

2017



# INFORME DE GESTION SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Enero 2018



## Consejo Directivo Nacional

### PRINCIPALES

GRISELDA RESTREPO (PRESIDENTA)  
Ministra de Trabajo

MARÍA LORENA GUTIÉRREZ  
Ministra de Comercio, Industria Y Turismo

YANET GIHA  
Ministra de Educación Nacional

BRUCE MAC MASTER JUAN CARLOS  
Presidente de la ANDI

GUILLERMO BOTERO NIETO  
Presidente Nacional FENALCO

JORGE BEDOYA  
Presidente SAC

ROSMERY QUINTERO CASTRO  
Presidenta de ACOPI

LUIS ALEJANDRO PEDRAZA  
Presidente de la CUT

JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA  
Presidente CGT

LUIS ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTELLANOS  
Presidente - ANUC

ALEJANDRO OLAYA DÁVILA  
Director COLCIENCIAS (E)

CARLOS ACERO  
Presidente CONFECOOP

### DELEGADOS

MIGUEL ANGEL CARDOZO  
Viceministro de Empleo y Pensiones (e)

DANIEL ARANGO  
Viceministro de Desarrollo Empresarial

NATALIA RUIZ ROGERGS  
Viceministra de Educación Superior

JUAN CARLOS BELTRÁN CARDONA  
Delegado ANDI

GERMÁN ZARAMA DE LA ESPRIELLA  
Vicepresidente de Seccionales y C.

ANDRES FELIPE GARCIA AZUERO  
Secretario General de la SAC

ANTONIO OSORIO  
Vicepresidente de ACOPI

FABIO ARIAS GIRALDO  
Secretario General CUT

JOSÉ MARTÍNEZ GUCHUVO  
Delegado de la ANUC

JULIÁN PONTÓN  
Delegado de Colciencias



## **CUERPO DIRECTIVO**

JOSE ANTONIO LIZARAZO SARMIENTO  
Director General

JOSÉ DARIO CASTRO URIBE  
Dirección de Formación Profesional

HENRY LUNA SALCEDO  
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

GABRIEL GIRALDO CASTAÑO  
Dirección Empleo, Trabajo y Emprendimiento

ALBERT FERNEY GIRALDO VARÓN  
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

ENRIQUE ROMERO CONTRERAS  
Secretario General (E)

IVÁN ERNESTO ROJAS GUZMÁN  
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

MANUEL FERNANDO MONSALVE  
Dirección Administrativa y Financiera (E)

DIANA CAROLINA MONTES AGUIRRE  
Dirección Jurídica (E)

RAÚL EDUARDO GONZÁLEZ GARZÓN  
Oficina de Control Interno

LIZ MARGARITA URREA PÉREZ  
Oficina Control Interno Disciplinario (E)

CARLOS ALBERTO JUNCA TORRES  
Oficina de Comunicaciones

CARLOS CÉSAR JIMÉNEZ APONTE  
Oficina de Sistemas (E)

GC-F-005 V. 01







## TABLA DE CONTENIDO

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	8
Misión .....	8
Visión .....	8
Principios:.....	9
Valores .....	9
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA.....	10
RESUMEN EJECUTIVO.....	13
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL .....	22
Gestión del Talento Humano.....	22
GESTION MISIONAL .....	30
MEGAMETA .....	31
GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL .....	32
Educación Superior .....	33
Formación Técnica Laboral y Otros SENA .....	34
Articulación del SENA con la Educación Media .....	35
Programa de Ampliación de Cobertura .....	35
Formación Complementaria .....	36
Formación Virtual .....	36
Programa Bilingüismo .....	37
Aulas Móviles .....	39
Retención .....	39
Certificación de la Formación Profesional Integral .....	40
Programa de Formación Continua Especializada .....	40
SENA Emprende Rural - SER.....	41
Población Vulnerable .....	42
Hechos Victimizantes.....	44
Actualización y/o Elaboración de Diseños Curriculares .....	45
Procesos de Autoevaluación.....	46
Registro Calificado .....	47
Acreditación de Alta Calidad .....	48
Acciones de Bienestar Aprendices.....	49
Estrategia de Construcción de Cultura de Paz - Talleres de “Constructores De Paz” .....	50
CONCURSOS O ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN.....	53
Olimpiadas Matemáticas.....	53
Oradores y Escritores.....	53
Worldskills .....	54
Senasoft.....	56
Formula Sena Eco .....	56
ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES RODOLFO MARTINEZ TONO ENI .....	57

