUARIOS, FACILITA LA ARTICULACIÓN CON ACTORES INSTITUCIONALES Y POSICIONA A LAS EMPRESAS COMO ALIADAS EN LA GENERACIÓN DE BIENESTAR COLECTIVO. ESTO ES ESPECIALMENTE RELEVANTE EN UN SECTOR DONDE LA LEGITIMIDAD SOCIAL Y LA TRANSPARENCIA SON DETERMINANTES PARA LA PERMANENCIA Y EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL. FINALMENTE, DESDE LA PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, LA FORMACIÓN PERMITE QUE LAS MIPYMES COMPRENDAN SU ROL DENTRO DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, INTEGRANDO PRÁCTICAS QUE PROMUEVEN EL DESARROLLO COMUNITARIO, LA INCLUSIÓN LABORAL, LA ÉTICA CORPORATIVA Y LA SOSTENIBILIDAD. AL ADOPTAR ESTOS ENFOQUES, LAS EMPRESAS CONTRIBUYEN A CONSOLIDAR UN SECTOR MÁS SÓLIDO, ARTICULADO Y ORIENTADO AL BIENESTAR, GENERANDO IMPACTOS POSITIVOS QUE TRASCIENDEN LA OPERACIÓN INDIVIDUAL Y FORTALECEN LA CAPACIDAD COLECTIVA DEL SISTEMA PARA RESPONDER A LOS DESAFÍOS SOCIALES DEL PAÍS.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF ES FUNDAMENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA, PORQUE FORTALECE SU CAPACIDAD PARA OPERAR DE MANERA ARTICULADA, SOSTENIBLE Y ORIENTADA AL VALOR SOCIAL EN CADA UNO DE LOS ESLABONES QUE INTEGRAN EL ECOSISTEMA DE SERVICIOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. SU PERTINENCIA SE EXPLICA POR EL PAPEL ESTRATÉGICO QUE CUMPLEN ESTOS TRABAJADORES EN LA CONSOLIDACIÓN DE ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, LA COORDINACIÓN ENTRE ACTORES Y EL DESARROLLO REGIONAL. EN LOS ESLABONES DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO, LA FORMACIÓN ES CLAVE PORQUE PERMITE COMPRENDER CÓMO LA RSC ORIENTA DECISIONES RESPONSABLES EN EL MANEJO DE RECURSOS, LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL Y LA CONFIANZA ENTRE EMPRESAS, TRABAJADORES Y CAJAS. ESTO FORTALECE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA Y MEJORA LA ARTICULACIÓN CON LOS ACTORES QUE APORTAN Y ADMINISTRAN LOS RECURSOS DEL SUBSIDIO FAMILIAR. EN LOS ESLABONES DE PRODUCCIÓN Y

TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO, LA FORMACIÓN APORTA CRITERIOS ÉTICOS, SOCIALES Y DE CALIDAD QUE PERMITEN MEJORAR LA PERTINENCIA DE LOS SERVICIOS, GARANTIZAR PRÁCTICAS RESPONSABLES Y FORTALECER LA RELACIÓN CON USUARIOS Y COMUNIDADES, ESTO SE TRADUCE EN SERVICIOS MÁS HUMANIZADOS, EFICIENTES Y ALINEADOS CON EL PROPÓSITO SOCIAL DEL SECTOR. EN LOS ESLABONES DE LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO, LA FORMACIÓN PERMITE INTEGRAR PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD, INCLUSIÓN Y GESTIÓN RESPONSABLE DEL ENTORNO, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE ESTOS SERVICIOS PARA GENERAR BIENESTAR, COHESIÓN SOCIAL Y DESARROLLO TERRITORIAL, LA RSC SE CONVIERTE EN UN MARCO QUE ORIENTA LA OPERACIÓN HACIA IMPACTOS POSITIVOS EN COMUNIDADES Y REGIONES. EN LOS ESLABONES DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, LA FORMACIÓN ES ESENCIAL PARA PROMOVER PRÁCTICAS QUE FAVOREZCAN LA INCLUSIÓN LABORAL, LA FORMACIÓN PERTINENTE Y LA MOVILIDAD SOCIAL, LA RSC PERMITE QUE ESTOS SERVICIOS SE ARTICULEN MEJOR CON LAS NECESIDADES DEL TERRITORIO, FORTALECIENDO LA EMPLEABILIDAD Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES LOCALES. FINALMENTE, EN LOS ESLABONES DE DESARROLLO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (VIS) Y CRÉDITO, LA FORMACIÓN PERMITE INTEGRAR CRITERIOS DE EQUIDAD, SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD COMUNITARIA EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS HABITACIONALES Y FINANCIEROS, FORTALECIENDO LA CONFIANZA INSTITUCIONAL Y PROMOVIENDO SOLUCIONES QUE APORTEN AL BIENESTAR REGIONAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN EN RSC E IMPACTO SOCIAL PERMITE QUE TODOS LOS ESLABONES DE LA CADENA PRODUCTIVA OPEREN BAJO UN MARCO COMÚN DE ÉTICA, SOSTENIBILIDAD Y VALOR SOCIAL, FORTALECIENDO LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, MEJORANDO LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO REGIONAL DE MANERA COHERENTE CON LA MISIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (5)

UT N.º 1 — MARCOS CORPORATIVOS E INSTITUCIONALES DE LA RSC

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	6	10

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	10

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. MARCOS CORPORATIVOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2. DESCRIPCIÓN DE LA RSC DE LA OIT Y DEL PARLAMENTO EUROPEO

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA RSC

4. TIPOS DE EMPRESA SEGÚN SU ÉTICA

5. HISTORIA RECIENTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

6. ORGANISMOS RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LOS MARCOS CORPORATIVOS QUE ORIENTAN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE NORMATIVAS INSTITUCIONALES, ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA, LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS Y MODELOS DE GESTIÓN RESPONSABLE, EN PROCESOS ORGANIZACIONALES Y PROGRAMAS SOCIALES DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA INTERPRETAR, APLICAR Y FORTALECER PRÁCTICAS CORPORATIVAS COHERENTES CON LA MISIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL.

2. INTERPRETAR LOS ENFOQUES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DEFINIDOS POR LA OIT Y EL PARLAMENTO EUROPEO, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ESTÁNDARES INTERNACIONALES, PRINCIPIOS LABORALES, DIRECTRICES DE SOSTENIBILIDAD Y MARCOS REGULATORIOS SUPRANACIONALES, EN LA OPERACIÓN INSTITUCIONAL Y LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ALINEAR LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES CON REFERENTES GLOBALES Y FORTALECER LA LEGITIMIDAD Y PERTINENCIA SOCIAL DE LOS SERVICIOS.

3. APLICAR LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, COMPRENDIENDO SABERES SOBRE ÉTICA CORPORATIVA, TRANSPARENCIA, SOSTENIBILIDAD, PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y GESTIÓN DEL IMPACTO, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, SOCIALES Y COMUNITARIOS DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR, PARA INCORPORAR CRITERIOS RESPONSABLES EN LA TOMA DE DECISIONES Y CONTRIBUIR A LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL SOSTENIBLE.

4. CLASIFICAR LOS TIPOS DE EMPRESA SEGÚN SU ORIENTACIÓN ÉTICA Y SUS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE MODELOS ÉTICOS, COMPORTAMIENTOS CORPORATIVOS, NIVELES DE COMPROMISO SOCIAL Y TIPOLOGÍAS EMPRESARIALES, EN EL ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DE ACTORES DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, PARA IDENTIFICAR RIESGOS, OPORTUNIDADES Y NIVELES DE MADUREZ ÉTICA QUE ORIENTEN DECISIONES ESTRATÉGICAS Y ALIANZAS RESPONSABLES.

5. EXAMINAR LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA RECIENTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL, COMPRENDIENDO HITOS, TENDENCIAS GLOBALES, TRANSFORMACIONES NORMATIVAS Y CAMBIOS EN LAS EXPECTATIVAS SOCIALES HACIA LAS ORGANIZACIONES, EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTEXTUALIZAR LAS PRÁCTICAS ACTUALES Y ANTICIPAR DESAFÍOS EMERGENTES EN SOSTENIBILIDAD Y VALOR SOCIAL.

6. IDENTIFICAR LOS ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ENTIDADES REGULADORAS, CERTIFICADORAS, PROMOTORAS DE ESTÁNDARES Y REDES DE SOSTENIBILIDAD, EN LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN DE ALIANZAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA FORTALECER LA COOPERACIÓN, ADOPTAR BUENAS PRÁCTICAS Y MEJORAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA GENERAR IMPACTO SOCIAL.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — EL VALOR ESTRATÉGICO Y BENEFICIOS DEL IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	6	10

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	10

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. VENTAJAS DE ADOPTAR UNA POLÍTICA DE RSC

2. LAS VENTAJAS PARA LA EMPRESA: EL «CASO EMPRESARIAL» EN LA CIUDADANÍA CORPORATIVA

3. BENEFICIOS DE IMAGEN

4. VENTAJAS COMPETITIVAS PARA GANAR Y FIDELIZAR CLIENTES

5. MOTIVACIÓN Y CALIFICACIÓN: LA CIUDADANÍA CORPORATIVA RETIENE AL PERSONAL Y CREA CAPITAL HUMANO

6. LA CIUDADANÍA CORPORATIVA CREA CAPITAL SOCIAL

7. TODOS GANAN: LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CIUDADANÍA CORPORATIVA

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LAS VENTAJAS INSTITUCIONALES DE ADOPTAR UNA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SOSTENIBILIDAD, GESTIÓN ÉTICA, EFICIENCIA OPERATIVA Y FORTALECIMIENTO REPUTACIONAL, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, SOCIALES Y COMUNITARIOS DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ORIENTAR DECISIONES QUE INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y CONSOLIDEN UNA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE.

2. EVALUAR EL CASO EMPRESARIAL ASOCIADO A LA CIUDADANÍA CORPORATIVA, COMPRENDIENDO SABERES SOBRE RETORNO SOCIAL DE LA INVERSIÓN, REDUCCIÓN DE RIESGOS, EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Y CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO, EN LA OPERACIÓN INSTITUCIONAL Y LA

CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR, PARA JUSTIFICAR Y PROMOVER PRÁCTICAS DE RSC QUE FORTALEZCAN LA COMPETITIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

3. IDENTIFICAR LOS BENEFICIOS REPUTACIONALES DERIVADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE RSC, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL, PERCEPCIÓN PÚBLICA, CONFIANZA SOCIAL Y LEGITIMIDAD ORGANIZACIONAL, EN LA RELACIÓN CON USUARIOS, EMPRESAS AFILIADAS Y COMUNIDADES, PARA CONTRIBUIR A FORTALECER LA IMAGEN INSTITUCIONAL Y LA CREDIBILIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

4. APLICAR ESTRATEGIAS DE RSC ORIENTADAS A GENERAR VENTAJAS COMPETITIVAS EN LA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE USUARIOS, INCORPORANDO SABERES SOBRE DIFERENCIACIÓN DE SERVICIOS, EXPERIENCIA DEL USUARIO, VALOR SOCIAL PERCIBIDO Y GESTIÓN RELACIONAL, EN PROGRAMAS DE BIENESTAR, RECREACIÓN, EDUCACIÓN Y EMPLEO, PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL Y FORTALECER LA PERMANENCIA DE LOS BENEFICIARIOS.

5. IMPLEMENTAR PRÁCTICAS DE CIUDADANÍA CORPORATIVA QUE FORTALEZCAN LA MOTIVACIÓN, RETENCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL, BIENESTAR LABORAL, FORMACIÓN CONTINUA Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO, EN EQUIPOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR, PARA CONTRIBUIR A CREAR CAPITAL HUMANO SÓLIDO Y A MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL.

6. PROMOVER ACCIONES DE CIUDADANÍA CORPORATIVA ORIENTADAS A LA CONSTRUCCIÓN DE CAPITAL SOCIAL, COMPRENDIENDO SABERES SOBRE REDES COMUNITARIAS, PARTICIPACIÓN SOCIAL, ALIANZAS TERRITORIALES Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL, EN PROGRAMAS SOCIALES Y PROYECTOS COMUNITARIOS DEL SECTOR, PARA FORTALECER LA COHESIÓN SOCIAL Y LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

7. INTEGRAR LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CIUDADANÍA CORPORATIVA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE IMPACTO SOCIAL, INCLUSIÓN, EQUIDAD, BIENESTAR COMUNITARIO Y DESARROLLO SOSTENIBLE, EN LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, PARA CONTRIBUIR A GENERAR VALOR SOCIAL COMPARTIDO Y A CONSOLIDAR EL ROL DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR COMO AGENTES DE DESARROLLO TERRITORIAL.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — ÉTICA CORPORATIVA Y MODELOS DE DIRECCIÓN HUMANA

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	5	9

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	9

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. EL MODELO ANTROPOLÓGICO DE DIRECCIÓN DE NEGOCIOS

2. LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, CAUSA DE NUEVOS CAMBIOS

3. EL MODELO ANTROPOLÓGICO, LA EXCELENCIA Y LA ÉTICA

4. LA CREACIÓN DE VALOR EN LAS EMPRESAS

5. ÉTICA VS. NEGOCIO. EL SIGNIFICADO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR EL MODELO ANTROPOLÓGICO DE DIRECCIÓN DE NEGOCIOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE LA CENTRALIDAD DE LA PERSONA, LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS, LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA ORIENTACIÓN AL BIEN COMÚN, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, EQUIPOS DE TRABAJO Y PROGRAMAS SOCIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA FORTALECER PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN HUMANISTA QUE MEJOREN LA COHESIÓN ORGANIZACIONAL Y EL IMPACTO SOCIAL.

2. EVALUAR EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES, COMPRENDIENDO SABERES SOBRE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, AUTOMATIZACIÓN, GESTIÓN DE DATOS Y NUEVAS DINÁMICAS LABORALES, EN SERVICIOS SOCIALES, PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS Y PROCESOS OPERATIVOS DEL SECTOR, PARA ADAPTAR PRÁCTICAS INSTITUCIONALES A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y MEJORAR LA EFICIENCIA Y CALIDAD DEL SERVICIO.

3. INTEGRAR LOS PRINCIPIOS DEL MODELO ANTROPOLÓGICO CON CRITERIOS DE EXCELENCIA Y ÉTICA ORGANIZACIONAL, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE RESPONSABILIDAD MORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, ESTÁNDARES DE CALIDAD Y COMPORTAMIENTO ÉTICO, EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA ATENCIÓN A USUARIOS, PARA PROMOVER DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALEZCAN LA CONFIANZA Y LA LEGITIMIDAD SOCIAL DE LA ENTIDAD.

4. APLICAR ESTRATEGIAS DE CREACIÓN DE VALOR EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, INTEGRANDO SABERES SOBRE VALOR ECONÓMICO, VALOR SOCIAL, EFICIENCIA OPERATIVA, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD, EN PROGRAMAS DE BIENESTAR, RECREACIÓN, EDUCACIÓN, EMPLEO Y SERVICIOS SOCIALES, PARA CONTRIBUIR A MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y A GENERAR BENEFICIOS TANGIBLES PARA USUARIOS, EMPRESAS AFILIADAS Y COMUNIDADES.

5. INTERPRETAR LA RELACIÓN ENTRE ÉTICA, NEGOCIO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, COMPRENDIENDO CONOCIMIENTOS SOBRE DILEMAS ÉTICOS, GESTIÓN RESPONSABLE, IMPACTO SOCIAL, TRANSPARENCIA Y EQUILIBRIO ENTRE OBJETIVOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, EN LA TOMA DE

DECISIONES INSTITUCIONALES Y LA OPERACIÓN DE SERVICIOS DEL SECTOR, PARA ACTUAR CON CRITERIOS ÉTICOS QUE GARANTICEN SOSTENIBILIDAD, CONFIANZA Y COHERENCIA CON LA MISIÓN SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 4 — ENTORNOS DE GESTIÓN Y FUTURO DEL SECTOR SOCIAL SOSTENIBLE

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	5	9

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	9

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. DIMENSIONES DE LA RSE

2. FUTURO Y BARRERAS DE LA RSE

3. ENTORNO SOCIAL

4. ENTORNO AMBIENTAL

5. ENTORNO ECONÓMICO

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LAS DIMENSIONES SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SOSTENIBILIDAD, GESTIÓN ÉTICA, IMPACTO COMUNITARIO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL, EN PROGRAMAS, PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS SOCIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA COMPRENDER LA INTEGRALIDAD DE LA RSE Y APLICARLA EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

2. EVALUAR LAS TENDENCIAS FUTURAS Y LAS BARRERAS QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE, INCORPORANDO SABERES SOBRE DESAFÍOS REGULATORIOS, CAPACIDADES ORGANIZACIONALES, EXPECTATIVAS SOCIALES, INNOVACIÓN SOSTENIBLE Y RIESGOS INSTITUCIONALES, EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA OPERACIÓN DE SERVICIOS DEL SECTOR, PARA ANTICIPAR OBSTÁCULOS, PROPONER SOLUCIONES Y FORTALECER LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL.

3. INTERPRETAR LAS DINÁMICAS DEL ENTORNO SOCIAL QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA, INCLUSIÓN, BIENESTAR SOCIAL, GRUPOS DE INTERÉS Y TEJIDO TERRITORIAL, EN PROGRAMAS DE BIENESTAR, RECREACIÓN, EDUCACIÓN Y EMPLEO, PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR ACCIONES SOCIALMENTE PERTINENTES QUE FORTALEZCAN EL IMPACTO COMUNITARIO.

4. APLICAR CRITERIOS DE GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE EN LOS PROCESOS INSTITUCIONALES, COMPRENDIENDO SABERES SOBRE USO EFICIENTE DE RECURSOS, MITIGACIÓN DE IMPACTOS, ECONOMÍA CIRCULAR Y NORMATIVAS AMBIENTALES, EN OPERACIONES ADMINISTRATIVAS, INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y PROYECTOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y AL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES RESPONSABLES.

5. ANALIZAR LOS FACTORES DEL ENTORNO ECONÓMICO QUE INCIDEN EN LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, EFICIENCIA FINANCIERA, VALOR SOCIAL Y GESTIÓN DE RECURSOS, EN LA OPERACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES, SUBSIDIOS, SERVICIOS Y PROYECTOS DEL SECTOR, PARA TOMAR DECISIONES INFORMADAS QUE FORTALEZCAN LA ESTABILIDAD ECONÓMICA Y EL VALOR SOCIAL GENERADO POR LA ORGANIZACIÓN.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 5 — PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.2 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL TITULADO CON EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. CONTEXTO, DESAFÍOS TERRITORIALES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) EN EL ÁMBITO RURAL COLOMBIANO: LA RSC EN EL CONTEXTO RURAL COLOMBIANO Y PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ENTORNO RURAL.

2. PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES DE CONFIANZA CON LA COMUNIDAD: RELACIÓN CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS.

3. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE Y CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE: BUENAS PRÁCTICAS DE RSC EN EL ÁMBITO RURAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA RSC AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LOS DESAFÍOS TERRITORIALES Y LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN CONTEXTOS RURALES COLOMBIANOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DINÁMICAS SOCIOECONÓMICAS RURALES, BRECHAS DE ACCESO A SERVICIOS, VULNERABILIDADES TERRITORIALES Y ENFOQUES DE RSC APLICADOS AL ENTORNO RURAL, EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y OPERACIONES DE ENTIDADES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL QUE INTERVIENEN EN ZONAS RURALES, PARA ORIENTAR DECISIONES Y ACCIONES INSTITUCIONALES QUE RESPONDAN DE MANERA PERTINENTE, ÉTICA Y SOSTENIBLE A LAS REALIDADES DEL TERRITORIO.

2. GESTIONAR PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL QUE FORTALEZCAN RELACIONES DE CONFIANZA CON COMUNIDADES Y GRUPOS DE INTERÉS, APLICANDO CONOCIMIENTOS SOBRE METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS, COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, IDENTIFICACIÓN DE ACTORES, CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS Y MANEJO DE EXPECTATIVAS COMUNITARIAS, EN INTERVENCIONES SOCIALES, PROGRAMAS DE BIENESTAR Y ACCIONES TERRITORIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PROMOVER VÍNCULOS COLABORATIVOS, LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS COMUNITARIAS.

3. IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN RESPONSABLE QUE INTEGREN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y APORTEN AL DESARROLLO TERRITORIAL, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ESTÁNDARES DE RSC, MODELOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICA, Y EXPERIENCIAS EXITOSAS DE GESTIÓN RESPONSABLE EN ZONAS RURALES, EN PROYECTOS PRODUCTIVOS, PROGRAMAS SOCIALES Y OPERACIONES INSTITUCIONALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTRIBUIR A GENERAR IMPACTOS POSITIVOS, FORTALECER EL TEJIDO COMUNITARIO Y PROMOVER EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS TERRITORIOS DONDE ACTÚA LA ORGANIZACIÓN.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

BÚSQUEDA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN | ESTUDIO DE CASO | JUEGOS DE NEGOCIOS | LECTURA DE TEXTOS | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL (BASES DEL PLAN

COMPONENTE ESTRATÉGICO

CRECIMIENTO EMPRESARIAL

NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA
POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF SE ALINEA DIRECTAMENTE CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026: COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA, PORQUE APORTA CAPACIDADES ESTRATÉGICAS QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL, ENTENDIDO POR EL PND COMO LA CONSOLIDACIÓN DE ORGANIZACIONES MÁS PRODUCTIVAS, SOSTENIBLES Y ARTICULADAS AL DESARROLLO TERRITORIAL. LA ALINEACIÓN ES CLARA PORQUE LA RSC FORTALECE LA GESTIÓN EMPRESARIAL RESPONSABLE, MEJORA LA EFICIENCIA OPERATIVA Y PROMUEVE PRÁCTICAS QUE INCREMENTAN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL, ELEMENTOS QUE EL PND RECONOCE COMO CONDICIONES NECESARIAS PARA DINAMIZAR EL CRECIMIENTO DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES. AL FORMAR A LOS TRABAJADORES EN MARCOS CORPORATIVOS, ÉTICA, SOSTENIBILIDAD, INNOVACIÓN SOCIAL Y GESTIÓN DEL IMPACTO, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN Y SU CADENA PRODUCTIVA DESARROLLAN CAPACIDADES QUE PERMITEN OPTIMIZAR PROCESOS, REDUCIR RIESGOS, MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO Y FORTALECER LA CONFIANZA DE USUARIOS Y EMPRESAS AFILIADAS, FACTORES QUE INCIDEN DIRECTAMENTE EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL. ASIMISMO, LA FORMACIÓN EN RSC CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL PORQUE IMPULSA LA ADOPCIÓN DE MODELOS DE VALOR COMPARTIDO, LA ARTICULACIÓN CON ACTORES TERRITORIALES Y LA GENERACIÓN DE CAPITAL SOCIAL, ASPECTOS QUE EL PND IDENTIFICA COMO MOTORES PARA CONSOLIDAR ECOSISTEMAS PRODUCTIVOS REGIONALES MÁS COMPETITIVOS. AL INTEGRAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, LAS CAJAS FORTALECEN SU ROL COMO AGENTES DINAMIZADORES DEL DESARROLLO TERRITORIAL, PROMOVIENDO EMPRESAS MÁS SÓLIDAS, RESPONSABLES Y ALINEADAS CON LAS NECESIDADES DEL TERRITORIO. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN EN RSC E IMPACTO SOCIAL APORTA AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL PORQUE DESARROLLA CAPACIDADES QUE MEJORAN LA PRODUCTIVIDAD, FORTALECEN LA COMPETITIVIDAD Y CONSOLIDAN LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL, EN COHERENCIA CON LOS OBJETIVOS DEL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CCF SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE DESARROLLA CAPACIDADES AVANZADAS QUE NO PERTENECEN AL DOMINIO OPERATIVO GENERAL, SINO A UN CAMPO TÉCNICO-ESTRATÉGICO QUE ARTICULA SOSTENIBILIDAD, ÉTICA INSTITUCIONAL, GESTIÓN DEL IMPACTO Y CREACIÓN DE VALOR SOCIAL DENTRO DE UN SISTEMA ALTAMENTE REGULADO Y CON MISIÓN PÚBLICA. ESTA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE EXIGE DOMINIO CONCEPTUAL Y PROCEDIMENTAL SOBRE MARCOS CORPORATIVOS, ESTÁNDARES INTERNACIONALES, MODELOS DE GOBERNANZA, MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL, GESTIÓN RESPONSABLE DEL TALENTO, INNOVACIÓN SOCIAL Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL, SABERES QUE SUPERAN LA FORMACIÓN BÁSICA Y REQUIEREN COMPRENSIÓN PROFUNDA DEL FUNCIONAMIENTO DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO. LOS TRABAJADORES DEBEN INTERPRETAR NORMATIVAS, INTEGRAR PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA TOMA DE DECISIONES, ANALIZAR ENTORNOS SOCIALES Y ECONÓMICOS, Y APLICAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN PROCESOS INSTITUCIONALES, LO CUAL DEMANDA COMPETENCIAS DE NIVEL TÉCNICO Y DIRECTIVO. ADEMÁS, ES ESPECIALIZADA PORQUE SE ORIENTA A FORTALECER LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS PARA GENERAR VALOR SOCIAL SOSTENIBLE, MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS, GESTIONAR RIESGOS REPUTACIONALES Y OPERATIVOS, Y CONSOLIDAR

RELACIONES CON EMPRESAS AFILIADAS, USUARIOS Y COMUNIDADES. ESTAS FUNCIONES REQUIEREN UN ENFOQUE PROFESIONAL QUE COMBINA ANÁLISIS ESTRATÉGICO, GESTIÓN DEL IMPACTO Y COMPRENSIÓN DEL ROL SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES, ELEMENTOS PROPIOS DE UNA FORMACIÓN AVANZADA. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN EN RSC E IMPACTO SOCIAL ES ESPECIALIZADA PORQUE DOTA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS, ÉTICAS Y TÉCNICAS NECESARIAS PARA OPERAR EN UN ENTORNO INSTITUCIONAL COMPLEJO, REGULADO Y ORIENTADO AL BIENESTAR COLECTIVO, FORTALECIENDO LA SOSTENIBILIDAD Y PERTINENCIA SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTEGRAR LOS MARCOS CORPORATIVOS E INSTITUCIONALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES, APLICANDO LINEAMIENTOS DE GOBERNANZA, CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS EN LOS PROCESOS PROPIOS DE SU ÁREA FUNCIONAL. ESTO SE REFLEJARÁ EN UN DESEMPEÑO MÁS RIGUROSO, COHERENTE Y ORIENTADO AL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INSTITUCIONALES, PERMITIENDO QUE EL TRABAJADOR TOME DECISIONES INFORMADAS, FORTALEZCA LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y CONTRIBUYA A LA CONSOLIDACIÓN DE PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES RESPONSABLES DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL INMEDIATO.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INCORPORAR EL ANÁLISIS DEL VALOR ESTRATÉGICO DEL IMPACTO SOCIAL EN LA PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS, IDENTIFICANDO CÓMO LAS INICIATIVAS SOCIALES FORTALECEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL. EN SU PUESTO DE TRABAJO, ESTO SE TRADUCIRÁ EN LA CAPACIDAD DE DISEÑAR, AJUSTAR O MEJORAR PROCESOS QUE GENEREN VALOR PARA AFILIADOS, EMPRESAS Y COMUNIDADES, DEMOSTRANDO UN DESEMPEÑO ORIENTADO A RESULTADOS, CON MAYOR COMPRENSIÓN DEL IMPACTO DE EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR PRINCIPIOS DE ÉTICA CORPORATIVA, MODELOS CONTEMPORÁNEOS DE DIRECCIÓN HUMANA Y CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA GESTIÓN COTIDIANA DE SU ROL, PROMOVIENDO COMPORTAMIENTOS RESPONSABLES, FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y ANTICIPANDO DESAFÍOS EMERGENTES DEL ENTORNO SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICO. EN SU DESEMPEÑO LABORAL, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN UNA MAYOR CAPACIDAD PARA RESOLVER DILEMAS ÉTICOS, LIDERAR PRÁCTICAS RESPONSABLES DENTRO DE SU EQUIPO, MEJORAR LA INTERACCIÓN CON USUARIOS Y ACTORES INSTITUCIONALES, Y CONTRIBUIR A LA CONSTRUCCIÓN DE ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES, INNOVADORAS Y ORIENTADAS AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE OPTIMIZAR PROCESOS Y PRÁCTICAS INTERNAS MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DE LOS MARCOS CORPORATIVOS E INSTITUCIONALES DE LA RSC EN SU ÁREA FUNCIONAL, APLICANDO LINEAMIENTOS DE GOBERNANZA, CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS EJECUTIVAS Y ESTRATÉGICAS. ESTO IMPACTARÁ LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL AL REDUCIR REPROCESOS, MEJORAR LA EFICIENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, FORTALECER LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y ASEGURAR QUE LAS DECISIONES LABORALES SE ALINEEN CON ESTÁNDARES RESPONSABLES QUE INCREMENTAN EL DESEMPEÑO GLOBAL DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE DISEÑAR Y FORTALECER INICIATIVAS LABORALES QUE GENEREN IMPACTO SOCIAL MEDIBLE Y QUE, SIMULTÁNEAMENTE, MEJOREN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DEL VALOR ESTRATÉGICO DEL IMPACTO SOCIAL Y METODOLOGÍAS DE GESTIÓN SOSTENIBLE. ESTO SE REFLEJARÁ EN LA CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR ACCIONES QUE AUMENTEN LA CALIDAD DEL SERVICIO, OPTIMICEN EL USO DE RECURSOS, MEJOREN LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y CONTRIBUYAN A UNA OPERACIÓN MÁS ÁGIL, INNOVADORA Y ORIENTADA A RESULTADOS, ELEVANDO ASÍ LA PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INCORPORAR CRITERIOS DE ÉTICA CORPORATIVA, SOSTENIBILIDAD E IMPACTO SOCIAL EN LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS Y OPERATIVAS, FORTALECIENDO LA REPUTACIÓN INSTITUCIONAL, LA CONFIANZA DE LOS AFILIADOS Y LA DIFERENCIACIÓN DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. ESTA CAPACIDAD INCREMENTARÁ LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL POSICIONAR A LA ORGANIZACIÓN COMO UN ACTOR RESPONSABLE, TRANSPARENTE Y ALINEADO CON LAS EXPECTATIVAS SOCIALES Y TERRITORIALES, LO QUE FAVORECE LA FIDELIZACIÓN DE USUARIOS Y LA CONSOLIDACIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE ANALIZAR LAS TENDENCIAS DEL ENTORNO SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICO PARA ANTICIPAR DESAFÍOS Y ADAPTAR PRÁCTICAS LABORALES QUE FORTALEZCAN LA RESILIENCIA Y LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SOSTENIBILIDAD, CIUDADANÍA CORPORATIVA Y GESTIÓN DEL IMPACTO. ESTO PERMITIRÁ QUE LA ORGANIZACIÓN RESPONDA CON MAYOR AGILIDAD A CAMBIOS DEL ENTORNO, MEJORE SU CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y MANTENGA VENTAJAS COMPETITIVAS FRENTE A OTROS ACTORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, CONSOLIDANDO SU LIDERAZGO TERRITORIAL Y SECTORIAL.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (4 GRUPOS)

Grupo 1

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
CHOCÓ	22

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 2

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	18
CHOCÓ	4

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 3

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	22

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

Grupo 4

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
ATLÁNTICO	3
BOGOTÁ D.C	5
SANTANDER	14

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR QUE HACEN PARTE DE LA UNIÓN TEMPORAL Y QUIENES REALIZAN LABORES EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA, GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO A LA

COMUNIDAD Y DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN, ASÍ COMO TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE APOYAN LOS PROCESOS MISIONALES DE LAS CCF. ES POR ESTO, QUE, AL SER UNA UNIÓN TEMPORAL, SE JUSTIFICA INCLUIR DIFERENTES CIUDADES PUESTO QUE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LA UNIÓN DESARROLLAN OPERACIONES EN DIFERENTES ZONAS DEL PAÍS Y SON ELLOS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTAS ACCIONES FORMATIVAS.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

AULA VIRTUAL

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL PODRÁ DESCARGARSE DE MANERA DIRECTA POR MEDIO DEL AULA VIRTUAL.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL DE FORMACIÓN ES: MARCOS CORPORATIVOS E INSTITUCIONALES DE LA RSC; EL VALOR ESTRATÉGICO Y BENEFICIOS DEL IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN; ÉTICA CORPORATIVA Y MODELOS DE DIRECCIÓN HUMANA; ENTORNOS DE GESTIÓN Y FUTURO DEL SECTOR SOCIAL SOSTENIBLE; Y PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE CARTILLA DIGITAL YA QUE SE GENERA UN ESCENARIO DE APRENDIZAJE DINÁMICO Y EFICAZ PUES EL MATERIAL SE CONSTITUYE COMO UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL Y FUNCIONAL PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO ACADÉMICO Y DE ENSEÑANZA, YA QUE SE CREAN ESPACIOS DE FORMACIÓN AUTÓNOMA DONDE EL TRABAJADOR PODRÁ USAR EL MATERIAL LAS VECES QUE SEA NECESARIO Y DE IGUAL MANERA TENDRÁ ACCESO A ESTE DE MANERA INMEDIATA Y PERMANENTE PARA EL TRANSCURSO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN COMO PARA EL AMBIENTE LABORAL DIARIO, GENERANDO ASÍ UNA HERRAMIENTA LÚDICA Y PEDAGÓGICA QUE COMBINA DE MANERA EFICIENTE LO

TEÓRICO CON LO PRÁCTICO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y COMPRENSIÓN ASERTIVA DE LOS TEMAS PROPUESTOS EN ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN, FACILITANDO LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.

INSUMOS	JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS
—	—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R010.2 FORMACIÓN VIRTUAL - CURSO 40 HORAS R010.2 CURSO 40 HORAS. SE PRESUPUESTA DE MANERA GLOBAL POR PERSONA. INCLUYE TODOS LOS COSTOS DE VIRTUALIZACIÓN E IMPARTICIÓN (COSTOS DE PLATAFORMA, HONORARIOS DE CAPACITADORES NACIONALES O INTERNACIONALES, MATERIAL DE FORMACIÓN Y AYUDAS PROPIAS DE ESTA MODALIDAD)	FORMACIÓN VIRTUAL DE 40 HORAS PARA 4 GRUPOS DE 22 BENEFICIARIOS.	88	$1.241.400	$65.545.900	60.00%	$0	0.00%	$43.697.300	40.00%	**$109.243.200**
Subtotal rubros AF				**$65.545.900**	**60.00%**	**$0**	**0.00%**	**$43.697.300**	**40.00%**	**$109.243.200**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$65.545.900	60.00%	$0	0.00%	$43.697.300	40.00%	**$109.243.200**
Gastos de operación	$1.849.200	17.10%	$0	0.00%	$8.965.900	82.90%	**$10.815.100**
Transferencia — 7 benef. (7.95% de beneficiarios)	$0	0.00%	$0	0.00%	$2.701.400	100.00%	**$2.701.400**
Total de la acción de formación	**$67.395.100**	**54.90%**	**$0**	**0.00%**	**$55.364.600**	**45.10%**	**$122.759.700**

SUBTOTAL RUBROS AF
$109.243.200

GASTOS DE OPERACIÓN
$10.815.100

TRANSFERENCIA
$2.701.400

VALOR TOTAL AF
$122.759.700

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$34.107**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $120.058.300 / (88 × 40)

4

ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CCF

CONFERENCIA | PRESENCIAL | 1 grupo(s) | 100 beneficiarios

Valor total AF

$ 4.526.200

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
4

NECESIDAD ASOCIADA (N.°)
4

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.°)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE RESPONDER A LAS TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y TECNOLÓGICAS QUE IMPACTAN A LOS AFILIADOS, DEBIDO A QUE MODELOS TRADICIONALES DE INTERVENCIÓN SOCIAL ENFRENTAN DESAFÍOS PARA MANTENER SU PERTINENCIA, SOSTENIBILIDAD Y CAPACIDAD DE GENERAR VALOR EN ESCENARIOS CADA VEZ MÁS COMPLEJOS Y DINÁMICOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

EN EL CONTEXTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF), EL MUNDO LABORAL SE HA VUELTO CADA VEZ MÁS DINÁMICO Y EXIGENTE EN CUANTO A LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL Y DE LOS CLIENTES, POR LO QUE, AL APLICAR FUNDAMENTOS Y ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS SOSTENIBLES, ESTAS ENTIDADES PODRÁN RESPONDER DE FORMA ADECUADA A LOS DESAFÍOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES ACTUALES. EN ESTE SENTIDO, LAS CCF SE CONSOLIDAN COMO UNO DE LOS PRINCIPALES MOTORES DE DESARROLLO Y FINANCIACIÓN NACIONAL QUE CONTRIBUYEN A CERRAR BRECHAS SOCIALES, NO SOLO POR SU POTENCIAL DE TECNIFICACIÓN TECNOLÓGICA, SINO TAMBIÉN POR SU ENFOQUE SOCIAL QUE LES PERMITE DISEÑAR SOLUCIONES DE ALTO IMPACTO PARA TRABAJADORES, EMPRESAS AFILIADAS Y COMUNIDADES MEDIANTE LABORATORIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL CAPACES DE GESTIONAR DESAFÍOS EN EDUCACIÓN, OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN SALUD. ASIMISMO, AL INTEGRAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL, LAS CCF OPTIMIZAN EL USO DE RECURSOS Y FOMENTAN SOLUCIONES ACORDES CON LAS NUEVAS DEMANDAS SOCIALES Y TECNOLÓGICAS.

POR ELLO, RESULTA CONVENIENTE QUE LAS CCF ADOPTEN MODELOS GLOBALES DE INNOVACIÓN SOCIAL, YA QUE, MEDIANTE METODOLOGÍAS DE GESTIÓN COLECTIVA, LABORATORIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y EL DISEÑO DE SOLUCIONES CENTRADAS EN EL USUARIO, ESTAS ENTIDADES PUEDEN DIVERSIFICAR SERVICIOS Y CREAR NUEVAS ALTERNATIVAS PARA BENEFICIAR A MÁS PERSONAS, ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO LABORAL, DONDE LA INFORMALIDAD GENERA GRAVES BRECHAS PARA EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA Y LA PRODUCTIVIDAD NACIONAL. DE MANERA QUE SI SE COMIENZAN A APLICAR PROCESOS INTEGRALES DE INNOVACIÓN SE PUEDE AMPLIAR EL IMPACTO SOCIAL DE LAS CCF, ANALIZANDO LOS DESAFÍOS ACTUALES RELACIONADOS CON LA ECONOMÍA, LA SOCIEDAD Y LA EDUCACIÓN PARA EXTENDER SUS SERVICIOS MÁS ALLÁ DE LOS SUBSIDIOS AL EMPLEO HACIA ÁREAS COMO VIVIENDA, EDUCACIÓN, SALUD Y CULTURA. ASÍ, SE

CONSOLIDAN COMO GESTORES Y ARTICULADORES DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, SOBRE TODO TENIENDO EN CUENTA QUE ESTAS ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL USUARIO FORTALECEN LA PROTECCIÓN SOCIAL Y BENEFICIAN A 2,8 MILLONES DE PERSONAS, ASÍ PUES, LOS COLABORADORES DE LAS CCF TAMBIÉN PODRÁN DESARROLLAR CAPACIDADES DE INNOVACIÓN, EFICIENCIA Y ADAPTACIÓN FRENTE A ENTORNOS CAMBIANTES, FORTALECIENDO SU DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL.

A SU VEZ, LA TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y LA SOSTENIBILIDAD SECTORIAL EN ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL PERMITEN CONSOLIDAR MODELOS DE GESTIÓN MÁS EFICIENTES Y ORIENTADOS A LA CONSECUCIÓN DE RESULTADOS EN PRO DE LA MISIÓN Y VISIÓN DE LAS ENTIDADES. MEDIANTE INNOVACIONES COMO APLICACIONES MÓVILES, IA, PLATAFORMAS DE FINANCIAMIENTO, ETC, LAS CCF PUEDEN OPTIMIZAR LA GESTIÓN Y RESPONDER MEJOR A LAS NECESIDADES DE LOS AFILIADOS, DE ESTA MANERA OPTIMIZAN SU TRABAJO AL REDUCIR ERRORES HUMANOS, AUTOMATIZAR TAREAS REPETITIVAS, Y FORTALECE LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, LO QUE MEJORA LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL, PERO TAMBIÉN GENERAN BIENESTAR SOCIAL A LOS AFILIADOS AL USAR ÉTICAMENTE ESTAS HERRAMIENTAS, PROTEGER LOS DATOS PERSONALES DE LAS PERSONAS Y MANTENERLOS SEGUROS, ADEMÁS DE USAR ESTADÍSTICAS O LECTURA DE PATRONES PARA DETECTAR EL NIVEL DE IMPACTO Y ACEPTACIÓN SOCIAL DE LAS ESTRATEGIAS DE LAS CCF Y AYUDAR AL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE MÁS DE 2.000 MICROEMPRESAS. IGUALMENTE, LA TRASFORMACIÓN TECNOLÓGICA FAVORECE LA COOPERACIÓN SECTORIAL, FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA INTERCONECTADA PARA EL CUMPLIMIENTO UNÍSONO DE OBJETIVOS, ESTO MEJORA LA COMPETITIVIDAD Y TAMBIÉN ASEGURA LA CONFIANZA DE LOS AFILIADOS EN LOS COMPROMISOS SOCIALES DE LAS CCF.

SIN EMBARGO, ESTOS MODELOS DE SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN SOCIAL AÚN NO SE IMPLEMENTAN PLENAMENTE DEBIDO A LA PERSISTENCIA DE ESQUEMAS INEQUITATIVOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. AUNQUE EL 75% DE LOS AFILIADOS GANA HASTA 2 SALARIOS MÍNIMOS, CONTINÚAN EXISTIENDO LIMITACIONES PARA ATENDER ADECUADAMENTE A TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS, AFECTANDO LA COHESIÓN SOCIAL. ASIMISMO, LA BAJA APROPIACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA DISEÑAR SOLUCIONES DE IMPACTO DIFICULTA LA ADAPTACIÓN DE LAS CCF A LAS NECESIDADES Y DESAFÍOS LABORALES ACTUALES. A ESTO SE SUMAN LAS BRECHAS DE APROPIACIÓN TECNOLÓGICA EXISTENTES Y LA NECESIDAD DE REDUCIR LA CURVA DE APRENDIZAJE PARA INCORPORAR NUEVAS HERRAMIENTAS.

EN CONCLUSIÓN, ESTA FORMACIÓN ES FUNDAMENTAL, YA QUE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN INNOVACIÓN SOCIAL, TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA, SOSTENIBILIDAD Y MODELOS ORGANIZACIONALES INNOVADORES PERMITIRÁ CONSOLIDAR INSTITUCIONES MÁS PRODUCTIVAS, COMPETITIVAS Y RESILIENTES. DE ESTA MANERA, LAS CCF ESTARÁN EN MEJORES CONDICIONES PARA GENERAR SOLUCIONES DE ALTO IMPACTO, FORTALECER SU CADENA DE VALOR Y CONTRIBUIR DE FORMA SOSTENIBLE AL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS AFILIADAS.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/FSIBJ
HTTPS://N9.CL/D3YDKY
HTTPS://N9.CL/L8L9X
HTTPS://N9.CL/0X3E6H

HTTPS://N9.CL/RC77DP

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. LIMITADA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA TRANSFORMAR LOS CAMBIOS SOCIALES, TECNOLÓGICOS Y TERRITORIALES EN OPORTUNIDADES DE INNOVACIÓN Y GENERACIÓN DE VALOR, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN FRENTE A NUEVOS DESAFÍOS DEL ENTORNO.

2. ESCASA ARTICULACIÓN ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SOCIAL, LAS DINÁMICAS TERRITORIALES Y LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN INSTITUCIONAL, DIFICULTANDO LA CONSTRUCCIÓN DE SOLUCIONES COLABORATIVAS QUE FORTALEZCAN EL IMPACTO DE LAS CCF EN LAS COMUNIDAAWDES Y SECTORES PRODUCTIVOS.

3. BAJO APROVECHAMIENTO DE MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA, TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA FORTALECER LOS SERVICIOS, AMPLIAR LA COBERTURA DE PROGRAMAS Y MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR.

4. DIFICULTADES PARA INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS, LIMITANDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA GENERAR RESULTADOS DURADEROS Y OPTIMIZAR EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PÉRDIDA PROGRESIVA DE PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS CCF FRENTE A LAS NUEVAS REALIDADES SOCIALES, ECONÓMICAS Y LABORALES DE LOS AFILIADOS, REDUCIENDO SU CAPACIDAD PARA GENERAR VALOR Y MANTENER NIVELES ADECUADOS DE IMPACTO SOCIAL.

2. DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA INNOVAR Y ADAPTARSE A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y LIMITANDO LA POSIBILIDAD DE DESARROLLAR SOLUCIONES SOSTENIBLES FRENTE A PROBLEMÁTICAS EMERGENTES DE LAS COMUNIDADES Y LOS TERRITORIOS.

3. PERSISTENCIA DE ESQUEMAS DE GESTIÓN CON MENOR CAPACIDAD PARA GENERAR EFICIENCIA, APROVECHAMIENTO DE RECURSOS Y CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO, AFECTANDO LA SOSTENIBILIDAD DE LARGO PLAZO DE PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS INSTITUCIONALES.

4. DEBILITAMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS CCF INTEGRANTES DE LA UT FRENTE A ORGANIZACIONES QUE INCORPORAN INNOVACIÓN SOCIAL, TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y MODELOS SOSTENIBLES COMO MECANISMOS PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO, AMPLIAR SU IMPACTO Y FORTALECER SU POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LOS FUNDAMENTOS, ENFOQUES CONTEMPORÁNEOS Y APLICACIONES INSTITUCIONALES DE LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LOS MODELOS AVANZADOS DE SOSTENIBILIDAD, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ARTICULACIÓN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL, MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA, Y SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA COMPRENDAN CÓMO ESTOS SABERES PUEDEN ORIENTAR LA IDENTIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PRÁCTICAS QUE MEJOREN LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL, INCREMENTEN LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y CONSOLIDEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA GENERAR VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO DE MANERA SOSTENIBLE EN SU CONTEXTO LABORAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. ANALIZAR LA ARTICULACIÓN ENTRE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN CÓMO ESTA RELACIÓN FORTALECE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GENERAR VALOR SOCIAL Y PUEDAN INTEGRAR ESTOS ENFOQUES EN LA PLANIFICACIÓN Y MEJORA DE PROGRAMAS Y SERVICIOS.

2. EXAMINAR EL PAPEL DE LAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL, PARA QUE LOS TRABAJADORES IDENTIFIQUEN OPORTUNIDADES DE INNOVACIÓN DIGITAL QUE OPTIMICEN PROCESOS, AUMENTEN LA EFICIENCIA OPERATIVA Y POTENCIEN LA PRODUCTIVIDAD EN SUS ÁREAS FUNCIONALES.

3. INTERPRETAR LOS MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA, PARA QUE LOS PARTICIPANTES RECONOZCAN CÓMO LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y EL INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO FORTALECEN LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y AMPLÍAN LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA GENERAR SOLUCIONES SOSTENIBLES.

4. COMPRENDER LOS FUNDAMENTOS DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA, PARA QUE LOS COLABORADORES INTEGREN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES Y CONTRIBUYAN A CONSOLIDAR ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES, COMPETITIVAS Y ORIENTADAS AL VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
CONFERENCIA

MODALIDAD DE FORMACIÓN
PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
2

N.º DE GRUPOS
1

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
100

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
0

TOTAL DE HORAS DE LA AF
2

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
100

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

DIRECCIÓN | RECURSOS HUMANOS | INNOVACIÓN | TECNOLOGÍA | CALIDAD

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA PARTICIPACIÓN DE LAS ÁREAS DE DIRECCIÓN, INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA, RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD EN LA FORMACIÓN SOBRE INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS ÁREAS CONCENTRAN LAS FUNCIONES ESTRATÉGICAS QUE DETERMINAN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA INTEGRAR ENFOQUES DE SOSTENIBILIDAD, ADOPTAR PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN Y FORTALECER EL IMPACTO SOCIAL DENTRO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA. EL ÁREA DE DIRECCIÓN DEBE PARTICIPAR PORQUE ES EL NIVEL RESPONSABLE DE ORIENTAR LA VISIÓN INSTITUCIONAL, TOMAR DECISIONES ESTRATÉGICAS Y GARANTIZAR QUE LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD SE INTEGREN EN LA PLANIFICACIÓN, LA GOBERNANZA Y LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS. POR OTRO LADO, EL ÁREA DE INNOVACIÓN ES ESENCIAL PORQUE LIDERA LA CREACIÓN, ADAPTACIÓN Y TRANSFERENCIA DE SOLUCIONES QUE PERMITEN A LAS CCF RESPONDER A DESAFÍOS SOCIALES EMERGENTES Y MEJORAR SU COMPETITIVIDAD SECTORIAL. LA TECNOLOGÍA ES CLAVE PORQUE HABILITA LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, LA ADOPCIÓN DE HERRAMIENTAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA QUE OPTIMIZAN LA OPERACIÓN INSTITUCIONAL. ASIMISMO, EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEBE PARTICIPAR PORQUE ES LA ENCARGADA DE PROMOVER MODELOS CONTEMPORÁNEOS DE DIRECCIÓN HUMANA, FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLAR CAPACIDADES LABORALES QUE SOPORTEN LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA. FINALMENTE, EL ÁREA DE CALIDAD ES INDISPENSABLE PORQUE GARANTIZA QUE LOS PROCESOS, SERVICIOS Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES SE EJECUTEN BAJO ESTÁNDARES QUE INTEGREN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD, BIENESTAR Y VALOR SOCIAL, ASEGURANDO COHERENCIA ENTRE INNOVACIÓN, EFICIENCIA Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL. EN CONJUNTO, ESTAS ÁREAS FUNCIONALES SON LAS QUE POSEEN LA CAPACIDAD REAL DE TRANSFORMAR LA OPERACIÓN, ORIENTAR LA ESTRATEGIA Y CONSOLIDAR PRÁCTICAS SOSTENIBLES E INNOVADORAS, RAZÓN POR LA CUAL SU PARTICIPACIÓN ES FUNDAMENTAL EN ESTA FORMACIÓN.

NIVELES OCUPACIONALES

ALTA DIRECCIÓN | MEDIO | OPERATIVO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PARA LOS NIVELES OCUPACIONALES DE ALTA DIRECCIÓN, NIVEL

MEDIO Y NIVEL OPERATIVO PORQUE CADA UNO CUMPLE FUNCIONES DIFERENCIADAS PERO COMPLEMENTARIAS EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE TRANSFORMAR LA GESTIÓN, FORTALECER LA PRODUCTIVIDAD Y AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. LA ALTA DIRECCIÓN DEBE FORMARSE PORQUE ES EL NIVEL RESPONSABLE DE DEFINIR LA ESTRATEGIA, ORIENTAR LA GOBERNANZA Y TOMAR DECISIONES DE ALTO IMPACTO. LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD REQUIEREN SER INCORPORADAS COMO CRITERIOS ESTRATÉGICOS QUE GUÍEN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS, LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA CREACIÓN DE VALOR SOCIAL, SIN ESTE NIVEL, LOS MODELOS DE SOSTENIBILIDAD NO SE INTEGRAN EN LA VISIÓN INSTITUCIONAL NI SE CONSOLIDAN COMO PRIORIDADES ORGANIZACIONALES. EL NIVEL MEDIO DEBE PARTICIPAR PORQUE ES QUIEN TRADUCE LA ESTRATEGIA EN PROCESOS, COORDINA EQUIPOS Y GARANTIZA LA OPERACIÓN EFECTIVA DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS. ESTE NIVEL NECESITA COMPRENDER LOS MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA, LAS TECNOLOGÍAS PARA IMPACTO SOCIAL Y LOS ENFOQUES DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA PARA AJUSTAR PROCEDIMIENTOS, MEJORAR LA EFICIENCIA Y ASEGURAR QUE LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS SE CONVIERTAN EN PRÁCTICAS CONCRETAS QUE INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL. POR ÚLTIMO, EL NIVEL OPERATIVO REQUIERE FORMACIÓN PORQUE ES EL ENCARGADO DE EJECUTAR LAS ACCIONES QUE MATERIALIZAN LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD EN LA ATENCIÓN AL USUARIO, LA GESTIÓN DE DATOS, LA OPERACIÓN DE SERVICIOS Y LA INTERACCIÓN COMUNITARIA. SU COMPRENSIÓN DE ESTOS MODELOS PERMITE MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO, ADOPTAR PRÁCTICAS RESPONSABLES, OPTIMIZAR TAREAS Y FORTALECER LA EXPERIENCIA DEL AFILIADO, CONTRIBUYENDO DIRECTAMENTE A LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE LOS TRES NIVELES OCUPACIONALES CONFORMAN LA CADENA COMPLETA DE VALOR INSTITUCIONAL: DIRECCIÓN QUE DECIDE, NIVEL MEDIO QUE IMPLEMENTA Y NIVEL OPERATIVO QUE EJECUTA. SOLO CUANDO LOS TRES COMPRENDEN LOS FUNDAMENTOS DE LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR PUEDEN INCREMENTAR SU PRODUCTIVIDAD, MEJORAR SU COMPETITIVIDAD Y CONSOLIDAR SU CAPACIDAD PARA GENERAR VALOR SOCIAL, ECONÓMICO Y COMUNITARIO DE MANERA SOSTENIBLE.

OCUPACIONES CUOC

11200 - DIRECTORES Y GERENTES GENERALES

13499 - DIRECTORES Y GERENTES DE SERVICIOS PROFESIONALES NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

24210 - PROFESIONALES Y ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

25110 - ANALISTAS DE SISTEMAS

25120 - DESARROLLADORES DE SOFTWARE

25140 - PROGRAMADORES DE APLICACIONES

25220 - ADMINISTRADORES DE SISTEMAS

35121 - TÉCNICOS EN ASISTENCIA Y SOPORTE DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

74221 - TÉCNICOS INSTALADORES DE REDES Y LÍNEAS DE TELECOMUNICACIONES

12120 - DIRECTORES Y GERENTES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

24231 - PROFESIONALES DE TALENTO HUMANO

24241 - PROFESIONALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

33432 - ASISTENTES DE TALENTO HUMANO

44161 - AUXILIARES DE TALENTO HUMANO

32572 - COORDINADORES DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

32573 - TÉCNICOS EN PREVENCIÓN, GESTIÓN Y CONTROL AMBIENTAL

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

45

0

EMPRESAS CON MODELO BIC

0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES

2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES

5

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ES IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE FORTALECE CAPACIDADES QUE INCIDEN DIRECTAMENTE EN LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL TEJIDO EMPRESARIAL DEL PAÍS. DESDE UNA PERSPECTIVA DE PRODUCTIVIDAD, ESTA FORMACIÓN PERMITE QUE LOS TRABAJADORES COMPRENDAN CÓMO LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD PUEDEN INTEGRARSE EN LOS PROCESOS INTERNOS DE LAS MIPYMES PARA OPTIMIZAR RECURSOS, MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA Y ELEVAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS SOCIALES. AL INCORPORAR TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO, MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA, LOS COLABORADORES ADQUIEREN HERRAMIENTAS QUE LES PERMITEN REDUCIR REPROCESOS, MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y FORTALECER LA CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL, ELEMENTOS ESENCIALES PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN ORGANIZACIONES CON RECURSOS LIMITADOS. DESDE LA PERSPECTIVA DE COMPETITIVIDAD, LA FORMACIÓN ES CLAVE PORQUE DOTA A LOS TRABAJADORES DE CRITERIOS ESTRATÉGICOS PARA DIFERENCIAR SUS SERVICIOS, FORTALECER SU REPUTACIÓN Y GENERAR VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO EN UN SECTOR ALTAMENTE REGULADO Y CON CRECIENTES EXPECTATIVAS DE LOS USUARIOS. LA INNOVACIÓN SOCIAL PERMITE A LAS MIPYMES DESARROLLAR SOLUCIONES PERTINENTES PARA LAS COMUNIDADES, MIENTRAS QUE LOS MODELOS DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA FORTALECEN LA CONFIANZA DE AFILIADOS, EMPRESAS Y ALIADOS TERRITORIALES, LO QUE INCREMENTA SU CAPACIDAD DE COMPETIR EN EL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. FINALMENTE, EN TÉRMINOS DE TEJIDO EMPRESARIAL, ESTA FORMACIÓN CONTRIBUYE A QUE LAS MIPYMES SE ARTICULEN DE MANERA MÁS SÓLIDA CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y CON OTROS ACTORES DEL SECTOR, PROMOVIENDO COLABORACIÓN, TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE REDES DE IMPACTO, DE ESTA MANERA SE FORTALECE LA COHESIÓN DEL SECTOR, SE IMPULSA LA CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO Y SE CONSOLIDA UN ENTORNO EMPRESARIAL MÁS RESILIENTE, INNOVADOR Y SOSTENIBLE. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN ES IMPORTANTE PORQUE PERMITE QUE LOS TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL MEJOREN SU PRODUCTIVIDAD, AUMENTEN SU COMPETITIVIDAD Y CONTRIBUYAN AL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DE ENFOQUES CONTEMPORÁNEOS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD EN SU PRÁCTICA LABORAL.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ES IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE FORTALECE CAPACIDADES ESENCIALES PARA MEJORAR LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y EL DESARROLLO REGIONAL, ELEMENTOS CRÍTICOS EN UN SISTEMA QUE INTEGRA SERVICIOS DE RECAUDO, SALUD, CUIDADO, RECREACIÓN, EDUCACIÓN, EMPLEO Y VIVIENDA VIS. PARA EL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO SE JUSTIFICA PORQUE LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD PERMITEN OPTIMIZAR PROCESOS FINANCIEROS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE RECURSOS Y FORTALECER LA TRANSPARENCIA, LO QUE INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y FACILITA LA COORDINACIÓN CON EMPRESAS AFILIADAS, ENTIDADES TERRITORIALES Y USUARIOS. EN EL ESLABÓN DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO, LA FORMACIÓN ES CLAVE PORQUE INTRODUCE ENFOQUES QUE PERMITEN DISEÑAR SERVICIOS MÁS PERTINENTES, INCORPORAR TECNOLOGÍAS DE IMPACTO SOCIAL Y MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE RESPUESTA Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS PRESTADORES DENTRO DEL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. PARA EL ESLABÓN DE LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO, LA INNOVACIÓN SOCIAL APORTA HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE RECURSOS, MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y DESARROLLAR SOLUCIONES COLABORATIVAS, LO QUE FACILITA LA ARTICULACIÓN CON ACTORES COMUNITARIOS Y TERRITORIALES Y POTENCIA EL DESARROLLO REGIONAL. DE IGUAL MANERA, EN EL ESLABÓN DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, LA FORMACIÓN PERMITE INTEGRAR MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA GENERAR PROGRAMAS MÁS ADAPTADOS A LAS NECESIDADES DEL TERRITORIO, MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y DINAMIZAR EL TEJIDO EMPRESARIAL. FINALMENTE, EN LOS ESLABONES DE DESARROLLO DE VIVIENDA VIS Y CRÉDITO, LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA OFRECE CRITERIOS PARA GESTIONAR PROYECTOS CON MAYOR RESPONSABILIDAD SOCIAL, MEJORAR LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN Y FORTALECER LA CONFIANZA DE LOS BENEFICIARIOS, LO QUE CONTRIBUYE A LA COHESIÓN TERRITORIAL Y AL CRECIMIENTO DE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS. EN SÍNTESIS, ESTA FORMACIÓN ES IMPORTANTE PORQUE DOTA A LOS TRABAJADORES DE TODA LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE CAPACIDADES ESTRATÉGICAS Y OPERATIVAS QUE MEJORAN LA PRODUCTIVIDAD, INCREMENTAN LA COMPETITIVIDAD Y FORTALECEN LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES, PROMOVIENDO ASÍ UN DESARROLLO REGIONAL MÁS SOSTENIBLE, INNOVADOR Y SOCIALMENTE PERTINENTE.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (1)

UT N.º 1 — MODELOS GLOBALES DE INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD SECTORIAL

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
0	2	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ARTICULACIÓN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL: EVOLUCIÓN GLOBAL DE LAS ORGANIZACIONES DE BIENESTAR, METODOLOGÍAS DE ARTICULACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y NUEVAS EXPECTATIVAS DE VALOR PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS.

2. TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL: APLICACIÓN TÉCNICA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA), ANALÍTICA DE DATOS PREDICTIVA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL APLICADAS A LA PERSONALIZACIÓN DE SERVICIOS Y OPTIMIZACIÓN DE LA EFICIENCIA OPERATIVA.

3. MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA: ESTRUCTURACIÓN DE ECOSISTEMAS SINÉRGICOS ENTRE EMPRESA-ESTADO-ACADEMIA-STARTUPS PARA ACELERAR LA COMPETITIVIDAD Y CO-CREACIÓN DE PROGRAMAS DE VALOR SOCIAL.

4. SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA: TENDENCIAS INTERNACIONALES EN LA MEDICIÓN DE IMPACTO, METODOLOGÍAS DE CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO Y ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL ANTE ENTORNOS DE CAMBIO PERMANENTE.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LOS PRINCIPIOS, METODOLOGÍAS Y TENDENCIAS CONTEMPORÁNEAS DE ARTICULACIÓN ENTRE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, COMPRENDIENDO LA EVOLUCIÓN GLOBAL DE LAS ORGANIZACIONES DE BIENESTAR, LOS ENFOQUES DE INTEGRACIÓN TERRITORIAL Y LAS NUEVAS EXPECTATIVAS DE VALOR DE LOS GRUPOS DE INTERÉS, EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA, PARA INTERPRETAR CÓMO ESTAS DINÁMICAS FORTALECEN LA PERTINENCIA SOCIAL DE LOS PROGRAMAS, ORIENTAN LA TOMA DE DECISIONES Y CONTRIBUYEN A LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL SOSTENIBLE.

2. EXAMINAR LOS FUNDAMENTOS TÉCNICOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, LA ANALÍTICA DE DATOS PREDICTIVA Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL APLICADAS A ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL, COMPRENDIENDO SUS PRINCIPIOS OPERATIVOS, SUS CAPACIDADES DE PERSONALIZACIÓN DE SERVICIOS Y SUS EFECTOS EN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, EN EL CONTEXTO TECNOLÓGICO DE LAS CCF Y SUS PROCESOS DE GESTIÓN, PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA, ANTICIPAR TENDENCIAS DIGITALES Y COMPRENDER CÓMO ESTAS TECNOLOGÍAS POTENCIAN LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN SOCIAL.

3. INTERPRETAR LOS MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y LAS METODOLOGÍAS DE TRANSFERENCIA COLABORATIVA, COMPRENDIENDO LA ESTRUCTURA DE ECOSISTEMAS SINÉRGICOS ENTRE EMPRESA ESTADO ACADEMIA STARTUPS, LOS MECANISMOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y LAS DINÁMICAS DE CO CREACIÓN DE VALOR SOCIAL, EN LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LAS CCF, PARA RECONOCER CÓMO ESTAS ALIANZAS FORTALECEN LA COMPETITIVIDAD, DINAMIZAN LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS Y AMPLÍAN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA GENERAR SOLUCIONES SOSTENIBLES.

4. EVALUAR LOS ENFOQUES CONTEMPORÁNEOS DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA, COMPRENDIENDO LAS TENDENCIAS INTERNACIONALES EN MEDICIÓN DE IMPACTO, LAS METODOLOGÍAS DE CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO Y LAS ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD ANTE ENTORNOS DE CAMBIO PERMANENTE, EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL Y ESTRATÉGICO DE LAS CCF,

PARA INTERPRETAR CÓMO LA SOSTENIBILIDAD FORTALECE LA RESILIENCIA INSTITUCIONAL, MEJORA LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y ORIENTA LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL, ECONÓMICO Y COMUNITARIO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

CONFERENCIA DE UN EXPERTO | DEBATES | SOCIALIZACIÓN DE CONCEPTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

CRECIMIENTO EMPRESARIAL

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE ALINEA CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026 PORQUE APORTA CAPACIDADES ESTRATÉGICAS Y TÉCNICAS QUE INCIDEN DIRECTAMENTE EN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. ESTA ALINEACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE LA INNOVACIÓN SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA PERMITEN QUE LAS ORGANIZACIONES DESARROLLEN NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN, SERVICIOS Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL QUE FORTALECEN SU PRODUCTIVIDAD Y AMPLÍAN SU CAPACIDAD COMPETITIVA. LA FORMACIÓN INTRODUCE METODOLOGÍAS DE ARTICULACIÓN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL, MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y ENFOQUES AVANZADOS DE SOSTENIBILIDAD, SABERES QUE INCREMENTAN LA EFICIENCIA OPERATIVA, MEJORAN LA PERTINENCIA DE LOS SERVICIOS Y POTENCIAN LA CREACIÓN DE VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO. ASIMISMO, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL AL PROMOVER LA TRANSFERENCIA COLABORATIVA ENTRE EMPRESA ESTADO ACADEMIA STARTUPS, LO QUE DINAMIZA LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS Y FACILITA LA GENERACIÓN DE SOLUCIONES INNOVADORAS QUE FORTALECEN LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL, ESTOS PROCESOS SON COHERENTES CON EL PROPÓSITO DEL PND DE CONSOLIDAR ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES, PRODUCTIVAS Y CAPACES DE RESPONDER A LAS DEMANDAS SOCIALES Y ECONÓMICAS DEL PAÍS. EN SÍNTESIS, LA CONFERENCIA SE ALINEA CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL DEL PND PORQUE FORTALECE CAPACIDADES INSTITUCIONALES, IMPULSA LA INNOVACIÓN, MEJORA LA PRODUCTIVIDAD Y AMPLÍA LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL, CONTRIBUYENDO DE MANERA DIRECTA AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL SOSTENIBLE DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA CONFERENCIA EN INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA PORQUE ABORDA MARCOS CONCEPTUALES, METODOLOGÍAS Y TENDENCIAS QUE SON PROPIOS DE LA NATURALEZA INSTITUCIONAL, NORMATIVA Y OPERATIVA DE LAS CCF Y DE SU CADENA PRODUCTIVA, Y QUE NO APLICAN DE MANERA GENÉRICA A OTROS SECTORES ECONÓMICOS. SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PORQUE INTEGRA ENFOQUES AVANZADOS DE BIENESTAR, DESARROLLO SOCIAL Y VALOR COMPARTIDO, ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL NÚCLEO MISIONAL DE LAS CCF Y QUE REQUIEREN COMPRENSIÓN PROFUNDA DE SU ARQUITECTURA INSTITUCIONAL, SU ROL EN LA POLÍTICA SOCIAL Y SU RESPONSABILIDAD EN LA GENERACIÓN DE SERVICIOS DE ALTO IMPACTO COMUNITARIO. ASIMISMO, INCORPORA TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL, COMO ANALÍTICA PREDICTIVA, IA APLICADA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, CUYO USO EN EL SECTOR EXIGE CONOCIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN, LOS PROCESOS DE AFILIACIÓN, LOS MODELOS DE SUBSIDIO Y LOS MECANISMOS DE GESTIÓN SOCIAL PROPIOS DE LAS CCF. LA FORMACIÓN TAMBIÉN ES ESPECIALIZADA PORQUE DESARROLLA MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA ADAPTADOS A LA ESTRUCTURA DE ACTORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (EMPRESA-ESTADO-ACADEMIA-TERRITORIO), LO QUE PERMITE FORTALECER ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, ARTICULAR SERVICIOS Y DINAMIZAR ECOSISTEMAS DE BIENESTAR QUE SON EXCLUSIVOS DE ESTE SECTOR. FINALMENTE, ES ESPECIALIZADA PORQUE ABORDA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA DESDE LA PERSPECTIVA DE MEDICIÓN DE IMPACTO SOCIAL, GOBERNANZA RESPONSABLE Y CREACIÓN DE VALOR COMUNITARIO, DIMENSIONES QUE SON ESENCIALES PARA LAS CCF Y QUE REQUIEREN COMPETENCIAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN. EN SÍNTESIS, LA CONFERENCIA ES ESPECIALIZADA PORQUE PROPORCIONA CONOCIMIENTOS ESTRATÉGICOS, METODOLÓGICOS Y TECNOLÓGICOS DISEÑADOS PARA LA MISIÓN, LOS PROCESOS Y LOS DESAFÍOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, FORTALECIENDO SU CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA INNOVAR, SER MÁS PRODUCTIVO Y GENERAR VALOR SOCIAL SOSTENIBLE.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTEGRAR ENFOQUES DE ARTICULACIÓN ENTRE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL EN LA PLANIFICACIÓN Y MEJORA DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES, APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS SOBRE EVOLUCIÓN DEL BIENESTAR, METODOLOGÍAS DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y EXPECTATIVAS DE VALOR DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN SU PROCESO LABORAL COTIDIANO, PARA QUE FORTALEZCA LA PERTINENCIA SOCIAL DE LOS SERVICIOS, MEJORE LA TOMA DE DECISIONES Y CONTRIBUYA A INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL DESDE SU ROL FUNCIONAL.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR CRITERIOS TÉCNICOS DE TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE OPTIMIZACIÓN EN LOS PROCESOS DE SU RESPECTIVA ÁREA FUNCIONAL, EN EL CONTEXTO OPERATIVO DE LAS CCF, PARA QUE MEJORE LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, REDUZCA REPROCESOS Y POTENCIE LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL MEDIANTE PRÁCTICAS LABORALES MÁS INFORMADAS Y ORIENTADAS A LA INNOVACIÓN.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INCORPORAR MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS, LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y LA INTERACCIÓN CON ACTORES DEL ECOSISTEMA TERRITORIAL, APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS SOBRE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL, TRANSFERENCIA COLABORATIVA, MEDICIÓN DE IMPACTO Y VALOR COMPARTIDO EN SU PUESTO DE TRABAJO, PARA QUE FORTALEZCA LOS ENCADENAMIENTOS

PRODUCTIVOS, MEJORE LA ARTICULACIÓN CON ALIADOS ESTRATÉGICOS Y CONTRIBUYA A CONSOLIDAR ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES, COMPETITIVAS Y ORIENTADAS AL VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE OPTIMIZAR PROCESOS INSTITUCIONALES MEDIANTE LA APLICACIÓN DE ENFOQUES DE ARTICULACIÓN ENTRE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL, TECNOLOGÍAS DE IMPACTO (IA, ANALÍTICA PREDICTIVA) Y CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA, CON EL FIN DE MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA, REDUCIR REPROCESOS Y FORTALECER LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA GESTIONAR SERVICIOS CON MAYOR PERTINENCIA Y MENOR COSTO OPERATIVO.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE INNOVACIÓN DIGITAL EN SU RESPECTIVA ÁREA FUNCIONAL, APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS SOBRE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE LA ADOPCIÓN DE PRÁCTICAS MÁS ÁGILES, INFORMADAS Y ORIENTADAS A RESULTADOS.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE FORTALECER LA PROPUESTA DE VALOR INSTITUCIONAL INTEGRANDO CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA, MEDICIÓN DE IMPACTO Y CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO, PARA QUE LAS CCF Y SU CADENA PRODUCTIVA MEJOREN SU POSICIONAMIENTO SECTORIAL, AUMENTEN LA CONFIANZA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y CONSOLIDEN VENTAJAS COMPETITIVAS EN EL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE POTENCIAR LA ARTICULACIÓN CON ACTORES DEL ECOSISTEMA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL MEDIANTE LA COMPRENSIÓN Y APLICACIÓN DE MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA, PARA QUE LAS CCF INCREMENTEN SU COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL A TRAVÉS DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS MÁS SÓLIDOS Y LA CO-CREACIÓN DE SOLUCIONES SOSTENIBLES CON IMPACTO REGIONAL.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (1 GRUPO)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
ATLÁNTICO

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
BARRANQUILLA

BENEFICIARIOS
100

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA

ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN BARRANQUILLA, ATLÁNTICO, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORES QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

SALONES (HOTELES, LABORATORIOS, AULAS GASTRONOMÍA, SALONES EMPRESARIALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

FOLLETO DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS, SE USARÁ FOLLETO DIGITAL PARA LOS BENEFICIARIOS, ESTE MATERIAL ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE Y ES PERTINENTE DEBIDO A QUE SUS DIDÁCTICAS Y MEDIOS SON IDÓNEOS PARA EL PROCESO PEDAGÓGICO Y APRENDIZAJE DE LOS BENEFICIARIOS. EL FOLLETO DIGITAL SERÁ ENTREGADO EN FORMATO PDF POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO Y/O USO DE HERRAMIENTAS DE LA NUBE.

DESCRIPCIÓN: FOLLETO DIGITAL FULL COLOR Y EN ALTA RESOLUCIÓN, ESTRUCTURADO POR CORTOS MÓDULOS, CONTIENE PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A VISUALIZAR CONCEPTOS O RESALTAR PUNTOS CLAVE. SU LENGUAJE ES ACCESIBLE Y COMPRENSIBLE SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS, PARA UNA MAYOR COMPRENSIÓN CONCEPTUAL Y PRÁCTICA EN EL MOMENTO DE APRENDIZAJE. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL DE FORMACIÓN ES: ARTICULACIÓN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL; TECNOLOGÍAS PARA ORGANIZACIONES DE IMPACTO SOCIAL; MODELOS DE INNOVACIÓN ABIERTA Y TRANSFERENCIA COLABORATIVA; Y SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA AVANZADA. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE ESTE PERMITE AL PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA Y ESTRUCTURADO QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, EL MATERIAL FAVORECE LA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO, ESTIMULANDO EL APRENDIZAJE Y OPTIMIZANDO EL PROCESO FORMATIVO.

INSUMOS

—

JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS

—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	2	$1.071.700	$1.286.000	60.00%	$0	0.00%	$857.400	40.00%	**$2.143.400**
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES, INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$685.500	$411.300	60.00%	$0	0.00%	$274.200	40.00%	**$685.500**
R05.3.2 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN FOLLETO DIAGRAMACIÓN FOLLETO SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA FOLLETO DE 2 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA FOLLETO DIGITAL DE 2 PÁGINAS.	1	$98.900	$59.300	59.96%	$0	0.00%	$39.600	40.04%	**$98.900**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.										
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL SE RECONOCERÁ EL VALOR DE LOS TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL DE LOS CAPACITADORES NACIONALES E INTERNACIONALES Y TRADUCTORES. SE INCLUYEN LOS CAPACITADORES INTERNOS QUE ESTÉNPROGRAMA DOS PREVIAMENTE DENTRO DE LASACCIONES DE FORMACIÓN LOS CUALES ESTARÁN A CARGO DE LA CONTRAPARTIDA EN DINERO DEL CONVINIENTE.	TIQUETES AÉREOS DE IDA Y VUELTA EN CLASE ECONÓMICA PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$1.100.000	$660.000	60.00%	$0	0.00%	$440.000	40.00%	**$1.100.000**
Subtotal rubros AF				**$2.416.600**	**60.00%**	**$0**	**0.00%**	**$1.611.200**	**40.00%**	**$4.027.800**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$2.416.600	60.00%	$0	0.00%	$1.611.200	40.00%	**$4.027.800**
Gastos de operación	$68.200	17.10%	$0	0.00%	$330.600	82.90%	**$398.800**
Transferencia — 8 benef. (8.00% de beneficiarios)	$0	0.00%	$0	0.00%	$99.600	100.00%	**$99.600**
Total de la acción de formación	**$2.484.800**	**54.90%**	**$0**	**0.00%**	**$2.041.400**	**45.10%**	**$4.526.200**

SUBTOTAL RUBROS AF
$4.027.800

GASTOS DE OPERACIÓN
$398.800

TRANSFERENCIA
$99.600

VALOR TOTAL AF
$4.526.200

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$22.133**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $4.426.600 / (100 × 2)

5

ACCIÓN DE FORMACIÓN 5 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF

Valor total AF
$25.381.300

TALLER | PRESENCIAL | 2 grupo(s) | 60 beneficiarios

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
5

NECESIDAD ASOCIADA (N.°)
5

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.°)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE INTERVENIR LOS FACTORES ASOCIADOS AL DESGASTE OCUPACIONAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE ENTORNOS DE ALTA EXIGENCIA, DEBIDO A QUE ESTAS CONDICIONES AFECTAN EL DESEMPEÑO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD DEL SERVICIO, CONSTITUYÉNDOSE EN UN RIESGO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA ERGONOMÍA COGNITIVA Y LA GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL SON FACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF). EN COLOMBIA, LA SOBRECARGA COGNITIVA Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES AFECTAN LA EFICIENCIA OPERATIVA, INCREMENTANDO ERRORES Y DISMINUYENDO LA CALIDAD DEL SERVICIO. A NIVEL INTERNACIONAL, LA ERGONOMÍA COGNITIVA SE RECONOCE COMO UN ENFOQUE QUE OPTIMIZA LA CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO Y MEJORA LA TOMA DE DECISIONES. EL WORK TREND INDEX 2023 DE MICROSOFT EVIDENCIÓ QUE EL 68 % DE LOS TRABAJADORES NO DISPONE DE SUFICIENTE TIEMPO DE CONCENTRACIÓN PARA PROCESAR INFORMACIÓN Y EL 64 % AFIRMA NO CONTAR CON LA ENERGÍA MENTAL NECESARIA PARA CUMPLIR ADECUADAMENTE SUS FUNCIONES. EN ORGANIZACIONES COMO LAS CCF, DONDE CONVERGEN MÚLTIPLES SERVICIOS, ATENCIÓN PERMANENTE AL USUARIO Y ALTA PRESIÓN OPERATIVA, GESTIONAR LA CARGA MENTAL RESULTA INDISPENSABLE PARA GARANTIZAR LA CONTINUIDAD, PRECISIÓN Y CALIDAD DE LOS PROCESOS.

LA APLICACIÓN DE LA ERGONOMÍA COGNITIVA Y LA GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL APORTA BENEFICIOS DIRECTOS A LAS CCF AL REDUCIR ERRORES, OPTIMIZAR TIEMPOS DE RESPUESTA Y MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN. AL DISMINUIR LA SATURACIÓN COGNITIVA, LOS TRABAJADORES RESPONDEN CON MAYOR PRECISIÓN EN PROCESOS CRÍTICOS RELACIONADOS CON SUBSIDIOS, SALUD, RECREACIÓN Y EDUCACIÓN, FORTALECIENDO LA CONTINUIDAD OPERATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL. ASIMISMO, ESTAS PRÁCTICAS INCREMENTAN LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, MEJORAN LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS Y FORTALECEN LA REPUTACIÓN INSTITUCIONAL. LA EVIDENCIA DEMUESTRA QUE LA ADECUADA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES REDUCE EL AUSENTISMO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL. EN COLOMBIA, UN INFORME DE SEGUROS SURA (2025) INDICÓ QUE EL 34,4 % DE LOS TRABAJADORES SE HA AUSENTADO POR SITUACIONES ASOCIADAS AL ESTRÉS, LA ANSIEDAD O LA DEPRESIÓN, LO QUE CONFIRMA EL IMPACTO DE LA SALUD MENTAL SOBRE LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL.

A PESAR DE ESTOS BENEFICIOS, MUCHAS CCF CONTINÚAN ENFRENTANDO DIFICULTADES PARA IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE ERGONOMÍA COGNITIVA Y GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL. LOS TRABAJADORES DEBEN ATENDER SIMULTÁNEAMENTE PROCESOS DE SUBSIDIOS, SALUD, RECREACIÓN Y EDUCACIÓN, LO QUE INCREMENTA LA SOBRECARGA COGNITIVA, LOS ERRORES Y LOS REPROCESOS. ESTAS EXIGENCIAS SUPERAN CON FRECUENCIA LA CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO, GENERANDO FATIGA MENTAL Y DISMINUYENDO LA PRECISIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES. ESTA SITUACIÓN COINCIDE CON EL INFORME WORK IN AMERICA 2023 DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE PSICOLOGÍA (APA), SEGÚN EL CUAL EL 77 % DE LOS TRABAJADORES EXPERIMENTÓ ESTRÉS LABORAL DURANTE EL ÚLTIMO MES Y EL 31 % MANIFESTÓ SUFRIR FATIGA EMOCIONAL SEVERA. EN LAS CCF, ESTAS CONDICIONES SE TRADUCEN EN FALLAS EN LA ATENCIÓN, PÉRDIDA DE PRODUCTIVIDAD Y DIFICULTADES PARA SOSTENER ESTÁNDARES DE CALIDAD.

A ELLO SE SUMA LA PRESIÓN TEMPORAL, LA MULTITAREA Y LA ALTA VARIABILIDAD DE USUARIOS, FACTORES QUE INTENSIFICAN LA TENSIÓN MENTAL Y REDUCEN LA EFICIENCIA OPERATIVA. CUANDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES NO SE GESTIONAN ADECUADAMENTE AUMENTAN EL AUSENTISMO, LA ROTACIÓN Y LA DESARTICULACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO, AFECTANDO LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA.

EN ESTE CONTEXTO, LA ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE PERMITIRÁ FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN ERGONOMÍA COGNITIVA Y GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL, DOTÁNDOLOS DE HERRAMIENTAS PARA IDENTIFICAR Y MITIGAR RIESGOS PSICOSOCIALES, OPTIMIZAR PROCESOS Y MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES. CON ELLO SE FORTALECERÁ LA COORDINACIÓN ENTRE ÁREAS, LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS, LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, GARANTIZANDO QUE LAS CCF MANTENGAN ESTÁNDARES DE ATENCIÓN EFICIENTES, CONFIABLES Y COMPETITIVOS DENTRO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIANO.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/FAPUH
HTTPS://N9.CL/B6KR9
HTTPS://N9.CL/2NX32
HTTPS://N9.CL/3LZ80

HTTPS://N9.CL/96MFC
HTTPS://N9.CL/VRGRE
HTTPS://N9.CL/57GDFE

HTTPS://N9.CL/KQXYIW
HTTPS://N9.CL/ZND3FX

HTTPS://N9.CL/2X0ZV

HTTPS://N9.CL/O3G4FL

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. LIMITADA IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS TÉCNICOS PARA IDENTIFICAR, MONITOREAR Y GESTIONAR LA CARGA MENTAL ASOCIADA A PROCESOS DE ALTA EXIGENCIA, LA RESILIENCIA OPERATIVA, EL CUIDADO COLECTIVO Y LA RECUPERACIÓN COGNITIVA EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA DE SERVICIO, DIFICULTANDO EL CONTROL DE ERRORES, LA CONTINUIDAD OPERATIVA Y EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO, ADEMÁS DE LIMITAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA MANTENER ESTÁNDARES CONSISTENTES DE PRODUCTIVIDAD.

2. ALTA DEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES PARA RESOLVER CONTINGENCIAS, SOLICITUDES COMPLEJAS Y SITUACIONES DE PRESIÓN TEMPORAL SIN PROTOCOLOS ESTANDARIZADOS DE REGULACIÓN OPERATIVA, INCREMENTANDO EL DESGASTE OCUPACIONAL Y LA PROBABILIDAD DE FALLAS EN PROCESOS CRÍTICOS.

3. INSUFICIENTE ARTICULACIÓN ENTRE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, CALIDAD Y OPERACIÓN PARA PREVENIR LA FATIGA COGNITIVA Y DISTRIBUIR ADECUADAMENTE LAS CARGAS DE TRABAJO, AFECTANDO LA SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

4. ESCASA ADOPCIÓN DE PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES ORIENTADAS A FORTALECER LA RESILIENCIA OPERATIVA, EL CUIDADO COLECTIVO Y LA RECUPERACIÓN COGNITIVA EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA DE SERVICIO, LIMITANDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA MANTENER ESTÁNDARES CONSISTENTES DE PRODUCTIVIDAD.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. DISMINUCIÓN DE LA CALIDAD, OPORTUNIDAD Y CONFIABILIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS A AFILIADOS Y USUARIOS, IMPACTANDO NEGATIVAMENTE LA PERCEPCIÓN INSTITUCIONAL Y REDUCIENDO LA CAPACIDAD COMPETITIVA DE LAS CCF FRENTE A LAS CRECIENTES EXPECTATIVAS DE ATENCIÓN.

2. AUMENTO DEL AUSENTISMO, LA ROTACIÓN Y EL DESGASTE OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A CARGAS MENTALES ELEVADAS, GENERANDO PÉRDIDA DE CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL, MAYORES COSTOS OPERATIVOS Y AFECTACIONES EN LA CONTINUIDAD DE LOS PROCESOS.

3. REDUCCIÓN DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE SITUACIONES CRÍTICAS, PICOS DE DEMANDA O CONTINGENCIAS OPERATIVAS, DEBIDO AL DETERIORO DEL DESEMPEÑO COGNITIVO DE LOS EQUIPOS RESPONSABLES DE LA OPERACIÓN Y ATENCIÓN DE SERVICIOS.

4. DEBILITAMIENTO DE LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE ENTORNOS LABORALES CON ELEVADOS NIVELES DE TENSIÓN OPERATIVA, DIFICULTANDO EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

5. PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL AL MANTENER ESTRUCTURAS DE TRABAJO VULNERABLES A LA SOBRECARGA MENTAL, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN ESCENARIOS DE CRECIENTE COMPLEJIDAD OPERATIVA.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: APLICAR LOS PRINCIPIOS, MÉTODOS Y APLICACIONES INSTITUCIONALES DE LA ERGONOMÍA COGNITIVA, LA GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA, INTEGRANDO LA CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, LOS PROTOCOLOS DE MITIGACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL Y EL DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA FORTALEZCAN PRÁCTICAS QUE INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL, MEJOREN LA COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y CONSOLIDEN CONDICIONES LABORALES QUE FAVOREZCAN EL DESEMPEÑO EFICIENTE Y SOSTENIBLE EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. ANALIZAR LA CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LA CARGA MENTAL Y LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN CÓMO ESTOS ELEMENTOS AFECTAN EL DESEMPEÑO EN PROCESOS DE ALTA DEMANDA Y PUEDAN IDENTIFICAR CONDICIONES LABORALES QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN INMEDIATA.

2. APLICAR PROTOCOLOS TÉCNICOS DE MITIGACIÓN Y REGULACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL, PARA QUE LOS COLABORADORES DESARROLLEN HABILIDADES PRÁCTICAS CON EL FIN DE GESTIONAR LA CARGA MENTAL DURANTE TAREAS CRÍTICAS Y OPTIMIZAR LA EFICIENCIA EN SUS FUNCIONES DENTRO DE LAS CCF.