GC-F-005 V. 01





COMPROMISO CON LA PAZ .....	59
GESTION DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES .....	62
SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES .....	63
Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales .....	65
GESTION DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD .....	66
Seguimiento a Egresados .....	67
Matriz de Pertinencia .....	68
Detección Proyectos de Inversión Potencialmente Generadores de Empleo .....	68
Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O) .....	68
Boletines Tendencia de las Ocupaciones .....	69
Fuente: SENA, Dirección de Empleo y Trabajo – Observatorio Laboral y Ocupacional .....	70
Agencia Pública de Empleo (APE) .....	70
GESTION DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO .....	72
Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE) .....	72
Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial .....	73
SISTEMA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO – SENNOVA .....	75
AGROSENA .....	77
RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE .....	77
Servicio a la Empresa y Servicio al Cliente .....	77
Contrato de aprendizaje .....	79
Empresas con Cuotas Reguladas .....	80
Empresas con Cuotas Voluntarias .....	80
SENA Y SU RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL .....	81
GESTION DE APOYO .....	84
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI .....	85
CONPES .....	85
Evaluaciones de Programas Institucionales .....	85
PREVIOS Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional del SENA .....	86
GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA .....	88
GESTION DE INFRAESTRUCTURA CON CALIDAD .....	91
Labores de Diagnostico de Infraestructura .....	92
Reforzamientos Realizados .....	92
Puesta a Punto .....	93
Automatización de Procesos de Apoyo .....	93
GESTIÓN JURÍDICA .....	94
GESTIÓN SISTEMAS .....	97
GESTIÓN DE COMUNICACIONES .....	100
GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO .....	102
GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN .....	106
GESTIÓN PRESUPUESTAL .....	109



## INTRODUCCIÓN

A través del Plan Estratégico SENA 2015 – 2018 “Impactando el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos” la Entidad alinea su quehacer con el Plan Nacional de Desarrollo 2015- 2018 “Todos por un nuevo país”, en el cual la Paz, la Equidad y la Educación, son los pilares fundamentales para promover el desarrollo de los colombianos, la movilidad social y el acceso a la justicia social y la paz.

La vigencia 2017 es trascendental para la Entidad, ya que se cumplen 60 años de trabajo y esfuerzos por formar el capital humano del país, forjando una extensa tradición pedagógica que se ha ido materializando a través de diferentes estrategias y diseños didácticos y metodológicos, implementados a lo largo de su historia institucional, como mecanismos para hacer realidad la formación profesional integral del millones de colombianos, que con el apoyo del SENA han cumplido sus sueños. El SENA en realidad, cumple 60 años construyendo paz.

Este informe, pretende a través de una síntesis, compartir con los diferentes públicos de interés del SENA y con la ciudadanía en general, los resultados obtenidos como fruto de las principales acciones y esfuerzos realizados durante la vigencia 2017, en procura de fortalecer la pertinencia (sectorial, territorial y poblacional) y calidad de todos sus programas y servicios; así como las estrategias implementadas para aumentar la tasa de retención del aprendiz, incrementar la confianza de los empresarios y conectar a los aprendices con el trabajo decente, bajo un nuevo contexto de construcción de paz.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados



en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

La Institución está facultada por el Estado para la inversión en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, a través de la vinculación al mercado laboral, bien sea como empleado o subempleado, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

La Entidad más querida por los colombianos funciona en permanente alianza entre Gobierno, empresarios y trabajadores, desde su creación hace 60 años, con el firme propósito de lograr la competitividad de Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, en articulación con la política nacional: Más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

### Misión

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

### Visión

En el 2018, el SENA será reconocido por la efectividad de su gestión, sus aportes al empleo decente y la generación de ingresos, impactando la productividad de las personas y las empresas; que incidirán positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz.

GC-F-005 V. 01





## Principios:

- Primero la vida
- La dignidad del ser humano
- La libertad con Responsabilidad
- Integralidad
- Formación para la vida y el trabajo

## Valores:

- Respeto
- Libre pensamiento y actitud crítica
- Trabajo en equipo
- Solidaridad
- Justicia y Equidad
- Transparencia



## Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

Es una herramienta de gestión que contribuye a aumentar el desempeño institucional a través de sus procesos, lo cual se ve reflejado en el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de la Entidad, en el cumplimiento de los objetivos institucionales con eficiencia, eficacia y efectividad, y en la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas de los clientes - usuarios, partes interesadas y grupos de interés.

### Enfoque

- Centrado en las Personas.
- Enfoque en Resultados (servicios - productos).
- Integralidad en la gestión.
- Simplificación.

Mediante Acuerdo 007 de 2016, el Consejo Directivo Nacional del SENA aprobó las políticas y objetivos de los Subsistemas de Gestión que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA) y la promesa de valor que los integra y articula.

### Servicios del SENA dentro del alcance del SIGA

- Asesoría para la creación de empresas.
- Evaluación y certificación de competencias laborales.
- Asesoría para el crecimiento y escalabilidad empresarial.
- Formación Profesional Integral.
- Gestión para el empleo.
- Normalización de competencias laborales.
- Programas de investigación aplicada, innovación, desarrollo tecnológico y Formación Continua Especializada.