3. DISEÑAR ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES Y PROTOCOLOS DE CUIDADO COLECTIVO, PARA QUE LOS COLABORADORES INTEGREN PRÁCTICAS DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL QUE REDUZCAN LA FATIGA COGNITIVA, MEJOREN LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
TALLER

MODALIDAD DE FORMACIÓN
PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
8

N.º DE GRUPOS
2

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
30

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
0

TOTAL DE HORAS DE LA AF
16

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
60

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

RECURSOS HUMANOS | PRODUCCIÓN | SERVICIO AL CLIENTE | CALIDAD

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF SE JUSTIFICA PARA LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS, PRODUCCIÓN, SERVICIO AL CLIENTE Y CALIDAD EN EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE CADA UNA ENFRENTA EXIGENCIAS OPERATIVAS QUE INCREMENTAN LA CARGA MENTAL, AFECTAN LA EFICIENCIA Y COMPROMETEN LA CALIDAD DEL SERVICIO SOCIAL QUE PRESTAN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, LA FORMACIÓN ES NECESARIA PORQUE ESTA ÁREA GESTIONA PROCESOS SENSIBLES COMO SELECCIÓN, BIENESTAR, CLIMA LABORAL Y ATENCIÓN DE CONTINGENCIAS ORGANIZACIONALES, ACTIVIDADES QUE REQUIEREN ALTA DEMANDA COGNITIVA Y TOMA DE DECISIONES EN TIEMPO REAL, LA ERGONOMÍA COGNITIVA PERMITE REGULAR LA CARGA MENTAL Y MEJORAR LA CAPACIDAD DE RESPUESTA, FORTALECIENDO LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL. PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, LOS EQUIPOS OPERAN SERVICIOS DE ALTO VOLUMEN Y COMPLEJIDAD (SALUD, RECREACIÓN, EDUCACIÓN, SUBSIDIOS), DONDE LA CARGA MENTAL SE INCREMENTA POR TAREAS SIMULTÁNEAS, PRESIÓN TEMPORAL Y VARIABILIDAD DE USUARIOS, LA FORMACIÓN PERMITE OPTIMIZAR PROCESOS, REDUCIR ERRORES Y MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA EN ENTORNOS DE ALTA DEMANDA. ASIMISMO, EN EL ÁREA DE SERVICIO AL CLIENTE, LA CARGA MENTAL ES CRÍTICA DEBIDO A LA INTERACCIÓN CONSTANTE CON USUARIOS, RESOLUCIÓN DE SOLICITUDES, MANEJO DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES SENSIBLES, LA ERGONOMÍA COGNITIVA Y LOS PROTOCOLOS DE REGULACIÓN OPERATIVA PERMITEN DISMINUIR LA FATIGA, MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL USUARIO Y SOSTENER LA COMPETITIVIDAD DEL SERVICIO. POR ÚLTIMO, PARA EL ÁREA DE CALIDAD, LA FORMACIÓN ES ESENCIAL PORQUE ESTA ÁREA MONITOREA INDICADORES, EVALÚA PROCESOS Y ASEGURA EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO, LA GESTIÓN DE CARGA MENTAL MEJORA LA PRECISIÓN ANALÍTICA Y LA CAPACIDAD DE SUPERVISIÓN EN CONTEXTOS DONDE LA PRESIÓN POR RESULTADOS PUEDE AFECTAR EL DESEMPEÑO. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS ÁREAS CONCENTRAN PROCESOS DE ALTA DEMANDA COGNITIVA Y OPERATIVA, Y REQUIEREN HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA REGULAR LA CARGA MENTAL, OPTIMIZAR PROCESOS Y SOSTENER LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

NIVELES OCUPACIONALES

MEDIO | OPERATIVO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF SE JUSTIFICA PARA LOS NIVELES MEDIO Y OPERATIVO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE SON LOS ESLABONES QUE ENFRENTAN DE MANERA DIRECTA LAS EXIGENCIAS COGNITIVAS, OPERATIVAS Y DE SERVICIO QUE CARACTERIZAN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. PARA EL NIVEL MEDIO, LA FORMACIÓN ES NECESARIA PORQUE ESTE NIVEL COORDINA EQUIPOS, GESTIONA PROCESOS CRÍTICOS Y TOMA DECISIONES EN TIEMPO REAL EN ÁREAS DONDE LA CARGA MENTAL ES ELEVADA POR LA SIMULTANEIDAD DE TAREAS, LA PRESIÓN POR RESULTADOS Y LA RESPONSABILIDAD DE GARANTIZAR CONTINUIDAD OPERATIVA, LA ERGONOMÍA COGNITIVA PERMITE COMPRENDER CÓMO LA SATURACIÓN MENTAL AFECTA LA PLANIFICACIÓN, LA SUPERVISIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES EN LOS PROCESOS DE LAS CCF, MIENTRAS QUE LOS PROTOCOLOS DE REGULACIÓN OPERATIVA FORTALECEN EL MANDO ESTRATÉGICO EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA. EN EL NIVEL OPERATIVO, LA FORMACIÓN ES ESENCIAL PORQUE ESTE NIVEL EJECUTA ACTIVIDADES DE ALTA INTENSIDAD COGNITIVA Y FÍSICA: ATENCIÓN AL USUARIO, PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS Y MANEJO DE SITUACIONES SENSIBLES. LA GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS PERMITEN REDUCIR ERRORES, MEJORAR LA PRECISIÓN, SOSTENER LA CALIDAD DEL SERVICIO Y PROTEGER LA INTEGRIDAD PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE SOSTIENEN LA OPERACIÓN DIARIA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE LOS NIVELES MEDIO Y OPERATIVO SON LOS MÁS EXPUESTOS A SOBRECARGA COGNITIVA, PRESIÓN TEMPORAL Y VARIABILIDAD OPERATIVA, Y REQUIEREN HERRAMIENTAS TÉCNICAS Y PRÁCTICAS PARA REGULAR LA CARGA MENTAL, MEJORAR EL DESEMPEÑO Y SOSTENER LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL EN LAS CCF.

OCUPACIONES CUOC

- 24231 - PROFESIONALES DE TALENTO HUMANO
- 24241 - PROFESIONALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
- 33432 - ASISTENTES DE TALENTO HUMANO
- 44161 - AUXILIARES DE TALENTO HUMANO
- 33411 - SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS
- 33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE
- 42220 - EMPLEADOS DE CENTROS DE LLAMADAS
- 42260 - RECEPCIONISTAS GENERALES
- 42251 - AUXILIARES DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE
- 42299 - OTROS EMPLEADOS DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN AL CLIENTE NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES
- 32572 - COORDINADORES DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
10

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES

2

2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF ES IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE FORTALECE CAPACIDADES DIRECTAMENTE ASOCIADAS CON LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL TEJIDO EMPRESARIAL EN UN ENTORNO OPERATIVO CARACTERIZADO POR ALTA EXIGENCIA COGNITIVA, PRESIÓN TEMPORAL Y ATENCIÓN CONTINUA A USUARIOS. DESDE LA PRODUCTIVIDAD, LA FORMACIÓN PERMITE QUE LOS TRABAJADORES COMPRENDAN CÓMO LA CARGA MENTAL AFECTA LA PRECISIÓN, LA VELOCIDAD DE RESPUESTA Y LA CALIDAD DEL SERVICIO EN PROCESOS CRÍTICOS COMO ATENCIÓN AL USUARIO, ADMINISTRACIÓN DE SUBSIDIOS, OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES Y GESTIÓN DOCUMENTAL. AL ADQUIRIR HERRAMIENTAS PARA REGULAR LA CARGA COGNITIVA, APLICAR PROTOCOLOS DE MITIGACIÓN EN TIEMPO REAL Y OPTIMIZAR MICRO PROCESOS, LOS COLABORADORES PUEDEN REDUCIR ERRORES, MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA Y SOSTENER UN DESEMPEÑO ESTABLE INCLUSO EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA. DESDE LA COMPETITIVIDAD, LA FORMACIÓN ES CLAVE PORQUE LAS CCF Y SUS MIPYMES ALIADAS COMPITEN POR OFRECER SERVICIOS SOCIALES CONFIABLES, OPORTUNOS Y DE ALTA CALIDAD. LA ERGONOMÍA COGNITIVA FORTALECE LA CAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES PARA GESTIONAR INFORMACIÓN SIMULTÁNEA, ATENDER USUARIOS CON MAYOR CLARIDAD Y MANTENER ESTÁNDARES DE SERVICIO QUE DIFERENCIAN A LA ORGANIZACIÓN EN EL ECOSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, ESTO INCREMENTA LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO, MEJORA LA REPUTACIÓN INSTITUCIONAL Y CONSOLIDA VENTAJAS COMPETITIVAS BASADAS EN LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO HUMANO. EN CUANTO AL TEJIDO EMPRESARIAL, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE A CONSTRUIR ORGANIZACIONES MÁS RESILIENTES Y SOSTENIBLES, CAPACES DE PROTEGER LA INTEGRIDAD PSICOSOCIAL DE SUS TRABAJADORES Y DE MANTENER LA CONTINUIDAD OPERATIVA SIN DETERIORO DEL CLIMA LABORAL. LA GESTIÓN ADECUADA DE LA CARGA MENTAL REDUCE ROTACIÓN, AUSENTISMO Y DESGASTE, FACTORES QUE AFECTAN DIRECTAMENTE LA ESTABILIDAD DE LAS MIPYMES DEL SECTOR, AL FORTALECER LAS CAPACIDADES COGNITIVAS Y OPERATIVAS DE LOS EQUIPOS, SE CONSOLIDAN ESTRUCTURAS EMPRESARIALES MÁS SÓLIDAS, ARTICULADAS Y PREPARADAS PARA RESPONDER A LAS DEMANDAS CRECIENTES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN SÍNTESIS, ESTA FORMACIÓN ES IMPORTANTE PORQUE PERMITE QUE LOS TRABAJADORES DESARROLLEN HABILIDADES TÉCNICAS Y COGNITIVAS QUE MEJORAN LA PRODUCTIVIDAD, INCREMENTAN LA COMPETITIVIDAD Y FORTALECEN LA SOSTENIBILIDAD DEL TEJIDO EMPRESARIAL EN LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF ES IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ESTOS ESLABONES OPERAN SERVICIOS ESENCIALES QUE COMBINAN ALTA COMPLEJIDAD OPERATIVA, EXIGENCIA COGNITIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, CONDICIONES QUE REQUIEREN CAPACIDADES TÉCNICAS PARA SOSTENER LA PRODUCTIVIDAD, MEJORAR LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y FORTALECER EL DESARROLLO REGIONAL. EN EL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO, LA CARGA MENTAL ES ELEVADA POR EL MANEJO SIMULTÁNEO DE INFORMACIÓN

SENSIBLE, CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y PRESIÓN TEMPORAL, LA FORMACIÓN PERMITE REGULAR LA SATURACIÓN COGNITIVA, MEJORAR LA PRECISIÓN Y SOSTENER LA EFICIENCIA EN PROCESOS QUE SON COLUMNA VERTEBRAL DEL FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. EN EL ESLABÓN DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO, LOS TRABAJADORES ENFRENTAN TAREAS CRÍTICAS DONDE LA TOMA DE DECISIONES, LA ATENCIÓN CONTINUA Y LA GESTIÓN DE RIESGOS INCREMENTAN LA CARGA MENTAL, DE ESTA MANERA LA ERGONOMÍA COGNITIVA FORTALECE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA, REDUCE ERRORES Y MEJORA LA CONTINUIDAD OPERATIVA, IMPACTANDO DIRECTAMENTE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL. EN EL ESLABÓN DE LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO, LA VARIABILIDAD DE USUARIOS, LA SIMULTANEIDAD DE ACTIVIDADES Y LA PRESIÓN POR TIEMPOS DE ENTREGA GENERAN ALTA DEMANDA COGNITIVA, LA FORMACIÓN PERMITE OPTIMIZAR PROCESOS, MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y SOSTENER LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DE ESTOS SERVICIOS. ASIMISMO, EN EL ESLABÓN DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, LA CARGA MENTAL SE INCREMENTA POR LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN, LA ATENCIÓN DE USUARIOS Y LA OPERACIÓN DE PROGRAMAS DE ALTO IMPACTO SOCIAL, LA FORMACIÓN MEJORA LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, LA GESTIÓN DE TAREAS SIMULTÁNEAS Y LA EFICIENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y LABORALES. POR ÚLTIMO, EN EL ESLABÓN DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (VIS) Y CRÉDITO, LA PRESIÓN POR CUMPLIMIENTO, LA INTERACCIÓN CON USUARIOS Y LA GESTIÓN DOCUMENTAL GENERAN SATURACIÓN COGNITIVA, LA ERGONOMÍA COGNITIVA Y LOS PROTOCOLOS DE REGULACIÓN OPERATIVA FORTALECEN LA PRECISIÓN, REDUCEN REPROCESOS Y MEJORAN LA ARTICULACIÓN CON ACTORES TERRITORIALES. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN ES ESTRATÉGICA PORQUE ESTOS ESLABONES SOSTIENEN LA OPERACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y REQUIEREN CAPACIDADES PARA REGULAR LA CARGA MENTAL, OPTIMIZAR PROCESOS Y MEJORAR LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES, LO QUE FORTALECE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y PROMUEVE EL DESARROLLO REGIONAL MEDIANTE ORGANIZACIONES MÁS EFICIENTES, RESILIENTES Y COMPETITIVAS.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (3)

UT N.º 1 — CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LA CARGA MENTAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. MODELOS DE ERGONOMÍA COGNITIVA Y FACTORES HUMANOS: CONCEPTO TÉCNICO DE CARGA MENTAL, CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN EN ENTORNOS DE ALTA DEMANDA Y SU RELACIÓN CON EL ERROR OPERATIVO EN LA ATENCIÓN AL USUARIO.

2. TAXONOMÍA DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES: ANÁLISIS DE LA CARGA DE TRABAJO, VARIABLES DE CONTROL, SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO Y DEMANDAS PSICOEMOCIONALES BAJO LA BATERÍA

OFICIAL DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

3. AUDITORÍA E IDENTIFICACIÓN DE SÍNTOMAS DE FATIGA COGNITIVA: APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS TÉCNICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y MAPEO DE PUNTOS CRÍTICOS DE DESGASTE EN FLUJOS DE ATENCIÓN DIARIA.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. APLICAR MODELOS DE ERGONOMÍA COGNITIVA PARA ANALIZAR LA CARGA MENTAL Y LA CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN EN ENTORNOS DE ALTA DEMANDA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS TÉCNICOS SOBRE FACTORES HUMANOS, SATURACIÓN COGNITIVA Y ERROR OPERATIVO, EN PROCESOS DE ATENCIÓN AL USUARIO EN LAS CCF, PARA IDENTIFICAR CONDICIONES QUE INCREMENTAN EL RIESGO DE FALLAS OPERATIVAS Y ADOPTAR PRÁCTICAS QUE MEJOREN LA PRECISIÓN, LA EFICIENCIA Y LA CALIDAD DEL SERVICIO.

2. EVALUAR LOS FACTORES ORGANIZACIONALES ASOCIADOS A LA CARGA DE TRABAJO, LAS VARIABLES DE CONTROL, LOS SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO Y LAS DEMANDAS PSICOEMOCIONALES, UTILIZANDO LOS CRITERIOS DE LA BATERÍA OFICIAL DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA IDENTIFICAR ELEMENTOS QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO Y CONTRIBUIR A IMPLEMENTAR AJUSTES ORGANIZACIONALES QUE REDUZCAN LA CARGA MENTAL Y FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL.

3. IMPLEMENTAR METODOLOGÍAS TÉCNICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y MAPEO DE PUNTOS CRÍTICOS DE DESGASTE COGNITIVO EN FLUJOS DE ATENCIÓN DIARIA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SÍNTOMAS DE FATIGA, TÉCNICAS DE AUDITORÍA OPERATIVA Y ANÁLISIS DE MICRO PROCESOS, EN TAREAS DE ALTA DEMANDA DE LAS CCF, PARA DETECTAR OPORTUNAMENTE SEÑALES DE DETERIORO COGNITIVO, REGULAR LA CARGA MENTAL Y OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES QUE REQUIEREN CONCENTRACIÓN SOSTENIDA Y TOMA DE DECISIONES EN TIEMPO REAL.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — PROTOCOLOS TÉCNICOS DE MITIGACIÓN Y REGULACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
3	0	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. GESTIÓN DE CRISIS EN LA INTERFAZ DE SERVICIO: APLICACIÓN DE PROTOCOLOS DE COMUNICACIÓN PROCEDIMENTAL, TÉCNICAS DE DESESCALAMIENTO VERBAL ANTE CONTINGENCIAS OPERATIVAS Y ALGORITMOS DE RESPUESTA PARA LA ATENCIÓN DE USUARIOS DE ALTA COMPLEJIDAD.

2. TÉCNICAS BIOFISIOLÓGICAS DE REGULACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL: IMPLEMENTACIÓN PARAMETRIZADA DE TÉCNICAS FÍSICAS Y COGNITIVAS DE DESACTIVACIÓN EN TIEMPO REAL PARA MANTENER LA EFICIENCIA Y LA TOMA DE DECISIONES BAJO PRESIÓN.

3. REESTRUCTURACIÓN DE MICRO-HÁBITOS OPERATIVOS: DISEÑO TÉCNICO DE RUTINAS DE INICIO, TRANSICIONES Y CIERRE DE JORNADA ORIENTADAS A BLINDAR LA CONCENTRACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DEL OPERARIO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. EJECUTAR PROTOCOLOS DE COMUNICACIÓN PROCEDIMENTAL, TÉCNICAS DE DESESCALAMIENTO VERBAL Y ALGORITMOS DE RESPUESTA PARA LA ATENCIÓN DE USUARIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE MANEJO DE CONTINGENCIAS, COMUNICACIÓN TÉCNICA Y CONTROL SITUACIONAL, EN EL CONTEXTO DE LOS PUNTOS DE CONTACTO Y FLUJOS DE SERVICIO DE LAS CCF, PARA RESPONDER CON PRECISIÓN, REDUCIR LA ESCALADA DE CRISIS Y MANTENER LA ESTABILIDAD OPERATIVA DURANTE EVENTOS CRÍTICOS.

2. APLICAR TÉCNICAS FÍSICAS Y COGNITIVAS DE DESACTIVACIÓN EN TIEMPO REAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE REGULACIÓN BIOFISIOLÓGICA, ACTIVACIÓN PARASIMPÁTICA Y CONTROL COGNITIVO BAJO PRESIÓN, EN TAREAS DE ALTA DEMANDA Y TOMA DE DECISIONES INMEDIATAS EN LAS CCF, PARA MANTENER LA EFICIENCIA OPERATIVA, PRESERVAR LA CLARIDAD MENTAL Y SOSTENER SU DESEMPEÑO EN SITUACIONES DE ESTRÉS ELEVADO.

3. DISEÑAR RUTINAS TÉCNICAS DE INICIO, TRANSICIÓN Y CIERRE DE JORNADA ORIENTADAS A BLINDAR LA CONCENTRACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ERGONOMÍA COGNITIVA APLICADA, SECUENCIACIÓN OPERATIVA Y GESTIÓN DE HÁBITOS, EN LOS CICLOS DIARIOS DE TRABAJO EN ÁREAS DE ATENCIÓN Y OPERACIÓN DE LAS CCF, PARA ESTRUCTURAR PRÁCTICAS QUE REDUZCAN LA FATIGA, AUMENTEN LA ESTABILIDAD COGNITIVA Y OPTIMICEN EL RENDIMIENTO SOSTENIDO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | JUEGO DE ROLES | TAREAS EN EQUIPO | SOLUCIÓN DE CASOS | MÉTODO DE PROYECTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES Y PROTOCOLOS DE CUIDADO COLECTIVO

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
2	1	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ARQUITECTURA DE SISTEMAS DE SOPORTE ORGANIZACIONAL: MODELOS TÉCNICOS DE APOYO SOCIAL Y REDES DE COOPERACIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA AMORTIGUACIÓN DEL ESTRÉS OPERATIVO.

2. INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD HUMANA: ESTRUCTURACIÓN DE POLÍTICAS DE CUIDADO COLECTIVO, SISTEMAS DE ALERTA TEMPRANA INSTITUCIONAL Y SU IMPACTO DIRECTO EN LA REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO Y ROTACIÓN DE PERSONAL.

3. ESTRUCTURACIÓN DEL MANUAL DE ACUERDOS DE GESTIÓN DE CARGA MENTAL: DEFINICIÓN TÉCNICA DE LINEAMIENTOS DE EQUIPO PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE TAREAS Y APOYO ENTRE PARES EN PICOS DE ALTA DEMANDA DE SERVICIO.

4. DISEÑO DE CRONOGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS COGNITIVAS: PARAMETRIZACIÓN DE INTERVALOS TÉCNICOS DE DESCANSO MENTAL Y EJERCICIOS DE RECUPERACIÓN NEURO-COGNITIVA INTEGRADOS AL FLUJO DE TRABAJO DIARIO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DISEÑAR MODELOS TÉCNICOS DE APOYO SOCIAL Y REDES DE COOPERACIÓN INTERDEPARTAMENTAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ERGONOMÍA COGNITIVA, FACTORES HUMANOS Y ESTRUCTURAS DE SOPORTE ORGANIZACIONAL, EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN Y OPERACIÓN DE LAS CCF, PARA FORTALECER MECANISMOS DE AMORTIGUACIÓN DEL ESTRÉS OPERATIVO Y MEJORAR LA COORDINACIÓN FUNCIONAL EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA.

2. ESTRUCTURAR POLÍTICAS DE CUIDADO COLECTIVO Y SISTEMAS DE ALERTA TEMPRANA INSTITUCIONAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD HUMANA, GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y MÉTRICAS DE AUSENTISMO Y ROTACIÓN, EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA CONTRIBUIR A REDUCIR LA FATIGA LABORAL, MEJORAR LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL Y FORTALECER LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL.

3. FORMULAR LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE TAREAS Y EL APOYO ENTRE PARES DURANTE PICOS DE ALTA DEMANDA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ERGONOMÍA COGNITIVA APLICADA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EN LOS EQUIPOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS CCF, PARA MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERNA, REDUCIR LA

SATURACIÓN COGNITIVA Y OPTIMIZAR LA EFICIENCIA COLECTIVA EN MOMENTOS CRÍTICOS.

4. DISEÑAR INTERVALOS TÉCNICOS DE DESCANSO MENTAL Y EJERCICIOS DE RECUPERACIÓN NEURO-COGNITIVA INTEGRADOS AL FLUJO DE TRABAJO DIARIO, INCORPORANDO CONOCIMIENTOS SOBRE NEURO ERGONOMÍA, REGULACIÓN COGNITIVA Y SECUENCIACIÓN OPERATIVA, EN LAS RUTINAS LABORALES DE ÁREAS DE ATENCIÓN Y OPERACIÓN DE LAS CCF, PARA MANTENER LA ESTABILIDAD COGNITIVA, REDUCIR LA FATIGA Y SOSTENER LA PRODUCTIVIDAD EN JORNADAS DE ALTA EXIGENCIA.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | TAREAS EN EQUIPO | MÉTODO DE PROYECTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

CRECIMIENTO EMPRESARIAL

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF SE ALINEA DIRECTAMENTE CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026, ESPECÍFICAMENTE CON EL EJE DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL, PORQUE FORTALECE CAPACIDADES LABORALES Y ORGANIZACIONALES QUE SON DETERMINANTES PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. ESTA FORMACIÓN CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL AL DESARROLLAR EN LOS TRABAJADORES COMPETENCIAS TÉCNICAS PARA GESTIONAR LA CARGA MENTAL, REDUCIR ERRORES OPERATIVOS Y OPTIMIZAR PROCESOS EN SERVICIOS DE ALTA DEMANDA, LO CUAL INCREMENTA LA EFICIENCIA Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LAS CCF Y DE SU CADENA PRODUCTIVA. LA ERGONOMÍA COGNITIVA PERMITE MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO, DISMINUIR REPROCESOS Y SOSTENER LA CONTINUIDAD OPERATIVA, ELEMENTOS QUE EL PND RECONOCE COMO FUNDAMENTALES PARA CONSOLIDAR EMPRESAS MÁS PRODUCTIVAS Y COMPETITIVAS EN LOS TERRITORIOS. ASIMISMO, LA GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y LOS PROTOCOLOS DE REGULACIÓN OPERATIVA FORTALECEN LA SOSTENIBILIDAD HUMANA, REDUCIENDO AUSENTISMO, ROTACIÓN Y DESGASTE LABORAL, FACTORES QUE AFECTAN DIRECTAMENTE LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES. AL MEJORAR LAS CONDICIONES COGNITIVAS Y OPERATIVAS DE LOS TRABAJADORES, LAS CCF INCREMENTAN SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN, SU EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y SU DESEMPEÑO SECTORIAL, ALINEÁNDOSE CON LA APUESTA DEL PND POR EMPRESAS MÁS ROBUSTAS, RESILIENTES Y ARTICULADAS TERRITORIALMENTE. EN SÍNTESIS, ESTA FORMACIÓN SE ARTICULA CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL DEL PND

PORQUE POTENCIA LA PRODUCTIVIDAD, MEJORA LA EFICIENCIA OPERATIVA, FORTALECE LA SOSTENIBILIDAD DEL TALENTO HUMANO Y CONSOLIDA LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL, TODOS ELLOS PILARES DEL CRECIMIENTO EMPRESARIAL EN EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ABORDA CAPACIDADES TÉCNICAS AVANZADAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA NATURALEZA OPERATIVA, COGNITIVA Y SOCIAL DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, SU ESPECIALIZACIÓN PROVIENE DE TRES ELEMENTOS ESTRUCTURALES. PRIMERO, PORQUE DESARROLLA SABERES TÉCNICOS DE ALTO NIVEL SOBRE CARGA MENTAL, FACTORES HUMANOS, NEURO ERGONOMÍA, REGULACIÓN COGNITIVA Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS, CONOCIMIENTOS QUE NO HACEN PARTE DE LA FORMACIÓN GENERAL DEL TRABAJADOR Y QUE REQUIEREN COMPRENSIÓN PROFUNDA DE LA DINÁMICA OPERATIVA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, ESTOS SABERES PERMITEN INTERVENIR PROCESOS COMPLEJOS DONDE LA SATURACIÓN COGNITIVA, LA PRESIÓN TEMPORAL Y LA VARIABILIDAD DEL USUARIO AFECTAN LA CALIDAD DEL SERVICIO. SEGUNDO, PORQUE SE ORIENTA A PROCESOS CRÍTICOS DEL SECTOR, COMO ATENCIÓN AL USUARIO, GESTIÓN DE SUBSIDIOS, OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS Y CONTROL DE CALIDAD, DONDE LA CARGA MENTAL ES ESTRUCTURAL Y DONDE LOS ERRORES OPERATIVOS TIENEN IMPACTO DIRECTO EN LA GARANTÍA DE DERECHOS SOCIALES, RAZÓN POR LA CUAL LA FORMACIÓN DOTA A LOS TRABAJADORES DE HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA REGULAR LA CARGA COGNITIVA, REDUCIR FALLAS Y SOSTENER LA CONTINUIDAD OPERATIVA EN ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA. TERCERO, PORQUE FORTALECE COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS DE DESEMPEÑO QUE INCREMENTAN LA PRODUCTIVIDAD Y LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL TALES COMO ANÁLISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL, MITIGACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL, DISEÑO DE ENTORNOS SOSTENIBLES, AUDITORÍA DE FATIGA COGNITIVA Y ESTRUCTURACIÓN DE PROTOCOLOS DE CUIDADO COLECTIVO, ESTAS COMPETENCIAS SON ESPECÍFICAS DEL SECTOR Y RESPONDEN A LA COMPLEJIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS CCF EN SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, EMPLEO, VIVIENDA Y BIENESTAR. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE INTEGRA CONOCIMIENTOS AVANZADOS, METODOLOGÍAS TÉCNICAS Y APLICACIONES OPERATIVAS PROPIAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, PERMITIENDO QUE LOS TRABAJADORES GESTIONEN DE MANERA EXPERTA LA CARGA MENTAL, OPTIMICEN PROCESOS Y SOSTENGAN LA CALIDAD DEL SERVICIO EN UN ENTORNO DE ALTA EXIGENCIA COGNITIVA Y SOCIAL.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTEGRAR CRITERIOS TÉCNICOS DE ANÁLISIS DE CARGA MENTAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN SUS TAREAS DIARIAS, APLICANDO METODOLOGÍAS DE IDENTIFICACIÓN DE SATURACIÓN COGNITIVA EN PROCESOS DE ALTA DEMANDA, PARA MEJORAR LA PRECISIÓN OPERATIVA, REDUCIR ERRORES DERIVADOS DE LA SOBRECARGA Y FORTALECER SU CAPACIDAD DE RESPUESTA EN ACTIVIDADES CRÍTICAS DE ATENCIÓN, GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y OPERACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR PROTOCOLOS DE MITIGACIÓN Y REGULACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL DURANTE PICOS DE EXIGENCIA, INCORPORANDO TÉCNICAS DE CONTROL COGNITIVO, SECUENCIACIÓN DE TAREAS Y COMUNICACIÓN PROCEDIMENTAL, PARA INCREMENTAR SU EFICIENCIA,

MANTENER LA INTEGRIDAD PSICOSOCIAL BAJO PRESIÓN Y OPTIMIZAR EL FLUJO DE TRABAJO EN FUNCIONES DE SERVICIO AL CLIENTE, PRODUCCIÓN DE SERVICIOS Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.

3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE IMPLEMENTAR PRÁCTICAS DE DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES Y PROTOCOLOS DE CUIDADO COLECTIVO EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO, APLICANDO LINEAMIENTOS DE ERGONOMÍA COGNITIVA Y ESTRATEGIAS DE COORDINACIÓN INTERÁREAS, PARA DISMINUIR LA FATIGA COGNITIVA, MEJORAR LA COOPERACIÓN FUNCIONAL Y CONSOLIDAR UN DESEMPEÑO SOSTENIDO QUE INCREMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS CCF Y SU CADENA PRODUCTIVA.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE OPTIMIZAR LOS FLUJOS DE TRABAJO EN ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS, PRODUCCIÓN, SERVICIO AL CLIENTE Y CALIDAD, APLICANDO TÉCNICAS DE ERGONOMÍA COGNITIVA Y PROTOCOLOS DE MITIGACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL, PARA QUE LA ORGANIZACIÓN REDUZCA TIEMPOS DE RESPUESTA, DISMINUYA REPROCESOS Y AUMENTE LA EFICIENCIA EN SERVICIOS DE ALTA DEMANDA.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE REDUCIR LA FATIGA COGNITIVA Y LOS ERRORES DERIVADOS DE LA SOBRECARGA MENTAL MEDIANTE EL DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES Y PRÁCTICAS DE CUIDADO COLECTIVO, PARA QUE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR INCREMENTEN LA ESTABILIDAD DEL DESEMPEÑO, MEJOREN LA CONTINUIDAD OPERATIVA Y FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD EN PROCESOS CRÍTICOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE FORTALECER LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA EXPERIENCIA DEL USUARIO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE MODELOS TÉCNICOS DE GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y PROTOCOLOS DE REGULACIÓN COGNITIVA, PARA QUE LAS CCF Y SU CADENA PRODUCTIVA CONSOLIDEN VENTAJAS COMPETITIVAS BASADAS EN ATENCIÓN CONFIABLE, PRECISA Y DIFERENCIADA EN EL TERRITORIO.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERÁREAS Y LA ARTICULACIÓN FUNCIONAL MEDIANTE EL DISEÑO DE ENTORNOS SOSTENIBLES Y ACUERDOS DE GESTIÓN DE CARGA MENTAL, PARA QUE LAS CCF Y LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR FORTALEZCAN SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN, AUMENTEN SU RESILIENCIA OPERATIVA Y ELEVEN SU COMPETITIVIDAD SECTORIAL Y REGIONAL.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (2 GRUPOS)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
BOLÍVAR

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
CARTAGENA

BENEFICIARIOS
30

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN CARTAGENA, BOLÍVAR, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORES QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

Grupo 2

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)

BOLÍVAR

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)

CARTAGENA

BENEFICIARIOS

30

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN CARTAGENA, BOLÍVAR, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORES QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

SALONES (HOTELES, LABORATORIOS, AULAS GASTRONOMÍA, SALONES EMPRESARIALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL SERÁ ENTREGADA EN FORMATO PDF POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO Y/O USO DE HERRAMIENTAS DE LA NUBE.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL SE ENCUENTRA ESTRUCTURADO DE MANERA LÓGICA Y SECUENCIAL; Y ES EL SIGUIENTE: CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LA CARGA MENTAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL; PROTOCOLOS TÉCNICOS DE MITIGACIÓN Y REGULACIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL; Y DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES SOSTENIBLES Y PROTOCOLOS DE CUIDADO COLECTIVO. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE PERMITE AL PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA, ESTRUCTURADO Y TANGIBLE QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, SE FAVORECE LA ACTIVA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS DINÁMICAS QUE ESTIMULAN MÚLTIPLES CANALES DE APRENDIZAJE, LO QUE OPTIMIZA EL PROCESO FORMATIVO.

INSUMOS	JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS
—	—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	16	$1.071.700	$10.288.300	60.00%	$0	0.00%	$6.858.900	40.00%	**$17.147.200**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.										
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES , INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	2	$ 685.500	$ 822.600	60.00%	$ 0	0.00%	$ 548.400	40.00%	**$ 1.371.000**
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL SE RECONOCERÁ EL VALOR DE LOS TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL DE LOS CAPACITADORES NACIONALES E INTERNACIONALES Y TRADUCTORES. SE INCLUYEN LOS CAPACITADORES INTERNOS QUE ESTÉNPROGRAMA DOS PREVIAMENTE DENTRO DE LASACCIONES DE FORMACIÓN LOS CUALES ESTARÁN A CARGO DE LA CONTRAPARTIDA EN DINERO DEL CONVINIENTE.	TIQUETES AÉREOS DE IDA Y VUELTA EN CLASE ECONÓMICA PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$ 1.100.000	$ 660.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 440.000	40.00%	**$ 1.100.000**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN – DIAGRAMACIÓN – DIAGRAMACIÓN CARTILLA DIAGRAMACIÓN CARTILLA SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DE 60 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DIGITAL DE 60 PÁGINAS.	1	$ 2.968.500	$ 1.781.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 1.187.400	40.00%	**$ 2.968.500**
Subtotal rubros AF				**$ 13.552.000**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 9.034.700**	**40.00%**	**$ 22.586.700**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 13.552.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 9.034.700	40.00%	**$ 22.586.700**
Gastos de operación	$ 382.400	17.10%	$ 0	0.00%	$ 1.853.700	82.90%	**$ 2.236.100**
Transferencia — 5 benef. (8.33% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 558.500	100.00%	**$ 558.500**
Total de la acción de formación	**$ 13.934.400**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 11.446.900**	**45.10%**	**$ 25.381.300**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 22.586.700

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 2.236.100

TRANSFERENCIA
$ 558.500

VALOR TOTAL AF
$ 25.381.300

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 51.714**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 24.822.800 / (60 × 8)

6

ACCIÓN DE FORMACIÓN 6 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL

TALLER | PRESENCIAL | 1 grupo(s) | 20 beneficiarios

Valor total AF
$ 14.976.500

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
6

NECESIDAD ASOCIADA (N.º)
6

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES SE DETERMINÓ QUE LAS TRABAJADORAS DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA

TRANSFORMAR DATOS EN INFORMACIÓN ESTRATÉGICA, YA QUE LAS LIMITACIONES EN EL ANÁLISIS E APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DIFICULTAN TOMAR DECISIONES OPORTUNAS, MEDICIÓN Y LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE DARÁ RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA ADOPCIÓN DE UNA EFICIENTE ANALÍTICA DE DATOS Y UN CORRECTO USO DEL BUSINESS INTELLIGENCE (BI) SE VE REFLEJADO EN EL FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO DE LAS ORGANIZACIONES, YA QUE LAS MISMAS, PERMITEN TRANSFORMAR ALTOS VOLÚMENES DE INFORMACIÓN DISPERSA EN CONOCIMIENTOS ACCIONABLES, LO CUAL PERMITE A LAS COLABORADORAS DE LAS ORGANIZACIONES, CONSTRUIR TABLEROS INTELIGENTES Y MODELAR ESCENARIOS QUE ASEGUREN UNA TOMA DE DECISIONES MÁS OPORTUNA, DEL MISMO MODO, ESTA ADOPCIÓN, SIGNIFICA DEJAR ATRÁS EL EMPIRISMO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, TRANSFORMÁNDOLA EN UNA CULTURA DE LA ANTICIPACIÓN Y CAPAZ DE DAR RESPUESTA OPORTUNA A LAS EXIGENCIAS OPERATIVAS, FUNDAMENTADA EN EVIDENCIAS SÓLIDAS. ASÍ MISMO, RESULTA DE SUMA IMPORTANCIA ESTA ADOPCIÓN, PUESTO QUE, SEGÚN EL ANÁLISIS DE MERCADO GLOBAL REALIZADO POR STRATEGY & STATS INSIDER, EL 72% DE LAS EMPRESAS CON MÁS DE 100 EMPLEADOS, YA HAN IMPLEMENTADO HERRAMIENTAS DE BI PARA MEJORAR SUS PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA ESTRATÉGICA, LO CUAL INDICA QUE LA ANALÍTICA DE DATOS PASÓ DE SER UN VALOR AGREGADO A UNA COMPETENCIA ESTRUCTURAL INDISPENSABLE PARA QUE ORGANIZACIONES CONSERVEN SU COMPETITIVIDAD EN EL MERCADO.

LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS Y EL MODELADO PRESCRIPTIVO TRAERÁ BENEFICIOS SUSTANCIALES Y MEDIBLES PARA TODA LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CAJAS, YA QUE, DOTAR A LAS TRABAJADORAS DE TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ESTRUCTURACIÓN Y STORYTELLING EJECUTIVO FACILITARÁ UNA COMUNICACIÓN MUCHO MÁS CLARA DE LOS RESULTADOS, ALINEANDO A LOS DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS BAJO UNA MISMA VISIÓN SUSTENTADA EN DATOS, MINIMIZANDO LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA INTUICIÓN, ASÍ MISMO, LOS IMPACTOS SON CONTUNDENTES, SEGÚN EL INFORME DE TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS DE INTEGRIDAD DE DATOS 2023 DE LA UNIVERSIDAD DE DREXEL, EL 73% DE LAS ORGANIZACIONES CONFIRMAN QUE LA TOMA DE DECISIONES IMPULSADA POR DATOS MEJORA DRÁSTICAMENTE SU EFICIENCIA OPERATIVA, MIENTRAS QUE UN 62% LOGRA REDUCCIONES SIGNIFICATIVAS EN SUS COSTOS A TRAVÉS DE ESTA MISMA VÍA. ADICIONALMENTE, SEGÚN EL REPORTE INDUSTRIAL DE BUSINESS INTELLIGENCE 2024 DE LA UNIVERSIDAD DE ALTO, EL 83% DE LAS COMPAÑÍAS MEJORARON SU RENDIMIENTO CORPORATIVO GLOBAL DURANTE 2024, TRAS CONSOLIDAR EL USO DE ANALÍTICA, Y UN CONTUNDENTE 100% DE ESTAS ORGANIZACIONES IMPULSADAS POR DATOS LOGRARON SUPERAR EN RENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD A SUS PARES DIRECTOS DEL SECTOR, GARANTIZANDO UNA AGILIDAD INDISCUTIBLE.

A PESAR DE LOS BENEFICIOS QUE CONLLEVA ESTA ADOPCIÓN, LAS CAJAS HAN ENFRENTADO COMPLICACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN TRANSVERSAL, COMO LAS BARRERAS ARRAIGADAS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DONDE PREDOMINAN LOS SILOS DE INFORMACIÓN DEPARTAMENTALES Y EL APEGO A PROCESOS MANUALES DE REPORTE ESTÁTICO QUE LIMITAN LA VISIBILIDAD INTEGRAL, ASÍ MISMO, EXISTE UNA BRECHA EN LAS COMPETENCIAS DIGITALES DE LOS TRABAJADORAS, POR LO CUAL EL USO DE

INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA O EL SEGUIMIENTO EN TABLEROS INTERACTIVOS SE VE ENTORPECIDO, POR ÚLTIMO, LAS TRABAJADORAS EXPERIMENTAN RESISTENCIA AL CAMBIO O INSEGURIDAD TECNOLÓGICA, LO CUAL RETRASA EL PROCESO Y ADOPCIÓN DE UNA EFICIENTE ANALÍTICA DE DATOS Y UN CORRECTO USO DE BI.

EN CONCLUSIÓN, RESULTA INAPLAZABLE ESPECIALIZAR A LAS TRABAJADORAS DE LA UNION TEMPORAL, PARA DAR RESPUESTA A LAS FALENCIAS DEL SECTOR, YA QUE, AL CAPACITARLAS EN EL ENFOQUE DE LA ANALÍTICA, LA ESTRUCTURACIÓN DE INDICADORES CLAVE Y LA SUSTENTACIÓN EJECUTIVA DE DECISIONES, CERRARÁ DE FORMA DIRECTA LA BRECHA DE HABILIDADES ACTUAL. ADICIONALMENTE, AL APROPIARSE DE ESTAS HERRAMIENTAS PRÁCTICAS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN LOGRARÁN OPTIMIZAR LOS RECURSOS, MEJORAR SU CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE ESCENARIOS COMPLEJOS Y ASEGURAR QUE LAS DECISIONES ESTRATÉGICAS DE SU CADENA PRODUCTIVA FORTALEZCAN SOSTENIDAMENTE LA COMPETITIVIDAD Y EL BIENESTAR INTEGRAL DE SUS AFILIADOS.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/PYWRPC

HTTPS://N9.CL/3TZHC

HTTPS://N9.CL/L18ML

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. FRAGMENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL EN MÚLTIPLES FUENTES, APLICACIONES Y ÁREAS FUNCIONALES, DIFICULTANDO LA CONSOLIDACIÓN DE DATOS ESTRATÉGICOS Y LIMITANDO LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA REALIZAR ANÁLISIS OPORTUNOS QUE SOPORTEN LA TOMA DE DECISIONES Y LA MEJORA CONTINUA.

2. PERSISTENCIA DE MODELOS DE GESTIÓN BASADOS PRINCIPALMENTE EN REPORTES ESTÁTICOS, PROCESAMIENTO MANUAL DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS RETROSPECTIVOS, REDUCIENDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA ANTICIPAR RIESGOS, IDENTIFICAR TENDENCIAS Y OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

3. LIMITADO APROVECHAMIENTO DE LOS DATOS GENERADOS POR LOS PROCESOS MISIONALES, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA ORIENTAR LA PLANEACIÓN, EL SEGUIMIENTO DE RESULTADOS Y LA ASIGNACIÓN EFICIENTE DE RECURSOS, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL.

4. DIFICULTADES PARA TRANSFORMAR GRANDES VOLÚMENES DE INFORMACIÓN EN CONOCIMIENTO ÚTIL

PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, RESTRINGIENDO LA CAPACIDAD DE MONITOREAR INDICADORES CRÍTICOS, IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RESPONDER CON AGILIDAD A LAS DINÁMICAS DEL ENTORNO.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE DECISIONES OPERATIVAS Y ESTRATÉGICAS SOPORTADAS EN INFORMACIÓN PARCIAL, DISPERSA O INSUFICIENTEMENTE ANALIZADA, INCREMENTANDO EL RIESGO DE ERRORES EN LA PLANEACIÓN, ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL.

2. DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL PARA IDENTIFICAR TENDENCIAS, ANTICIPAR RIESGOS Y RESPONDER OPORTUNAMENTE A CAMBIOS EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS AFILIADOS, LAS CONDICIONES DEL MERCADO Y LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

3. INCREMENTO DE REPROCESOS, TIEMPOS DE ANÁLISIS Y COSTOS ASOCIADOS A LA GENERACIÓN MANUAL DE REPORTES E INDICADORES, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y REDUCIENDO LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES.

4. LIMITACIONES PARA MEDIR CON PRECISIÓN EL DESEMPEÑO DE PROGRAMAS, PROYECTOS Y SERVICIOS, DIFICULTANDO LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA Y LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS BASADAS EN EVIDENCIA.

5. PÉRDIDA DE VENTAJAS COMPETITIVAS FRENTE A ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN ANALÍTICA AVANZADA E INTELIGENCIA DE NEGOCIOS PARA OPTIMIZAR PROCESOS, MEJORAR LA CALIDAD DE SUS SERVICIOS Y FORTALECER SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: APLICAR LOS PRINCIPIOS, MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE LA ANALÍTICA DE DATOS Y EL BUSINESS INTELLIGENCE EN LA CONSTRUCCIÓN DE TABLEROS INTELIGENTES, EL MODELADO PRESCRIPTIVO Y LA SUSTENTACIÓN EJECUTIVA BASADA EN DATOS, INTEGRANDO EL ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA ANALÍTICA ESTRATÉGICA Y EL USO DE DATOS E IA PARA LA TOMA DE DECISIONES, PARA QUE LAS TRABAJADORAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE DECISIONES MÁS OPORTUNAS Y PRECISAS, Y CONTRIBUYAN A LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL AL MEJORAR LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. ANALIZAR EL ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA ANALÍTICA, LOS DATOS ESTRATÉGICOS Y LAS APLICACIONES DE IA EN LA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES, PARA QUE LAS TRABAJADORAS COMPRENDAN LOS FUNDAMENTOS TÉCNICOS QUE PERMITEN INTERPRETAR INFORMACIÓN CRÍTICA Y MEJORAR LA PRECISIÓN EN DECISIONES ORGANIZACIONALES.

2. APLICAR TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ESTRUCTURACIÓN Y MODELADO DE TABLEROS INTELIGENTES, PARA QUE LAS TRABAJADORAS DESARROLLEN HABILIDADES PRÁCTICAS CON EL FIN DE VISUALIZAR INDICADORES CLAVE Y OPTIMIZAR EL SEGUIMIENTO OPERATIVO Y ESTRATÉGICO EN SUS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD.

3. MODELAR SOLUCIONES DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA MEDIANTE ESCENARIOS Y RECOMENDACIONES ACCIONABLES SOPORTADAS EN DATOS, INTEGRANDO TÉCNICAS DE STORYTELLING EJECUTIVO, PARA QUE LAS TRABAJADORAS SUSTENTEN DECISIONES ESTRATÉGICAS CON MAYOR RIGOR TÉCNICO E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
TALLER

MODALIDAD DE FORMACIÓN
PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
8

N.º DE GRUPOS
1

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
20

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
0

TOTAL DE HORAS DE LA AF
8

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
20

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

DIRECCIÓN | TECNOLOGÍA | CALIDAD

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL SE JUSTIFICA PARA LAS ÁREAS DE DIRECCIÓN, TECNOLOGÍA Y CALIDAD, ESPECIALMENTE CUANDO ESTÁ DIRIGIDA A TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PORQUE RESPONDE A NECESIDADES ESTRUCTURALES DEL SISTEMA, A BRECHAS DE DESEMPEÑO Y A EXIGENCIAS CONTEMPORÁNEAS DE GESTIÓN BASADAS EN EVIDENCIA. EN EL CASO DE DIRECCIÓN, LA ANALÍTICA DE DATOS SE CONVIERTE EN UN RECURSO ESENCIAL PARA TRANSFORMAR LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS, LAS TRABAJADORAS QUE OCUPAN ROLES DIRECTIVOS REQUIEREN INTERPRETAR GRANDES VOLÚMENES DE INFORMACIÓN, COMPRENDER TENDENCIAS OPERATIVAS Y ANTICIPAR ESCENARIOS QUE AFECTAN LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL. LA FORMACIÓN LES PERMITE FORTALECER LA CAPACIDAD DE LECTURA ESTRATÉGICA, SUSTENTAR DECISIONES CON EVIDENCIA Y ORIENTAR RECURSOS HACIA PROCESOS DE ALTO IMPACTO, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD EN UN

SECTOR DONDE LA EFICIENCIA Y LA PERTINENCIA DEL SERVICIO SON DETERMINANTES PARA LA GARANTÍA DE DERECHOS SOCIALES. PARA EL ÁREA DE TECNOLOGÍA, LA FORMACIÓN ES INDISPENSABLE PORQUE ESTA UNIDAD SOPORTA LA INFRAESTRUCTURA DE DATOS, LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y LAS HERRAMIENTAS ANALÍTICAS QUE HABILITAN LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL, LAS TRABAJADORAS DEL ÁREA DEBEN DOMINAR METODOLOGÍAS DE PROCESAMIENTO, MODELADO Y VISUALIZACIÓN DE DATOS PARA ASEGURAR QUE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL SEA CONFIABLE, ACCESIBLE Y ÚTIL PARA LA TOMA DE DECISIONES. LA FORMACIÓN FORTALECE SU CAPACIDAD DE IMPLEMENTAR TABLEROS INTELIGENTES, INTEGRAR FUENTES DE DATOS Y DESARROLLAR MODELOS PRESCRIPTIVOS QUE OPTIMIZAN PROCESOS MISIONALES, LO QUE SE TRADUCE EN MAYOR EFICIENCIA OPERATIVA Y MEJOR CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL. POR ÚLTIMO, EN EL ÁREA DE CALIDAD, LA ANALÍTICA Y EL BUSINESS INTELLIGENCE PERMITEN ELEVAR LOS ESTÁNDARES DE EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA CONTINUA, LAS TRABAJADORAS RESPONSABLES DE CALIDAD REQUIEREN HERRAMIENTAS AVANZADAS PARA IDENTIFICAR DESVIACIONES, ANALIZAR PATRONES DE DESEMPEÑO Y SUSTENTAR ACCIONES CORRECTIVAS CON DATOS VERIFICABLES. LA FORMACIÓN LES PERMITE CONSTRUIR INDICADORES MÁS ROBUSTOS, MONITOREAR PROCESOS EN TIEMPO REAL Y PROPONER MEJORAS BASADAS EN EVIDENCIA, FORTALECIENDO LA CONFIABILIDAD DE LOS SERVICIOS Y LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE MANTENER ALTOS NIVELES DE DESEMPEÑO EN UN ENTORNO DE CRECIENTE EXIGENCIA SOCIAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE DOTA A LAS TRABAJADORAS DE ESTAS ÁREAS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS AVANZADAS QUE INCREMENTAN LA PRECISIÓN ANALÍTICA, MEJORAN LA CAPACIDAD DE DECISIÓN Y FORTALECEN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, CONTRIBUYENDO DIRECTAMENTE A LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA.

NIVELES OCUPACIONALES

ALTA DIRECCIÓN | MEDIO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL SE JUSTIFICA PARA LOS NIVELES OCUPACIONALES DE ALTA DIRECCIÓN Y NIVEL MEDIO EN TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE RESPONDE A FUNCIONES DECISIONALES CRÍTICAS, RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN Y EXIGENCIAS DE DESEMPEÑO BASADAS EN EVIDENCIA DENTRO DE UN SISTEMA QUE OPERA BAJO ELEVADA PRESIÓN OPERATIVA Y GRAN SENSIBILIDAD SOCIAL. PARA EL NIVEL DE ALTA DIRECCIÓN, LA JUSTIFICACIÓN RADICA EN QUE LAS TRABAJADORAS QUE OCUPAN ESTE NIVEL REQUIEREN CAPACIDADES AVANZADAS PARA INTERPRETAR INFORMACIÓN ESTRATÉGICA, EVALUAR ESCENARIOS INSTITUCIONALES Y SUSTENTAR DECISIONES QUE AFECTAN LA EFICIENCIA, LA COBERTURA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL. LA ANALÍTICA Y EL BI PERMITEN TRANSFORMAR DATOS DISPERSOS EN CONOCIMIENTO ACCIONABLE, FORTALECIENDO LA PRECISIÓN DECISIONAL, LA ASIGNACIÓN EFICIENTE DE RECURSOS Y LA CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN FRENTE A RIESGOS OPERATIVOS Y SOCIALES. EN EL NIVEL MEDIO, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE ESTAS TRABAJADORAS SON RESPONSABLES DE LA GESTIÓN TÁCTICA Y OPERATIVA DE LOS PROCESOS MISIONALES, POR ESTA RAZÓN REQUIEREN HERRAMIENTAS ANALÍTICAS PARA MONITOREAR INDICADORES, IDENTIFICAR DESVIACIONES, OPTIMIZAR FLUJOS DE TRABAJO Y EJECUTAR ACCIONES CORRECTIVAS CON BASE EN EVIDENCIA. EL DOMINIO DE BI LES PERMITE MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERÁREAS, ELEVAR LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS Y ASEGURAR QUE LAS DECISIONES ESTRATÉGICAS DEFINIDAS POR LA ALTA DIRECCIÓN SE IMPLEMENTEN CON RIGOR TÉCNICO Y TRAZABILIDAD. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN FORTALECE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE AMBOS NIVELES PARA ANALIZAR, DECIDIR Y ACTUAR CON DATOS, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y LA CALIDAD DEL SERVICIO

EN UN SECTOR DONDE LA TOMA DE DECISIONES INFORMADA ES DETERMINANTE PARA GARANTIZAR BIENESTAR SOCIAL Y DESEMPEÑO SOSTENIBLE.

OCUPACIONES CUOC

11200 - DIRECTORES Y GERENTES GENERALES

12130 - DIRECTORES Y GERENTES DE POLÍTICAS Y PLANEACIÓN

13302 - DIRECTORES Y GERENTES DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

25110 - ANALISTAS DE SISTEMAS

32572 - COORDINADORES DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
20

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES
2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES
2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORAS DE MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA SE JUSTIFICA PORQUE RESPONDE A NECESIDADES ESTRUCTURALES DEL SECTOR, BRECHAS DE GESTIÓN Y EXIGENCIAS CONTEMPORÁNEAS DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN ORGANIZACIONES QUE CUMPLEN FUNCIONES SOCIALES CRÍTICAS. EN TÉRMINOS DE COMPETITIVIDAD, LAS MIPYMES DEL SECTOR OPERAN EN UN ENTORNO DONDE LA CAPACIDAD DE INTERPRETAR DATOS, ANTICIPAR COMPORTAMIENTOS DE USUARIOS, OPTIMIZAR SERVICIOS Y RESPONDER A VARIACIONES DEL CONTEXTO SOCIAL ES DETERMINANTE PARA SOSTENER SU POSICIÓN EN EL ECOSISTEMA INSTITUCIONAL. LAS TRABAJADORAS QUE DOMINAN ANALÍTICA Y BI PUEDEN TRANSFORMAR INFORMACIÓN DISPERSA EN CONOCIMIENTO ESTRATÉGICO, FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES Y MEJORAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN FRENTE A CAMBIOS REGULATORIOS, DEMOGRÁFICOS U OPERATIVOS, ELEVANDO LA COMPETITIVIDAD DE ORGANIZACIONES TRADICIONALMENTE LIMITADAS POR RECURSOS Y ESTRUCTURAS PEQUEÑAS. DESDE LA PRODUCTIVIDAD, LA ANALÍTICA PERMITE OPTIMIZAR PROCESOS MISIONALES Y ADMINISTRATIVOS MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN DE CUELLOS DE BOTELLA, LA AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS REPETITIVAS, LA LECTURA PRECISA DE INDICADORES Y LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELOS PRESCRIPTIVOS QUE ORIENTAN ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS. LAS TRABAJADORAS ADQUIEREN HERRAMIENTAS PARA MEJORAR TIEMPOS DE RESPUESTA, REDUCIR ERRORES, ELEVAR LA EFICIENCIA OPERATIVA Y ASEGURAR LA TRAZABILIDAD DE LOS SERVICIOS, ASPECTOS ESENCIALES EN ENTIDADES QUE ATIENDEN DIFERENTES TIPOS DE POBLACIONES Y REQUIEREN ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y CONTROL. RESPECTO AL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, LA FORMACIÓN IMPULSA LA MADUREZ DIGITAL DE LAS MIPYMES DEL SECTOR, PERMITIENDO QUE SUS TRABAJADORAS INTEGREN PRÁCTICAS DE ANÁLISIS AVANZADO EN LA GESTIÓN COTIDIANA, ESTO FAVORECE LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL, LA CAPACIDAD DE INNOVAR EN LA

PRESTACIÓN DE SERVICIOS, LA ARTICULACIÓN CON ACTORES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA CONSOLIDACIÓN DE ORGANIZACIONES MÁS ROBUSTAS, INFORMADAS Y PREPARADAS PARA ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA. LA ANALÍTICA Y EL BI SE CONVIERTEN EN UN HABILITADOR PARA QUE ESTAS MIPYMES EVOLUCIONEN HACIA MODELOS DE GESTIÓN BASADOS EN EVIDENCIA, FORTALECIENDO SU ROL DENTRO DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y SOCIAL DEL PAÍS.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

1

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

3

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL ES IMPORTANTE PARA LAS TRABAJADORAS DEL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ESTE SEGMENTO DE LA CADENA PRODUCTIVA DEPENDE DE INFORMACIÓN PRECISA, TRAZABLE Y OPORTUNA PARA SOSTENER LA OPERACIÓN FINANCIERA Y GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL, SU FORTALECIMIENTO IMPACTA DIRECTAMENTE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y EL DESARROLLO REGIONAL. LAS TRABAJADORAS DE ESTE ESLABÓN GESTIONAN PROCESOS CRÍTICOS COMO AFILIACIÓN, RECAUDO DE APORTES, VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y SEGUIMIENTO FINANCIERO, POR ESTA RAZÓN LA ANALÍTICA Y EL BI PERMITEN TRANSFORMAR ESTOS DATOS EN CONOCIMIENTO ESTRATÉGICO, IDENTIFICAR PATRONES DE COMPORTAMIENTO DE LOS APORTANTES, ANTICIPAR RIESGOS DE CARTERA, OPTIMIZAR FLUJOS DE RECAUDO Y MEJORAR LA PRECISIÓN EN LA PLANEACIÓN FINANCIERA, ESTO INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD AL REDUCIR REPROCESOS, TIEMPOS DE RESPUESTA Y ERRORES OPERATIVOS EN ACTIVIDADES DE ALTO VOLUMEN Y ALTA SENSIBILIDAD. DESDE LA COMPETITIVIDAD, EL USO DE DATOS FORTALECE LA CAPACIDAD DE LAS MIPYMES Y ENTIDADES DEL SECTOR PARA TOMAR DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA, MEJORAR LA EFICIENCIA DEL RECAUDO, ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD DE LOS PROGRAMAS SOCIALES Y RESPONDER CON MAYOR AGILIDAD A CAMBIOS REGULATORIOS O VARIACIONES EN LA DINÁMICA DE APORTANTES, DE ESTA MANERA LAS TRABAJADORAS ADQUIEREN HERRAMIENTAS PARA SUSTENTAR DECISIONES CON INDICADORES ROBUSTOS, LO QUE ELEVA LA CALIDAD DE LA GESTIÓN Y LA CONFIABILIDAD INSTITUCIONAL. EN CUANTO AL FORTALECIMIENTO DE ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, LA ANALÍTICA FACILITA LA INTEGRACIÓN DE INFORMACIÓN ENTRE ÁREAS COMO AFILIACIÓN, CARTERA, SERVICIO AL CLIENTE, TECNOLOGÍA Y DIRECCIÓN, GENERANDO FLUJOS DE DATOS COHERENTES QUE MEJORAN LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, LO QUE PERMITE COORDINAR ACCIONES, COMPARTIR INFORMACIÓN ESTRATÉGICA Y ALINEAR DECISIONES OPERATIVAS CON OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y REGIONALES. FINALMENTE, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE AL DESARROLLO REGIONAL PORQUE MEJORA LA CAPACIDAD DE LAS TRABAJADORAS PARA ANALIZAR TENDENCIAS TERRITORIALES, IDENTIFICAR BRECHAS DE COBERTURA, PROYECTAR NECESIDADES DE FINANCIAMIENTO Y ORIENTAR RECURSOS HACIA POBLACIONES Y ZONAS CON MAYOR DEMANDA SOCIAL, PUESTO QUE, CON DATOS CONFIABLES, LAS DECISIONES SE VUELVEN MÁS PRECISAS, EQUITATIVAS Y ALINEADAS CON LAS REALIDADES LOCALES.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORAS Y TODAS LAS PARTES INVOLUCRADAS, PUESTO QUE SON ELLAS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (3)

UT N.º 1 — ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA ANALÍTICA, DATOS ESTRATÉGICOS E IA PARA DECISIONES EMPRESARIALES

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ARQUITECTURA DEL BUSINESS INTELLIGENCE CORPORATIVO: EL ROL DEL BI COMO PUENTE ARTICULADOR ENTRE DATOS OPERATIVOS Y CENTROS DE MANDO ESTRATÉGICOS.

2. MODELOS DE MADUREZ ANALÍTICA: NIVELES DE ANÁLISIS DE DATOS (DESCRIPTIVO, DIAGNÓSTICO, PREDICTIVO Y PRESCRIPTIVO) ENFOCADOS EN LA PRODUCTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.

3. MODELOS DE LENGUAJE (LLMS) COMO COPILOTOS ANALÍTICOS: FUNDAMENTOS TÉCNICOS DE LA IA GENERATIVA PARA LA FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS Y DETECCIÓN DE PATRONES DE NEGOCIO.

4. FORMULACIÓN METODOLÓGICA DE PREGUNTAS ANALÍTICAS DE NEGOCIO: MODELADO DE INTERROGANTES ESTRATÉGICAS DE RENTABILIDAD, EFICIENCIA DE CANALES Y SEGMENTACIÓN, OPTIMIZADAS MEDIANTE INGENIERÍA DE PROMPTS CON IA GENERATIVA.

5. ESTRUCTURACIÓN TÉCNICA DE MAPAS DE INDICADORES (KPIS): DISEÑO DE MATRICES OPERATIVAS QUE VINCULEN VARIABLES CRÍTICAS DE INGRESOS, COSTOS, MÁRGENES Y NIVELES DE RIESGO CORPORATIVO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DISEÑAR ARQUITECTURAS DE BUSINESS INTELLIGENCE QUE ARTICULEN DATOS OPERATIVOS CON CENTROS DE MANDO ESTRATÉGICOS, MEDIANTE EL DOMINIO DE ESTRUCTURAS DE INTEGRACIÓN, FLUJOS DE INFORMACIÓN Y MODELOS DE GOBERNANZA DE DATOS, EN PROCESOS EMPRESARIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES INSTITUCIONAL CON INFORMACIÓN CONSOLIDADA, TRAZABLE Y OPORTUNA.

2. EVALUAR NIVELES DE MADUREZ ANALÍTICA (DESCRIPTIVO, DIAGNÓSTICO, PREDICTIVO Y PRESCRIPTIVO) APLICANDO TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS, LECTURA DE INDICADORES Y MODELADO DE ESCENARIOS, EN PROCESOS PRODUCTIVOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL MEDIANTE DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA.

3. UTILIZAR MODELOS DE LENGUAJE COMO COPILOTOS ANALÍTICOS APLICANDO FUNDAMENTOS TÉCNICOS DE IA GENERATIVA PARA FORMULAR HIPÓTESIS, DETECTAR PATRONES Y EXPLORAR RELACIONES DE NEGOCIO, EN EQUIPOS QUE GESTIONAN DATOS CORPORATIVOS Y OPERATIVOS, PARA POTENCIAR LA CAPACIDAD ANALÍTICA Y ACELERAR LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS.

4. MODELAR PREGUNTAS ANALÍTICAS ESTRATÉGICAS SOBRE RENTABILIDAD, EFICIENCIA DE CANALES Y SEGMENTACIÓN, EMPLEANDO METODOLOGÍAS DE INTERROGACIÓN DE NEGOCIO E INGENIERÍA DE PROMPTS CON IA GENERATIVA, EN PROCESOS DE GESTIÓN, RECAUDO Y OPERACIÓN INSTITUCIONAL, PARA ORIENTAR EL ANÁLISIS HACIA DECISIONES DE ALTO IMPACTO ORGANIZACIONAL.

5. CONSTRUIR MAPAS DE INDICADORES MEDIANTE EL DISEÑO DE MATRICES OPERATIVAS QUE VINCULEN VARIABLES CRÍTICAS DE INGRESOS, COSTOS, MÁRGENES Y RIESGOS CORPORATIVOS, EN UNIDADES PRODUCTIVAS Y ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL SECTOR, PARA MONITOREAR EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y SOPORTAR DECISIONES CON MÉTRICAS PRECISAS Y ALINEADAS A OBJETIVOS EMPRESARIALES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — PROCESAMIENTO Y MODELADO DE TABLEROS INTELIGENTES

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
3	0	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. INGENIERÍA Y PREPARACIÓN DE DATOS (DATA CLEANSING): TÉCNICAS DE NORMALIZACIÓN DE CATEGORÍAS, TRATAMIENTO TÉCNICO DE VALORES VACÍOS O DUPLICADOS, Y DETECCIÓN ASISTIDA POR IA DE ANOMALÍAS EN BASES DE DATOS SIMULADAS.

2. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE TABLEROS DE CONTROL AVANZADOS (DASHBOARDS): CONSTRUCCIÓN DE ENTORNOS VISUALES FUNCIONALES (POWER BI O LOOKER STUDIO) PARA EL ANÁLISIS TEMPORAL DE RENDIMIENTO, COMPARATIVAS REGIONALES Y CUMPLIMIENTO DE METAS CORPORATIVAS.

3. ANÁLISIS AUMENTADO MEDIANTE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CONFIGURACIÓN ESTRUCTURAL DE CENTROS DE MANDO INTEGRANDO ALGORITMOS ANALÍTICOS PARA LA EXTRACCIÓN DE HALLAZGOS EJECUTIVOS Y NARRATIVAS DE DATOS AUTOMATIZADAS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DEPURAR BASES DE DATOS APLICANDO TÉCNICAS DE NORMALIZACIÓN DE CATEGORÍAS, TRATAMIENTO DE VALORES VACÍOS O DUPLICADOS Y DETECCIÓN ASISTIDA POR IA DE ANOMALÍAS, CON CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE LIMPIEZA, VALIDACIÓN Y ESTANDARIZACIÓN DE DATOS, EN PROCESOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA ASEGURAR LA CALIDAD Y CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN UTILIZADA EN ANÁLISIS INSTITUCIONALES.

2. CONSTRUIR TABLEROS DE CONTROL AVANZADOS EN POWER BI O LOOKER STUDIO MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DE FUENTES DE DATOS, DISEÑO DE VISUALIZACIONES FUNCIONALES Y CONFIGURACIÓN DE ANÁLISIS TEMPORAL Y COMPARATIVAS REGIONALES, CON CONOCIMIENTOS DE MODELADO VISUAL, MÉTRICAS CORPORATIVAS Y HERRAMIENTAS DE BI, EN UNIDADES PRODUCTIVAS Y CENTROS DE MANDO INSTITUCIONAL, PARA MONITOREAR EL RENDIMIENTO Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS CON PRECISIÓN OPERATIVA.

3. IMPLEMENTAR CENTROS DE MANDO ANALÍTICOS INTEGRANDO ALGORITMOS DE IA PARA LA EXTRACCIÓN DE HALLAZGOS EJECUTIVOS Y GENERACIÓN AUTOMATIZADA DE NARRATIVAS DE DATOS, CON CONOCIMIENTOS DE MODELOS ANALÍTICOS, CONFIGURACIÓN DE ENTORNOS INTELIGENTES Y TÉCNICAS DE INTERPRETACIÓN ASISTIDA, EN EQUIPOS QUE GESTIONAN INFORMACIÓN ESTRATÉGICA DEL SECTOR, PARA ACELERAR LA TOMA DE DECISIONES Y FORTALECER EL IMPACTO ORGANIZACIONAL MEDIANTE ANÁLISIS AUMENTADOS.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO | SOLUCIÓN DE CASOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — MODELAMIENTO DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, STORYTELLING Y SUSTENTACIÓN EJECUTIVA SOPORTADA EN DATOS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
2	1	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ARQUITECTURA DEL STORYTELLING CON DATOS: PRINCIPIOS DE COMUNICACIÓN PERSUASIVA BASADA EN EVIDENCIA, TRADUCCIÓN DE MÉTRICAS TÉCNICAS A LENGUAJE GERENCIAL Y ESTRUCTURAS DE ARGUMENTACIÓN EJECUTIVA.

2. MODELOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS Y VIABILIDAD: CRITERIOS CORPORATIVOS PARA LA

SUSTENTACIÓN DE DECISIONES DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, REESTRUCTURACIÓN COMERCIAL Y MITIGACIÓN DE RIESGOS.

3. ESTRUCTURACIÓN DE MATRICES DE DECISIÓN Y PLANES DE ACCIÓN INMEDIATA: MODELADO DE MATRICES QUE INTEGREN EL HALLAZGO ANALÍTICO, LA EVIDENCIA CUANTITATIVA, EL IMPACTO FINANCIERO PREVISTO Y EL INDICADOR DE SEGUIMIENTO TÁCTICO.

4. TÉCNICAS DE SUSTENTACIÓN GERENCIAL ASISTIDAS POR IA: USO DE IA PARA LA PROYECCIÓN DE OBJECIONES Y VALIDACIÓN DE ARGUMENTOS TÉCNICOS EN FORMATOS DE PRESENTACIÓN EJECUTIVA DE ALTA GERENCIA.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ESTRUCTURAR NARRATIVAS EJECUTIVAS BASADAS EN EVIDENCIA APLICANDO PRINCIPIOS DE COMUNICACIÓN PERSUASIVA, TRADUCCIÓN DE MÉTRICAS TÉCNICAS A LENGUAJE GERENCIAL Y MODELOS DE ARGUMENTACIÓN ESTRATÉGICA, CON CONOCIMIENTOS DE COMUNICACIÓN ANALÍTICA, SÍNTESIS DE INDICADORES Y TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN, EN EQUIPOS EMPRESARIALES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA SUSTENTAR DECISIONES INSTITUCIONALES CON CLARIDAD, PRECISIÓN Y ALTO IMPACTO DIRECTIVO.

2. ANALIZAR RIESGOS Y VIABILIDAD CORPORATIVA EMPLEANDO CRITERIOS TÉCNICOS DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, REESTRUCTURACIÓN COMERCIAL Y MITIGACIÓN DE RIESGOS, CON CONOCIMIENTOS DE MATRICES DE RIESGO, ANÁLISIS FINANCIERO Y EVALUACIÓN DE ESCENARIOS, EN PROCESOS PRODUCTIVOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR, PARA PODER SOPORTAR DECISIONES ESTRATÉGICAS CON CRITERIOS SÓLIDOS Y ORIENTADOS A LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL.

3. CONSTRUIR MATRICES DE DECISIÓN QUE INTEGREN HALLAZGOS ANALÍTICOS, EVIDENCIA CUANTITATIVA, IMPACTO FINANCIERO PREVISTO E INDICADORES DE SEGUIMIENTO TÁCTICO, CON CONOCIMIENTOS DE MODELADO DE DECISIONES, ANÁLISIS DE DATOS Y DISEÑO DE PLANES OPERATIVOS, EN UNIDADES PRODUCTIVAS Y CENTROS DE MANDO INSTITUCIONAL, PARA EJECUTAR ACCIONES INMEDIATAS ALINEADAS CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CON TRAZABILIDAD OPERATIVA.

4. IMPLEMENTAR TÉCNICAS DE SUSTENTACIÓN GERENCIAL UTILIZANDO IA PARA PROYECTAR OBJECIONES, VALIDAR ARGUMENTOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURAR PRESENTACIONES EJECUTIVAS, CON CONOCIMIENTOS DE MODELOS DE IA, TÉCNICAS DE SIMULACIÓN Y METODOLOGÍAS DE DEFENSA ARGUMENTATIVA, EN REUNIONES DE ALTA GERENCIA Y COMITÉS ESTRATÉGICOS, PARA FORTALECER SU CAPACIDAD DE ARGUMENTACIÓN Y AUMENTAR LA EFECTIVIDAD DE SUS PROPUESTAS INSTITUCIONALES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

EDUCACIÓN, INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

INCLUSIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA DE MUJERES.

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL SE ALINEA DE MANERA AMPLIADA CON EL COMPONENTE DE EDUCACIÓN, INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026, ESPECÍFICAMENTE CON LA INCLUSIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA DE MUJERES, PORQUE FORTALECE CAPACIDADES TÉCNICAS QUE PERMITEN SU PARTICIPACIÓN EFECTIVA, AUTÓNOMA Y SOSTENIBLE EN ACTIVIDADES DE ALTO VALOR DENTRO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. LA ANALÍTICA Y EL BI PROPORCIONAN A LAS TRABAJADORAS COMPETENCIAS DIGITALES AVANZADAS, NECESARIAS PARA DESEMPEÑARSE EN ROLES ESTRATÉGICOS DONDE LA INTERPRETACIÓN DE DATOS, LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA SON FUNDAMENTALES, ESTO CONTRIBUYE DIRECTAMENTE A LA SUPERACIÓN DE BRECHAS DE ACCESO AL CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO, UNO DE LOS EJES DE LA INCLUSIÓN PRODUCTIVA DE MUJERES DEFINIDOS EN EL PND. ASIMISMO, LA FORMACIÓN POTENCIA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA AL HABILITAR A LAS TRABAJADORAS PARA LIDERAR PROCESOS DE ANÁLISIS, OPTIMIZACIÓN OPERATIVA Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DENTRO DE MIPYMES Y ENTIDADES DEL SECTOR, INCREMENTANDO SU CAPACIDAD DE ACCEDER A MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES Y DE ASCENSO PROFESIONAL, ESTO SE ARTICULA CON LA META DEL PND DE PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN SECTORES Y FUNCIONES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS, ESPECIALMENTE EN ÁREAS TECNOLÓGICAS Y DE GESTIÓN ANALÍTICA. FINALMENTE, EL DESARROLLO DE HABILIDADES EN BI FORTALECE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL PAÍS, PERMITIÉNDOLES CONTRIBUIR A LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, LA INNOVACIÓN Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL. CON ELLO, LA FORMACIÓN SE CONVIERTE EN UN MECANISMO DE MOVILIDAD SOCIAL, REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES Y AMPLIACIÓN DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS, COHERENTE CON LOS OBJETIVOS DEL COMPONENTE DE DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN DEL PND.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE EXIGE UN CONJUNTO DE CAPACIDADES TÉCNICAS, COGNITIVAS Y METODOLÓGICAS QUE SUPERAN AMPLIAMENTE LAS FUNCIONES OPERATIVAS TRADICIONALES DEL SECTOR Y SE UBICAN EN EL NIVEL DE GESTIÓN AVANZADA, ANÁLISIS ESTRATÉGICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL INSTITUCIONAL. EN PRIMER LUGAR ES ESPECIALIZADA PORQUE INCORPORA SABERES DE ALTA COMPLEJIDAD TÉCNICA, COMO LA ARQUITECTURA DE SISTEMAS ANALÍTICOS, EL MODELADO DE INDICADORES CORPORATIVOS, LA INTERPRETACIÓN DE DATOS MULTIFUENTE, LA CONSTRUCCIÓN DE TABLEROS INTELIGENTES, EL ANÁLISIS PREDICTIVO Y PRESCRIPTIVO, Y EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GENERACIÓN DE HALLAZGOS EJECUTIVOS, ESTOS CONOCIMIENTOS REQUIEREN DOMINIO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS AVANZADAS, COMPRENSIÓN PROFUNDA DE PROCESOS ORGANIZACIONALES Y CAPACIDAD PARA TRADUCIR INFORMACIÓN TÉCNICA EN DECISIONES ESTRATÉGICAS,

LO CUAL NO FORMA PARTE DE LA FORMACIÓN INICIAL DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR. ASIMISMO, ES ESPECIALIZADA PORQUE HABILITA A LAS TRABAJADORAS PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES PROPIAS DE NIVELES DIRECTIVOS Y DE GESTIÓN TÁCTICA, COMO LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, LA SUSTENTACIÓN DE DECISIONES DE IMPACTO INSTITUCIONAL, LA PROYECCIÓN FINANCIERA Y LA ARTICULACIÓN DE DATOS CON CENTROS DE MANDO. ESTAS RESPONSABILIDADES DEMANDAN COMPETENCIAS ANALÍTICAS SUPERIORES, PENSAMIENTO CRÍTICO, CAPACIDAD DE SÍNTESIS Y MANEJO DE METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS EMPRESARIAL, ELEMENTOS QUE CARACTERIZAN LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA. POR ÚLTIMO, LA ESPECIALIZACIÓN TAMBIÉN SE EVIDENCIA EN QUE LA ANALÍTICA Y EL BI PERMITEN INTERVENIR EN PROCESOS ESTRATÉGICOS DE ALTO VALOR, COMO LA MEJORA DE LA EFICIENCIA OPERATIVA, LA SOSTENIBILIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES, LA GESTIÓN DEL RECAUDO, LA PLANEACIÓN TERRITORIAL Y LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, ESTO POSICIONA A LAS TRABAJADORAS EN ROLES CLAVE DENTRO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL SECTOR, AMPLIANDO SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE MAYOR COMPLEJIDAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE DOTA A LAS TRABAJADORAS DE CAPACIDADES AVANZADAS QUE LES PERMITEN ANALIZAR, DECIDIR Y GESTIONAR CON DATOS, FORTALECIENDO LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL IMPACTO ORGANIZACIONAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE CONSTRUIR Y UTILIZAR TABLEROS INTELIGENTES PARA MONITOREAR INDICADORES CLAVE DE GESTIÓN, APLICAR TÉCNICAS DE MODELADO Y ESTRUCTURACIÓN DE DATOS, Y VISUALIZAR MÉTRICAS DE DESEMPEÑO EN TIEMPO REAL, LO QUE MEJORARÁ SU DESEMPEÑO AL INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN EL CONTROL DE PROCESOS, REDUCIR ERRORES DE INTERPRETACIÓN Y FACILITAR LA TOMA DE DECISIONES TÁCTICAS EN SU PUESTO DE TRABAJO.
2. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE INTEGRAR ANÁLISIS DESCRIPTIVOS, DIAGNÓSTICOS Y PRESCRIPTIVOS EN SU LABOR DIARIA, APLICANDO MÉTODOS DE ANALÍTICA Y HERRAMIENTAS DE BI PARA INTERPRETAR INFORMACIÓN CRÍTICA DE SU ÁREA, LO QUE IMPACTARÁ DIRECTAMENTE SU DESEMPEÑO AL PERMITIRLE SUSTENTAR DECISIONES CON DATOS CONFIABLES, ANTICIPAR ESCENARIOS OPERATIVOS Y RESPONDER CON MAYOR OPORTUNIDAD A NECESIDADES INSTITUCIONALES, FORTALECIENDO LA COMPETITIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.
3. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE MODELAR RECOMENDACIONES PRESCRIPTIVAS Y PRESENTARLAS CON RIGOR TÉCNICO UTILIZANDO ESCENARIOS BASADOS EN DATOS, NARRATIVAS EJECUTIVAS Y TÉCNICAS DE STORYTELLING, LO QUE IMPACTARÁ SU DESEMPEÑO AL FORTALECER SU CAPACIDAD DE ARGUMENTACIÓN ANTE DIFERENTES NIVELES ORGANIZACIONALES, MEJORAR LA CALIDAD DE SUS PROPUESTAS Y AUMENTAR LA EFECTIVIDAD DE LAS DECISIONES ESTRATÉGICAS QUE COORDINAR O SOPORTA, CONTRIBUYENDO AL IMPACTO ORGANIZACIONAL.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE OPTIMIZAR PROCESOS OPERATIVOS UTILIZANDO TABLEROS INTELIGENTES Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO-DIAGNÓSTICO, APLICANDO TÉCNICAS DE ESTRUCTURACIÓN Y VISUALIZACIÓN DE DATOS PARA MEJORAR EL SEGUIMIENTO DE INDICADORES CLAVE, LO QUE PERMITIRÁ REDUCIR TIEMPOS DE RESPUESTA, MINIMIZAR REPROCESOS Y ELEVAR LA EFICIENCIA EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE LAS ORGANIZACIONES.

2. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE APLICAR MODELOS PRESCRIPTIVOS PARA SUSTENTAR DECISIONES OPERATIVAS Y ESTRATÉGICAS CON EVIDENCIA CUANTITATIVA, INTEGRANDO ESCENARIOS Y RECOMENDACIONES ACCIONABLES, LO QUE INCREMENTARÁ LA PRODUCTIVIDAD AL ORIENTAR ACCIONES MÁS PRECISAS, OPORTUNAS Y ALINEADAS CON LAS NECESIDADES REALES DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CADENA PRODUCTIVA.
3. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE INTERPRETAR DATOS ESTRATÉGICOS MEDIANTE EL USO DE IA, ANÁLISIS PREDICTIVO Y LECTURA DE TENDENCIAS, LO QUE PERMITIRÁ ANTICIPAR VARIACIONES OPERATIVAS, RIESGOS FINANCIEROS Y CAMBIOS EN LA DEMANDA DE SERVICIOS, FORTALECIENDO LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL AL MEJORAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y RESPUESTA.
4. LA TRABAJADORA SERÁ CAPAZ DE COMUNICAR HALLAZGOS ANALÍTICOS MEDIANTE NARRATIVAS EJECUTIVAS BASADAS EN DATOS, INTEGRANDO STORYTELLING, INDICADORES CORPORATIVOS Y EVIDENCIA PRESCRIPTIVA, LO QUE AUMENTARÁ LA COMPETITIVIDAD AL MEJORAR LA CALIDAD DE LAS DECISIONES DIRECTIVAS Y TÁCTICAS, LA ARTICULACIÓN ENTRE ÁREAS Y LA CAPACIDAD DE INFLUIR EN PROCESOS ESTRATÉGICOS DE ALTO IMPACTO.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (1 GRUPO)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
SANTANDER

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
BUCARAMANGA

BENEFICIARIOS
20

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LAS TRABAJADORAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN BUCARAMANGA, SANTANDER, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORAS QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE
SALONES (HOTELES, LABORATORIOS, AULAS GASTRONOMÍA, SALONES EMPRESARIALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO
CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LAS BENEFICIARIAS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL SERÁ ENTREGADA EN FORMATO PDF POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO Y/O USO DE HERRAMIENTAS DE LA NUBE.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA TRABAJADORA. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LAS TRABAJADORAS BENEFICIARIAS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL SE ENCUENTRA ESTRUCTURADO DE MANERA LÓGICA Y SECUENCIAL, Y ES EL SIGUIENTE: ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA ANALÍTICA, DATOS ESTRATÉGICOS E IA PARA DECISIONES EMPRESARIALES; PROCESAMIENTO Y MODELADO DE TABLEROS INTELIGENTES; Y MODELAMIENTO DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, STORYTELLING Y SUSTENTACIÓN EJECUTIVA SOPORTADA EN DATOS. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE PERMITE A LA PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA, ESTRUCTURADO Y TANGIBLE QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, SE FAVORECE LA ACTIVA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS DINÁMICAS QUE ESTIMULAN MÚLTIPLES CANALES DE APRENDIZAJE, LO QUE OPTIMIZA EL PROCESO FORMATIVO.

INSUMOS

—

JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS

—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	8	$1.071.700	$5.144.100	60.00%	$0	0.00%	$3.429.500	40.00%	**$8.573.600**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.										
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES , INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$ 685.500	$ 411.300	60.00%	$ 0	0.00%	$ 274.200	40.00%	**$ 685.500**
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL SE RECONOCERÁ EL VALOR DE LOS TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL DE LOS CAPACITADORES NACIONALES E INTERNACIONALES Y TRADUCTORES. SE INCLUYEN LOS CAPACITADORES INTERNOS QUE ESTÉNPROGRAMADOS PREVIAMENTE	TIQUETES AÉREOS DE IDA Y VUELTA EN CLASE ECONÓMICA PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$ 1.100.000	$ 660.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 440.000	40.00%	**$ 1.100.000**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
DENTRO DE LASACCIONES DE FORMACIÓN LOS CUALES ESTARÁN A CARGO DE LA CONTRAPARTIDA EN DINERO DEL CONVINIENTE.										
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN – DIAGRAMACIÓN – DIAGRAMACIÓN CARTILLA DIAGRAMACIÓN CARTILLA SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DE 60 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DIGITAL DE 60 PÁGINAS.	1	$ 2.968.500	$ 1.781.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 1.187.400	40.00%	**$ 2.968.500**
Subtotal rubros AF				**$ 7.996.500**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 5.331.100**	**40.00%**	**$ 13.327.600**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 7.996.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.331.100	40.00%	**$ 13.327.600**
Gastos de operación	$ 225.500	17.09%	$ 0	0.00%	$ 1.093.900	82.91%	**$ 1.319.400**
Transferencia — 2 benef. (10.00% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 329.500	100.00%	**$ 329.500**
Total de la acción de formación	**$ 8.222.000**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 6.754.500**	**45.10%**	**$ 14.976.500**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 13.327.600

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 1.319.400

TRANSFERENCIA
$ 329.500

VALOR TOTAL AF
$ 14.976.500

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 91.544**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 14.647.000 / (20 × 8)

7

ACCIÓN DE FORMACIÓN 7 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR

TALLER | PRESENCIAL | 1 grupo(s) | 25 beneficiarios

Valor total AF
$ 15.842.800

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
7

NECESIDAD ASOCIADA (N.°)
7

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)

1

ENFOQUE DE LA AF

FORMACIÓN PARA MIPYMES

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA VINCULADOS A PROCESOS DE EMPLEABILIDAD, ECONOMÍA POPULAR Y FORMALIZACIÓN LABORAL PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR BARRERAS TECNOLÓGICAS, COMERCIALES Y DE GESTIÓN QUE LIMITAN LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO SOSTENIBLE DE SUS ACTIVIDADES, SITUACIÓN QUE RESTRINGE LA GENERACIÓN DE INGRESOS, DISMINUYE OPORTUNIDADES DE FORMALIZACIÓN Y REDUCE SU CAPACIDAD PARA COMPETIR EN MERCADOS MÁS DIGITALIZADOS. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA LLEGADA Y DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) SUPONE UNA AYUDA ESTRATÉGICA PARA LOS NEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR, ESPECIALMENTE LOS PEQUEÑOS, PUES CUENTAN CON UN AMPLIO MARGEN DE MEJORA Y OPTIMIZACIÓN MEDIANTE ESTA HERRAMIENTA. SU APLICACIÓN PERMITE TRANSFORMAR EL SECTOR COMERCIAL AL AUTOMATIZAR PROCESOS, OPTIMIZAR LA TOMA DE DECISIONES Y FORTALECER LA PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD MEDIANTE ESTRATEGIAS ACORDES CON EL MODELO Y TAMAÑO DEL NEGOCIO. MÁS AÚN CUANDO EL 65% DE PYMES QUE USAN IA HAN AUMENTADO EL RENDIMIENTO DE SUS EMPLEADOS, ADEMÁS DE UTILIZARLA PARA GENERAR CONTENIDOS PARA REDES SOCIALES, CAMPAÑAS DE MARKETING, ADAPTAR MENSAJES A DISTINTOS CLIENTES Y MEJORAR EL ACCESO A MERCADOS, FORTALECIENDO LA SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPRENDIMIENTOS. PARA LAS CCF, PROMOVER ESTAS CAPACIDADES IMPULSA MODELOS DE DESARROLLO ECONÓMICO MÁS INCLUSIVOS, RESILIENTES E INNOVADORES, ALINEADOS CON LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

ES POR LO QUE UNO DE LOS PRINCIPALES APORTES DE LA IA PARA LOS MICRONEGOCIOS RADICA EN EL DISEÑO DE ARQUITECTURAS DE CANALES DIGITALES CENTRADAS EN EL CLIENTE, QUE INTEGRAN APLICACIONES, DATOS, REDES SOCIALES, PLATAFORMAS DE MENSAJERÍA, COMERCIO ELECTRÓNICO Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE CLIENTES EN UNA SOLA ARQUITECTURA EMPRESARIAL. ESTO OPTIMIZA LA EXPERIENCIA DEL USUARIO AL AUTOMATIZAR EL SEGUIMIENTO DE CLIENTES, LA GESTIÓN DE PEDIDOS Y EL ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR, REDUCIENDO TIEMPOS OPERATIVOS Y MEJORANDO LA INTERACCIÓN CON LOS MICRONEGOCIOS. ADEMÁS, QUIENES IMPLEMENTAN UNA ARQUITECTURA OMNICANAL LOGRAN QUE EL CLIENTE INTERACTÚE DE MANERA ARTICULADA CON TODAS LAS PLATAFORMAS. TAMBIÉN SE HA DEMOSTRADO QUE UNA MICROEMPRESA QUE ADOPTA ESTAS ARQUITECTURAS AUMENTA LA RETENCIÓN DE CLIENTES UN 91% FRENTE A AQUELLAS QUE NO LO HACEN, FAVORECIENDO MODELOS COMERCIALES MÁS EFICIENTES, SOSTENIBLES Y COMPETITIVOS.