## **Política de Calidad**

El SENA desde su Subsistema de Gestión de la Calidad en el enfoque de prestación de servicios con alta calidad, formaliza herramientas para mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procesos. En articulación con la Promesa de Valor del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, se compromete con:

- El fomento de la cultura de la mejora.
- La implementación articulada de buenas prácticas de gestión a nivel nacional.
- El fortalecimiento de la imagen institucional por sus aportes a la productividad del País.

## **Política Ambiental**

El SENA desde su Subsistema de Gestión Ambiental maneja de manera sostenible sus aspectos e impactos significativos. En articulación con la Promesa de Valor del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, se compromete a:

- La implementación de diferentes estrategias que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales, primando el agua y la energía.
- La optimización del uso de los materiales de formación, empleando en lo posible bienes y servicios amigables con el medio ambiente.
- El control de las emisiones, los vertimientos y residuos generados al interior de la Entidad.
- El fomento de la toma de conciencia por el respeto y protección del medio ambiente entre los aprendices, servidores públicos y contratistas que presten servicios a nombre de la entidad.

## **Política Seguridad y Salud en el Trabajo – Empresa Laboralmente Saludable**

El SENA asume la implementación del Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales que promuevan ambientes de trabajo saludables que contribuyan al desarrollo de la misión de la entidad.

En cumplimiento de lo anterior, el SENA realiza acciones para generar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, comprometiéndose a:

- La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo como una responsabilidad de todos sin excepción.
- El fomento de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los ambientes de trabajo.
- La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de manera permanente con la participación de todos los interesados con el fin de establecer los respectivos controles.

## Política del Subsistema Gestión de Seguridad de la Información

El SENA asume el compromiso de implementar el Subsistema de Gestión de Seguridad de la información para proteger los activos de información de los procesos misionales de la entidad, comprometiéndose a:

- La gestión de los riesgos de los activos de información teniendo en cuenta el nivel de tolerancia al riesgo de la Entidad.
- La implementación de políticas de seguridad de la información de alto nivel y de políticas complementarias por cada dominio, para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.
- El fomento de la cultura y toma de conciencia entre el personal (funcionarios, contratistas, proveedores y terceros) sobre la importancia de la seguridad de la información.

## Política del MECI

El SENA asume el compromiso de fortalecer la cultura de autocontrol en todos los servidores de la entidad a través de acciones que la encaminen hacia el mejoramiento continuo en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales y aseguren los fines esenciales del Estado.

## Promesa de Valor



Aprobada por el Consejo Directivo Nacional mediante Acuerdo 0007 de 2016

**siqa** 

El SENA con el propósito de contribuir a la paz, equidad, educación y productividad del País, en cumplimiento de los requisitos de los subsistemas que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, de los requisitos legales y otros requisitos de las partes interesadas pertinentes, se compromete a:

- La gestión de los riesgos que tengan efecto en la operación de los procesos, en el medio ambiente, la salud y seguridad de las personas y la seguridad de la información.
- La prestación de sus servicios con calidad, cobertura y pertinencia.
- El aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- La consolidación de la cultura de la autogestión, autocontrol y autorregulación.
- La protección de la seguridad y salud de sus servidores públicos, contratistas, sub-contratistas y aprendices con enfoque de empresa saludable.
- La protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.

**Promesa de Valor SIGA**

DE-PVSIGA- V.02

Esta promesa de valor se sustenta en la mejora continua de la gestión en todos los niveles de la entidad y se articula con las políticas específicas de cada subsistema que conforman el SIGA.

  
Iván Ernesto Rojas Guzmán  
Director General (E)  
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

## RESUMEN EJECUTIVO

El SENA, se ha convertido durante 60 años, en el punto de apoyo de los colombianos para desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades requeridas para insertarse al mundo del trabajo y así facilitar la generación de ingresos, el mejoramiento en las condiciones de vida e impactar la productividad del país.

A continuación, se efectúa un resumen de las principales acciones desarrolladas en la vigencia 2017 y los resultados más sobresalientes obtenidos:

### CERTIFICACIÓN ICONTEC



El SENA, recibió los resultados de las auditorías que realizó ICONTEC a nivel nacional, en las cuales se dio a conocer el concepto positivo para la Renovación del Certificado de Gestión de la Calidad en la Norma NTC ISO 9001:2015 y para la Certificación del Sub-Sistema de Gestión Ambiental en la Norma NTC ISO 14001:2015.

### SENA, PIONERA EN IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA BASADO EN LA NORMA INTERNACIONAL ISO 50001.



El SENA recibió el premio ANDESCO a la Eficiencia Energética, en la categoría de entidades públicas y entes territoriales. Este galardón, reconoce a la entidad como pionera en el país en alinearse y cumplir con lo dispuesto en las regulaciones de política de eficiencia energética del gobierno nacional, estableciendo objetivos y metas de ahorro energético, cumpliéndolos a través de planes de acción y realizando seguimiento al desempeño a través de una solución tecnológica (Plataforma de gestión energética) que monitorea en tiempo real los consumos de energía eléctrica, agua y gas natural.

De igual forma, el Sistema de Gestión de la Energía del SENA fue certificado por ICONTEC en la Norma ISO 50001 por tres años, con alcance para 28 sedes y para los servicios de Formación Profesional Integral, Formación Continua Especializada, Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico, Asesoría para la creación de empresas, Asesoría para el crecimiento y la escalabilidad empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la Gestión para el Empleo.



## MEGAMETA

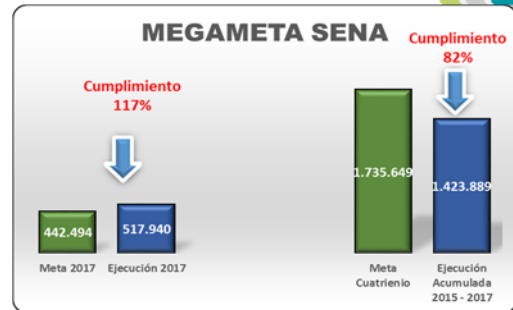
La Entidad, se comprometió a facilitar en el cuatrienio 2015 - 2018, la inserción laboral de más de 1,6 millones de personas; para ello ha fortalecido su proceso de formación, con el objetivo de preparar a los aprendices con altos estándares de calidad para luego, a través de la intermediación laboral realizada por la Agencia Publica de Empleo del SENA – APE, o por medio de otros operadores de Intermediación laboral, asegurar la efectiva colocación de los egresados SENA y de los colombianos en general que deseen registrarse y postularse a las vacantes publicadas por las empresas.

De igual forma, la Entidad realiza el reconocimiento de la experticia de los colombianos a través de los procesos de Certificación en Competencias Laborales, que habilitan a las personas para acceder al mercado laboral.

Adicionalmente, efectua grandes esfuerzos para promover la generación de empleos por medio del fortalecimiento empresarial y la financiación de unidades productivas del Fondo Emprender.

Es así, como el SENA impacta la generación de ingresos y la productividad empresarial.

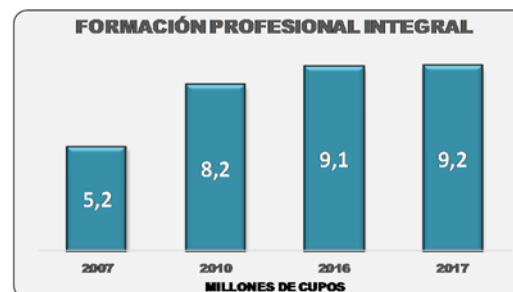
La siguiente gráfica, permite visualizar los resultados obtenidos al 2017, vigencia en la cual 517.940 colombianos accedieron a empleos dignos y decentes. De igual forma, en lo corrido del cuatrienio 1.423.889 colombianos, han mejorado su calidad de vida, al contar con una fuente de trabajo formal:



## FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

En 2017, el SENA ha brindado formación profesional integral a 7.150.144 de aprendices a través de 9.167.696 de cupos, alcanzando un cumplimiento del 101% y 109% frente a las metas establecidas en aprendices y cupos respectivamente.

En la siguiente ilustración, se observa la evolución que ha tenido la formación profesional integral en cupos desde la vigencia 2007:

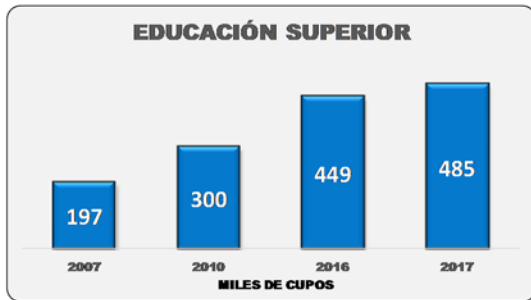


## EDUCACIÓN SUPERIOR

Con respecto a la Educación Superior, 485.084 aprendices adelantaron su proceso de aprendizaje por medio de 485.171 cupos en formación. Se logra un cumplimiento del 98% al comparar con la meta establecida en aprendices y cupos para la vigencia.

La siguiente ilustración permite observar el crecimiento que ha tenido la Educación Superior desde el año 2007:





## FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS SENA

En cuanto a la Formación Técnica Laboral y Otros SENA, 830.958 aprendices accedieron a acciones de formación, a través de 831.044 cupos en formación durante la vigencia 2017, con un porcentaje de cumplimiento del 102% con respecto a la meta definida tanto en aprendices como en cupos.

En este nivel de formación, la Entidad ha pasado de atender más de 283 mil cupos en 2007 a atender 831 mil cupos en 2017, es decir ha triplicado las oportunidades brindadas a los colombianos para recibir formación para el trabajo.