ASIMISMO, LA INGENIERÍA DE PROMPTS SE HA CONSOLIDADO COMO UNA COMPETENCIA ESTRATÉGICA PARA APROVECHAR EL POTENCIAL DE LA IA GENERATIVA EN LA CREACIÓN DE CONTENIDO COMERCIAL. MEDIANTE INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS QUE DELIMITEN LAS NECESIDADES DEL NEGOCIO Y LAS TAREAS QUE DEBE CUMPLIR LA IA, ES POSIBLE DIVIDIR PROCESOS COMPLEJOS, AUTOMATIZAR ACCIONES OPERATIVAS Y ELABORAR TEXTOS PUBLICITARIOS, CAMPAÑAS DE MERCADEO, DESCRIPCIONES DE PRODUCTOS,

RESPUESTAS AUTOMATIZADAS Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ADAPTADAS AL PÚBLICO OBJETIVO Y A LOS CANALES DIGITALES. ASÍ, LA IA SE CONVIERTE EN UN ALIADO ESTRATÉGICO QUE FACILITA EL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS, MEJORA LA CALIDAD DE LOS MENSAJES COMERCIALES Y REDUCE EL TIEMPO DEDICADO A ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, PERMITIENDO CONCENTRAR ESFUERZOS EN TAREAS DE MAYOR VALOR AGREGADO.

EN LA MISMA LÍNEA, EL MODELAMIENTO PRESUPUESTAL BASADO EN ANALÍTICA DE DATOS AYUDA A SIMPLIFICAR PROCESOS QUE TRADICIONALMENTE SE REALIZAN DE FORMA MANUAL. MEDIANTE TECNOLOGÍAS COMO EL MACHINE LEARNING, LOS MICRONEGOCIOS PUEDEN OPTIMIZAR PROCESOS CONTABLES Y ADOPTAR UNA GESTIÓN BASADA EN DATOS, FORTALECIENDO EL ANÁLISIS DE VENTAS, COSTOS, INVENTARIOS Y COMPORTAMIENTO DEL MERCADO PARA CONSTRUIR ESCENARIOS DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA. ESTAS HERRAMIENTAS TAMBIÉN FACILITAN LA COMPRENSIÓN DE LOS INDICADORES FINANCIEROS, PERMITIENDO ANTICIPAR RIESGOS Y FLUCTUACIONES, REDUCIR LA INCERTIDUMBRE Y RESPONDER OPORTUNAMENTE A LOS CAMBIOS DEL MERCADO.

EMPERO, ESTAS INNOVACIONES NO SE HAN PODIDO APLICAR DEL TODO DEBIDO A LA LIMITADA HABILIDAD DE LOS EMPLEADOS PARA APLICAR LA IA EN EL ENTORNO EMPRESARIAL, IMPIDIENDO QUE SE PUEDAN DESARROLLAR TECNOLÓGICAMENTE EN CONCORDANCIA CON LAS TENDENCIAS ACTUALES. POR OTRO LADO, LAS EMPRESAS PEQUEÑAS SE VEN RENUENTES A ADOPTAR LA IA Y OTRAS TECNOLOGÍAS DEBIDO A LA BAJA APROPIACIÓN Y MADUREZ DIGITAL, SIENDO QUE EL 70% DE MIPYMES EN LATINOAMÉRICA NI SIQUIERA CUENTAN CON SITIOS WEB. FINALMENTE, PERSISTEN DIFICULTADES SOBRE COMO PODER ARTICULAR TODAS LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN UNA MISMA ARQUITECTURA, LIMITANDO EL ACCESO Y APROVECHAMIENTO DE HERRAMIENTAS DIGITALES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

EN CONCLUSIÓN, ES IMPERATIVA LA FORMACIÓN EN IA PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL DE LOS MICRONEGOCIOS, PUES LA INGENIERÍA DE PROMPTS, LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS COMERCIALES Y LA ANALÍTICA DE DATOS PERMITIRÁN QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CCF INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE PROCESOS MÁS EFICIENTES, AUTOMATIZADOS Y SOSTENIBLES. ASIMISMO, FORTALECERÁN LA COMPETITIVIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS AL MEJORAR SU CAPACIDAD DE PROMOCIÓN, ANÁLISIS, DECISIÓN Y RESPUESTA FRENTE A DINÁMICAS COMERCIALES CADA VEZ MÁS EXIGENTES, FAVORECIENDO LA GENERACIÓN DE VALOR ECONÓMICO Y LA CONSOLIDACIÓN DE MODELOS DE NEGOCIO SOSTENIBLES.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/VTFAKQ
HTTPS://ACORTAR.LINK/AAURXY

HTTPS://N9.CL/PWR2NI

HTTPS://N9.CL/EAH772
HTTPS://N9.CL/KP50S

HTTPS://N9.CL/NICOW
HTTPS://ACORTAR.LINK/B0BHDT

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE MODELOS DE COMERCIALIZACIÓN CON ALTA DEPENDENCIA DE ACTIVIDADES MANUALES Y DE CANALES TRADICIONALES DE VENTA, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS PARA AMPLIAR MERCADOS, INCREMENTAR INGRESOS Y RESPONDER A LAS NUEVAS DINÁMICAS DE CONSUMO DIGITAL, GENERANDO INEFICIENCIAS OPERATIVAS QUE REDUCEN LA PRODUCTIVIDAD Y LA CAPACIDAD DE CRECIMIENTO DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA POPULAR.

2. ESCASA ARTICULACIÓN ENTRE CANALES DE COMERCIALIZACIÓN FÍSICOS Y DIGITALES, RESTRINGIENDO LA VISIBILIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS, LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES Y EL APROVECHAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE NEGOCIO EN ENTORNOS CADA VEZ MÁS CONECTADOS.

3. DIFICULTADES PARA AUTOMATIZAR PROCESOS COMERCIALES Y DE COMUNICACIÓN CON CLIENTES, OCASIONANDO SOBRECARGA OPERATIVA, PÉRDIDA DE TIEMPO EN TAREAS REPETITIVAS Y MENOR CAPACIDAD PARA CONCENTRAR ESFUERZOS EN ACTIVIDADES GENERADORAS DE VALOR E INGRESOS.

4. LIMITADA CAPACIDAD DE LOS EMPRENDIMIENTOS Y MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR PARA ADAPTARSE A PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS COMERCIALES, REDUCIENDO SUS POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO, SOSTENIBILIDAD Y FORMALIZACIÓN PRODUCTIVA.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE BAJOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD COMERCIAL DEBIDO A LA EJECUCIÓN MANUAL DE PROCESOS DE PROMOCIÓN, ATENCIÓN, SEGUIMIENTO DE CLIENTES Y GESTIÓN DE VENTAS, LIMITANDO LA CAPACIDAD DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y CRECIMIENTO DE LOS MICRONEGOCIOS.

2. REDUCCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA POPULAR FRENTE A NEGOCIOS QUE INCORPORAN HERRAMIENTAS DIGITALES PARA COMERCIALIZACIÓN, PROMOCIÓN Y RELACIONAMIENTO CON CLIENTES, AFECTANDO SU POSICIONAMIENTO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO.

3. PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES DE NEGOCIO DERIVADA DE LA LIMITADA PRESENCIA DIGITAL, LA BAJA VISIBILIDAD COMERCIAL Y LA DIFICULTAD PARA ACCEDER A NUEVOS SEGMENTOS DE CLIENTES Y CANALES DE COMERCIALIZACIÓN.

4. MENOR CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES COMERCIALES BASADAS EN INFORMACIÓN Y EVIDENCIA, INCREMENTANDO EL RIESGO DE REALIZAR INVERSIONES POCO EFECTIVAS, MANTENER ESTRATEGIAS DE VENTA IMPRODUCTIVAS Y DESAPROVECHAR OPORTUNIDADES DE MERCADO.

5. DEBILITAMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO LOCAL Y DE LOS PROCESOS DE EMPLEABILIDAD, ASOCIATIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO PROMOVIDOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, AL MANTENERSE UNIDADES PRODUCTIVAS CON BAJA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN, CRECIMIENTO Y ADAPTACIÓN A MERCADOS CADA VEZ MÁS DIGITALIZADOS.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: APLICAR ESTRATEGIAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y LA AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR, INTEGRANDO ARQUITECTURAS DE CANALES DIGITALES, INGENIERÍA DE PROMPTS EN LA GENERACIÓN DE CONTENIDO COMERCIAL Y EL MODELAMIENTO PRESUPUESTAL BASADO EN EVIDENCIA POR MEDIO DE LA ANALÍTICA DE DATOS, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE PROCESOS COMERCIALES MÁS EFICIENTES, AUTOMATIZADOS Y SOSTENIBLES, Y FORTALEZCAN LA COMPETITIVIDAD DE SUS MICRONEGOCIOS AL MEJORAR SU CAPACIDAD DE PROMOCIÓN, ANÁLISIS, DECISIÓN Y RESPUESTA FRENTE A DINÁMICAS COMERCIALES DE ALTA EXIGENCIA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. EXAMINAR LA ARQUITECTURA DE CANALES Y LA INFRAESTRUCTURA DEL ECOSISTEMA COMERCIAL CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR COMPRENDAN CÓMO ESTRUCTURAR, ORGANIZAR Y OPTIMIZAR SUS PUNTOS DE VENTA FÍSICOS Y DIGITALES, IDENTIFIQUEN OPORTUNIDADES DE MEJORA EN LA CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN COMERCIAL Y FORTALEZCAN LA EFICIENCIA OPERATIVA DE SUS MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR.

2. APLICAR TÉCNICAS DE INGENIERÍA DE PROMPTS Y AUTOMATIZACIÓN DEL CONTENIDO COMERCIAL, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR GENEREN MENSAJES DE VENTA, PIEZAS PROMOCIONALES Y RESPUESTAS AUTOMATIZADAS DE MANERA RÁPIDA, COHERENTE Y ESTRATÉGICA, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD COMERCIAL Y LA CAPACIDAD DE POSICIONAMIENTO DE SUS MICRONEGOCIOS EN ENTORNOS DE ALTA COMPETENCIA.

3. INTEGRAR ANALÍTICA DE DATOS COMERCIAL Y MODELAMIENTO PRESUPUESTAL BASADO EN EVIDENCIA, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR INTERPRETEN INFORMACIÓN CLAVE SOBRE VENTAS, COSTOS Y COMPORTAMIENTO DEL CLIENTE, TOMEN DECISIONES INFORMADAS Y PROYECTEN ESCENARIOS FINANCIEROS QUE FORTALEZCAN LA SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD DE SUS MIPYMES.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN

TALLER

MODALIDAD DE FORMACIÓN

PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN

TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
8

N.º DE GRUPOS
1

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
25

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
0

TOTAL DE HORAS DE LA AF
8

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
25

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

MARKETING | VENTAS

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR SE JUSTIFICA PARA LAS ÁREAS DE MARKETING Y VENTAS PORQUE SON ELLAS LAS QUE DETERMINAN LA VISIBILIDAD, POSICIONAMIENTO, CONVERSIÓN Y SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS POPULARES, ESPECIALMENTE EN CONTEXTOS DE ALTA INFORMALIDAD Y LIMITACIÓN DE RECURSOS DONDE LA EFICIENCIA COMERCIAL ES CRÍTICA PARA LA SUPERVIVENCIA EMPRESARIAL. EN MARKETING, LA IA PERMITE AUTOMATIZAR LA CREACIÓN DE CONTENIDO, SEGMENTAR AUDIENCIAS, OPTIMIZAR CANALES DIGITALES Y FORTALECER LA PRESENCIA COMERCIAL DE MICRONEGOCIOS QUE TRADICIONALMENTE CARECEN DE ESTRATEGIAS ESTRUCTURADAS DE PROMOCIÓN. EN VENTAS, LA IA HABILITA RESPUESTAS AUTOMATIZADAS, MEJORA LA GESTIÓN DE CLIENTES, FACILITA LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN DATOS Y PERMITE MODELAR ESCENARIOS COMERCIALES QUE INCREMENTAN LA CAPACIDAD DE CIERRE Y LA ESTABILIDAD DEL FLUJO DE INGRESOS. PARA EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, ESTAS ÁREAS SON ESTRATÉGICAS PORQUE IMPACTAN DIRECTAMENTE LA GENERACIÓN DE INGRESOS, LA FORMALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LA MOVILIDAD ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN ATENDIDA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. FORMAR EN IA A ESTÁS ÁREAS CONTRIBUYE A QUE LOS MICRONEGOCIOS POPULARES ADOPTEN PRÁCTICAS TECNOLÓGICAS QUE AUMENTAN SU PRODUCTIVIDAD, FORTALECEN SU COMPETITIVIDAD Y CONSOLIDAN PROCESOS COMERCIALES MÁS EFICIENTES, TRAZABLES Y SOSTENIBLES DENTRO DEL ECOSISTEMA SOCIAL Y EMPRESARIAL QUE LAS CAJAS BUSCAN PROTEGER Y POTENCIAR.

NIVELES OCUPACIONALES

OPERATIVO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR SE JUSTIFICA PARA EL NIVEL OPERATIVO PORQUE ES EL SEGMENTO LABORAL QUE EJECUTA DIRECTAMENTE LAS ACTIVIDADES COMERCIALES, PRODUCTIVAS Y DE

ATENCIÓN AL CLIENTE EN LOS MICRONEGOCIOS, Y POR TANTO ES QUIEN APLICA DE MANERA INMEDIATA LAS TECNOLOGÍAS DE IA EN SU PRÁCTICA DIARIA. EN LA ECONOMÍA POPULAR, LOS TRABAJADORES OPERATIVOS SON RESPONSABLES DE GESTIONAR VENTAS, PRODUCIR CONTENIDO COMERCIAL, ATENDER CANALES DIGITALES, ORGANIZAR INVENTARIOS, REGISTRAR TRANSACCIONES Y RESPONDER A DINÁMICAS DE MERCADO ALTAMENTE CAMBIANTES; TAREAS QUE PUEDEN SER OPTIMIZADAS MEDIANTE AUTOMATIZACIÓN, INGENIERÍA DE PROMPTS Y ANALÍTICA COMERCIAL. FORMAR A ESTE NIVEL PERMITE QUE LOS COLABORADORES ADOPTEN HERRAMIENTAS DE IA QUE REDUCEN CARGAS MANUALES, MEJORAN LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS, FORTALECEN LA TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y AUMENTAN LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A CLIENTES Y OPORTUNIDADES COMERCIALES. PARA EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, ESTA FORMACIÓN ES ESTRATÉGICA PORQUE IMPACTA DIRECTAMENTE LA PRODUCTIVIDAD, SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS ATENDIDOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, AL DOTAR A LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE CAPACIDADES TECNOLÓGICAS QUE POTENCIAN SU DESEMPEÑO, FACILITAN LA FORMALIZACIÓN PRODUCTIVA Y CONTRIBUYEN AL BIENESTAR ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

OCUPACIONES CUOC

52230 - VENDEDORES Y AUXILIARES DE VENTA EN TIENDAS, ALMACENES Y AFINES

52110 - VENDEDORES EN QUIOSCOS Y PUESTOS DE MERCADO

52210 - COMERCIANTES DE TIENDAS

52440 - VENDEDORES A TRAVÉS DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

33399 - AGENTES DE SERVICIOS COMERCIALES NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

52460 - VENDEDORES DE COMIDAS EN MOSTRADOR

95200 - VENDEDORES AMBULANTES (EXCLUYENDO COMIDAS DE PREPARACIÓN INMEDIATA)

95100 - TRABAJADORES AMBULANTES DE SERVICIOS Y AFINES

52420 - DEMOSTRADORES DE TIENDAS, ALMACENES Y AFINES

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
10

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES
10

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES
25

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR ES FUNDAMENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE LAS MIPYMES VINCULADAS AL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE PERMITE CERRAR BRECHAS TECNOLÓGICAS QUE LIMITAN SU CAPACIDAD DE CRECIMIENTO, SOSTENIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN COMPETITIVA EN MERCADOS CADA VEZ MÁS DIGITALIZADOS. EN ESTE SEGMENTO EMPRESARIAL, CARACTERIZADO POR

RECURSOS ESCASOS, ALTA INFORMALIDAD Y PROCESOS COMERCIALES MANUALES, LA IA OFRECE HERRAMIENTAS QUE INCREMENTAN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE LA AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS REPETITIVAS, LA GENERACIÓN EFICIENTE DE CONTENIDO AUDIOVISUAL, LA OPTIMIZACIÓN DE CANALES DE VENTA Y LA REDUCCIÓN DE TIEMPOS IMPRODUCTIVOS. ASIMISMO, FORTALECE LA COMPETITIVIDAD AL MEJORAR LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, SEGMENTACIÓN, RESPUESTA Y TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, PERMITIENDO QUE LOS MICRONEGOCIOS COMPITAN EN MEJORES CONDICIONES FRENTE A ACTORES FORMALES Y DE MAYOR ESCALA. DESDE LA PERSPECTIVA DEL TEJIDO EMPRESARIAL ATENDIDO POR EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, ESTA FORMACIÓN CONTRIBUYE A LA DINAMIZACIÓN ECONÓMICA, LA FORMALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LA CONSOLIDACIÓN DE UNIDADES ECONÓMICAS MÁS ROBUSTAS, TRAZABLES Y SOSTENIBLES, POTENCIANDO LA MOVILIDAD ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA Y FORTALECIENDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR PARA IMPULSAR ESTRATEGIAS DE DESARROLLO COMERCIAL CON IMPACTO REAL EN LA ECONOMÍA POPULAR.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

1

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

25

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR ES ESENCIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE INTEGRAN EL ESLABÓN DE EMPLEABILIDAD, ASOCIATIVIDAD Y MICROFRANQUICIAS POPULARES, PORQUE ESTE SEGMENTO ARTICULA LA BASE OPERATIVA QUE SOSTIENE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA. EN ESTE ESLABÓN CONVERGEN PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL, COOPERACIÓN ECONÓMICA Y REPLICABILIDAD DE MODELOS PRODUCTIVOS, TODOS ALTAMENTE DEPENDIENTES DE LA EFICIENCIA COMERCIAL Y DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A MERCADOS DINÁMICOS. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PERMITE QUE ESTOS TRABAJADORES FORTALEZCAN SU DESEMPEÑO MEDIANTE LA AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS COMERCIALES, LA GENERACIÓN ESTRATÉGICA DE CONTENIDO, LA OPTIMIZACIÓN DE CANALES DE VENTA Y EL USO DE ANALÍTICA PARA DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS Y MEJORANDO SU SOSTENIBILIDAD. ASIMISMO, POTENCIA LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL AL FACILITAR LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES, ESTANDARIZAR PRÁCTICAS COMERCIALES Y MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE PROCESOS DENTRO DE ASOCIACIONES Y MICROFRANQUICIAS, LO QUE CONTRIBUYE A ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS MÁS SÓLIDOS Y COORDINADOS. DESDE LA PERSPECTIVA DEL DESARROLLO REGIONAL, ESTA FORMACIÓN HABILITA QUE LOS MICRONEGOCIOS POPULARES ADOPTEN TECNOLOGÍAS QUE DINAMIZAN LA ECONOMÍA LOCAL, FORTALECEN EL TEJIDO EMPRESARIAL Y CONSOLIDAN MODELOS DE NEGOCIO MÁS ROBUSTOS, ESCALABLES Y ALINEADOS CON LAS ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y MOVILIDAD ECONÓMICA PROMOVIDAS POR EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

25

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR EN LA FORMACIÓN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR SE JUSTIFICA PORQUE ESTE SEGMENTO PRODUCTIVO CONSTITUYE LA BASE OPERATIVA DEL TEJIDO EMPRESARIAL ATENDIDO POR EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA, DONDE CONVERGEN UNIDADES ECONÓMICAS DE BAJA ESCALA, ALTA INFORMALIDAD Y LIMITADA CAPACIDAD TECNOLÓGICA. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PERMITE SUPERAR BRECHAS ESTRUCTURALES AL OPTIMIZAR PROCESOS COMERCIALES, AUTOMATIZAR TAREAS CRÍTICAS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE OPERACIONES Y FORTALECER LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LOS MICRONEGOCIOS, INCREMENTANDO SU PRODUCTIVIDAD Y REDUCIENDO LA VULNERABILIDAD FRENTE A DINÁMICAS DE MERCADO EXIGENTES. DESDE LA PERSPECTIVA DE COMPETITIVIDAD, LA IA HABILITA LA GENERACIÓN DE CONTENIDO COMERCIAL ESTRATÉGICO, LA GESTIÓN EFICIENTE DE CANALES DIGITALES, LA SEGMENTACIÓN INTELIGENTE DE CLIENTES Y LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, ELEMENTOS QUE POTENCIAN LA CAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES PARA POSICIONAR SUS UNIDADES PRODUCTIVAS Y COMPETIR EN MEJORES CONDICIONES DENTRO DE ECOSISTEMAS LOCALES Y REGIONALES. EN TÉRMINOS DE ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, ESTA FORMACIÓN FACILITA LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DE LA ECONOMÍA POPULAR, MEJORA LA CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN COMERCIAL, ESTANDARIZA PRÁCTICAS OPERATIVAS Y FORTALECE LA COOPERACIÓN ENTRE MICRONEGOCIOS, ASOCIACIONES Y REDES TERRITORIALES, ASIMISMO, SE ALINEA CON LAS APUESTAS TÉCNICAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ORIENTADAS A LA MOVILIDAD ECONÓMICA, LA FORMALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LA CONSOLIDACIÓN DE MODELOS DE NEGOCIO SOSTENIBLES. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE A PROMOVER EL DESARROLLO REGIONAL AL DINAMIZAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA LOCAL, FORTALECER LA COHESIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y HABILITAR CAPACIDADES TECNOLÓGICAS QUE PERMITEN A LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR INTEGRARSE DE MANERA MÁS SÓLIDA, EFICIENTE Y COMPETITIVA EN LAS CADENAS DE VALOR DEL PAÍS.

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

COMERCIO SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

COMERCIO SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

COMERCIO

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

COMERCIO

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: COMERCIO Y SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: COMERCIO DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LOS MICRONEGOCIOS QUE HACEN PARTE DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN. LA FORMACIÓN ESTÁ DISEÑADA PARA MITIGAR LAS BRECHAS TECNOLÓGICAS EN LOS EMPRENDIMIENTOS DE LA ECONOMÍA POPULAR MEDIANTE EL USO TÉCNICO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADO A LA INGENIERÍA DE CANALES, LA AUTOMATIZACIÓN Y LA ANALÍTICA DE CONVERSIÓN. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ FORTALECER LAS COMPETENCIAS COMERCIALES Y OPERATIVAS DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y MICRONEGOCIOS INVOLUCRADOS, PUESTO QUE LA OPTIMIZACIÓN DE SUS PROCESOS TRANSACCIONALES CONTRIBUYE DIRECTAMENTE AL CRECIMIENTO ECONÓMICO LOCAL Y AL ÉXITO DEL TEJIDO PRODUCTIVO URBANO.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (3)

UT N.º 1 — ARQUITECTURA DE CANALES E INFRAESTRUCTURA DEL ECOSISTEMA COMERCIAL CON IA

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ECOSISTEMAS COMERCIALES HÍBRIDOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: MODELADO CONCEPTUAL DE LA INTERACCIÓN DEL CLIENTE EN ENTORNOS DIGITALES Y EL ROL DE LOS AGENTES DE AUTOMATIZACIÓN ALGORÍTMICA EN EL CICLO TRANSACCIONAL DE LA ECONOMÍA POPULAR.

2. GOBERNANZA DE PORTAFOLIOS DE VALOR DIGITAL: PRINCIPIOS DE ESTRUCTURACIÓN DE CATÁLOGOS VIRTUALES INTERACTIVOS, FLUJOS LÓGICOS DE RESPUESTA INMEDIATA Y PASARELAS DE RECAUDO DIGITAL INTEGRADO.

3. PARAMETRIZACIÓN DE CATÁLOGOS INTELIGENTES EN INTERFACES DE MENSAJERÍA: CONFIGURACIÓN PROCEDIMENTAL DE INVENTARIOS LÓGICOS EN HERRAMIENTAS CORPORATIVAS, UTILIZANDO MODELOS DE IA GENERATIVA PARA LA REDACCIÓN AUTOMATIZADA DE DESCRIPCIONES TÉCNICAS DE PRODUCTO, FIJACIÓN DE PRECIOS Y ASIGNACIÓN DE ENLACES DE RECAUDO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. MODELAR ECOSISTEMAS COMERCIALES HÍBRIDOS INCORPORANDO PRINCIPIOS DE INTERACCIÓN DEL CLIENTE EN ENTORNOS DIGITALES Y EL FUNCIONAMIENTO DE AGENTES DE AUTOMATIZACIÓN ALGORÍTMICA, INTEGRANDO SABERES SOBRE ARQUITECTURA DE CANALES, LÓGICA TRANSACCIONAL Y FLUJOS DE IA APLICADA AL COMERCIO POPULAR, EN MICRONEGOCIOS Y UNIDADES PRODUCTIVAS POPULARES, PARA DISEÑAR EXPERIENCIAS COMERCIALES MÁS EFICIENTES, TRAZABLES Y ADAPTADAS A

LAS DINÁMICAS DE CONSUMO DE LA ECONOMÍA POPULAR.

2. ESTRUCTURAR PORTAFOLIOS DE VALOR DIGITAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS DE GOBERNANZA PARA CATÁLOGOS VIRTUALES INTERACTIVOS, FLUJOS LÓGICOS DE RESPUESTA INMEDIATA Y PASARELAS DE RECAUDO DIGITAL INTEGRADO, UTILIZANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DISEÑO DE INTERFACES, ESTÁNDARES DE TRAZABILIDAD Y MECANISMOS DE RECAUDO ELECTRÓNICO, EN MICRONEGOCIOS Y UNIDADES PRODUCTIVAS POPULARES, PARA FORTALECER LA EFICIENCIA COMERCIAL, LA FORMALIZACIÓN DE PROCESOS Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN DIGITAL DEL NEGOCIO.

3. CONFIGURAR CATÁLOGOS INTELIGENTES EN INTERFACES DE MENSAJERÍA MEDIANTE LA PARAMETRIZACIÓN PROCEDIMENTAL DE INVENTARIOS LÓGICOS EN HERRAMIENTAS CORPORATIVAS Y EL USO DE MODELOS DE IA GENERATIVA PARA REDACTAR DESCRIPCIONES TÉCNICAS, FIJAR PRECIOS Y ASIGNAR ENLACES DE RECAUDO, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE AUTOMATIZACIÓN DE CONTENIDO, GESTIÓN DE INVENTARIOS Y HERRAMIENTAS DE MENSAJERÍA EMPRESARIAL, EN MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR, PARA OPTIMIZAR LA OPERACIÓN COMERCIAL, REDUCIR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A CLIENTES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — INGENIERÍA DE PROMPTS Y AUTOMATIZACIÓN DEL CONTENIDO COMERCIAL

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
3	0	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. INGENIERÍA DE PROMPTS PARA LA ACELERACIÓN COMERCIAL: ENTRENAMIENTO PRÁCTICO DE MODELOS DE LENGUAJE DE ACCESO LIBRE (CHATGPT / GEMINI) MEDIANTE PROMPTS ESTRUCTURADOS (ROL, CONTEXTO, TAREA) PARA DELEGAR LA CREACIÓN DE ESTRATEGIAS DE VENTA, RESPUESTAS A OBJECIONES Y ATENCIÓN AUTOMATIZADA AL CLIENTE.

2. GENERACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE ACTIVOS VISUALES MEDIANTE IA: EDICIÓN FOTOGRÁFICA MÓVIL AVANZADA UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE IA GENERATIVA PARA LA REMOCIÓN DE FONDOS, CORRECCIÓN DE ILUMINACIÓN INDUSTRIAL, ESCALADO DE IMÁGENES DE PRODUCTO Y DISEÑO DE BANNERS COMERCIALES SIN REQUERIR SOFTWARE DE DISEÑO COMPLEJO.

3. PROGRAMACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DEL FLUJO DE DISTRIBUCIÓN: CONFIGURACIÓN DE PANELES EMPRESARIALES DE CONTROL (META BUSINESS SUITE) PARA LA PLANEACIÓN PROGRAMADA DE CONTENIDOS COMERCIALES GENERADOS POR IA Y PARAMETRIZACIÓN DE FLUJOS DE INTERACCIÓN MASIVA.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DISEÑAR PROMPTS ESTRUCTURADOS BAJO LOS PRINCIPIOS DE ROL–CONTEXTO–TAREA PARA ENTRENAR MODELOS DE LENGUAJE DE ACCESO LIBRE EN LA GENERACIÓN AUTOMATIZADA DE ESTRATEGIAS DE VENTA, RESPUESTAS A OBJECIONES Y ATENCIÓN AL CLIENTE, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS PROCEDIMENTALES SOBRE SINTAXIS DE PROMPTING, LÓGICA CONVERSACIONAL Y DELEGACIÓN ALGORÍTMICA, EN MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR, PARA ACELERAR LA PRODUCCIÓN COMERCIAL, MEJORAR LA CALIDAD DE SUS INTERACCIONES Y OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE CLIENTES MEDIANTE IA APLICADA.

2. PRODUCIR Y OPTIMIZAR ACTIVOS VISUALES COMERCIALES UTILIZANDO HERRAMIENTAS MÓVILES DE IA GENERATIVA PARA REMOVER FONDOS, CORREGIR ILUMINACIÓN INDUSTRIAL, ESCALAR IMÁGENES DE PRODUCTO Y DISEÑAR BANNERS SIN SOFTWARE ESPECIALIZADO, APLICANDO CONOCIMIENTOS TÉCNICOS SOBRE EDICIÓN ALGORÍTMICA, COMPOSICIÓN VISUAL Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN COMERCIAL, EN UNIDADES PRODUCTIVAS POPULARES QUE REQUIEREN MATERIAL GRÁFICO DE ALTA CALIDAD CON RECURSOS LIMITADOS, PARA FORTALECER LA VISIBILIDAD DEL NEGOCIO, MEJORAR LA PRESENTACIÓN DE SUS PRODUCTOS Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE ATRACCIÓN COMERCIAL EN ENTORNOS FÍSICOS Y DIGITALES.

3. PROGRAMAR Y AUTOMATIZAR FLUJOS DE DISTRIBUCIÓN COMERCIAL MEDIANTE LA CONFIGURACIÓN DE PANELES EMPRESARIALES DE CONTROL PARA LA PLANEACIÓN PROGRAMADA DE CONTENIDOS GENERADOS POR IA Y LA PARAMETRIZACIÓN DE INTERACCIONES MASIVAS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS PROCEDIMENTALES SOBRE GESTIÓN DE CALENDARIOS DIGITALES, SEGMENTACIÓN DE AUDIENCIAS Y AUTOMATIZACIÓN DE RESPUESTAS, EN MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR QUE REQUIEREN CONTINUIDAD OPERATIVA Y PRESENCIA DIGITAL CONSTANTE, PARA INCREMENTAR LA EFICIENCIA DEL FLUJO COMERCIAL, MANTENER COMUNICACIÓN ACTIVA CON CLIENTES Y CONSOLIDAR PROCESOS DE DISTRIBUCIÓN MÁS ESCALABLES Y SOSTENIBLES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | JUEGO DE ROLES | TAREAS EN EQUIPO | SOLUCIÓN DE CASOS | MÉTODO DE PROYECTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — ANALÍTICA DE DATOS COMERCIAL Y MODELAMIENTO PRESUPUESTAL BASADO EN EVIDENCIA

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
2	1	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. MÉTRICAS CUANTITATIVAS DE CONVERSIÓN Y RENDIMIENTO COMERCIAL: FUNDAMENTOS MATEMÁTICOS DE LAS ESTADÍSTICAS DIGITALES: TASAS DE ALCANCE, ÍNDICES DE INTERACCIÓN (ENGAGEMENT), CLICS EN EL ENLACE (CTR) Y RATIOS FINALES DE CONVERSIÓN DE VENTAS.

2. ESTRUCTURACIÓN DEL COSTO DE ADQUISICIÓN DE CLIENTES (CAC): MODELADO FINANCIERO DEL COSTO DE CAPTACIÓN DE USUARIOS MEDIANTE MICRO-PAUTA DIGITAL LOCALIZADA VERSUS LOS MÁRGENES BRUTOS DE CONTRIBUCIÓN DEL MICRONEGOCIO.

3. AUDITORÍA ANALÍTICA GUIADA POR ASISTENTES DE IA: PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN EN TIEMPO REAL DE REPORTES DE MÉTRICAS NATIVAS DE LOS CANALES, UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE IA ANALÍTICA PARA IDENTIFICAR CUELLOS DE BOTELLA COMERCIALES Y SIMULAR ESCENARIOS DE MEJORA EN LAS VENTAS.

4. PRESUPUESTACIÓN ALGORÍTMICA DE MICRO-PAUTA GEOLOCALIZADA: DISEÑO TÉCNICO DE MATRICES DE INVERSIÓN PUBLICITARIA DE BAJO COSTO EN ADMINISTRADORES DE ANUNCIOS, CONFIGURANDO SEGMENTACIÓN POR NODOS GEOGRÁFICOS LOCALES (BARRIOS O COMUNAS) Y PÚBLICOS OBJETIVO DE ALTA AFINIDAD OPTIMIZADOS POR ALGORITMOS DE ENTREGA.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. INTERPRETAR MÉTRICAS CUANTITATIVAS DE CONVERSIÓN Y RENDIMIENTO COMERCIAL APLICANDO FUNDAMENTOS MATEMÁTICOS DE ESTADÍSTICAS DIGITALES, INTEGRANDO SABERES TÉCNICOS SOBRE MEDICIÓN DIGITAL, LECTURA DE INDICADORES Y ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO DEL CLIENTE, EN MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR, PARA EVALUAR CON PRECISIÓN EL DESEMPEÑO COMERCIAL Y TOMAR DECISIONES INFORMADAS ORIENTADAS A MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE SUS ESTRATEGIAS DE VENTA.

2. CALCULAR EL COSTO DE ADQUISICIÓN DE CLIENTES (CAC) MEDIANTE EL MODELADO FINANCIERO DEL COSTO DE CAPTACIÓN DE USUARIOS CON MICRO PAUTA DIGITAL LOCALIZADA Y SU RELACIÓN CON LOS MÁRGENES BRUTOS DE CONTRIBUCIÓN DEL MICRONEGOCIO, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ANÁLISIS FINANCIERO BÁSICO, ESTRUCTURA DE COSTOS Y RETORNO COMERCIAL, EN UNIDADES PRODUCTIVAS POPULARES CON RECURSOS LIMITADOS, PARA DETERMINAR LA VIABILIDAD ECONÓMICA DE SUS ACCIONES DE PROMOCIÓN Y OPTIMIZAR LA INVERSIÓN COMERCIAL SEGÚN LA RENTABILIDAD REAL DEL NEGOCIO.

3. AUDITAR MÉTRICAS COMERCIALES EN TIEMPO REAL UTILIZANDO ASISTENTES DE IA ANALÍTICA PARA PROCESAR REPORTES NATIVOS DE LOS CANALES, IDENTIFICAR CUELLOS DE BOTELLA Y SIMULAR ESCENARIOS DE MEJORA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS PROCEDIMENTALES SOBRE LECTURA DE

DASHBOARDS, ANÁLISIS ALGORÍTMICO Y DIAGNÓSTICO COMERCIAL, EN MICRONEGOCIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR QUE REQUIEREN DECISIONES RÁPIDAS Y BASADAS EN EVIDENCIA, PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO COMERCIAL Y FORTALECER LA CAPACIDAD DE AJUSTE ESTRATÉGICO DE SUS OPERACIONES.

4. DISEÑAR MATRICES DE INVERSIÓN PUBLICITARIA DE BAJO COSTO MEDIANTE LA PRESUPUESTACIÓN ALGORÍTMICA DE MICRO PAUTA GEOLOCALIZADA EN ADMINISTRADORES DE ANUNCIOS, CONFIGURANDO SEGMENTACIÓN POR NODOS GEOGRÁFICOS LOCALES Y PÚBLICOS OBJETIVO DE ALTA AFINIDAD OPTIMIZADOS POR ALGORITMOS DE ENTREGA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE SEGMENTACIÓN DIGITAL, GESTIÓN DE PAUTA Y ANÁLISIS TERRITORIAL, EN MICRONEGOCIOS POPULARES QUE DEPENDEN DE MERCADOS LOCALES, PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA DE SU INVERSIÓN COMERCIAL Y MEJORAR EL ALCANCE ESTRATÉGICO DE SUS CAMPAÑAS.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | TAREAS EN EQUIPO | MÉTODO DE PROYECTOS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

AGROECOLOGÍA, AGRICULTURA, AGROINDUSTRIA, BIOECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026 Y ESTRATEGIA PRIORIZADA POR LA DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL SENA - DSNFT)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

ASOCIATIVIDAD Y COOPERATIVISMO - DSNFT.

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR SE ALINEA CON EL COMPONENTE DE AGROECOLOGÍA, AGRICULTURA, AGROINDUSTRIA, BIOECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL DE LA ESTRATEGIA PRIORIZADA POR LA DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL SENA – DSNFT ESPECÍFICAMENTE CON LA ASOCIATIVIDAD Y COOPERATIVISMO PORQUE FORTALECE LAS CAPACIDADES TECNOLÓGICAS QUE REQUIEREN LAS ORGANIZACIONES COLECTIVAS DE LA ECONOMÍA POPULAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN COMERCIAL, LA COORDINACIÓN INTERNA Y LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE SUS UNIDADES PRODUCTIVAS. LA DSNFT RECONOCE QUE LA ASOCIATIVIDAD Y EL COOPERATIVISMO SON MECANISMOS ESENCIALES PARA QUE LOS PRODUCTORES POPULARES CONSOLIDEN ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS CAPACES DE ARTICULAR OFERTA, COMPARTIR RECURSOS, COORDINAR PROCESOS Y ACCEDER A MERCADOS MÁS AMPLIOS. EN ESTE MARCO, LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SE CONVIERTE EN UN

HABILITADOR ESTRATÉGICO QUE PERMITE MODERNIZAR Y ESCALAR ESTAS PRÁCTICAS COLECTIVAS. LA FORMACIÓN INTRODUCE HERRAMIENTAS DE IA QUE FACILITAN LA GESTIÓN COMERCIAL CONJUNTA, COMO CATÁLOGOS DIGITALES COMPARTIDOS, AUTOMATIZACIÓN DE INVENTARIOS COLECTIVOS, GENERACIÓN COHERENTE DE CONTENIDO PROMOCIONAL Y PROGRAMACIÓN DE CAMPAÑAS COMERCIALES UNIFICADAS. ESTAS CAPACIDADES PERMITEN QUE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA POPULAR MANTENGAN UNA IDENTIDAD COMERCIAL INTEGRADA, AUMENTEN LA TRAZABILIDAD DE SUS PRODUCTOS, REDUZCAN LA DISPERSIÓN DE INFORMACIÓN Y FORTALEZCAN SU CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN FRENTE A CLIENTES, INTERMEDIARIOS Y MERCADOS INSTITUCIONALES. ASIMISMO, LA ANALÍTICA DE DATOS COMERCIAL HABILITA DECISIONES COLECTIVAS BASADAS EN EVIDENCIA, PERMITIENDO IDENTIFICAR PATRONES DE CONSUMO, AJUSTAR PRECIOS DE MANERA COORDINADA Y PROYECTAR ESCENARIOS FINANCIEROS QUE FAVORECEN LA SOSTENIBILIDAD DEL CONJUNTO Y NO SOLO DE UNIDADES INDIVIDUALES. ASIMISMO, LA ADOPCIÓN DE IA PERMITE QUE LOS GRUPOS ASOCIATIVOS INTEGRADOS A LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CCF OPEREN CON ESTÁNDARES TECNOLÓGICOS COMPATIBLES CON LOS ECOSISTEMAS DIGITALES CORPORATIVOS DE LAS CAJAS, FACILITANDO LA INTEROPERABILIDAD, LA CIRCULACIÓN CONFIABLE DE INFORMACIÓN Y LA CONSOLIDACIÓN DE PROCESOS COMERCIALES COLECTIVOS. ESTO FORTALECE LA GOBERNANZA COMERCIAL, MEJORA LA COHESIÓN ORGANIZATIVA Y HABILITA LA CONSTRUCCIÓN DE MODELOS DE COMERCIALIZACIÓN MÁS EFICIENTES, SOSTENIBLES Y COMPETITIVOS. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN CONTRIBUYE DIRECTAMENTE A LOS PROPÓSITOS DE LA DSNFT AL POTENCIAR LA ASOCIATIVIDAD Y EL COOPERATIVISMO COMO ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO, Y AL PERMITIR QUE LOS GRUPOS DE LA ECONOMÍA POPULAR COMERCIALICEN SUS PRODUCTOS CON MAYOR EFICIENCIA, INTEGRACIÓN Y CAPACIDAD DE RESPUESTA, CONSOLIDANDO ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS Y FORTALECIENDO EL DESARROLLO TERRITORIAL EN ARTICULACIÓN CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PORQUE DESARROLLA CAPACIDADES TÉCNICAS AVANZADAS QUE NO FORMAN PARTE DE LAS COMPETENCIAS TRADICIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR, PERO QUE SON ESTRATÉGICAS PARA SU FORTALECIMIENTO PRODUCTIVO DENTRO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. ESTA ESPECIALIZACIÓN SE FUNDAMENTA EN LA INCORPORACIÓN DE HERRAMIENTAS DE IA GENERATIVA, AUTOMATIZACIÓN ALGORÍTMICA, ANALÍTICA COMERCIAL Y MODELAMIENTO DIGITAL DE PROCESOS, QUE REQUIEREN ENTRENAMIENTO ESTRUCTURADO Y METODOLOGÍAS APLICADAS PARA SU USO EFECTIVO EN MICRONEGOCIOS DE BAJA ESCALA. EN EL MARCO DE LA COLABORACIÓN CON EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, LA FORMACIÓN RESPONDE A LA NECESIDAD INSTITUCIONAL DE CERRAR BRECHAS TECNOLÓGICAS, MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y PROMOVER LA FORMALIZACIÓN COMERCIAL MEDIANTE SOLUCIONES DIGITALES DE ALTO IMPACTO. AL DOTAR A LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR DE COMPETENCIAS EN INGENIERÍA DE PROMPTS, CATÁLOGOS INTELIGENTES, FLUJOS AUTOMATIZADOS DE DISTRIBUCIÓN Y MÉTRICAS ALGORÍTMICAS DE RENDIMIENTO, LA FORMACIÓN LES PERMITE OPERAR CON ESTÁNDARES TECNOLÓGICOS PROPIOS DE ECOSISTEMAS EMPRESARIALES MÁS AVANZADOS. ESTO FORTALECE SU CAPACIDAD DE COMPETIR, INTEGRARSE A CADENAS PRODUCTIVAS, MEJORAR LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y DINAMIZAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA TERRITORIAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PORQUE INTRODUCE CONOCIMIENTOS Y PRÁCTICAS DE FRONTERA TECNOLÓGICA QUE TRANSFORMAN LA OPERACIÓN COMERCIAL DE LOS MICRONEGOCIOS Y CONTRIBUYEN DIRECTAMENTE A LOS OBJETIVOS DE MOVILIDAD ECONÓMICA, PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL PROMOVIDOS POR EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE REORGANIZAR Y OPTIMIZAR SUS PUNTOS DE VENTA FÍSICOS Y DIGITALES APLICANDO PRINCIPIOS DE ARQUITECTURA DE CANALES Y ECOSISTEMAS COMERCIALES CON IA, LO QUE SE REFLEJARÁ EN UNA MEJORA DIRECTA EN LA CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN COMERCIAL, LA REDUCCIÓN DE TIEMPOS IMPRODUCTIVOS Y LA CAPACIDAD DE MANTENER OPERACIONES MÁS EFICIENTES Y TRAZABLES, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA IMPLEMENTACIÓN AUTÓNOMA DE CANALES DIGITALES FUNCIONALES, LA GESTIÓN ORDENADA DE INVENTARIOS Y LA CAPACIDAD DE SOSTENER PROCESOS COMERCIALES MÁS FLUIDOS Y COHERENTES CON LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE GENERAR CONTENIDO COMERCIAL ESTRATÉGICO DE MANERA RÁPIDA, COHERENTE Y AUTOMATIZADA UTILIZANDO TÉCNICAS DE INGENIERÍA DE PROMPTS Y HERRAMIENTAS DE IA GENERATIVA, LO QUE INCREMENTARÁ SU PRODUCTIVIDAD Y SU CAPACIDAD DE POSICIONAMIENTO EN ENTORNOS COMPETITIVOS, ESTO SE TRADUCIRÁ EN LA CREACIÓN CONTINUA DE MENSAJES DE VENTA, PIEZAS PROMOCIONALES Y RESPUESTAS AUTOMATIZADAS, DISMINUYENDO LA DEPENDENCIA DE TERCEROS Y FORTALECIENDO LA AUTONOMÍA OPERATIVA DEL MICRONEGOCIO.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTERPRETAR MÉTRICAS COMERCIALES, ANALIZAR DATOS DE VENTAS Y MODELAR ESCENARIOS PRESUPUESTALES MEDIANTE HERRAMIENTAS DE ANALÍTICA CON IA, LO QUE MEJORARÁ SU CAPACIDAD DE DECISIÓN FRENTE A VARIACIONES DEL MERCADO Y NECESIDADES DEL NEGOCIO, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA PROYECCIÓN DE ESCENARIOS FINANCIEROS REALISTAS, LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA Y LA CAPACIDAD DE AJUSTAR ESTRATEGIAS COMERCIALES PARA FORTALECER LA SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD DE SU MICRONEGOCIO.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE AUTOMATIZAR TAREAS COMERCIALES REPETITIVAS APLICANDO INGENIERÍA DE PROMPTS, CATÁLOGOS INTELIGENTES Y FLUJOS DIGITALES, ESTO IMPACTARÁ LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL AL REDUCIR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE PROCESOS Y PERMITIR QUE EL MICRONEGOCIO OPERE CON MAYOR CONTINUIDAD Y MENOR DEPENDENCIA DE RECURSOS EXTERNOS.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE INTERPRETAR MÉTRICAS COMERCIALES Y MODELAR ESCENARIOS PRESUPUESTALES PARA AJUSTAR ESTRATEGIAS DE VENTA Y DISTRIBUCIÓN EN TIEMPO REAL, ESTO PERMITIRÁ QUE LA ORGANIZACIÓN OPTIMICE SUS COSTOS DE ADQUISICIÓN DE CLIENTES, MEJORE LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y AUMENTE LA PRODUCTIVIDAD GLOBAL, AL TOMAR DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA QUE FORTALECEN LA SOSTENIBILIDAD DEL MICRONEGOCIO.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE PRODUCIR MENSAJES DE VENTA, PIEZAS PROMOCIONALES Y ACTIVOS VISUALES DE ALTA CALIDAD UTILIZANDO IA GENERATIVA, LO QUE INCREMENTARÁ LA CAPACIDAD DEL MICRONEGOCIO PARA COMPETIR EN MERCADOS DE ALTA EXIGENCIA, ESTO SE REFLEJARÁ EN UNA MEJOR PRESENCIA DIGITAL, MAYOR ALCANCE COMERCIAL Y MAYOR CAPACIDAD DE DIFERENCIACIÓN FRENTE A OTROS ACTORES DE LA ECONOMÍA POPULAR.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE ANALIZAR DATOS COMERCIALES, IDENTIFICAR OPORTUNIDADES Y AJUSTAR ESTRATEGIAS DE VENTA CON BASE EN INFORMACIÓN PROCESADA POR HERRAMIENTAS DE IA, ESTO IMPACTARÁ LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL PERMITIR QUE EL MICRONEGOCIO RESPONDA CON RAPIDEZ, PRECISIÓN Y COHERENCIA A CAMBIOS EN LA DEMANDA, VARIACIONES DEL ENTORNO Y

COMPORTAMIENTOS DEL CLIENTE, FORTALECIENDO SU PERMANENCIA Y CRECIMIENTO EN LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (1 GRUPO)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
BOGOTÁ D.C

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
BOGOTÁ

BENEFICIARIOS
25

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS EMPRENDEDORES DE LA ECONOMÍA POPULAR QUE HACEN PARTE DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) POR MEDIO DEL ESLABÓN DE EMPLEABILIDAD, ASOCIATIVIDAD Y MICROFRANQUICIAS POPULARES, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES LIDERAN MICRONEGOCIOS, INICIATIVAS DE COMERCIO LOCAL Y PROYECTOS DE BASE COMUNITARIA. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA POBLACIÓN, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN BOGOTÁ, D.C., PUESTO QUE LA CAPITAL CONCENTRA EL MAYOR VOLUMEN DE UNIDADES PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA POPULAR DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS REDES DE COMERCIALIZACIÓN; Y SON ESTOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES O QUE HACEN PARTE DE MIPYMES QUIENES VAN A APROPIAR HERRAMIENTAS TÉCNICAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA POTENCIAR SUS PROCESOS TRANSACCIONALES Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO LOCAL.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE
AULAS BÁSICAS (ESPACIOS FÍSICOS EN FINCAS Y TALLERES, INSTITUCIONES BÁSICA Y MEDIA, SALONES COMUNALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO
CARTILLA IMPRESA

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS
Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA IMPRESA, ESTE MATERIAL ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA IMPRESA SERÁ ENTREGADA AL INICIO DE LA FORMACIÓN A CADA UNO DE LOS

TRABAJADORES QUE HARÁN PARTE DE LA FORMACIÓN.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA IMPRESA PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SERÁ FULL COLOR Y EN ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCEN EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL SE ENCUENTRA ESTRUCTURADO DE MANERA LÓGICA Y SECUENCIAL; Y ES EL SIGUIENTE: ARQUITECTURA DE CANALES E INFRAESTRUCTURA DEL ECOSISTEMA COMERCIAL CON IA; INGENIERÍA DE PROMPTS Y AUTOMATIZACIÓN DEL CONTENIDO COMERCIAL; Y ANALÍTICA DE DATOS COMERCIAL Y MODELAMIENTO PRESUPUESTAL BASADO EN EVIDENCIA. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE PERMITE A EL PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA, ESTRUCTURADO Y TANGIBLE QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, SE FAVORECE LA ACTIVA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS DINÁMICAS QUE ESTIMULAN MÚLTIPLES CANALES DE APRENDIZAJE, LO QUE OPTIMIZA EL PROCESO FORMATIVO.