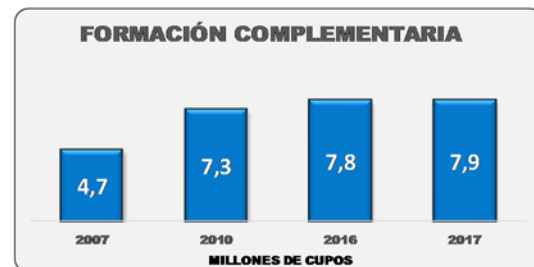


## FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Una línea de formación fundamental para la Entidad es la formación Complementaria, con la cual se actualizan los conocimientos, y competencias y habilidades de los trabajadores o se recalifican las personas en situación de desempleo. Durante el 2017, el SENA formó

5.834.102 aprendices por medio de 7.851.481 de cupos en formación, logrando un porcentaje de cumplimiento del 102% y 111% con respecto a las metas establecidas en aprendices y cupos respectivamente.

La siguiente ilustración, muestra la evolución de este tipo de formación en cupos, desde la vigencia 2007:

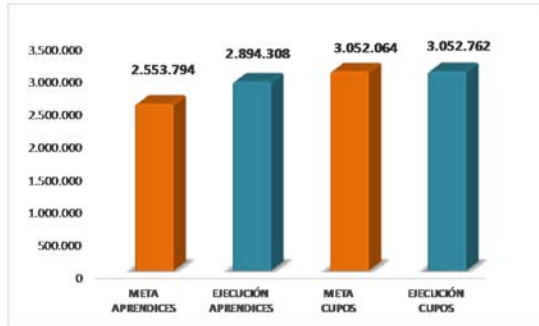


## FORMACIÓN VIRTUAL

El proceso de aprendizaje virtual está soportado sobre las tecnologías de la Información y la comunicación TIC, no se limita a la adquisición de competencias en el uso de las mismas, abarca también el uso de diversos formatos y métodos digitales: programas informáticos, internet, CD-ROM, aprendizaje en línea, y otros medios electrónicos e interactivos.

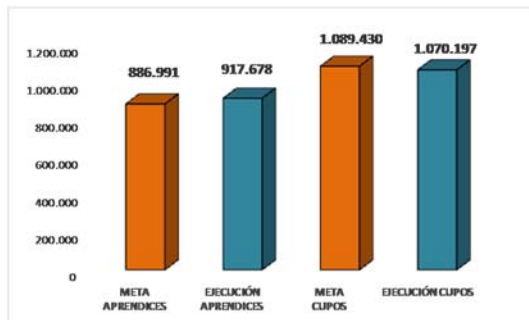
Los aprendices que se forman bajo esta modalidad, eliminan las pérdidas de tiempo, costos de desplazamiento y rigidez de horarios.

Durante el 2017, se formaron a través de esta modalidad 2.894.308 aprendices equivalentes a 3.052.762 cupos en formación. Se alcanza un cumplimiento del 113% frente a la meta de aprendices y del 100% con respecto a la meta establecida en cupos, como se visualiza a continuación:



## PROGRAMA BILINGÜISMO

El Bilingüismo es una estrategia nacional que tiene por objetivo aumentar la competitividad del país y facilitar la movilidad laboral de los colombianos. Durante el 2017, 917.678 aprendices accedieron a través 1.070.197 cupos a cursos de formación bilingüe como se observa en la siguiente gráfica:



## SENA EMPRENDE RURAL - SER

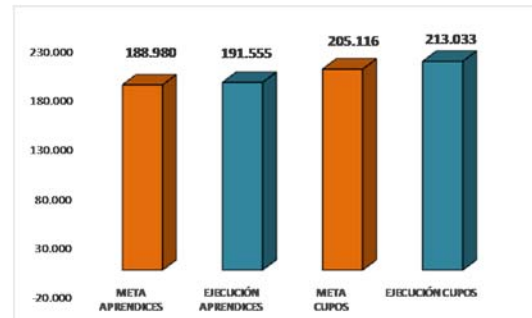
Ejecuta acciones de formación complementaria en las zonas rurales para promover la empleabilidad y la generación de iniciativas productivas, bajo la estrategia de “aprender haciendo” en los siguientes sectores: Agrícola, Pecuario, Agroindustrial, Forestal, Turismo, Ambiental y Servicios asociados entre otros.

El programa SER, desarrolla procesos de formación y fortalecimiento organizacional y/o comunitario rural mediante 2 rutas de atención, que se encuentran enmarcadas en los principios de economía familiar:

- Emprendimiento Rural: Generación de emprendimientos con enfoque en Autoconsumo y Negocios Rurales.
- Empleabilidad en Ocupaciones Rurales: Formación para la especialización en competencias técnicas operativas en actividades del sector rural.

SER, busca promover la generación de ingresos a través del desarrollo de las capacidades y competencias de la población rural mediante el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas orientadas al autoconsumo y el emprendimiento.

En la vigencia 2017, 191.555 aprendices por medio de 213.033 cupos, accedieron al programa, registrando así un cumplimiento del 101% y 104% respectivamente.



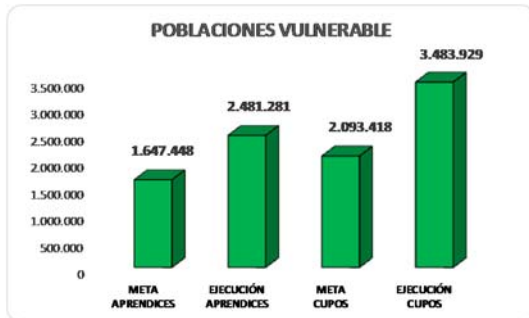
## POBLACIÓN VULNERABLE

A las personas o grupos poblacionales que por su naturaleza o circunstancias, están propensas a no disfrutar del goce efectivo de sus derechos por encontrarse o presentar riesgo de discriminación, exclusión o inequidad, se les debe garantizar la igualdad en el acceso a los servicios del Estado; por ello, La Entidad busca brindar las herramientas y competencias que permitan la movilidad social y el crecimiento económico de las poblaciones con capacidades disminuidas por fenómenos de pobreza, género, origen étnico, identidad, edad y demás factores.





Durante el 2017, el SENA a través de 3.483.929 cupos ha impartido acciones de formación a 2.481.281 aprendices pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables, como se evidencia en la siguiente gráfica:



## CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La certificación de la formación profesional es el acto administrativo por el cual el SENA otorga títulos o certificados a los Aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de Formación profesional integral.

El siguiente cuadro permite visualizar los resultados obtenidos durante el 2017:

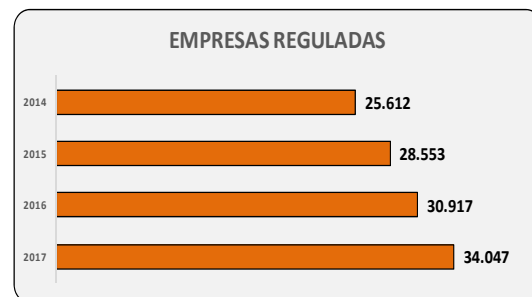
CERTIFICACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
TIPO DE FORMACIÓN	META	EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO
Educación Superior	92.417	103.003	111%
Formación Técnica Laboral y Otros	275.439	281.203	102%
Formación Complementaria	4.485.741	4.728.473	105%
Total Formación Profesional Integral	4.853.597	5.112.679	105%

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

A través del Contrato de Aprendizaje, el empresario se convierte en co-formador al apoyar la formación del talento humano para mejorar la productividad y competitividad de su empresa. La formación por competencias laborales de los aprendices, son adquiridas en el proceso de

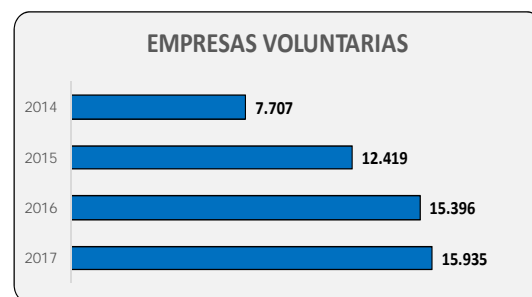
formación y desarrolladas en la etapa práctica en un escenario real.

En la vigencia 2017, se logró contar con una base de 34.047 empresas reguladas, un 10% más de empresas frente a las existentes en 2016.



Simultáneamente, se efectúan esfuerzos para atraer nuevas empresas que de forma voluntaria incorporen aprendices adicionales a los estipulados por ley, beneficiando un mayor número de aprendices con oportunidades de adelantar su práctica en una empresa real.

Es así, como en la vigencia 2017 se ha duplicado el número de empresas que reciben aprendices voluntariamente con contrato de aprendizaje con respecto a la vigencia 2014, como se detalla a continuación:



Como resultado de todos los esfuerzos y gestiones realizadas durante el 2017, se culmina la vigencia con 377.950 contratos de aprendizaje como se observa a continuación:



## SENA Y SU RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL.

En 2017 la Entidad suscribió 20 alianzas de cooperación internacional, generando movilidad a diferentes destinos para 402 aprendices, se presenta así un incremento del 52% con respecto a la gestión desarrollada durante el 2016.

Los destinos a los cuales accedieron los aprendices SENA, dentro de la estrategia de movilidad internacional son: Argentina, Brasil, Canadá, China, Corea, Cuba, Ecuador, Emiratos Árabes, España, Estados Unidos, Francia, Italia, México, Perú, Rusia y Uruguay.