INSUMOS	JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS
—	—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	8	$1.071.700	$5.144.100	60.00%	$0	0.00%	$3.429.500	40.00%	**$8.573.600**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.										
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES , INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$ 685.500	$ 411.400	60.01%	$ 0	0.00%	$ 274.100	39.99%	**$ 685.500**
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN CARTILLA DIAGRAMACIÓN CARTILLA SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DE 60 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA IMPRESA DE 60 PÁGINAS.	1	$ 2.968.500	$ 1.781.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 1.187.400	40.00%	**$ 2.968.500**
R05.1.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - IMPRESO - CARTILLA IMPRESA CARTILLA IMPRESA (IMPRESIÓN FULL COLOR DE MIN 30 HOJAS TAMAÑO CARTA, PAPEL BOND DE 75 GRS) APLICA PARA TODOS LOS EVENTOS DE FORMACIÓN PRESENCIAL, MENOS FORO Y CONFERENCIA	MATERIAL DE FORMACIÓN CARTILLA IMPRESA PARA 25 BENEFICIARIOS.	25	$ 58.100	$ 871.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 581.000	40.00%	**$ 1.452.500**
R07.1.1.1 ALQUILER DE SALONES Y/O ESPACIOS - AULAS BÁSICAS (ESPACIOS FÍSICOS EN FINCAS Y TALLERES, INSTITUCIONES BÁSICA Y MEDIA, SALONES COMUNALES.) - HASTA 30 BENEFICIARIOS	ALQUILER DE SALONES Y/O ESPACIOS COMO AULAS BÁSICAS (ESPACIOS FÍSICOS EN FINCAS Y TALLERES, INSTITUCIONES BÁSICA Y MEDIA, SALONES COMUNALES)	8	$ 52.300	$ 251.000	59.99%	$ 0	0.00%	$ 167.400	40.01%	**$ 418.400**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
PARA FORMACIONES HASTA 30 BENEFICIARIOS. AULAS BÁSICAS (ESPACIOS FÍSICOS EN FINCAS Y TALLERES, INSTITUCIONES BÁSICA Y MEDIA, SALONES COMUNALES)	PARA UN GRUPO DE 8 HORAS PARA 25 BENEFICIARIOS.									
Subtotal rubros AF				**$ 8.459.100**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 5.639.400**	**40.00%**	**$ 14.098.500**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 8.459.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.639.400	40.00%	**$ 14.098.500**
Gastos de operación	$ 238.600	17.10%	$ 0	0.00%	$ 1.157.100	82.90%	**$ 1.395.700**
Transferencia — 2 benef. (8.00% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 348.600	100.00%	**$ 348.600**
Total de la acción de formación	**$ 8.697.700**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 7.145.100**	**45.10%**	**$ 15.842.800**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 14.098.500

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 1.395.700

TRANSFERENCIA
$ 348.600

VALOR TOTAL AF
$ 15.842.800

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 77.471**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 15.494.200 / (25 × 8)

8

ACCIÓN DE FORMACIÓN 8 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

TALLER · PRESENCIAL · 1 grupo(s) · 20 beneficiarios

Valor total AF
$ 14.976.500

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
8

NECESIDAD ASOCIADA (N.º)
8

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.º)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE FORTALECER LA GESTIÓN DE LA CALIDAD Y EL CONTROL DE LOS PROCESOS DE ATENCIÓN, DEBIDO A QUE LAS EXIGENCIAS CRECIENTES DE LOS USUARIOS DEMANDAN SERVICIOS MÁS EFICIENTES Y ORIENTADOS A RESULTADOS, MIENTRAS QUE LAS DEFICIENCIAS EN SEGUIMIENTO, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA PUEDEN AFECTAR LA SATISFACCIÓN DE LOS AFILIADOS Y LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA INGENIERÍA DE PROCESOS Y LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD CONSTITUYEN EJES ESTRATÉGICOS PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF), DEBIDO A QUE SU OPERACIÓN DEPENDE DE LA EFICIENCIA, LA TRAZABILIDAD Y LA TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS SOCIALES. EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026 PRIORIZA LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MEDIANTE LA DIGITALIZACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA, CONVIRTIENDO LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS EN UN REQUISITO PARA GARANTIZAR SOSTENIBILIDAD Y PRODUCTIVIDAD, SIENDO ASÍ QUE LAS ORGANIZACIONES QUE LAS ORGANIZACIONES REDISEÑAN SUS FLUJOS DE TRABAJO ORIENTÁNDOLOS A PROCESOS ESTANDARIZADOS, EN LUGAR DE SIMPLEMENTE AÑADIR MÁS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS SOBRE PROCESOS INEFICIENTES, REPORTAN UN 91% DE MEJORAS EN SU PRODUCTIVIDAD. ASIMISMO, LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR HA SEÑALADO QUE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN ES FUNDAMENTAL PARA FORTALECER LA CONFIANZA CIUDADANA Y ASEGURAR EL USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS. EN ESTE CONTEXTO, TECNOLOGÍAS INMERSIVAS COMO LA REALIDAD AUMENTADA Y LOS AVATARES COMPLEMENTAN ESTOS PROCESOS AL PERMITIR RECREAR ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA, VALIDAR PROTOCOLOS Y ANTICIPAR RIESGOS, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE RESPUESTA.

LA APLICACIÓN DE LA INGENIERÍA DE PROCESOS Y LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD GENERA BENEFICIOS DIRECTOS PARA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, AL REDUCIR REPROCESOS, EL 64 % DE LAS ORGANIZACIONES LOGRAN MEJORAS DEMOSTRABLES EN LA CALIDAD DE SUS PROCESOS, SUMADO A ELLO EL 67% DE LAS ORGANIZACIONES CUMPLE SATISFACTORIAMENTE CON LOS REQUISITOS NORMATIVOS Y DE AUDITORÍA TRAS IMPLEMENTAR METODOLOGÍAS FORMALES DE GESTIÓN Y MODELADO DE PROCESOS (COMO BPMN).

LA ESTANDARIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS INCREMENTA LA TRANSPARENCIA Y CONSOLIDA LA CONFIANZA DE LOS AFILIADOS, MIENTRAS QUE LA MEJORA CONTINUA FAVORECE LA CALIDAD DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN, SALUD, VIVIENDA Y RECREACIÓN. DE IGUAL FORMA, LA ADOPCIÓN DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES FORTALECE LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL Y POSICIONA A LAS CCF COMO ORGANIZACIONES MODERNAS Y CONFIABLES. LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS INMERSIVAS MEJORA LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, FACILITA LA TOMA DE DECISIONES EN ESCENARIOS COMPLEJOS Y FORTALECE LA INNOVACIÓN EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, SIENDO ASÍ QUE, EL ENTRENAMIENTO EN ENTORNOS INMERSIVOS GENERA UNA TASA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL 90% FRENTE AL 78% DE MEDIOS DIGITALES TRADICIONALES. EN CONJUNTO, ESTAS ESTRATEGIAS CONTRIBUYEN A ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD, LA EQUIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

SIN EMBARGO, LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTAS METODOLOGÍAS ENFRENTA IMPORTANTES DIFICULTADES. LA SOBRECARGA OPERATIVA DERIVADA DE LA ADMINISTRACIÓN SIMULTÁNEA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS GENERA REPROCESOS, FATIGA ADMINISTRATIVA Y LIMITA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS. A ESTO SE SUMA LA RESISTENCIA AL CAMBIO, YA QUE MUCHOS EQUIPOS MANTIENEN PRÁCTICAS TRADICIONALES QUE DIFICULTAN LA ADOPCIÓN DE MODELOS MODERNOS DE GESTIÓN. ADEMÁS, NUMEROSAS CCF AÚN PRESENTAN LIMITACIONES TECNOLÓGICAS, CON SISTEMAS DE INFORMACIÓN FRAGMENTADOS QUE AFECTAN LA TRAZABILIDAD, EL CONTROL DE CALIDAD Y LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL.

IGUALMENTE, PERSISTE UNA INSUFICIENTE FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN METODOLOGÍAS DE PROCESOS, AUDITORÍA Y GESTIÓN DE LA CALIDAD, LO QUE RESTRINGE LA APLICACIÓN EFECTIVA DE ESTÁNDARES DE MEJORA CONTINUA. LA PRESIÓN TEMPORAL, LA MULTITAREA Y LA ALTA DEMANDA DE SERVICIOS INCREMENTAN LA CARGA MENTAL Y REDUCEN LA EFICIENCIA OPERATIVA, MIENTRAS QUE LA LIMITADA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES FAVORECE EL AUSENTISMO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL. ESTAS CONDICIONES EVIDENCIAN QUE LA MODERNIZACIÓN DE LOS PROCESOS REQUIERE FORTALECER TANTO LAS CAPACIDADES TÉCNICAS COMO LAS CONDICIONES ORGANIZACIONALES PARA GARANTIZAR UNA GESTIÓN SOSTENIBLE.

EN ESTE CONTEXTO, LA ACCIÓN DE FORMACIÓN RESULTA ESTRATÉGICA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y USO DE TECNOLOGÍAS INMERSIVAS APLICADAS A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. LA CAPACITACIÓN PERMITIRÁ OPTIMIZAR PROCESOS, REDUCIR REPROCESOS, MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES, FACILITAR LA ADOPCIÓN DE METODOLOGÍAS MODERNAS Y DISMINUIR LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA SOBRECARGA OPERATIVA Y LA PRESIÓN LABORAL. DE ESTA MANERA, CONTRIBUIRÁ A INCREMENTAR LA EFICIENCIA, LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA CUMPLIR SU MISIÓN SOCIAL EN UN ENTORNO CADA VEZ MÁS EXIGENTE Y COMPETITIVO.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/HVMVNY
HTTPS://N9.CL/K55LQS
HTTPS://N9.CL/Y2UDHC
HTTPS://N9.CL/F8A74

HTTPS://N9.CL/3SJL2

HTTPS://N9.CL/PJTX5

HTTPS://N9.CL/V2JLQ

HTTPS://N9.CL/HINTZN

HTTPS://N9.CL/8LDHE

HTTPS://N9.CL/NB5R3Q

HTTPS://N9.CL/3PVK5

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE PROCESOS INSTITUCIONALES CON ALTOS NIVELES DE REPROCESOS, ACTIVIDADES REDUNDANTES Y FLUJOS OPERATIVOS NO ESTANDARIZADOS, GENERANDO INEFICIENCIAS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD, LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

2. LIMITADA CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR, ANALIZAR Y CORREGIR CUELLOS DE BOTELLA DENTRO DE LOS PROCESOS DE ATENCIÓN Y OPERACIÓN, DIFICULTANDO EL MEJORAMIENTO CONTINUO Y LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS DESTINADOS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

3. DEBILIDADES EN LOS MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, AUDITORÍA Y CONTROL DE CALIDAD DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES, REDUCIENDO LA TRAZABILIDAD DE LAS OPERACIONES Y LIMITANDO LA CAPACIDAD PARA GARANTIZAR NIVELES HOMOGÉNEOS DE SERVICIO Y CUMPLIMIENTO.

4. FRAGMENTACIÓN DE LOS PROCESOS ENTRE ÁREAS Y DEPENDENCIA DE PROCEDIMIENTOS CONSTRUIDOS A PARTIR DE PRÁCTICAS OPERATIVAS AISLADAS, AFECTANDO LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL, LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Y LA EXPERIENCIA DE LOS AFILIADOS.

5. ESCASA UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS DE MODELADO, SIMULACIÓN Y ANÁLISIS DE PROCESOS PARA ANTICIPAR RIESGOS OPERATIVOS, VALIDAR ESCENARIOS DE SERVICIO E IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA ANTES DE QUE IMPACTEN LA OPERACIÓN REAL.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. INCREMENTO DE COSTOS OPERATIVOS ASOCIADOS A ERRORES DE PROCESO, BAJA ESTANDARIZACIÓN, CORRECCIÓN DE FALLAS Y UTILIZACIÓN INEFICIENTE DE RECURSOS HUMANOS Y TECNOLÓGICOS, DISMINUYENDO LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL.

2. DIFICULTADES PARA IDENTIFICAR OPORTUNAMENTE RIESGOS OPERATIVOS, FALLAS DE CALIDAD Y OPORTUNIDADES DE MEJORA, INCREMENTANDO LA PROBABILIDAD DE AFECTAR LA CONTINUIDAD, CONFIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES.

3. DISMINUCIÓN DE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN Y CONFIANZA DE LOS AFILIADOS DEBIDO A INCONSISTENCIAS EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, TIEMPOS PROLONGADOS DE RESPUESTA Y

VARIABILIDAD EN LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN RECIBIDA.

4. PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD FRENTE A ORGANIZACIONES QUE HAN INCORPORADO MODELOS AVANZADOS DE GESTIÓN POR PROCESOS, AUDITORÍA, CONTROL DE CALIDAD Y OPTIMIZACIÓN OPERATIVA PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

5. MENOR CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA MODERNIZAR SUS PROCESOS, RESPONDER A CAMBIOS REGULATORIOS Y ADAPTARSE A NUEVAS EXIGENCIAS DEL ENTORNO, LIMITANDO LA GENERACIÓN DE VALOR, LA INNOVACIÓN Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: APLICAR LOS PRINCIPIOS, MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE LA INGENIERÍA DE PROCESOS, LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y LA SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS MEDIANTE EL USO DE ARQUITECTURAS BPMN, AUDITORÍA OPERATIVA, ENTORNOS VIRTUALES Y MODELADO DE WORKFLOWS, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA OPTIMICEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE PROCESOS MÁS EFICIENTES, ESTANDARIZADOS Y TRAZABLES, Y FORTALEZCAN LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL AL MEJORAR LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. EXAMINAR LOS PRINCIPIOS DE ARQUITECTURA DE LA CALIDAD, LAS TÉCNICAS DE AUDITORÍA DE SERVICIOS Y LOS FUNDAMENTOS DEL MODELADO BPMN, PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN CÓMO ESTRUCTURAR, EVALUAR Y REPRESENTAR PROCESOS INSTITUCIONALES CON CRITERIOS DE TRAZABILIDAD, EFICIENCIA Y MEJORA CONTINUA.

2. IMPLEMENTAR TÉCNICAS DE SIMULACIÓN INMERSIVA UTILIZANDO ENTORNOS VIRTUALES Y AVATARES, PARA QUE LOS COLABORADORES EXPERIMENTEN ESCENARIOS OPERATIVOS REALES, IDENTIFIQUEN FALLAS, VALIDEN FLUJOS DE SERVICIO Y FORTALEZCAN LA CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN EN CONTEXTOS DE ALTA EXIGENCIA.

3. DISEÑAR SOLUCIONES DE REINGENIERÍA Y WORKFLOWS ORIENTADOS A LA OPTIMIZACIÓN OPERATIVA, PARA QUE LOS COLABORADORES DISEÑEN PROCESOS MÁS EFICIENTES, REDUZCAN REPROCESOS Y CONTRIBUYAN A LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN

MODALIDAD DE FORMACIÓN

TALLER

PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN

TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO

8

N.º DE GRUPOS

1

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO

20

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO

0

TOTAL DE HORAS DE LA AF

8

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF

20

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

RECURSOS HUMANOS | INNOVACIÓN | SERVICIO AL CLIENTE

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PARA LAS ÁREAS DE INNOVACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y SERVICIO AL CLIENTE DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PORQUE ESTAS ÁREAS FUNCIONALES ARTICULAN DIRECTAMENTE LA GENERACIÓN DE VALOR SOCIAL, LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA EXPERIENCIA DEL USUARIO, TODOS ELLOS CONDICIONADOS POR LA CALIDAD, LA EFICIENCIA Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES. EN EL ÁREA DE INNOVACIÓN, LA FORMACIÓN PERMITE DOTAR A LOS TRABAJADORES DE HERRAMIENTAS PARA MODELAR, ANALIZAR Y REDISEÑAR PROCESOS MEDIANTE ESTÁNDARES COMO BPMN, ARQUITECTURAS DE WORKFLOWS Y SIMULACIONES INMERSIVAS. ESTO ES FUNDAMENTAL PARA QUE LAS INICIATIVAS INNOVADORAS NO SE LIMITEN A IDEAS CONCEPTUALES, SINO QUE SE TRADUZCAN EN MEJORAS OPERATIVAS VERIFICABLES, CAPACES DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, REDUCIR TIEMPOS DE CICLO Y ASEGURAR QUE LOS NUEVOS SERVICIOS O MODALIDADES DE ATENCIÓN SE IMPLEMENTEN CON CRITERIOS DE CALIDAD Y TRAZABILIDAD. LA INGENIERÍA DE PROCESOS Y LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD SE CONVIERTEN ASÍ EN EL SOPORTE TÉCNICO QUE GARANTIZA QUE LA INNOVACIÓN RESPONDA A LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y A LA NECESIDAD DE SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL. EN RECURSOS HUMANOS, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE ESTA ÁREA ES RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO, LA FORMACIÓN INTERNA Y LA ALINEACIÓN DE LOS EQUIPOS CON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD. COMPRENDER LA ARQUITECTURA DE PROCESOS, LOS MECANISMOS DE AUDITORÍA DE SERVICIOS Y LOS MODELOS DE SIMULACIÓN PERMITE A LOS RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO DISEÑAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN MÁS PERTINENTES, ESTABLECER PERFILES DE CARGO AJUSTADOS A LA REALIDAD OPERATIVA Y EVALUAR EL DESEMPEÑO CON BASE EN INDICADORES DE PROCESO Y SERVICIO, DE ESTE MODO, RECURSOS HUMANOS DEJA DE SER UNA FUNCIÓN MERAMENTE ADMINISTRATIVA Y SE CONVIERTE EN UN ACTOR ESTRATÉGICO QUE CONTRIBUYE A LA ESTANDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS, LA REDUCCIÓN DE ERRORES Y LA CONSOLIDACIÓN DE UNA CULTURA DE CALIDAD, COHERENTE CON LAS DEMANDAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN EL ÁREA DE

SERVICIO AL CLIENTE, LA FORMACIÓN ES CRÍTICA PORQUE ESTA ÁREA FUNCIONAL REPRESENTA EL PUNTO DE CONTACTO DIRECTO CON LOS USUARIOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, POR ENDE LA CAPACIDAD DE INTERPRETAR FLUJOS DE SERVICIO, IDENTIFICAR CUELLOS DE BOTELLA, APLICAR AUDITORÍAS DE CALIDAD Y UTILIZAR SIMULACIONES INMERSIVAS PARA RECREAR ESCENARIOS DE ATENCIÓN PERMITE MEJORAR DE MANERA SUSTANTIVA LA EXPERIENCIA DEL USUARIO, LOS TIEMPOS DE RESPUESTA Y LA CONSISTENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LA SIMULACIÓN CON ENTORNOS VIRTUALES Y AVATARES FACILITA LA PREPARACIÓN DE LOS EQUIPOS FRENTE A SITUACIONES DE ALTA EXIGENCIA, INCREMENTA LA CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN Y FORTALECE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL ANTE VARIACIONES EN LA DEMANDA O CONTINGENCIAS OPERATIVAS.

NIVELES OCUPACIONALES

MEDIO | OPERATIVO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE JUSTIFICA PARA LOS NIVELES OCUPACIONALES MEDIO Y OPERATIVO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ESTOS TRABAJADORES EJECUTAN, CONTROLAN Y SOSTIENEN LOS PROCESOS QUE DETERMINAN LA EFICIENCIA, LA TRAZABILIDAD Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. ESPECÍFICAMENTE, SE JUSTIFICA PORQUE ESTOS NIVELES REQUIEREN DOMINAR PROCEDIMIENTOS ESTANDARIZADOS Y COMPRENDER LA ARQUITECTURA DE LOS FLUJOS OPERATIVOS PARA REDUCIR REPROCESOS, MEJORAR TIEMPOS DE ATENCIÓN Y ASEGURAR LA CORRECTA APLICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES, POR ESTA RAZÓN LA INGENIERÍA DE PROCESOS LES PERMITE INTERPRETAR MODELOS BPMN, IDENTIFICAR FALLAS OPERATIVAS Y EJECUTAR ACTIVIDADES CON MAYOR PRECISIÓN TÉCNICA. ASIMISMO, LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD ES ESENCIAL PARA QUE LOS TRABAJADORES DE NIVEL MEDIO Y OPERATIVO APLIQUEN CRITERIOS DE AUDITORÍA, CONTROLEN PUNTOS CRÍTICOS DEL SERVICIO Y GARANTICEN LA CONSISTENCIA EN LA PRESTACIÓN, FORTALECIENDO LA CONFIANZA DEL USUARIO Y LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL. FINALMENTE, LA SIMULACIÓN INMERSIVA FACILITA QUE ESTOS TRABAJADORES PRACTIQUEN ESCENARIOS REALES, ANTICIPEN CUELLOS DE BOTELLA Y DESARROLLEN HABILIDADES DE RESPUESTA EN CONTEXTOS DE ALTA DEMANDA, ELEVANDO LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD DEL SERVICIO SOCIAL. EN SÍNTESIS, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE FORTALECE LA CAPACIDAD TÉCNICA Y OPERATIVA DE QUIENES SOSTIENEN EL FUNCIONAMIENTO DIARIO DEL SISTEMA, ASEGURANDO PROCESOS MÁS EFICIENTES, SERVICIOS DE MAYOR CALIDAD Y UNA OPERACIÓN INSTITUCIONAL ALINEADA CON LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

OCUPACIONES CUOC

33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE

33432 - ASISTENTES DE TALENTO HUMANO | 24231 - PROFESIONALES DE TALENTO HUMANO

24241 - PROFESIONALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

42251 - AUXILIARES DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE | 33431 - ASISTENTES ADMINISTRATIVOS

44161 - AUXILIARES DE TALENTO HUMANO | 42260 - RECEPCIONISTAS GENERALES

44199 - OTRO PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

24210 - PROFESIONALES Y ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES
5

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
0

EMPRESAS CON MODELO BIC
0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES
2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES
2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ES IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE FORTALECE DIRECTAMENTE LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL TEJIDO EMPRESARIAL EN UN ENTORNO DONDE LA EFICIENCIA OPERATIVA Y LA CALIDAD DEL SERVICIO SON DETERMINANTES PARA LA SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL. DESDE LA PRODUCTIVIDAD, ESTA FORMACIÓN PERMITE QUE LOS TRABAJADORES OPTIMICEN PROCESOS MEDIANTE EL USO DE MODELOS BPMN, WORKFLOWS Y AUDITORÍAS DE SERVICIO, REDUCIENDO REPROCESOS, MEJORANDO TIEMPOS DE RESPUESTA Y ELEVANDO LA CAPACIDAD DE EJECUCIÓN EN UNIDADES CRÍTICAS COMO AFILIACIONES, SUBSIDIOS, RECREACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL USUARIO, LA SIMULACIÓN INMERSIVA FACILITA LA PRÁCTICA DE ESCENARIOS REALES, FORTALECIENDO LA ANTICIPACIÓN Y LA RESPUESTA OPERATIVA EN CONTEXTOS DE ALTA DEMANDA. DESDE LA COMPETITIVIDAD, LA FORMACIÓN HABILITA A LOS TRABAJADORES PARA APLICAR ESTÁNDARES DE CALIDAD QUE INCREMENTAN LA CONFIANZA DEL USUARIO, SE MEJORE LA EXPERIENCIA DE SERVICIO Y SE ASEGURA LA TRAZABILIDAD DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES. LA INGENIERÍA DE PROCESOS PERMITE QUE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL SE ALINEEN CON PRÁCTICAS MODERNAS DE GESTIÓN, INTEGREN TECNOLOGÍAS DE SIMULACIÓN Y ADOPTEN METODOLOGÍAS QUE ELEVAN SU CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y DIFERENCIACIÓN FRENTE A OTROS ACTORES DEL ECOSISTEMA SOCIAL. EN CUANTO AL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO EMPRESARIAL, ESTA FORMACIÓN CONTRIBUYE A QUE LAS MIPYMES DESARROLLEN CAPACIDADES TÉCNICAS Y OPERATIVAS QUE CONSOLIDAN SU ROL DENTRO DE LA CADENA DE VALOR DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PROMOVIENDO ORGANIZACIONES MÁS EFICIENTES, ESTANDARIZADAS Y SOSTENIBLES, YA QUE AL MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS, SE FORTALECE LA ARTICULACIÓN ENTRE EMPRESAS, SE INCREMENTA LA CAPACIDAD DE COOPERACIÓN Y SE POTENCIA EL IMPACTO SOCIAL DEL SECTOR.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA
3

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA
5

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ES FUNDAMENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PORQUE FORTALECE LA EFICIENCIA, LA

ARTICULACIÓN Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LOS ESLABONES DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO; LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO; Y PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, TODOS ESENCIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO INTEGRAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU IMPACTO TERRITORIAL. EN EL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO, ESTA FORMACIÓN PERMITE ESTANDARIZAR PROCESOS CRÍTICOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y REDUCIR REPROCESOS QUE AFECTAN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL. LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD FORTALECE LOS MECANISMOS DE CONTROL Y AUDITORÍA, ASEGURANDO TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y CONFIABILIDAD EN LOS SERVICIOS SOCIALES, MIENTRAS QUE LA SIMULACIÓN INMERSIVA FACILITA LA PRÁCTICA DE ESCENARIOS DE ALTA DEMANDA, INCREMENTANDO LA ANTICIPACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES EN PROCESOS SENSIBLES COMO AFILIACIONES, SUBSIDIOS Y TRANSACCIONES. EN EL ESLABÓN DE LOGÍSTICA, INFRAESTRUCTURA Y OPERACIÓN DE RECREACIÓN, DEPORTE Y TURISMO, LA FORMACIÓN ES CLAVE PARA OPTIMIZAR SERVICIOS MASIVOS DONDE LA COORDINACIÓN, LA GESTIÓN DE RIESGOS Y LA EFICIENCIA OPERATIVA DETERMINAN LA EXPERIENCIA DEL USUARIO. LA SIMULACIÓN INMERSIVA PERMITE RECREAR SITUACIONES REALES DE ATENCIÓN O CONTINGENCIA, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE RESPUESTA EN CONTEXTOS DE ALTA EXIGENCIA, ASIMISMO LA INGENIERÍA DE PROCESOS Y LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD ASEGURAN SERVICIOS EJECUTADOS BAJO ESTÁNDARES VERIFICABLES, INCREMENTANDO PRODUCTIVIDAD Y CONFIABILIDAD. EN EL ESLABÓN DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, LA FORMACIÓN PERMITE ESTRUCTURAR PROCESOS PEDAGÓGICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CON CRITERIOS DE EFICIENCIA Y CALIDAD. LA INGENIERÍA DE PROCESOS FACILITA LA ALINEACIÓN ENTRE OFERTA EDUCATIVA, DEMANDA LABORAL Y OPERACIÓN INSTITUCIONAL; LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD ASEGURA CONSISTENCIA EN LA PRESTACIÓN; Y LA SIMULACIÓN INMERSIVA VALIDA ESCENARIOS DE ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO, FORTALECIENDO PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL. EN CONJUNTO, ESTA FORMACIÓN FORTALECE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, AL DOTAR A LOS TRABAJADORES DE HERRAMIENTAS PARA COMPRENDER CÓMO SUS PROCESOS SE CONECTAN CON OTROS ESLABONES Y CÓMO SUS DECISIONES IMPACTAN LA OPERACIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA. ASIMISMO, MEJORA LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES, AL PROMOVER ESTÁNDARES COMPARTIDOS Y LENGUAJES TÉCNICOS COMUNES QUE FACILITAN LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL. FINALMENTE, IMPULSA EL DESARROLLO REGIONAL, AL INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS Y SU CADENA PRODUCTIVA PARA OFRECER SERVICIOS MÁS EFICIENTES, TRAZABLES Y COMPETITIVOS, FORTALECIENDO EL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL IMPACTO SOCIAL EN LOS TERRITORIOS.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (3)

UT N.º 1 — ARQUITECTURA DE LA CALIDAD, AUDITORÍA DE SERVICIOS Y MODELADO ESTÁNDAR BPMN

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
1	1	2

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	2

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. FUNDAMENTOS DE GOBERNANZA Y AUDITORÍA OPERATIVA DE SERVICIOS: PRINCIPIOS DE CALIDAD EN LA PROTECCIÓN SOCIAL , DISEÑO TÉCNICO DE INDICADORES , TIPIFICACIÓN DE HALLAZGOS, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS.

2. NOTACIÓN ESTÁNDAR BPMN (BUSINESS PROCESS MODEL AND NOTATION): ANATOMÍA DE LA SIMBOLOGÍA (EVENTOS, TAREAS, COMPUERTAS LÓGICAS Y CARRILES DE RESPONSABILIDAD) ORIENTADA A LA DIGITALIZACIÓN DE FLUJOS DE SERVICIO.

3. MODELADO GRÁFICO Y DIAGNÓSTICO DE VULNERABILIDADES EN ENTORNO BPMN: MAPEO ESTRUCTURADO DEL CICLO DE ATENCIÓN MEDIANTE SOFTWARE ESPECIALIZADO (BIZAGI / LUCIDCHART) , INTEGRANDO LA IDENTIFICACIÓN TÉCNICA DE CUELLOS DE BOTELLA , CAUSAS RAÍZ Y MATRICES DE EVALUACIÓN DE CALIDAD.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. APLICAR METODOLOGÍAS DE GOBERNANZA Y AUDITORÍA OPERATIVA DE SERVICIOS MEDIANTE EL USO DE PRINCIPIOS DE CALIDAD EN PROTECCIÓN SOCIAL, DISEÑO TÉCNICO DE INDICADORES, TIPIFICACIÓN DE HALLAZGOS, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS, EN PROCESOS INSTITUCIONALES Y FLUJOS DE SERVICIO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA FORTALECER LA TRAZABILIDAD, EL CONTROL OPERATIVO Y LA CAPACIDAD DE MEJORA CONTINUA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

2. INTERPRETAR LA ANATOMÍA DE LA SIMBOLOGÍA BPMN (EVENTOS, TAREAS, COMPUERTAS LÓGICAS Y CARRILES DE RESPONSABILIDAD) APLICANDO CRITERIOS TÉCNICOS DE MODELADO ORIENTADOS A LA DIGITALIZACIÓN DE FLUJOS DE SERVICIO, EN PROCESOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA REPRESENTAR DE MANERA PRECISA Y ESTANDARIZADA LOS CICLOS DE ATENCIÓN, Y PUEDA FACILITAR LA TRANSICIÓN HACIA MODELOS DIGITALES DE GESTIÓN.

3. MODELAR GRÁFICAMENTE EL CICLO DE ATENCIÓN MEDIANTE SOFTWARE ESPECIALIZADO (BIZAGI / LUCIDCHART), INTEGRANDO LA IDENTIFICACIÓN TÉCNICA DE CUELLOS DE BOTELLA, CAUSAS RAÍZ Y MATRICES DE EVALUACIÓN DE CALIDAD, EN PROCESOS PRODUCTIVOS Y OPERATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA DIAGNOSTICAR VULNERABILIDADES, OPTIMIZAR FLUJOS CRÍTICOS Y CONTRIBUIR A ELEVAR LA EFICIENCIA Y CONFIABILIDAD DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — SIMULACIÓN DE PROCESOS MEDIANTE ENTORNOS VIRTUALES Y AVATARES

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
3	0	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. SIMULACIÓN Y EVALUACIÓN PROCEDIMENTAL EN INTERFACES INTERACTIVAS 3D: OPERACIÓN TÉCNICA EN ENTORNOS DE REALIDAD VIRTUAL (RV) CON AVATARES PARA EL ANÁLISIS METODOLÓGICO DEL COMPORTAMIENTO Y PROTOCOLOS EN LA ATENCIÓN DE CARA AL AFILIADO.

2. LEVANTAMIENTO DE REGISTROS TÉCNICOS Y AUDITORÍA EN TIEMPO REAL: DOCUMENTACIÓN SISTEMÁTICA DE DESVÍOS, RIESGOS DE CONTROL Y ERRORES OPERACIONALES MEDIANTE EL USO DE LISTAS DE CHEQUEO Y FORMATOS DE AUDITORÍA DIGITAL.

3. TRAZABILIDAD TAXONÓMICA E INDEXACIÓN DE HALLAZGOS EN BPMN: CLASIFICACIÓN FORMAL DE NO CONFORMIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA , VINCULANDO CADA HALLAZGO DIRECTAMENTE SOBRE LOS NODOS CORRESPONDIENTES DEL MAPA DE PROCESOS DEL SERVICIO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. OPERAR ENTORNOS DE REALIDAD VIRTUAL (RV) CON AVATARES APLICANDO TÉCNICAS DE SIMULACIÓN Y ANÁLISIS PROCEDIMENTAL DEL COMPORTAMIENTO Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN, CON CONOCIMIENTOS SOBRE INTERACCIÓN 3D, METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN OPERATIVA Y ESTÁNDARES DE SERVICIO AL AFILIADO, EN UNIDADES DE ATENCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA FORTALECER SU CAPACIDAD DE RESPUESTA, PRECISIÓN TÉCNICA Y DESEMPEÑO EN ESCENARIOS REALES DE INTERACCIÓN CON USUARIOS.

2. DOCUMENTAR DE MANERA SISTEMÁTICA DESVÍOS, RIESGOS DE CONTROL Y ERRORES OPERACIONALES MEDIANTE LISTAS DE CHEQUEO Y FORMATOS DE AUDITORÍA DIGITAL, CON CONOCIMIENTOS SOBRE CRITERIOS DE CALIDAD, TAXONOMÍAS DE HALLAZGOS, TÉCNICAS DE REGISTRO Y HERRAMIENTAS DIGITALES DE CONTROL, EN PROCESOS PRODUCTIVOS Y OPERATIVOS DE SERVICIOS SOCIALES, PARA ASEGURAR TRAZABILIDAD, CONTROL OPERATIVO Y CAPACIDAD DE MEJORA CONTINUA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES.

3. CLASIFICAR FORMALMENTE NO CONFORMIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA VINCULÁNDOLAS DIRECTAMENTE A LOS NODOS DEL MAPA DE PROCESOS EN BPMN, CON CONOCIMIENTOS SOBRE TAXONOMÍAS DE CALIDAD, ANATOMÍA DE LA NOTACIÓN BPMN Y TÉCNICAS DE INDEXACIÓN OPERATIVA, EN FLUJOS DE SERVICIO Y CICLOS DE ATENCIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA FORTALECER LA TRAZABILIDAD TÉCNICA, LA PRECISIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE OPTIMIZAR PROCESOS CRÍTICOS.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

SOLUCIÓN DE CASOS | REALIDAD VIRTUAL

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

SIMULACIÓN DE AUDITORÍA EN ENTORNO INMERSIVO:

LOS PARTICIPANTES UTILIZAN DISPOSITIVOS MÓVILES, TABLETAS O GAFAS DE REALIDAD VIRTUAL PARA ACCEDER A UN ESCENARIO SIMULADO DONDE INTERACTÚAN AVATARES QUE REPRESENTAN EMPLEADOS Y AFILIADOS.

PASO A PASO DE LA ACTIVIDAD

1. INTRODUCCIÓN AL USO DE LA HERRAMIENTA: EL FACILITADOR EXPLICA EL FUNCIONAMIENTO DE LA APLICACIÓN DE RV, EL USO DE AVATARES Y LAS INSTRUCCIONES DE INTERACCIÓN.

2. INGRESO AL ESCENARIO SIMULADO: LOS PARTICIPANTES ACCEDEN A UN ENTORNO DONDE SE RECREA UN PUNTO DE ATENCIÓN AL AFILIADO CON INTERACCIÓN ENTRE PERSONAJES VIRTUALES.

3. OBSERVACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL SERVICIO

CADA EQUIPO ANALIZA:

-COMPORTAMIENTO DEL FUNCIONARIO.

-INTERACCIÓN CON EL AFILIADO.

-LENGUAJE VERBAL Y NO VERBAL.

-TIEMPOS DE ATENCIÓN.

-MANEJO DE SITUACIONES CRÍTICAS.

4. REGISTRO DE HALLAZGOS

LOS PARTICIPANTES DOCUMENTAN:

-FALLAS EN LA ATENCIÓN.

-INCUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS.

-ERRORES EN EL MANEJO DE INFORMACIÓN.

-PROBLEMAS EN LA INTERACCIÓN CON EL AFILIADO.

-RIESGOS OPERATIVOS.

5. CLASIFICACIÓN DE HALLAZGOS

LOS EQUIPOS CLASIFICAN LOS HALLAZGOS EN:

-NO CONFORMIDADES.

-OBSERVACIONES.

-OPORTUNIDADES DE MEJORA.

6. RELACIÓN CON EL PROCESO BPMN: LOS PARTICIPANTES CONECTAN LOS HALLAZGOS CON EL DIAGRAMA BPMN, IDENTIFICANDO EN QUÉ PARTE DEL PROCESO OCURREN LAS FALLAS.

7. ANÁLISIS DE CAUSAS: SE IDENTIFICAN POSIBLES CAUSAS DE LOS PROBLEMAS DETECTADOS.

8. PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA: CADA EQUIPO PLANTEA SOLUCIONES PARA MEJORAR EL PROCESO AUDITADO.

9. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS: LOS EQUIPOS PRESENTAN SUS HALLAZGOS Y PROPUESTAS.

UT N.º 3 — REINGENIERÍA DE PROCESOS, ARQUITECTURA DE WORKFLOWS Y OPTIMIZACIÓN OPERATIVA DE SERVICIOS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
2	1	3

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	3

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. INGENIERÍA DE OPTIMIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS (WORKFLOW AUTOMATION): MODELOS DE RECONFIGURACIÓN DE FLUJOS DE VALOR, ESTANDARIZACIÓN DE PROCESOS Y CRITERIOS TÉCNICOS PARA LA MIGRACIÓN DE TAREAS MANUALES HACIA REGLAS DE NEGOCIO DIGITALES.

2. REDISEÑO ARQUITECTÓNICO Y OPTIMIZACIÓN DEL FLUJO BPMN (TO-BE): CONFIGURACIÓN GRÁFICA DEL PROCESO MEJORADO ELIMINANDO REPROCESOS, DUPLICIDADES Y MODELANDO MATRICES DE CAUSAS RAÍZ E IMPACTO OPERACIONAL.

3. ESPECIFICACIÓN TÉCNICA DE NODOS DE AUTOMATIZACIÓN Y TABLEROS DE CONTROL (KPIS): IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES APTAS PARA MIGRACIÓN DIGITAL (VALIDACIÓN DOCUMENTAL, ALERTAS POR SOFTWARE) Y MODELADO DE INDICADORES CUANTITATIVOS DE EFICIENCIA INDUSTRIAL Y SERVICIO.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. IMPLEMENTAR MODELOS DE OPTIMIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS APLICANDO CRITERIOS TÉCNICOS DE RECONFIGURACIÓN DE FLUJOS DE VALOR, ESTANDARIZACIÓN OPERATIVA Y MIGRACIÓN DE TAREAS MANUALES HACIA REGLAS DE NEGOCIO DIGITALES, CON CONOCIMIENTOS SOBRE ARQUITECTURA DE WORKFLOWS, ANÁLISIS DE VALOR Y AUTOMATIZACIÓN BASADA EN SOFTWARE, EN PROCESOS INSTITUCIONALES Y PRODUCTIVOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA INCREMENTAR LA EFICIENCIA OPERATIVA Y REDUCIR REPROCESOS MEDIANTE SOLUCIONES DIGITALES SOSTENIBLES.

2. CONFIGURAR GRÁFICAMENTE EL PROCESO MEJORADO EN BPMN ELIMINANDO REPROCESOS Y DUPLICIDADES, INTEGRANDO MATRICES DE CAUSAS RAÍZ E IMPACTO OPERACIONAL, CON CONOCIMIENTOS SOBRE ANATOMÍA BPMN, ANÁLISIS DE FALLAS, MODELADO TO-BE Y TÉCNICAS DE MEJORA CONTINUA, EN FLUJOS DE SERVICIO Y CICLOS DE ATENCIÓN DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA DISEÑAR PROCESOS MÁS EFICIENTES, TRAZABLES Y ALINEADOS CON ESTÁNDARES DE CALIDAD INSTITUCIONAL.

3. DEFINIR ACTIVIDADES APTAS PARA MIGRACIÓN DIGITAL Y MODELAR INDICADORES CUANTITATIVOS DE EFICIENCIA INDUSTRIAL Y DE SERVICIO, CON CONOCIMIENTOS SOBRE NODOS DE AUTOMATIZACIÓN, CRITERIOS DE DIGITALIZACIÓN, DISEÑO DE KPIS Y TABLEROS DE CONTROL, EN PROCESOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, PARA FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN DATOS Y LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE MONITOREAR Y MEJORAR EL DESEMPEÑO OPERATIVO.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

CRECIMIENTO EMPRESARIAL

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE ALINEA CON EL COMPONENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO Y COMPETITIVIDAD TERRITORIAL DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PORQUE FORTALECE CAPACIDADES TÉCNICAS QUE INCREMENTAN LA PRODUCTIVIDAD, LA EFICIENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, CONTRIBUYENDO

DIRECTAMENTE AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL. ESTE TIPO DE FORMACIÓN PERMITE QUE LOS TRABAJADORES DESARROLLEN COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR PROCESOS, ESTANDARIZAR OPERACIONES Y ADOPTAR TECNOLOGÍAS DE SIMULACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN, ELEMENTOS QUE EL PND RECONOCE COMO ESENCIALES PARA MODERNIZAR EL TEJIDO EMPRESARIAL Y ELEVAR LA COMPETITIVIDAD REGIONAL. LA INGENIERÍA DE PROCESOS APORTA METODOLOGÍAS PARA ANALIZAR, REDISEÑAR Y MEJORAR FLUJOS DE VALOR, REDUCIENDO REPROCESOS Y TIEMPOS DE CICLO EN LOS DIFERENTES SERVICIOS SOCIALES. AL FORTALECER LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES PARA OPERAR CON EFICIENCIA, SE INCREMENTA SU PRODUCTIVIDAD Y SU POTENCIAL DE CRECIMIENTO, COHERENTE CON LA APUESTA DEL PND POR EMPRESAS MÁS COMPETITIVAS Y SOSTENIBLES. DE IGUAL MANERA, LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD CONTRIBUYE AL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA QUE ASEGURAN TRAZABILIDAD, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES, FACTORES QUE EL PND IDENTIFICA COMO CLAVES PARA CONSOLIDAR EMPRESAS CONFIABLES Y CAPACES DE COMPETIR EN ENTORNOS REGULADOS. LA SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS INTRODUCE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO, PERMITIENDO ENTRENAR ESCENARIOS REALES SIN AFECTAR LA OPERACIÓN, ESTO INCREMENTA LA PREPARACIÓN TÉCNICA DE LOS TRABAJADORES, MEJORA LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE VARIACIONES EN LA DEMANDA Y FACILITA LA ADOPCIÓN DE PRÁCTICAS MODERNAS DE GESTIÓN. EL PND DESTACA LA IMPORTANCIA DE INCORPORAR TECNOLOGÍAS AVANZADAS Y METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE PRÁCTICO PARA IMPULSAR LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL Y LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL, ESPECIALMENTE EN SECTORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE ALTO IMPACTO SOCIAL. EN CONJUNTO, ESTA FORMACIÓN FORTALECE EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL PORQUE DESARROLLA TALENTO CAPAZ DE MODERNIZAR PROCESOS, INTEGRAR TECNOLOGÍAS, MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO Y ELEVAR LA EFICIENCIA OPERATIVA, AL CONSOLIDAR ORGANIZACIONES MÁS PRODUCTIVAS, INNOVADORAS Y ORIENTADAS A LA MEJORA CONTINUA, SE CONTRIBUYE AL DESARROLLO EMPRESARIAL Y A LA COMPETITIVIDAD TERRITORIAL, PILARES CENTRALES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PORQUE DESARROLLA CAPACIDADES TÉCNICAS AVANZADAS QUE PERMITEN INTERVENIR DE MANERA METODOLÓGICA, SISTEMÁTICA Y CON SOPORTE TECNOLÓGICO EN LA OPTIMIZACIÓN, CONTROL Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS SOCIALES. ESTOS SABERES NO CORRESPONDEN A COMPETENCIAS BÁSICAS U OPERATIVAS, SINO A CONOCIMIENTOS DE ALTO NIVEL QUE REQUIEREN DOMINIO CONCEPTUAL, MANEJO DE HERRAMIENTAS ESPECIALIZADAS Y COMPRENSIÓN INTEGRAL DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. LA INGENIERÍA DE PROCESOS INTRODUCE METODOLOGÍAS FORMALES PARA ANALIZAR Y REDISEÑAR FLUJOS DE VALOR MEDIANTE NOTACIÓN BPMN, IDENTIFICACIÓN DE CUELLOS DE BOTELLA, ANÁLISIS DE CAUSAS RAÍZ Y MODELADO DE ESCENARIOS TO-BE. ESTAS ACTIVIDADES EXIGEN QUE EL TRABAJADOR COMPRENDA LA ARQUITECTURA COMPLETA DEL CICLO DE ATENCIÓN, LA LÓGICA DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES Y LOS CRITERIOS TÉCNICOS QUE PERMITEN MEJORAR LA EFICIENCIA Y LA TRAZABILIDAD, ESTE TIPO DE ANÁLISIS ESTRUCTURAL ES PROPIO DE PERFILES ESPECIALIZADOS QUE INTERVIENEN EN LA GESTIÓN AVANZADA DE PROCESOS. ASIMISMO, LA GOBERNANZA DE LA CALIDAD APORTA UN NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN ADICIONAL AL REQUERIR COMPETENCIAS PARA APLICAR SISTEMAS DE AUDITORÍA, INTERPRETAR INDICADORES, TIPIFICAR HALLAZGOS Y GESTIONAR ACCIONES CORRECTIVAS CON BASE EN ESTÁNDARES TÉCNICOS. LA CAPACIDAD DE EVALUAR RIESGOS DE CONTROL, DOCUMENTAR NO CONFORMIDADES Y ASEGURAR LA CONSISTENCIA DEL SERVICIO IMPLICA UN DOMINIO PROFUNDO DE METODOLOGÍAS DE CALIDAD QUE SON CRÍTICAS PARA SECTORES REGULADOS COMO EL DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, ESTAS FUNCIONES DEMANDAN FORMACIÓN

ESPECIALIZADA PORQUE IMPACTAN DIRECTAMENTE LA CONFIABILIDAD INSTITUCIONAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS. POR ÚLTIMO, LA SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS INCORPORA TECNOLOGÍAS AVANZADAS DE REALIDAD VIRTUAL QUE PERMITEN ANALIZAR COMPORTAMIENTOS, VALIDAR PROTOCOLOS Y RECREAR ESCENARIOS DE ATENCIÓN CON AVATARES. LA OPERACIÓN TÉCNICA DE ESTOS ENTORNOS REQUIERE CONOCIMIENTOS SOBRE INTERACCIÓN 3D, EVALUACIÓN PROCEDIMENTAL Y METODOLOGÍAS DE SIMULACIÓN, LO CUAL SITÚA ESTA FORMACIÓN EN UN NIVEL ESPECIALIZADO ORIENTADO A LA INNOVACIÓN Y AL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA DE LOS EQUIPOS, YA QUE LA SIMULACIÓN PERMITE ENTRENAR HABILIDADES CRÍTICAS SIN AFECTAR LA OPERACIÓN REAL, INCREMENTANDO LA PRECISIÓN TÉCNICA Y LA PREPARACIÓN DEL TALENTO HUMANO. EN CONJUNTO, ESTA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE HABILITA A LOS TRABAJADORES PARA INTERVENIR TÉCNICAMENTE EN LA OPTIMIZACIÓN, CONTROL Y MEJORA DE SERVICIOS SOCIALES COMPLEJOS, INTEGRANDO METODOLOGÍAS DE INGENIERÍA, SISTEMAS DE CALIDAD Y TECNOLOGÍAS INMERSIVAS, ESTAS CAPACIDADES FORTALECEN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL, LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, CONSOLIDANDO UN TALENTO HUMANO ALTAMENTE CALIFICADO Y ALINEADO CON LAS EXIGENCIAS CONTEMPORÁNEAS DE GESTIÓN SOCIAL.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE EXAMINAR PROCESOS CON CRITERIOS TÉCNICOS UTILIZANDO PRINCIPIOS DE ARQUITECTURA DE LA CALIDAD, TÉCNICAS DE AUDITORÍA Y MODELADO BPMN, APLICANDO ESTOS CONOCIMIENTOS DIRECTAMENTE EN SU PUESTO DE TRABAJO PARA ESTRUCTURAR, EVALUAR Y REPRESENTAR FLUJOS DE SERVICIO CON TRAZABILIDAD Y PRECISIÓN OPERATIVA, ESTO IMPACTARÁ SU DESEMPEÑO AL MEJORAR SU CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR FALLAS, DOCUMENTAR HALLAZGOS, PROPONER MEJORAS Y PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN INICIATIVAS DE INNOVACIÓN Y EFICIENCIA INSTITUCIONAL.
2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE IMPLEMENTAR SIMULACIONES INMERSIVAS MEDIANTE ENTORNOS VIRTUALES Y AVATARES, APLICANDO LO APRENDIDO PARA EXPERIMENTAR SITUACIONES REALES DE ATENCIÓN, VALIDAR PROTOCOLOS, IDENTIFICAR FALLAS Y FORTALECER SU CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN EN CONTEXTOS DE ALTA EXIGENCIA, ESTO SE TRADUCE EN UN DESEMPEÑO MÁS SEGURO, ÁGIL Y CONSISTENTE, CON MEJOR MANEJO DE CONTINGENCIAS, REDUCCIÓN DE ERRORES Y MAYOR CALIDAD EN LA INTERACCIÓN CON AFILIADOS Y USUARIOS.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE DISEÑAR WORKFLOWS Y SOLUCIONES DE REINGENIERÍA UTILIZANDO ANÁLISIS DE CAUSAS RAÍZ, MODELADO TO-BE Y CRITERIOS DE EFICIENCIA OPERATIVA, APLICANDO ESTOS CONOCIMIENTOS PARA REDUCIR REPROCESOS, ELIMINAR DUPLICIDADES Y MEJORAR TIEMPOS DE RESPUESTA EN SU ÁREA FUNCIONAL, ESTO IMPACTARÁ SU DESEMPEÑO AL FORTALECER SU CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA, PROPONER MEJORAS OPERATIVAS Y CONTRIBUIR DIRECTAMENTE A LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LA CAJA Y SU CADENA PRODUCTIVA.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR TÉCNICAS DE MODELADO Y AUDITORÍA PARA REPRESENTAR, EVALUAR Y MEJORAR PROCESOS INSTITUCIONALES MEDIANTE BPMN, AUDITORÍA OPERATIVA Y PRINCIPIOS DE CALIDAD, ESTO SE TRADUCIRÁ EN PROCESOS MÁS EFICIENTES, ESTANDARIZADOS Y TRAZABLES, DISMINUYENDO REPROCESOS, TIEMPOS DE CICLO Y FALLAS OPERATIVAS, LO QUE

IMPACTARÁ EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS DIFERENTES ÁREAS, DONDE LA MEJORA DE FLUJOS INCREMENTA LA CAPACIDAD DE RESPUESTA Y LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL.

2. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE IMPLEMENTAR SIMULACIONES INMERSIVAS PARA VALIDAR PROTOCOLOS, IDENTIFICAR FALLAS Y ANTICIPAR RIESGOS OPERATIVOS EN ENTORNOS VIRTUALES, ESTO PERMITIRÁ REDUCIR ERRORES, MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES Y FORTALECER LA EJECUCIÓN OPERATIVA EN TIEMPO REAL, IMPACTANDO LA PRODUCTIVIDAD AL AUMENTAR LA PRECISIÓN TÉCNICA Y LA ESTABILIDAD DE LOS SERVICIOS EN CONTEXTOS DE ALTA EXIGENCIA.
3. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE DISEÑAR WORKFLOWS Y SOLUCIONES DE REINGENIERÍA BASADAS EN EVIDENCIA, INTEGRANDO ANÁLISIS DE CAUSAS RAÍZ, MODELADO TO-BE Y CRITERIOS DE EFICIENCIA, ESTO SE REFLEJARÁ EN LA CREACIÓN DE SERVICIOS MÁS CONFIABLES, MODERNOS Y DIFERENCIADOS, FORTALECIENDO LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL AFILIADO Y LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LAS ÁREAS DE LAS CCF.
4. EL TRABAJADOR SERÁ CAPAZ DE APLICAR SISTEMAS DE GOBERNANZA DE LA CALIDAD MEDIANTE INDICADORES, TIPIFICACIÓN DE HALLAZGOS Y ACCIONES CORRECTIVAS, ESTO PERMITIRÁ GARANTIZAR TRAZABILIDAD, TRANSPARENCIA Y CONSISTENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, FACTORES QUE INCREMENTAN LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL FORTALECER LA REPUTACIÓN INSTITUCIONAL, LA CONFIABILIDAD OPERATIVA Y LA CAPACIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR PARA COMPETIR EN ENTORNOS REGULADOS Y DE ALTA EXIGENCIA.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (1 GRUPO)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
CHOCÓ

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
QUIBDÓ

BENEFICIARIOS
20

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN CHOCO, QUIBDÓ, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORES QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

SALONES (HOTELES, LABORATORIOS, AULAS GASTRONOMÍA, SALONES EMPRESARIALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO

CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFOGRAFÍA

RECURSOS DIDÁCTICOS

ACCESO REALIDAD VIRTUAL O REALIDAD AUMENTADA

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL SERÁ ENTREGADA EN FORMATO PDF POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO Y/O USO DE HERRAMIENTAS DE LA NUBE.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL SE ENCUENTRA ESTRUCTURADO DE MANERA LÓGICA Y SECUENCIAL; Y ES EL SIGUIENTE: ARQUITECTURA DE LA CALIDAD, AUDITORÍA DE SERVICIOS Y MODELADO ESTÁNDAR BPMN; SIMULACIÓN DE PROCESOS MEDIANTE ENTORNOS VIRTUALES Y AVATARES; Y REINGENIERÍA DE PROCESOS, ARQUITECTURA DE WORKFLOWS Y OPTIMIZACIÓN OPERATIVA DE SERVICIOS. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE PERMITE AL PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA, ESTRUCTURADO Y TANGIBLE QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, SE FAVORECE LA ACTIVA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS DINÁMICAS QUE ESTIMULAN MÚLTIPLES CANALES DE APRENDIZAJE, LO QUE OPTIMIZA EL PROCESO FORMATIVO. LA RV SE JUSTIFICA PARA ESTA FORMACIÓN PORQUE PERMITE QUE LOS TRABAJADORES EXPERIMENTEN PROCESOS INSTITUCIONALES EN ENTORNOS CONTROLADOS Y ALTAMENTE REALISTAS, REPRODUCIENDO CICLOS DE ATENCIÓN, PROTOCOLOS Y FALLAS OPERATIVAS SIN AFECTAR LA OPERACIÓN REAL. ESTO FACILITA UN ENTRENAMIENTO PRÁCTICO DE ALTA PRECISIÓN, MEJORA LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO Y FORTALECE LA ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA FORTALECIENDO LOS PROCESOS LABORALES DEL TRABAJADOR.

INSUMOS

—

JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS

—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	8	$1.071.700	$5.144.100	60.00%	$0	0.00%	$3.429.500	40.00%	**$8.573.600**
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES, INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$685.500	$411.300	60.00%	$0	0.00%	$274.200	40.00%	**$685.500**
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN CARTILLA DIAGRAMACIÓN CARTILLA SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DE 60 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DIGITAL DE 60 PÁGINAS.	1	$2.968.500	$1.781.100	60.00%	$0	0.00%	$1.187.400	40.00%	**$2.968.500**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.										
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL SE RECONOCERÁ EL VALOR DE LOS TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL DE LOS CAPACITADORES NACIONALES E INTERNACIONALES Y TRADUCTORES. SE INCLUYEN LOS CAPACITADORES INTERNOS QUE ESTÉNPROGRAMA DOS PREVIAMENTE DENTRO DE LASACCIONES DE FORMACIÓN LOS CUALES ESTARÁN A CARGO DE LA CONTRAPARTIDA EN DINERO DEL CONVINIENTE.	TIQUETES AÉREOS DE IDA Y VUELTA EN CLASE ECONÓMICA PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$1.100.000	$660.000	60.00%	$0	0.00%	$440.000	40.00%	**$1.100.000**
Subtotal rubros AF				**$7.996.500**	**60.00%**	**$0**	**0.00%**	**$5.331.100**	**40.00%**	**$13.327.600**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$7.996.500	60.00%	$0	0.00%	$5.331.100	40.00%	**$13.327.600**
Gastos de operación	$225.500	17.09%	$0	0.00%	$1.093.900	82.91%	**$1.319.400**
Transferencia — 2 benef. (10.00% de beneficiarios)	$0	0.00%	$0	0.00%	$329.500	100.00%	**$329.500**
Total de la acción de formación	**$8.222.000**	**54.90%**	**$0**	**0.00%**	**$6.754.500**	**45.10%**	**$14.976.500**

SUBTOTAL RUBROS AF
$13.327.600

GASTOS DE OPERACIÓN
$1.319.400

TRANSFERENCIA
$329.500

VALOR TOTAL AF
$14.976.500

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$91.544**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $14.647.000 / (20 × 8)

9

ACCIÓN DE FORMACIÓN 9 DE LA FORMULACIÓN

↑ VOLVER AL LISTADO DE AF

INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES

Valor total AF
$25.381.200

TALLER-BOOTCAMP | PRESENCIAL | 1 grupo(s) | 20 beneficiarios

INFORMACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONSECUTIVO
9

NECESIDAD ASOCIADA (N.°)
9

DIAGNÓSTICO ASOCIADO (N.°)
1

ENFOQUE DE LA AF
FORMACIÓN EN EL TRABAJO

PROBLEMA O NECESIDAD DETECTADA

SE DETERMINÓ QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CCF DE LA UT Y SU CADENA PRODUCTIVA PRESENTAN LA NECESIDAD DE SUPERAR LAS LIMITACIONES EXISTENTES EN LA GESTIÓN, TRAZABILIDAD Y DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, DEBIDO A LA COEXISTENCIA DE PROCESOS FÍSICOS Y DIGITALES QUE GENERAN REPROCESOS, RIESGOS DE PÉRDIDA DE INFORMACIÓN, DIFICULTADES DE CONTROL Y MENOR EFICIENCIA OPERATIVA, AFECTANDO LA PRODUCTIVIDAD Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ORGANIZACIONAL. MEDIANTE LA FORMACIÓN PROPUESTA SE BUSCA DAR RESPUESTA PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DETECTADA

LA INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y LA TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES CONSTITUYEN UN EJE ESTRATÉGICO PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA, LA EFICIENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF). LA NORMATIVA ARCHIVÍSTICA COLOMBIANA EXIGE GARANTIZAR LA CONSERVACIÓN, INTEGRIDAD Y ACCESO A LARGO PLAZO DE LA INFORMACIÓN, MIENTRAS QUE LAS POLÍTICAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL RECONOCEN LA GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA COMO UN COMPONENTE ESENCIAL PARA LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL. EN UN SECTOR QUE ADMINISTRA MILLONES DE REGISTROS RELACIONADOS CON SUBSIDIOS Y SERVICIOS SOCIALES, LA DIGITALIZACIÓN NO SOLO FACILITA EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS REGULATORIOS, SINO QUE FORTALECE LA CONFIANZA DE LOS USUARIOS, MEJORA LA CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL Y CONTRIBUYE A REDUCIR LOS COSTOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y ADMINISTRATIVA.

LA DIGITALIZACIÓN DE ARCHIVOS Y LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DOCUMENTALES GENERAN BENEFICIOS SIGNIFICATIVOS PARA LAS ORGANIZACIONES. LA MIGRACIÓN HACIA EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS PERMITE REDUCIR EN MÁS DEL 60 % LOS COSTOS DE ARCHIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA, MIENTRAS QUE LA AUTOMATIZACIÓN INCREMENTA LA EFICIENCIA OPERATIVA CERCA DE UN 30 %, DISMINUYE EN MÁS DEL 80 % LOS TIEMPOS DE BÚSQUEDA Y REDUCE LOS REPROCESOS OCASIONADOS POR LA DUPLICIDAD DE REGISTROS. ADEMÁS, EL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO FORTALECE LA INTEGRIDAD, AUTENTICIDAD Y TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN, FACILITANDO AUDITORÍAS Y MEJORANDO LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL. LA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN ESTRUCTURADA TAMBIÉN IMPULSA LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS COMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA ANALÍTICA AVANZADA, FAVORECIENDO DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA. ASIMISMO, LA DISMINUCIÓN DEL USO DE PAPEL Y DEL ALMACENAMIENTO FÍSICO FORTALECE LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL. CASOS COMO LOS DE ALPINA Y GRUPO NUTRESA, QUE REPORTAN AHORROS CERCANOS A $400 MILLONES ANUALES TRAS DIGITALIZAR SU GESTIÓN DOCUMENTAL, EVIDENCIAN EL IMPACTO DE ESTAS ESTRATEGIAS SOBRE LA COMPETITIVIDAD Y

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

NO OBSTANTE, LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTOS PROCESOS ENFRENTA IMPORTANTES DIFICULTADES EN LAS CCF. LA SOBRECARGA OPERATIVA DERIVADA DE LA ADMINISTRACIÓN SIMULTÁNEA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS SOCIALES GENERA REPROCESOS Y LIMITA EL TIEMPO DISPONIBLE PARA AVANZAR EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. A ELLO SE SUMA LA RESISTENCIA AL CAMBIO, YA QUE MUCHOS EQUIPOS CONTINÚAN UTILIZANDO PRÁCTICAS TRADICIONALES QUE RETRASAN LA ADOPCIÓN DE HERRAMIENTAS DIGITALES. ADEMÁS, LA FRAGMENTACIÓN TECNOLÓGICA DIFICULTA LA INTEGRACIÓN DE LA INFORMACIÓN, AFECTANDO LA TRAZABILIDAD, EL CONTROL DOCUMENTAL Y LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL. IGUALMENTE, LA FALTA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN GESTIÓN DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS DIGITALES LIMITA LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS MODERNAS, INCREMENTANDO ERRORES Y REDUCIENDO LA PRODUCTIVIDAD. FINALMENTE, LA PRESIÓN TEMPORAL Y LA MULTITAREA AUMENTAN LA CARGA MENTAL DE LOS TRABAJADORES, AFECTANDO LA EFICIENCIA OPERATIVA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS PROCESOS.

EN ESTE CONTEXTO, LA ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE PERMITIRÁ FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES. LA CAPACITACIÓN FACILITARÁ LA ADOPCIÓN DE EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS, EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES Y LA IMPLEMENTACIÓN DE METODOLOGÍAS QUE REDUZCAN COSTOS, MEJOREN LA EFICIENCIA OPERATIVA Y FORTALEZCAN LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL. ASIMISMO, CONTRIBUIRÁ A SUPERAR BARRERAS COMO LA RESISTENCIA AL CAMBIO, LA FRAGMENTACIÓN TECNOLÓGICA Y LAS BRECHAS DE CONOCIMIENTO, CONSOLIDANDO UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SOSTENIBLE QUE FORTALEZCA LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS, LA CONFIANZA DE LOS USUARIOS Y LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

FUENTES EXTERNAS:

HTTPS://N9.CL/ONSA8

HTTPS://N9.CL/JL9JH

HTTPS://N9.CL/I08VU

HTTPS://N9.CL/GB8ZJF

HTTPS://N9.CL/U0TZT

HTTPS://N9.CL/ALKUDE

HTTPS://N9.CL/GB8ZJF

HTTPS://N9.CL/R6MGS

HTTPS://N9.CL/M7YHB

FUENTES INTERNAS:

DOCUMENTO COMPILADO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS CCF 2026

CAUSAS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. FRAGMENTACIÓN DE REPOSITORIOS DOCUMENTALES Y DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, LIMITANDO LA TRAZABILIDAD DE LOS DOCUMENTOS, LA INTEROPERABILIDAD ENTRE PROCESOS Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A REQUERIMIENTOS OPERATIVOS, ADMINISTRATIVOS Y REGULATORIOS.

2. ALTA DEPENDENCIA DE ACTIVIDADES MANUALES PARA LA CAPTURA, CLASIFICACIÓN, VALIDACIÓN Y CONSULTA DE DOCUMENTOS, GENERANDO INEFICIENCIAS OPERATIVAS, MAYORES TIEMPOS DE PROCESAMIENTO Y UTILIZACIÓN POCO EFICIENTE DE LOS RECURSOS ORGANIZACIONALES.

3. LIMITADO APROVECHAMIENTO DE TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN, ANALÍTICA Y GESTIÓN INTELIGENTE DE LA INFORMACIÓN PARA OPTIMIZAR LOS CICLOS DOCUMENTALES Y FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN DATOS CONFIABLES Y OPORTUNOS.

4. DIFICULTADES PARA GARANTIZAR LA TRAZABILIDAD, CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL CICLO DE VIDA DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES, INCREMENTANDO EL RIESGO DE INCONSISTENCIAS, DUPLICIDAD DE REGISTROS Y PÉRDIDA DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA.

5. BAJA CONSOLIDACIÓN DE MODELOS DE GOBERNANZA DE DATOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL ORIENTADOS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, LIMITANDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA MODERNIZAR PROCESOS, FORTALECER LA TRANSPARENCIA Y MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA.

EFECTOS DEL PROBLEMA O NECESIDAD

1. PERSISTENCIA DE ELEVADOS TIEMPOS DE BÚSQUEDA, VALIDACIÓN Y RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN, REDUCIENDO LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y AFECTANDO LA OPORTUNIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y RESPUESTA A USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS.

2. INCREMENTO DE REPROCESOS ADMINISTRATIVOS DERIVADOS DE LA DUPLICIDAD DOCUMENTAL, INCONSISTENCIAS EN LOS REGISTROS Y DIFICULTADES PARA ACCEDER A INFORMACIÓN ACTUALIZADA, GENERANDO MAYORES COSTOS OPERATIVOS Y MENOR EFICIENCIA INSTITUCIONAL.

3. AUMENTO DEL RIESGO DE PÉRDIDA, DISPERSIÓN O USO INADECUADO DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, AFECTANDO LA TRAZABILIDAD DE LOS PROCESOS, LA TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A AUDITORÍAS, CONTROLES Y REQUERIMIENTOS NORMATIVOS.

4. LIMITACIONES PARA IMPLEMENTAR MODELOS DE AUTOMATIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL QUE PERMITAN OPTIMIZAR PROCESOS DOCUMENTALES, RESTRINGIENDO LA GENERACIÓN DE GANANCIAS DE PRODUCTIVIDAD Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

5. MENOR CAPACIDAD PARA ANALIZAR INFORMACIÓN, GENERAR INDICADORES Y SOPORTAR LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS MEDIANTE DATOS CONFIABLES, REDUCIENDO LA CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN, CONTROL Y PLANEACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.

OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: APLICAR ARQUITECTURAS DE INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES MEDIANTE EL DIAGNÓSTICO TÉCNICO DE PROCESOS DOCUMENTALES, LA IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS RPA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL Y EL MODELAMIENTO DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA CON DASHBOARDS, PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA INCREMENTEN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE FLUJOS DOCUMENTALES MÁS EFICIENTES, ESTANDARIZADOS Y DIGITALIZADOS, Y FORTALEZCAN LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL AL MEJORAR LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS, CONTROL Y RESPUESTA FRENTE A LA GESTIÓN DE DATOS Y ARCHIVOS EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. EXAMINAR LOS PROCESOS DOCUMENTALES Y LA ARQUITECTURA DE DATOS INSTITUCIONAL PARA QUE LOS COLABORADORES COMPRENDAN LA ESTRUCTURA, FLUJOS Y VULNERABILIDADES DEL CICLO DOCUMENTAL, IDENTIFIQUEN DESVÍOS Y ESTABLEZCAN CRITERIOS TÉCNICOS DE TRAZABILIDAD Y EFICIENCIA APLICABLES EN SU PUESTO DE TRABAJO.

2. APLICAR TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN RPA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL PARA QUE LOS COLABORADORES TRANSFORMEN TAREAS MANUALES EN OPERACIONES DIGITALES, REDUZCAN REPROCESOS Y FORTALEZCAN LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE LA EJECUCIÓN DE AUTOMATISMOS SEGUROS, ESTANDARIZADOS Y AUDITABLES.

3. INTEGRAR ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, TRAZABILIDAD FÍSICO DIGITAL Y DASHBOARDS OPERATIVOS PARA QUE LOS COLABORADORES GENEREN INDICADORES, VISUALICEN DATOS CRÍTICOS Y TOMEN DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA, INCREMENTANDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE CONTROL, ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA EN LA GESTIÓN DE ARCHIVOS EMPRESARIALES.

CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS SE BUSCA DAR CUMPLIMIENTO PARCIAL A LA NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA.

DATOS DEL EVENTO

EVENTO DE FORMACIÓN
TALLER-BOOTCAMP

MODALIDAD DE FORMACIÓN
PRESENCIAL

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN
TEÓRICO - PRÁCTICA

GRUPOS Y BENEFICIARIOS

N.º DE HORAS POR GRUPO
16

N.º DE GRUPOS
1

BENEFICIARIOS PRESENCIALES / GRUPO
20

BENEFICIARIOS VIRTUALES / GRUPO
0

TOTAL DE HORAS DE LA AF
16

TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA AF
20

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS

ÁREAS FUNCIONALES

INNOVACIÓN | TECNOLOGÍA | CALIDAD

JUSTIFICACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES SE JUSTIFICA PARA LAS ÁREAS DE INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y CALIDAD DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ESTAS ÁREAS FUNCIONALES DESEMPEÑAN UN PAPEL ESTRATÉGICO EN LA MODERNIZACIÓN, CONTROL Y EFICIENCIA DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL INSTITUCIONAL. EN UN ENTORNO DONDE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ADMINISTRAN GRANDES VOLÚMENES DE INFORMACIÓN SENSIBLE, OPERATIVA Y NORMATIVA, RESULTA INDISPENSABLE QUE LOS EQUIPOS RESPONSABLES CUENTEN CON COMPETENCIAS AVANZADAS PARA DIAGNOSTICAR PROCESOS DOCUMENTALES, ESTRUCTURAR ARQUITECTURAS DE DATOS Y APLICAR TECNOLOGÍAS QUE GARANTICEN INTEGRIDAD, ESTANDARIZACIÓN Y TRAZABILIDAD. LA INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL PERMITE COMPRENDER LA ESTRUCTURA Y EL COMPORTAMIENTO DE LOS FLUJOS DE INFORMACIÓN, IDENTIFICAR VULNERABILIDADES Y ESTABLECER CRITERIOS TÉCNICOS PARA SU OPTIMIZACIÓN, LO CUAL ES ESENCIAL PARA QUE EL ÁREA DE INNOVACIÓN PUEDA DISEÑAR SOLUCIONES QUE TRANSFORMEN LA OPERACIÓN DOCUMENTAL EN UN SISTEMA MÁS EFICIENTE Y ORIENTADO A LA MEJORA CONTINUA. LA AUTOMATIZACIÓN MEDIANTE RPA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL CONSTITUYE UN EJE CRÍTICO PARA EL ÁREA DE TECNOLOGÍA, QUE DEBE LIDERAR LA TRANSICIÓN HACIA PROCESOS DIGITALES CAPACES DE REDUCIR REPROCESOS, ELIMINAR TAREAS MANUALES REPETITIVAS Y ASEGURAR LA EJECUCIÓN DE OPERACIONES MÁS RÁPIDAS, SEGURAS Y AUDITABLES. ESTAS HERRAMIENTAS PERMITEN QUE LA GESTIÓN DOCUMENTAL EVOLUCIONE HACIA MODELOS DE OPERACIÓN INTELIGENTES, DONDE LOS DATOS SE PROCESAN CON MAYOR PRECISIÓN Y LOS FLUJOS SE EJECUTAN CON MENOR INTERVENCIÓN HUMANA, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE RESPUESTA EN ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA. ASIMISMO, LA TRAZABILIDAD FÍSICO DIGITAL Y LA ANALÍTICA PRESCRIPTIVA SON FUNDAMENTALES PARA EL ÁREA DE CALIDAD, QUE REQUIERE MECANISMOS ROBUSTOS PARA VERIFICAR LA INTEGRIDAD DE LOS ARCHIVOS, CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS Y GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN. LA POSIBILIDAD DE VISUALIZAR DATOS CRÍTICOS MEDIANTE DASHBOARDS Y DE ANTICIPAR RIESGOS OPERATIVOS MEDIANTE ANALÍTICA AVANZADA PERMITE CONSOLIDAR SISTEMAS DE CONTROL MÁS CONFIABLES Y ALINEADOS CON LOS ESTÁNDARES REGULATORIOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. EN CONJUNTO, ESTA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE DOTA A LAS ÁREAS DE INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y CALIDAD DE LAS CAPACIDADES TÉCNICAS NECESARIAS PARA TRANSFORMAR LA GESTIÓN DOCUMENTAL EN UN PROCESO ESTRATÉGICO QUE INCREMENTA LA EFICIENCIA, FORTALECE LA TRAZABILIDAD Y MEJORA LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA. AL INTEGRAR INGENIERÍA DEL DATO, AUTOMATIZACIÓN Y TRAZABILIDAD, LAS ORGANIZACIONES

DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL AVANZAN HACIA MODELOS OPERATIVOS MÁS PRODUCTIVOS, COMPETITIVOS Y SOSTENIBLES, CAPACES DE RESPONDER CON MAYOR PRECISIÓN A LAS DEMANDAS INSTITUCIONALES Y A LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS.

NIVELES OCUPACIONALES

ALTA DIRECCIÓN

MEDIO

JUSTIFICACIÓN DE NIVELES OCUPACIONALES

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES SE JUSTIFICA PARA LOS NIVELES DE ALTA DIRECCIÓN Y NIVEL MEDIO PORQUE AMBOS DESEMPEÑAN FUNCIONES CRÍTICAS EN LA TOMA DE DECISIONES, LA SUPERVISIÓN OPERATIVA Y LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL. EN EL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DONDE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ADMINISTRAN INFORMACIÓN SENSIBLE, NORMATIVA Y OPERATIVA DE ALTO IMPACTO, ES INDISPENSABLE QUE QUIENES LIDERAN Y GESTIONAN LOS PROCESOS CUENTEN CON CAPACIDADES AVANZADAS PARA COMPRENDER, ORIENTAR Y CONTROLAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS FLUJOS DOCUMENTALES. LA ALTA DIRECCIÓN REQUIERE UNA VISIÓN ESTRATÉGICA QUE LE PERMITA INTERPRETAR ARQUITECTURAS DE DATOS, EVALUAR RIESGOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y DEFINIR LINEAMIENTOS PARA LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN Y TRAZABILIDAD QUE INCREMENTEN LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL. SIN ESTE CONOCIMIENTO, LA TOMA DE DECISIONES CARECERÍA DE SUSTENTO TÉCNICO Y LIMITARÍA LA CAPACIDAD DE LA ORGANIZACIÓN PARA RESPONDER A LAS EXIGENCIAS REGULATORIAS Y OPERATIVAS DEL SECTOR. POR SU PARTE, EL NIVEL MEDIO, ENCARGADO DE EJECUTAR, COORDINAR Y SUPERVISAR PROCESOS DOCUMENTALES, NECESITA COMPETENCIAS TÉCNICAS PARA APLICAR HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO, IMPLEMENTAR AUTOMATISMOS RPA Y GESTIONAR SISTEMAS DE TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL QUE ASEGUREN LA ESTANDARIZACIÓN Y EL CONTROL DE LOS ARCHIVOS EMPRESARIALES. ESTOS ROLES SON RESPONSABLES DE TRADUCIR LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS EN ACCIONES CONCRETAS, GARANTIZANDO QUE LOS FLUJOS DOCUMENTALES SE DESARROLLEN CON PRECISIÓN, OPORTUNIDAD Y TRANSPARENCIA, DE ESTA MANERA LA INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL LES PERMITE IDENTIFICAR FALLAS, OPTIMIZAR FLUJOS Y FORTALECER LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN; LA AUTOMATIZACIÓN REDUCE REPROCESOS Y MEJORA LA PRODUCTIVIDAD; Y LA TRAZABILIDAD ASEGURA LA INTEGRIDAD Y AUDITABILIDAD DE LOS DOCUMENTOS EN TODO SU CICLO DE VIDA. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN SE JUSTIFICA PORQUE DOTA A LA ALTA DIRECCIÓN Y AL NIVEL MEDIO DE LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LIDERAR Y EJECUTAR PROCESOS DOCUMENTALES MODERNOS, SEGUROS Y EFICIENTES, ALINEADOS CON LAS DEMANDAS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. AL INTEGRAR CONOCIMIENTOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS, LA ORGANIZACIÓN FORTALECE SU CAPACIDAD DE ANÁLISIS, CONTROL Y RESPUESTA, INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y CONSOLIDA ESTÁNDARES DE COMPETITIVIDAD QUE PERMITEN ENFRENTAR CON SOLVENCIA LOS DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL EN ENTORNOS DE ALTA EXIGENCIA.

OCUPACIONES CUOC

13302 - DIRECTORES Y GERENTES DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

13492 - DIRECTORES Y GERENTES DE SERVICIOS Y PROCESOS DE NEGOCIO

12230 - DIRECTORES Y GERENTES DE INGENIERÍA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

33411 - SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS

33413 - SUPERVISORES Y COORDINADORES DE PROCESOS DE NEGOCIO, EMPLEADOS DE INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE

24210 - PROFESIONALES Y ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

26211 - ARCHIVISTAS

44150 - EMPLEADOS DE ARCHIVOS

25290 - PROFESIONALES EN BASES DE DATOS Y EN REDES DE COMPUTADORES NO CLASIFICADOS EN OTRAS OCUPACIONES

DATOS NUMÉRICOS DE BENEFICIARIOS

TRABAJADORES MUJERES

5

EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

0

EMPRESAS CON MODELO BIC

0

MIPYMES (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS MIPYMES

2

N.º DE TRABAJADORES DE EMPRESAS MIPYMES

2

JUSTIFICACIÓN MIPYMES Y TRABAJADORES A BENEFICIAR

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES ES ESENCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE PERMITE TRANSFORMAR LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN UN COMPONENTE ESTRATÉGICO QUE FORTALECE LA PRODUCTIVIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD DEL TEJIDO EMPRESARIAL. EN ESTE SECTOR, CARACTERIZADO POR ALTOS VOLÚMENES DE DATOS SENSIBLES, EXIGENCIAS NORMATIVAS ESTRICTAS Y PROCESOS OPERATIVOS QUE REQUIEREN PRECISIÓN Y OPORTUNIDAD, LAS MIPYMES ENFRENTAN DESAFÍOS SIGNIFICATIVOS PARA MANTENER LA CALIDAD, INTEGRIDAD Y DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN. POR ELLO, ES INDISPENSABLE QUE SUS TRABAJADORES DESARROLLEN COMPETENCIAS TÉCNICAS QUE LES PERMITAN DIAGNOSTICAR FLUJOS DOCUMENTALES, ESTRUCTURAR ARQUITECTURAS DE DATOS Y APLICAR TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN QUE REDUZCAN REPROCESOS, MINIMICEN ERRORES Y OPTIMICEN TIEMPOS DE RESPUESTA. LA INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL PROPORCIONA HERRAMIENTAS PARA COMPRENDER LA ESTRUCTURA, COMPORTAMIENTO Y VULNERABILIDADES DE LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN, PERMITIENDO QUE LAS MIPYMES IDENTIFIQUEN CUELLOS DE BOTELLA Y DISEÑEN SOLUCIONES QUE MEJOREN LA EFICIENCIA OPERATIVA. LA AUTOMATIZACIÓN MEDIANTE RPA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL CONTRIBUYEN A ELIMINAR TAREAS MANUALES REPETITIVAS, AUMENTAR LA PRECISIÓN EN EL PROCESAMIENTO DE DOCUMENTOS Y LIBERAR TIEMPO PARA ACTIVIDADES DE MAYOR VALOR AGREGADO, LO QUE INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD Y MEJORA LA CAPACIDAD DE RESPUESTA FRENTE A LAS DEMANDAS DEL SECTOR. ASIMISMO, LA TRAZABILIDAD FÍSICO DIGITAL GARANTIZA EL CONTROL INTEGRAL DEL CICLO DE VIDA DE LOS ARCHIVOS, ASEGURANDO TRANSPARENCIA, CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y CONFIABILIDAD EN LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN CRÍTICA. DESDE UNA PERSPECTIVA DE COMPETITIVIDAD, ESTA FORMACIÓN PERMITE QUE LAS MIPYMES ADOPTEN PRÁCTICAS TECNOLÓGICAS QUE TRADICIONALMENTE HAN ESTADO CONCENTRADAS EN ORGANIZACIONES DE MAYOR TAMAÑO, CERRANDO BRECHAS Y FORTALECIENDO SU POSICIÓN EN EL MERCADO. LA CAPACIDAD DE GESTIONAR DATOS DE MANERA INTELIGENTE, AUTOMATIZAR PROCESOS Y GARANTIZAR TRAZABILIDAD SE CONVIERTE EN UN DIFERENCIADOR QUE MEJORA LA CALIDAD DEL SERVICIO, INCREMENTA LA CONFIANZA DE LOS USUARIOS Y FACILITA LA ARTICULACIÓN CON ACTORES INSTITUCIONALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN

SOCIAL. ADEMÁS, ESTAS COMPETENCIAS FORTALECEN EL TEJIDO EMPRESARIAL AL PROMOVER ORGANIZACIONES MÁS MODERNAS, EFICIENTES Y PREPARADAS PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, CONTRIBUYENDO A LA CONSOLIDACIÓN DE UN ECOSISTEMA PRODUCTIVO MÁS ROBUSTO Y COMPETITIVO EN EL PAÍS.