Así mismo, es fundamental capacitar y actualizar a los instructores, la Entidad, facilita la movilidad de estos, con el fin de realizar transferencia de conocimientos y por ende incrementar la calidad de los programas de formación.

Durante el 2017, 352 instructores accedieron a programas en el exterior como se visualiza a continuación:

PAÍS	No INSTRUCTORES
Alemania	34
Argentina	10
Brasil	45
Canadá	14
Chile	2
China	17
Costa Rica	1
Cuba	8
Ecuador	4
Emiratos Árabes	39
España	23
Estados Unidos	43
Francia	14
Grecia	2
India	1
Italia	38
Japón	1
México	30
Nicaragua	4
Paraguay	5
Perú	6
Portugal	2
Rusia	5
San Vicente y Granadinas	4
<b>Total general</b>	<b>352</b>

## AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO APE

La Agencia Pública de Empleo del SENA presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes.

En 2017, la Entidad logró la colocación de 368.169 personas, de los cuales 215.467 corresponden a Egresados SENA, los restantes 152.702, son colombianos en busca de empleo que lograron insertarse efectivamente en una vacante dispuesta por los empresarios.

La siguiente tabla muestra un resumen de los logros obtenidos por la APE durante el 2017:



AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO - APE			
Indicadores APE	META 2017	EJECUCION 2017	% CUMPLIMIENTO
Inscritos Registrados	1.144.588	1.244.172	109%
Vacantes Registradas	434.277	571.106	132%
Personas Colocadas Laboralmente	317.022	368.169	116%
Personas Desempleadas que reciben Orientación (Desplazadas y Desempleadas)	504.867	721.029	143%

### INICIATIVAS EMPRESARIALES MEDIANTE EL FONDO EMPRENDER (FE)

El propósito del Fondo Emprender es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación, a través del desarrollo de nuevas empresas productivas. Estas empresas deben ser generadoras de empleo, cumplir con las obligaciones legales en su constitución y aporte al bienestar económico del país.

A continuación, se visualizan los resultados obtenidos durante la vigencia 2017:

FONDO EMPRENDER			
INDICADOR	META 2017	EJEC. 2017	% CUMPLIMIENTO
Empresas promovidas por el F. E	964	711	74%
Empleos potenciales directos generados por Empresas del F.E	5.306	3.765	71%
Empleos potenciales indirectos generados por Empresas del F.E	6.738	7.521	112%

### PROGRAMA FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA.

El Programa Formación Continua Especializada se desarrolla en alianza con el sector productivo y su objetivo es ejecutar acciones de formación realizadas por las empresas, gremios y asociaciones para atender las necesidades específicas de formación, capacitación y actualización del talento humano vinculado a las empresas y/o a su cadena productiva, que contribuyan al mejoramiento de la competitividad nacional. El programa se realiza a través de convocatoria pública nacional.

Durante el 2017, fueron atendidos 60.894 beneficiarios a través de 69.558 cupos, se invirtieron un total de \$30.474 millones para cofinanciar 73 proyectos de formación con: 44 gremios, 25 empresas individuales, 4 empresas agrupadas e impacto en todos los sectores económicos.

### EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona, con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

Este procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren,

como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año.

El siguiente gráfico detalla los logros obtenidos en la vigencia 2017:



## COMPROMISO CON LA PAZ

El SENA, es una de las instituciones que contribuye a la construcción de paz en Colombia, a través de la formación y capacitación de las víctimas y excombatientes.

La Entidad se ha preparado, capacitando a sus instructores por medio del Diplomado Pedagogías para la Paz. Así mismo, ha implementado talleres en zonas rurales con el objetivo de que los aprendices aprendan estrategias de resolución no violenta de conflictos, a través de procesos de reconciliación consigo mismo y los demás, para empoderarlos como líderes constructores de paz.

Durante el 2017, se han brindado acciones de formación profesional Integral en los 170 municipios priorizados por el Gobierno por sus características de pobreza e impacto del conflicto armado, en los cuales se construyen los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET. En este sentido, se atendieron 1.015.171 cupos en formación profesional integral, de los cuales 146.343 cupos corresponden a acciones de Formación Titulada, los restantes 868.828 cupos están relacionados con programas de Formación Complementaria.

De igual forma, el SENA, ha estado presente en los 26 espacios de reincorporación y capacitación, para formar a los ex combatientes de las Farc en diferentes programas rurales. La Entidad continúa alistando todos sus servicios para atender a los desmovilizados y a las víctimas del conflicto armado, así como a los habitantes de las zonas que fueron golpeadas por el fenómeno.

A través de las Aulas Móviles, se atendieron las Zonas Veredales Transitorias de Normalización con formación complementaria, en Tic, Gastronomía, Agricultura de Precisión y Soldadura.