CADENA PRODUCTIVA (SI APLICA)

N.º DE EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA

1

N.º DE TRABAJADORES DE LA CADENA PRODUCTIVA

3

JUSTIFICACIÓN CADENA PRODUCTIVA

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES ES CRUCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ESTOS PROCESOS DEPENDEN DE INFORMACIÓN ALTAMENTE SENSIBLE, VOLÚMENES ELEVADOS DE DATOS Y OPERACIONES QUE REQUIEREN PRECISIÓN, OPORTUNIDAD Y CONTROL. EN ESTE ESLABÓN, LA CALIDAD DEL DATO Y LA CONFIABILIDAD DE LOS FLUJOS DOCUMENTALES DETERMINAN LA CORRECTA ADMINISTRACIÓN DE APORTES, LA GESTIÓN DE OBLIGACIONES Y LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA, POR LO QUE RESULTA INDISPENSABLE FORTALECER LAS CAPACIDADES TÉCNICAS DE QUIENES OPERAN Y SUPERVISAN ESTAS FUNCIONES. EL DOMINIO DE ARQUITECTURAS DE DATOS Y MECANISMOS DE TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL PERMITE QUE LOS TRABAJADORES GARANTICEN INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y AUDITABILIDAD EN EL MANEJO DE DOCUMENTOS ASOCIADOS AL RECAUDO Y LA GESTIÓN FINANCIERA, REDUCIENDO RIESGOS DE INCONSISTENCIAS, REPROCESOS Y FALLAS DE CONTROL QUE AFECTAN LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DEL SISTEMA. LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN RPA Y DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL OPTIMIZA TAREAS REPETITIVAS, ACELERA TIEMPOS DE RESPUESTA Y MEJORA LA PRECISIÓN EN LA VERIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, INCREMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD OPERATIVA Y FORTALECIENDO LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA CUMPLIR ESTÁNDARES REGULATORIOS Y DE SERVICIO. DESDE UNA PERSPECTIVA DE ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, ESTA FORMACIÓN CONTRIBUYE A QUE LOS PROCESOS DEL ESLABÓN DE RECAUDO, GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO SE INTEGREN DE MANERA MÁS EFICIENTE CON LOS DEMÁS ACTORES DEL SECTOR, FACILITANDO LA INTEROPERABILIDAD DOCUMENTAL, LA DISPONIBILIDAD DE DATOS CONFIABLES Y LA COORDINACIÓN DE OPERACIONES CRÍTICAS. ESTO MEJORA LA ARTICULACIÓN ENTRE ENTIDADES, REDUCE FRICCIONES EN LA CIRCULACIÓN DE INFORMACIÓN Y PERMITE QUE LAS DECISIONES SE BASEN EN EVIDENCIA TRAZABLE Y ACTUALIZADA. A NIVEL REGIONAL, ESTAS CAPACIDADES FORTALECEN EL TEJIDO EMPRESARIAL AL PROMOVER ORGANIZACIONES MÁS MODERNAS, COMPETITIVAS Y PREPARADAS PARA RESPONDER A LAS DEMANDAS TERRITORIALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, IMPULSANDO LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO REGIONAL MEDIANTE PROCESOS DOCUMENTALES MÁS SEGUROS, INTELIGENTES Y CONECTADOS.

ECONOMÍA CAMPESINA (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA CAMPESINA

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA CAMPESINA

N/A

ECONOMÍA POPULAR (SI APLICA)

N.º DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

NO APLICA

JUSTIFICACIÓN TRABAJADORES ECONOMÍA POPULAR

N/A

SECTORES Y SUBSECTORES DEL BENEFICIARIO

SECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

SERVICIOS

SUBSECTOR(ES) AL QUE PERTENECEN LOS BENEFICIARIOS

TRANSVERSAL

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SECTOR(ES)

SERVICIOS

CLASIFICACIÓN DE LA AF POR SUBSECTOR(ES)

TRANSVERSAL

JUSTIFICACIÓN DE SECTORES Y SUBSECTORES

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN SE JUSTIFICA EL SECTOR: SERVICIOS Y EL SUBSECTOR: TRANSVERSAL DEBIDO A QUE EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA. ESTAS ENTIDADES, DE CARÁCTER PRIVADO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO, SE CREARON PARA REDISTRIBUIR ECONÓMICAMENTE UNA PARTE DE LOS APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN Y ENTREGA DE SUBSIDIOS Y SERVICIOS, LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR BRINDAN BENEFICIOS EN ÁREAS COMO: SALUD, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA, TURISMO, DEPORTES, VIVIENDA, CRÉDITOS Y MICROCRÉDITOS. POR ESTAS RAZONES, ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN BUSCARÁ POTENCIAR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE SUS TRABAJADORES Y TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS, PUESTO QUE SON ELLOS QUIENES CONTRIBUYEN AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES.

UNIDADES TEMÁTICAS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN (4)

UT N.º 1 — DIAGNÓSTICO DE PROCESOS DOCUMENTALES Y ARQUITECTURA DE DATOS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	1	5

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	5

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. ESTRUCTURA Y CICLO DE VIDA DEL DATO DOCUMENTAL: ESTÁNDARES TÉCNICOS DE ARCHIVO, TIPOLOGÍAS DOCUMENTALES CORPORATIVAS, METADATOS DE INDEXACIÓN Y EL IMPACTO DE LA INEFICIENCIA DE LA INFORMACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

2. MAPEO TÉCNICO DE FLUJOS Y CUELLOS DE BOTELLA DOCUMENTALES: METODOLOGÍAS DE DIAGNÓSTICO OPERATIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PÉRDIDAS DE INFORMACIÓN, RETRASOS EN BÚSQUEDAS Y DUPLICIDAD DE REGISTROS FÍSICOS.

3. MODELADO DE MATRICES DE METADATOS E INVENTARIO ESTRUCTURAL: CONFIGURACIÓN DE DICCIONARIOS DE DATOS Y REGLAS DE VALIDACIÓN NECESARIAS PARA LA TRANSICIÓN TÉCNICA DEL ARCHIVO FÍSICO AL REPOSITORIO DIGITAL.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. ANALIZAR LA ESTRUCTURA Y EL CICLO DE VIDA DEL DATO DOCUMENTAL INSTITUCIONAL, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ESTÁNDARES TÉCNICOS DE ARCHIVO, TIPOLOGÍAS DOCUMENTALES CORPORATIVAS, METADATOS DE INDEXACIÓN Y PRINCIPIOS DE EFICIENCIA INFORMACIONAL, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, TANTO EN REPOSITORIOS FÍSICOS COMO DIGITALES, PARA FORTALECER LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE LA CORRECTA CLASIFICACIÓN, RECUPERACIÓN Y USO ESTRATÉGICO DEL DATO DOCUMENTAL.

2. DIAGNOSTICAR FLUJOS DOCUMENTALES Y CUELLOS DE BOTELLA OPERATIVOS, APLICANDO METODOLOGÍAS DE MAPEO TÉCNICO, ANÁLISIS DE PÉRDIDAS DE INFORMACIÓN, IDENTIFICACIÓN DE RETRASOS EN BÚSQUEDAS Y DETECCIÓN DE DUPLICIDAD DE REGISTROS FÍSICOS, EN LOS DIFERENTES PROCESOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DONDE CONVERGEN CIRCUITOS DOCUMENTALES INTERDEPENDIENTES Y EQUIPOS RESPONSABLES DE OPERACIÓN Y CONTROL, PARA OPTIMIZAR LA CIRCULACIÓN DE DOCUMENTOS, REDUCIR REPROCESOS Y FORTALECER LA EFICIENCIA OPERATIVA EN ACTIVIDADES CRÍTICAS DEL SISTEMA.

3. CONFIGURAR MATRICES DE METADATOS E INVENTARIOS ESTRUCTURALES, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DICCIONARIOS DE DATOS, REGLAS DE VALIDACIÓN Y CRITERIOS TÉCNICOS NECESARIOS PARA LA TRANSICIÓN DEL ARCHIVO FÍSICO AL REPOSITORIO DIGITAL, EN LOS SISTEMAS CORPORATIVOS DE INFORMACIÓN Y LOS EQUIPOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD, COHERENCIA Y TRAZABILIDAD DEL DATO DOCUMENTAL, FACILITANDO PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN SEGUROS, CONSISTENTES Y ALINEADOS CON ESTÁNDARES INSTITUCIONALES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | JUEGO DE ROLES | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO | DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA O RETO PRODUCTIVO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 2 — TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN (RPA) E INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	1	5

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	5

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. MOTORES DE RECONOCIMIENTO INTELIGENTE Y AUTOMATIZACIÓN DE FLUJOS: FUNDAMENTOS DE AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA DE PROCESOS (RPA) Y TECNOLOGÍAS DE RECONOCIMIENTO ÓPTICO DE CARACTERES (OCR) CON IA PARA LA EXTRACCIÓN SEMÁNTICA DE TEXTOS.

2. CONFIGURACIÓN DE FLUJOS LÓGICOS AUTOMATIZADOS DE TRABAJO (WORKFLOWS): PARAMETRIZACIÓN TÉCNICA MEDIANTE SOFTWARE (POWER AUTOMATE / ZAPIER) PARA LA MIGRACIÓN AUTOMÁTICA DE ARCHIVOS, LECTURA DE FORMULARIOS E INGESTA DE DATOS.

3. INGENIERÍA DE PROMPTS PARA EL PROCESAMIENTO INTELIGENTE DE TEXTOS: APLICACIÓN DE MODELOS DE LENGUAJE (LLMS) ENFOCADOS EN LA CLASIFICACIÓN AUTOMATIZADA, EXTRACCIÓN DE DATOS VARIABLES EN PDFS Y AUDITORÍA DIGITAL DE DOCUMENTOS MASIVOS.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. IMPLEMENTAR MOTORES DE RECONOCIMIENTO INTELIGENTE Y AUTOMATIZACIÓN DE FLUJOS DOCUMENTALES, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE FUNDAMENTOS DE AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA DE PROCESOS (RPA), TECNOLOGÍAS DE RECONOCIMIENTO ÓPTICO DE CARACTERES (OCR) CON IA Y TÉCNICAS DE EXTRACCIÓN SEMÁNTICA DE TEXTOS, EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS Y DE RECAUDO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DONDE SE GESTIONAN DOCUMENTOS MASIVOS Y DE ALTA SENSIBILIDAD, PARA OPTIMIZAR LA CAPTURA, INTERPRETACIÓN Y PROCESAMIENTO AUTOMATIZADO DE INFORMACIÓN.

2. CONFIGURAR FLUJOS LÓGICOS AUTOMATIZADOS DE TRABAJO MEDIANTE SOFTWARE ESPECIALIZADO, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE PARAMETRIZACIÓN TÉCNICA EN HERRAMIENTAS COMO POWER AUTOMATE Y ZAPIER, MIGRACIÓN AUTOMÁTICA DE ARCHIVOS, LECTURA ESTRUCTURADA DE FORMULARIOS E INGESTA DE DATOS EN SISTEMAS CORPORATIVOS, EN PROCESOS OPERATIVOS, ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DONDE CONVERGEN MÚLTIPLES REPOSITORIOS Y EQUIPOS DE OPERACIÓN, PARA GARANTIZAR LA CONTINUIDAD, TRAZABILIDAD Y EFICIENCIA DE LOS FLUJOS DOCUMENTALES.

3. DISEÑAR INSTRUCCIONES TÉCNICAS MEDIANTE INGENIERÍA DE PROMPTS PARA EL PROCESAMIENTO INTELIGENTE DE TEXTOS, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE MODELOS DE LENGUAJE (LLMS),

CLASIFICACIÓN AUTOMATIZADA DE DOCUMENTOS, EXTRACCIÓN DE DATOS VARIABLES EN PDFS Y AUDITORÍA DIGITAL DE ARCHIVOS MASIVOS, EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, REPOSITORIOS DIGITALES Y EQUIPOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA INCREMENTAR LA PRECISIÓN, VELOCIDAD Y CONFIABILIDAD DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | MÉTODO DE PROYECTOS | TAREAS EN EQUIPO | EXPLORACIÓN DE ALTERNATIVAS DE LA SOLUCIÓN

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 3 — MODELAMIENTO DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL Y DASHBOARDS

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
4	1	5

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	5

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1. BUSINESS INTELLIGENCE (BI) E IDENTIFICACIÓN UNÍVOCA: PRINCIPIOS DE GOBERNANZA DE DATOS, ARQUITECTURA DE TABLEROS DE CONTROL Y SISTEMAS DE ACTUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN MEDIANTE CODIFICACIÓN INDUSTRIAL (QR / BARCODES).

2. ARQUITECTURA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE CÓDIGOS DE IDENTIFICACIÓN ÚNICA PARA EL CONTROL EN TIEMPO REAL DE LA CUSTODIA, PRÉSTAMOS Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE EXPEDIENTES CORPORATIVOS.

3. PROTOTIPADO DE TABLEROS DE CONTROL AVANZADOS (DASHBOARDS): CONSTRUCCIÓN VISUAL DE CENTROS DE MANDO (POWER BI / LOOKER STUDIO) PARA EL MONITOREO PRESCRIPTIVO DE INDICADORES DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y EFICIENCIA OPERATIVA.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. DISEÑAR SISTEMAS DE ANÁLISIS Y CONTROL DOCUMENTAL BASADOS EN BUSINESS INTELLIGENCE E IDENTIFICACIÓN UNÍVOCA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE PRINCIPIOS DE GOBERNANZA DE DATOS, ARQUITECTURA DE TABLEROS DE CONTROL Y MECANISMOS DE CODIFICACIÓN INDUSTRIAL (QR Y CÓDIGOS DE BARRAS) PARA LA ACTUALIZACIÓN Y TRAZABILIDAD DE REGISTROS, EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DONDE SE GESTIONAN EXPEDIENTES SENSIBLES Y DE ALTO VOLUMEN, PARA FORTALECER LA PRECISIÓN, DISPONIBILIDAD Y CONFIABILIDAD DEL DATO DOCUMENTAL.

2. IMPLEMENTAR SISTEMAS INTEGRADOS DE TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL MEDIANTE CÓDIGOS DE IDENTIFICACIÓN ÚNICA, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DISEÑO TÉCNICO DE MARCADORES, PROTOCOLOS DE CONTROL EN TIEMPO REAL Y METODOLOGÍAS DE SEGUIMIENTO DE CUSTODIA, PRÉSTAMOS Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE EXPEDIENTES CORPORATIVOS, EN LOS REPOSITORIOS FÍSICOS, PLATAFORMAS DIGITALES Y EQUIPOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD, CONTINUIDAD Y AUDITABILIDAD DEL CICLO DE VIDA DEL DOCUMENTO.

3. CONSTRUIR TABLEROS DE CONTROL AVANZADOS MEDIANTE HERRAMIENTAS DE VISUALIZACIÓN (POWER BI Y LOOKER STUDIO), INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE DISEÑO DE CENTROS DE MANDO, MODELADO DE INDICADORES PRESCRIPTIVOS Y TÉCNICAS DE MONITOREO DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y EFICIENCIA OPERATIVA, EN LOS SISTEMAS CORPORATIVOS DE INFORMACIÓN, UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y EQUIPOS DE ANÁLISIS DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA GENERAR VISUALIZACIONES ESTRATÉGICAS QUE PERMITAN ANTICIPAR RIESGOS, OPTIMIZAR PROCESOS Y FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE RESPUESTA.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN EN GRUPOS | EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | MÉTODO DE PROYECTOS | PRESENTACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE LA(S) ALTERNATIVA(S) DE SOLUCIÓN (PITCH) DEFINICIÓN DE PLAN DE ACCIÓN

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

UT N.º 4 — PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO

HORAS PRÁCTICAS	HORAS TEÓRICAS	TOTAL DE HORAS
0	1	1

PERFIL DEL CAPACITADOR

PERFIL / RUBRO	HORAS
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	1

CONTENIDO DE LA UNIDAD TEMÁTICA

1.MODELOS DE CONCERTACIÓN, DEMOCRATIZACIÓN DEL DATO Y TEJIDO PRODUCTIVO: PRINCIPIOS DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y COMUNICACIÓN EFECTIVA APLICADOS A LA ARTICULACIÓN ENTRE EMPRESAS, ECONOMÍAS LOCALES, CAMPESINADO Y ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS RURALES Y URBANAS. GESTIÓN CONSTRUCTIVA DE CONFLICTOS, REDUCCIÓN DE ASIMETRÍAS DE INFORMACIÓN MEDIANTE TECNOLOGÍA Y DISEÑO DE PROTOCOLOS INSTITUCIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO SOCIAL Y EMPRESARIAL.

COMPETENCIA POR ADQUIRIR

1. APLICAR MODELOS DE CONCERTACIÓN Y DEMOCRATIZACIÓN DEL DATO PARA FORTALECER EL TEJIDO PRODUCTIVO, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE LIDERAZGO PARTICIPATIVO, COMUNICACIÓN EFECTIVA, GESTIÓN CONSTRUCTIVA DE CONFLICTOS, REDUCCIÓN DE ASIMETRÍAS DE INFORMACIÓN MEDIANTE TECNOLOGÍA Y DISEÑO DE PROTOCOLOS INSTITUCIONALES ORIENTADOS A LA ARTICULACIÓN ENTRE EMPRESAS, ECONOMÍAS LOCALES, CAMPESINADO Y ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS RURALES Y URBANAS, EN LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN TERRITORIAL, RELACIONAMIENTO INTERINSTITUCIONAL Y GOBERNANZA COMUNITARIA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA PROMOVER DINÁMICAS COLABORATIVAS, AUMENTAR LA COHESIÓN SOCIAL Y EMPRESARIAL Y CONTRIBUIR AL DESARROLLO EQUILIBRADO Y SOSTENIBLE DE LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS REGIONALES.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

EXPOSICIONES DEL CAPACITADOR | ESTUDIO DE CASO

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Sin información registrada.

ALINEACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RETO NACIONAL

TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA 2022 – 2026)

COMPONENTE ESTRATÉGICO

USO Y APROPIACIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES.

JUSTIFICACIÓN DE LA ALINEACIÓN

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES SE ARTICULA PLENAMENTE CON EL COMPONENTE DE TECNOLOGÍAS DIGITALES, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022–2026, PORQUE PROMUEVE LA APROPIACIÓN EFECTIVA DE HERRAMIENTAS DIGITALES AVANZADAS QUE PERMITEN TRANSFORMAR LA GESTIÓN DOCUMENTAL EN UN PROCESO ESTRATÉGICO, INTEROPERABLE Y ORIENTADO A LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL. EL PND ESTABLECE COMO PRIORIDAD NACIONAL EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DIGITALES EN TRABAJADORES Y ORGANIZACIONES, CON EL FIN DE IMPULSAR LA PRODUCTIVIDAD Y CERRAR BRECHAS TECNOLÓGICAS; EN ESTE SENTIDO, LA FORMACIÓN HABILITA COMPETENCIAS EN ARQUITECTURAS DE DATOS, MOTORES DE AUTOMATIZACIÓN RPA, SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO INTELIGENTE DE DOCUMENTOS, TRAZABILIDAD FÍSICO DIGITAL Y ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, QUE SON TECNOLOGÍAS DIRECTAMENTE ASOCIADAS A LA MODERNIZACIÓN DE PROCESOS Y A LA CONSOLIDACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES ROBUSTOS. ASIMISMO, LA APROPIACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS PERMITE MIGRAR DESDE MODELOS TRADICIONALES DE ARCHIVO HACIA INFRAESTRUCTURAS DIGITALES QUE GARANTIZAN INTEGRIDAD, DISPONIBILIDAD Y AUDITABILIDAD DEL DATO, ELEMENTOS QUE EL PND IDENTIFICA COMO ESENCIALES PARA LA INNOVACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA. LA AUTOMATIZACIÓN DE FLUJOS, LA DIGITALIZACIÓN ESTRUCTURADA Y LA TRAZABILIDAD EN TIEMPO REAL FORTALECEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA RESPONDER CON MAYOR AGILIDAD, REDUCIR REPROCESOS, OPTIMIZAR TIEMPOS DE OPERACIÓN Y MEJORAR

LA CALIDAD DEL SERVICIO, CONTRIBUYENDO A LA PRODUCTIVIDAD SECTORIAL. ADEMÁS, EL USO DE TECNOLOGÍAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL Y TABLEROS DE CONTROL PRESCRIPTIVOS IMPULSA LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA, ALINEÁNDOSE CON LA VISIÓN DEL PND DE PROMOVER ORGANIZACIONES QUE UTILICEN DATOS CONFIABLES PARA GESTIONAR RIESGOS, ANTICIPAR NECESIDADES Y MEJORAR SU DESEMPEÑO. EN CONJUNTO, ESTA FORMACIÓN POTENCIA LA APROPIACIÓN TECNOLÓGICA EN LOS TRABAJADORES, FOMENTA LA INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y APORTA AL DESARROLLO DE CAPACIDADES DIGITALES QUE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO CONSIDERA FUNDAMENTALES PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA DEL PAÍS.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES SE CONSIDERA ESPECIALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PORQUE ABORDA COMPETENCIAS TÉCNICAS AVANZADAS QUE TRASCIENDEN LA GESTIÓN DOCUMENTAL TRADICIONAL Y REQUIEREN DOMINIO DE METODOLOGÍAS, TECNOLOGÍAS Y ARQUITECTURAS DE INFORMACIÓN DE ALTA COMPLEJIDAD. ESTE SECTOR ADMINISTRA EXPEDIENTES SENSIBLES ASOCIADOS A AFILIACIONES, HISTORIA LABORAL, RECAUDO, SUBSIDIOS, ASEGURAMIENTO Y SERVICIOS SOCIALES, CUYA INTEGRIDAD, DISPONIBILIDAD Y TRAZABILIDAD SON DETERMINANTES PARA GARANTIZAR DERECHOS, PREVENIR RIESGOS Y ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD OPERATIVA DEL SISTEMA. EN ESTE CONTEXTO, LA INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL INTRODUCE SABERES ESPECIALIZADOS SOBRE ESTRUCTURAS DE DATOS, METADATOS, TIPOLOGÍAS CORPORATIVAS, MATRICES DE CLASIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICOS DE EFICIENCIA INFORMACIONAL QUE PERMITEN COMPRENDER Y TRANSFORMAR PROCESOS CRÍTICOS DONDE LA INFORMACIÓN ES EL INSUMO CENTRAL. ASIMISMO, LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS MEDIANTE RPA, OCR INTELIGENTE, WORKFLOWS Y MOTORES DE EXTRACCIÓN SEMÁNTICA EXIGE CAPACIDADES TÉCNICAS QUE SOLO PUEDEN DESARROLLARSE MEDIANTE FORMACIÓN AVANZADA, DADO QUE INVOLUCRAN PROGRAMACIÓN LÓGICA, INTEGRACIÓN DE SISTEMAS, MODELADO DE FLUJOS Y USO DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES QUE OPTIMIZAN OPERACIONES DE ALTO VOLUMEN Y REDUCEN ERRORES MANUALES. LA TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL, POR SU PARTE, REQUIERE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS EN CODIFICACIÓN INDUSTRIAL, SISTEMAS DE SEGUIMIENTO EN TIEMPO REAL, PROTOCOLOS DE CUSTODIA Y MECANISMOS DE AUDITORÍA DIGITAL QUE PERMITEN CONTROLAR EL CICLO DE VIDA DE DOCUMENTOS SENSIBLES BAJO ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO. ESTAS COMPETENCIAS NO CORRESPONDEN A HABILIDADES BÁSICAS, SINO A CAPACIDADES ESTRATÉGICAS QUE PERMITEN A LOS TRABAJADORES OPERAR, SUPERVISAR Y REDISEÑAR PROCESOS DOCUMENTALES COMPLEJOS, GARANTIZANDO TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y CONFIABILIDAD INSTITUCIONAL. EN CONJUNTO, LA FORMACIÓN ES ESPECIALIZADA PORQUE INTEGRA SABERES TÉCNICOS AVANZADOS, TECNOLOGÍAS DE ÚLTIMA GENERACIÓN Y METODOLOGÍAS DE INGENIERÍA APLICADAS A UN SECTOR QUE DEMANDA PRECISIÓN, TRAZABILIDAD Y CONTROL RIGUROSO DE LA INFORMACIÓN, FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO PARA RESPONDER A LOS DESAFÍOS OPERATIVOS Y REGULATORIOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

1. EL TRABAJADOR MEJORARÁ SU DESEMPEÑO OPERATIVO AL SER CAPAZ DE APLICAR CRITERIOS TÉCNICOS DE DIAGNÓSTICO DOCUMENTAL PARA IDENTIFICAR DESVÍOS, PÉRDIDAS DE INFORMACIÓN Y VULNERABILIDADES EN LOS FLUJOS INSTITUCIONALES, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ARQUITECTURA DE DATOS, TIPOLOGÍAS DOCUMENTALES Y TRAZABILIDAD, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA

APLICACIÓN DIRECTA DE METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS EN EL PUESTO DE TRABAJO, PERMITIENDO REORGANIZAR PROCESOS, REDUCIR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS Y FORTALECER LA EFICIENCIA EN LAS ÁREAS FUNCIONALES.

2. EL TRABAJADOR INCREMENTARÁ SU PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL Y LA DEL ÁREA AL SER CAPAZ DE IMPLEMENTAR AUTOMATISMOS SEGUROS Y ESTANDARIZADOS MEDIANTE TECNOLOGÍAS RPA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL, TRANSFORMANDO TAREAS MANUALES EN OPERACIONES DIGITALES AUDITABLES, ESTO SE REFLEJARÁ EN LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE BOTS, FLUJOS AUTOMATIZADOS Y MOTORES DE RECONOCIMIENTO INTELIGENTE DENTRO DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES, DISMINUYENDO REPROCESOS, ERRORES HUMANOS Y CARGAS OPERATIVAS EN LOS EQUIPOS.

3. EL TRABAJADOR FORTALECERÁ SU CAPACIDAD DE ANÁLISIS, CONTROL Y TOMA DE DECISIONES AL INTEGRAR ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL Y DASHBOARDS OPERATIVOS PARA MONITOREAR INDICADORES CRÍTICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA APLICACIÓN INMEDIATA DE TABLEROS DE CONTROL EN SU PUESTO DE TRABAJO, PERMITIENDO ANTICIPAR RIESGOS, MEJORAR LA TRAZABILIDAD DEL CICLO DE VIDA DE LOS ARCHIVOS Y ELEVAR LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

1. EL TRABAJADOR INCREMENTARÁ LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL AL SER CAPAZ DE APLICAR DIAGNÓSTICOS TÉCNICOS DE PROCESOS DOCUMENTALES Y CRITERIOS DE TRAZABILIDAD PARA REORGANIZAR FLUJOS, ELIMINAR REPROCESOS Y REDUCIR TIEMPOS DE BÚSQUEDA Y VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE ARQUITECTURA DE DATOS, AUTOMATIZACIÓN RPA Y ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA OPTIMIZACIÓN DIRECTA DE TAREAS CRÍTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO, FORTALECIENDO LA EFICIENCIA OPERATIVA EN LAS RESPECTIVAS ÁREAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y SU CADENA PRODUCTIVA.

2. EL TRABAJADOR MEJORARÁ LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL AL IMPLEMENTAR AUTOMATISMOS SEGUROS Y ESTANDARIZADOS MEDIANTE TECNOLOGÍAS RPA, OCR INTELIGENTE Y WORKFLOWS, TRANSFORMANDO OPERACIONES MANUALES EN PROCESOS DIGITALES AUDITABLES, ESTO REFLEJARÁ EN LA REDUCCIÓN DE CARGAS OPERATIVAS, LA DISMINUCIÓN DE ERRORES HUMANOS Y LA ACELERACIÓN DE TIEMPOS DE RESPUESTA, CONTRIBUYENDO A FLUJOS DOCUMENTALES MÁS EFICIENTES, DIGITALIZADOS Y ALINEADOS CON ESCENARIOS DE ALTA EXIGENCIA OPERATIVA DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

3. EL TRABAJADOR FORTALECERÁ LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL AL INTEGRAR ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL Y DASHBOARDS OPERATIVOS PARA GENERAR INDICADORES CONFIABLES, VISUALIZAR DATOS CRÍTICOS Y SUSTENTAR DECISIONES ESTRATÉGICAS BASADAS EN EVIDENCIA, ESTO SE EVIDENCIARÁ EN LA MEJORA DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE CONTROL, ANTICIPACIÓN Y RESPUESTA, PERMITIENDO A LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR POSICIONARSE CON PROCESOS MÁS TRANSPARENTES, OPORTUNOS Y TÉCNICAMENTE ROBUSTOS.

4. EL TRABAJADOR APORTARÁ AL INCREMENTO DE LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL AL APLICAR TECNOLOGÍAS AVANZADAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL QUE GARANTIZAN INTEGRIDAD, DISPONIBILIDAD Y AUDITABILIDAD DEL CICLO DE VIDA DE LOS ARCHIVOS EMPRESARIALES, INTEGRANDO CONOCIMIENTOS SOBRE CODIFICACIÓN INDUSTRIAL, AUTOMATIZACIÓN Y GOBERNANZA DEL DATO, ESTO SE REFLEJARÁ EN LA CAPACIDAD DE LAS CCF PARA CUMPLIR ESTÁNDARES REGULATORIOS,

MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO Y CONSOLIDAR PRÁCTICAS TECNOLÓGICAS QUE FORTALECEN SU POSICIÓN DENTRO DEL ECOSISTEMA PRODUCTIVO DEL SECTOR DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

COBERTURA — LUGARES DE EJECUCIÓN (1 GRUPO)

Grupo 1

DEPARTAMENTO (PRESENCIAL)
ATLÁNTICO

CIUDAD / MUNICIPIO (PRESENCIAL)
BARRANQUILLA

BENEFICIARIOS
20

JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS LUGARES DE EJECUCIÓN

ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN ESTÁ ORIENTADA A LOS TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) QUE INTEGRAN LA UNIÓN TEMPORAL, ESPECÍFICAMENTE A QUIENES DESEMPEÑAN LABORES ASOCIADAS A LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR, GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, APOYO COMUNITARIO, DESARROLLO LOCAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS, ASIMISMO, INCLUYE AL PERSONAL DE LA CADENA PRODUCTIVA QUE RESPALDA LOS PROCESOS MISIONALES DE DICHAS ENTIDADES. DEBIDO A LA NATURALEZA DE ESTA ALIANZA, LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA SE JUSTIFICA EN BARRANQUILLA, ATLÁNTICO, PUESTO QUE UNA DE LAS CAJAS MIEMBRO OPERA EN ESTA ZONA DEL PAÍS, AL IGUAL QUE SUS EMPRESAS ALIADAS; Y SON SUS TRABAJADORES QUIENES VAN A REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES POR MEDIO DE ESTA ACCIÓN FORMATIVA.

MATERIAL DE FORMACIÓN

AMBIENTE DE APRENDIZAJE
SALONES (HOTELES, LABORATORIOS, AULAS GASTRONOMÍA, SALONES EMPRESARIALES)

MATERIAL DE FORMACIÓN SELECCIONADO
CARTILLA DIGITAL

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
VIDEO

RECURSOS DIDÁCTICOS
Sin registros.

JUSTIFICACIÓN DEL MATERIAL DE FORMACIÓN

PARA LA PRESENTE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA EL EVENTO, LA MODALIDAD DE FORMACIÓN, EL PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS, LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS PROPUESTOS SE USARÁ UNA CARTILLA DIGITAL, ESTE MATERIAL DE FORMACIÓN ESTÁ CONSTRUIDO METODOLÓGICAMENTE PARA APOYAR EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON RESPECTO A LOS CONTENIDOS PROPUESTOS EN LA FORMACIÓN. LA CARTILLA DIGITAL SERÁ ENTREGADA EN FORMATO PDF POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO Y/O USO DE HERRAMIENTAS DE LA NUBE.

DESCRIPCIÓN: LA CARTILLA DIGITAL PUEDE CONSTAR DE INFORMACIÓN TEÓRICA, LECTURAS, EJERCICIOS, ACTIVIDADES DIDÁCTICAS, ENTRE OTROS. LA INFORMACIÓN SE PRESENTARÁ EN FULL COLOR Y ALTA CALIDAD, ACOMPAÑADA DE IMÁGENES, PIEZAS GRÁFICAS Y ELEMENTOS VISUALES QUE AYUDAN A LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. EL MATERIAL ESTÁ ESTRUCTURADO PEDAGÓGICAMENTE DE MANERA QUE ACOMPAÑEN Y REFUERCE EL PROCESO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS. EL CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL SE ENCUENTRA ESTRUCTURADO DE MANERA LÓGICA Y SECUENCIAL; Y ES EL SIGUIENTE: DIAGNÓSTICO DE PROCESOS DOCUMENTALES Y ARQUITECTURA DE DATOS; TECNOLOGÍAS DE AUTOMATIZACIÓN (RPA) E INTELIGENCIA ARTIFICIAL DOCUMENTAL; MODELAMIENTO DE ANALÍTICA PRESCRIPTIVA, TRAZABILIDAD FÍSICO-DIGITAL Y DASHBOARDS; Y PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO PRODUCTIVO RURAL Y URBANO. TIENE UNA PRODUCCIÓN RECIENTE, NO SUPERIOR A SEIS MESES REALIZADA POR EL CAPACITADOR.

JUSTIFICACIÓN: SE JUSTIFICA EL USO DE ESTE MATERIAL YA QUE PERMITE AL PARTICIPANTE CONTAR CON UN RECURSO DE CONSULTA RÁPIDA, ESTRUCTURADO Y TANGIBLE QUE REFUERZA LOS CONTENIDOS CLAVE DURANTE Y DESPUÉS DE LA FORMACIÓN. ASIMISMO, SE FAVORECE LA ACTIVA PARTICIPACIÓN, LA COMPRENSIÓN VISUAL DE CONCEPTOS COMPLEJOS Y LA RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS DINÁMICAS QUE ESTIMULAN MÚLTIPLES CANALES DE APRENDIZAJE, LO QUE OPTIMIZA EL PROCESO FORMATIVO.

INSUMOS

—

JUSTIFICACIÓN DE LOS INSUMOS

—

RUBROS DEL PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS PROFESIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MÍNIMO DE CINCO (5) AÑOS. SE ACEPTA LA EQUIVALENCIA DEL TÍTULO DE MAESTRÍA POR:TÍTULO PROFESIONAL + TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN Y TRES (3) AÑOS DE EXPERIENCIA	HONORARIOS CAPACITADOR INTERNACIONAL CON TÍTULO DE MAESTRÍA, EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA DE MÍNIMO 5 AÑOS.	16	$1.071.700	$10.288.300	60.00%	$0	0.00%	$6.858.900	40.00%	**$17.147.200**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
PROFESIONAL ADICIONAL A LA EXIGIDA, RELACIONADA CON LA FORMACIÓN A IMPARTIR.										
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL APLICA PARA TODOS LOS CAPACITADORES INTERNACIONALES , INDEPENDIENTE DE SU PERFIL Y FORMACIÓN ACADÉMICA. INCLUYE CAPACITADORES INTERNOS EXTRANJEROS.	ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y TRANSPORTE LOCAL PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	2	$ 685.500	$ 822.600	60.00%	$ 0	0.00%	$ 548.400	40.00%	**$ 1.371.000**
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL SE RECONOCERÁ EL VALOR DE LOS TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL DE LOS CAPACITADORES NACIONALES E INTERNACIONALES Y TRADUCTORES. SE INCLUYEN LOS CAPACITADORES INTERNOS QUE ESTÉNPROGRAMADOS PREVIAMENTE DENTRO DE LASACCIONES DE FORMACIÓN LOS CUALES ESTARÁN A CARGO DE LA CONTRAPARTIDA EN DINERO DEL CONVINIENTE.	TIQUETES AÉREOS DE IDA Y VUELTA EN CLASE ECONÓMICA PARA CAPACITADOR INTERNACIONAL.	1	$ 1.100.000	$ 660.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 440.000	40.00%	**$ 1.100.000**
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN CARTILLA DIAGRAMACIÓN CARTILLA SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN	SERVICIO DE DIAGRAMACIÓN PARA CARTILLA DIGITAL DE 60 PÁGINAS.	1	$ 2.968.500	$ 1.781.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 1.187.400	40.00%	**$ 2.968.500**

RUBRO	JUSTIFICACIÓN	UNID.	VALOR UNIDAD	COFIN. SENA	%	ESPECIE	%	DINERO	%	TOTAL
	PARA CARTILLA DE 60 PÁGINAS. SE PAGARÁ SOLO UNA VEZ POR ACCIÓN DE FORMACIÓN.									
Subtotal rubros AF				**$ 13.552.000**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 9.034.700**	**40.00%**	**$ 22.586.700**

PRESUPUESTO TOTAL DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Subtotal rubros AF	$ 13.552.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 9.034.700	40.00%	**$ 22.586.700**
Gastos de operación	$ 382.300	17.10%	$ 0	0.00%	$ 1.853.700	82.90%	**$ 2.236.000**
Transferencia — 2 benef. (10.00% de beneficiarios)	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 558.500	100.00%	**$ 558.500**
Total de la acción de formación	**$ 13.934.300**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 11.446.900**	**45.10%**	**$ 25.381.200**

SUBTOTAL RUBROS AF
$ 22.586.700

GASTOS DE OPERACIÓN
$ 2.236.000

TRANSFERENCIA
$ 558.500

VALOR TOTAL AF
$ 25.381.200

VALOR HORA × BENEFICIARIO **$ 77.571**

(Valor AF + Gastos de operación) / (N.º beneficiarios × horas por grupo) = $ 24.822.700 / (20 × 16)

Presupuesto del proyecto
Consolidado financiero de la formulación

VALOR TOTAL DEL PROYECTO
$ 965.724.800

TOTAL DE ACCIONES DE FORMACIÓN
9

BENEFICIARIOS DE LAS AF
701

TOTAL COFINANCIACIÓN SENA
$ 530.183.000
54.90%

TOTAL CONTRAPARTIDA ESPECIE
$ 0
0.00%

TOTAL CONTRAPARTIDA DINERO
$ 435.541.800
45.10%

ACCIONES DE FORMACIÓN (SIN G.O. NI TRANSFERENCIA)

ACCIÓN DE FORMACIÓN	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
AF 1 · EFICIENCIA OPERATIVA, IA Y AUTOMATIZACIÓN EN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	$ 235.232.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 156.821.500	40.00%	**$ 392.053.600**
AF 2 · TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN CON IA PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	$ 160.885.400	60.00%	$ 0	0.00%	$ 107.257.000	40.00%	**$ 268.142.400**
AF 3 · RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IMPACTO SOCIAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	$ 65.545.900	60.00%	$ 0	0.00%	$ 43.697.300	40.00%	**$ 109.243.200**
AF 4 · INNOVACIÓN SOCIAL Y MODELOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS CCF	$ 2.416.600	60.00%	$ 0	0.00%	$ 1.611.200	40.00%	**$ 4.027.800**
AF 5 · ERGONOMÍA COGNITIVA, GESTIÓN DE CARGA MENTAL Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE ALTA DEMANDA EN LAS CCF	$ 13.552.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 9.034.700	40.00%	**$ 22.586.700**

ACCIÓN DE FORMACIÓN	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
AF 6 · ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS E IMPACTO ORGANIZACIONAL	$ 7.996.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.331.100	40.00%	**$ 13.327.600**
AF 7 · INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN COMERCIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE MICRONEGOCIOS EN LA ECONOMÍA POPULAR	$ 8.459.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.639.400	40.00%	**$ 14.098.500**
AF 8 · INGENIERÍA DE PROCESOS, GOBERNANZA DE LA CALIDAD Y SIMULACIÓN INMERSIVA DE SERVICIOS EN CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	$ 7.996.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.331.100	40.00%	**$ 13.327.600**
AF 9 · INGENIERÍA DEL DATO DOCUMENTAL, AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y TRAZABILIDAD DE ARCHIVOS EMPRESARIALES	$ 13.552.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 9.034.700	40.00%	**$ 22.586.700**
Total acciones de formación	**$ 515.636.100**	**60.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 343.758.000**	**40.00%**	**$ 859.394.100**

GASTOS DE OPERACIÓN

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Gastos de operación (R09)	**$ 14.546.900**	**17.10%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 70.533.100**	**82.90%**	**$ 85.080.000**

% sobre las AF: 9.90% · tope permitido: 10%

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Beneficiarios de transferencia: **57** | % de beneficiarios: **8.13%** | % del total (AF + G.O.): **2.25%**

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Transferencia de conocimiento (R015)	**$ 0**	**0.00%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 21.250.700**	**100.00%**	**$ 21.250.700**

SUMAS GENERALES DEL PROYECTO

CONCEPTO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
Presupuesto total del proyecto (AF + G.O. + transferencia)	**$ 530.183.000**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 435.541.800**	**45.10%**	**$ 965.724.800**

RESUMEN DE RUBROS DEL PROYECTO

RUBRO	COFIN. SENA	%	CONTRA. ESPECIE	%	CONTRA. DINERO	%	TOTAL
R01.2.4 HONORARIOS - CAPACITADOR INTERNACIONAL - PROFESIONAL CON TITULO DE MAESTRIA Y EXPERIENCIA RELACIONADA COMPROBADA, MINIMO DE CINCO (5) AÑOS	$ 37.294.900	60.00%	$ 0	0.00%	$ 24.863.700	40.00%	**$ 62.158.600**
R02.2 ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y Y TRANSPORTE LOCAL - CAPACITADOR INTERNACIONAL Y LIDER MUNDIAL Y NACIONAL	$ 3.290.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 2.193.500	40.00%	**$ 5.484.000**
R04 TIQUETES AÉREOS, TERRESTRES INTERMUNICIPALES Y/O FLUVIAL	$ 3.300.000	60.00%	$ 0	0.00%	$ 2.200.000	40.00%	**$ 5.500.000**
R05.1.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - IMPRESO - CARTILLA IMPRESA	$ 871.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 581.000	40.00%	**$ 1.452.500**
R05.3.1 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN CARTILLA	$ 8.905.500	60.00%	$ 0	0.00%	$ 5.937.000	40.00%	**$ 14.842.500**
R05.3.2 MATERIAL DE FORMACIÓN - DIAGRAMACIÓN - DIAGRAMACIÓN FOLLETO	$ 59.300	59.96%	$ 0	0.00%	$ 39.600	40.04%	**$ 98.900**
R07.1.1.1 ALQUILER DE SALONES Y/O ESPACIOS - AULAS BÁSICAS (ESPACIOS FÍSICOS EN FINCAS Y TALLERES, INSTITUCIONES BÁSICA Y MEDIA, SALONES COMUNALES.) - HASTA 30 BENEFICIARIOS	$ 251.000	59.99%	$ 0	0.00%	$ 167.400	40.01%	**$ 418.400**
R09: GASTOS DE OPERACIÓN DEL PROYECTO	$ 14.546.900	17.10%	$ 0	0.00%	$ 70.533.100	82.90%	**$ 85.080.000**
R010.2 FORMACIÓN VIRTUAL - CURSO 40 HORAS	$ 226.431.300	60.00%	$ 0	0.00%	$ 150.954.300	40.00%	**$ 377.385.600**
R010.3 FORMACIÓN VIRTUAL - DIPLOMADO 80 HORAS	$ 235.232.100	60.00%	$ 0	0.00%	$ 156.821.500	40.00%	**$ 392.053.600**
R015: TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA	$ 0	0.00%	$ 0	0.00%	$ 21.250.700	100.00%	**$ 21.250.700**
Total del proyecto	**$ 530.183.000**	**54.90%**	**$ 0**	**0.00%**	**$ 435.541.800**	**45.10%**	**$ 965.724.800**

↑ Ir al inicio del proyecto