A través del programa SER, se han formado 52.050 cupos en los 170 municipios PDET. Simultáneamente, se ejecutó la estrategia de articulación de atención de comunidades en los 51 municipios priorizados por el postconflicto con los siguientes resultados: 15.104 personas atendidas con una inversión de 4.206 millones.

De igual forma, 584 desmovilizados fueron capacitados en 22 formaciones, con el fin de prepararlos para acompañar los proyectos de autoabastecimiento con PNUD y ARN en 14 Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

Con el objetivo de atender la población vulnerable de los 167 municipios de influencia en las zonas transitorias para la paz, desde la Agencia Pública de Empleo del SENA, durante el 2017 se inscribieron 125.026 personas, se orientaron 103.492 y se logró la colocación de 23.677 personas.

Comprometidos con la Población Víctima de la Violencia ubicada en los municipios priorizados, se atendieron con procesos de formación 233.844 personas pertenecientes este grupo poblacional.



En el marco del postconflicto, el SENA viene adelantando un ambicioso plan de construcción para llegar con más y mejor infraestructura a aquellas zonas más apartadas y que históricamente han sido víctimas del conflicto armado. Durante el 2017 se han invertido cerca de 149 mil millones.

## **INFRAESTRUCTURA CON CALIDAD**

La gestión de infraestructura SENA es integral y se soporta en un enfoque sostenible que incluye variables fundamentales como el contexto social, económico y cultural de cada región. De igual forma, conceptos de ubicación estratégica, pertinencia de los procesos de formación, políticas de inclusión, accesibilidad, seguridad ambiental y el cumplimiento normativo con una espacialidad adecuada a las condiciones técnicas de los diferentes ambientes de formación.

Actualmente, se adelantan construcciones de gran magnitud e impacto social, como la nueva sede de Santander de Quilichao en Cauca, el Centro para la Biodiversidad y el Turismo en Leticia -Amazonas, El Centro Tecnológico para la Amazonia en Florencia- Caquetá y el Centro Gente de Mar y Servicios de San Andrés.

Adicionalmente, la Entidad, ha realizado los estudios de vulnerabilidad sísmica de las edificaciones a nivel nacional, ubicadas en zonas de riesgo alto e intermedio, como respuesta a las exigencias de la Norma Sismo Resistente NSR10. Estos estudios se han ejecutado en tres fases y han tenido un costo de \$5.754 millones de pesos.

De forma complementaria, se llevaron a efecto labores de reforzamiento estructural por valor de 7.611 millones de pesos en distintos Centros de Formación.

Adicionalmente, se efectuaron intervenciones de mantenimiento “puesta a punto” por un valor de 32.132 millones de pesos.

## **PREVIOS PROSPECTIVA, VIGILANCIA E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL DEL SENA**

En la vigencia 2017, se dio inicio a la primera fase de implementación del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS como herramienta fundamental para fortalecer los procesos de Planeación Estratégica Institucional y la Inteligencia Organizacional del SENA. En noviembre de 2017, se llevó a cabo un seminario de Anticipación de la demanda de formación profesional. Metodologías y experiencias. Estado actual y perspectivas, evento académico organizado por el Ministerio del Trabajo y el SENA, con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, contó con la participación de más de 100 personas, de las cuales 36 fueron representantes internacionales, de 16 países de la región.

## **TALENTO HUMANO**

Se realizó la convocatoria 436 de 2017 para desarrollar en 2018 el concurso abierto de méritos para proveer 4.973 vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, como se evidencia a continuación:

NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES
ASESOR	21
ASISTENCIAL	214
INSTRUCTOR	3.169
PROFESIONAL	1.308
TECNICO	261
TOTAL	4.973

Fuente: SENA, Secretaría General

Adicionalmente, se efectuaron 2 convocatorias, con el objetivo de proveer 800 nuevos cargos temporales (Decreto 553 de 2017) que tendrán una duración de 2 años.



## FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### Gestión del Talento Humano

El proceso de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de la administración de la planta de personal en cuanto a la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación para el retiro, relacionamiento sindical; todas las anteriores acciones, encaminadas a propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Durante el 2017, se efectuó la actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, integrando el ajuste a la nomenclatura efectuada por el Decreto 1433 de 2017, para aplanar la estructura de cargos y grados existente para los empleos de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

A este respecto, se realizó la Convocatoria 436 de 2017, con la que se desarrollará en 2018 el concurso abierto de méritos para proveer 4.973 vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, como se evidencia a continuación:

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO	
NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES
ASESOR	21
ASISTENCIAL	214
INSTRUCTOR	3.169
PROFESIONAL	1.308
TECNICO	261
<b>TOTAL</b>	<b>4.973</b>

Fuente: SENA, Secretaría General

De estos empleos, 3 mil corresponden a la ampliación de planta de personal llevada a efecto con el decreto 552 de 2017, los restantes pretenden suplir las vacantes definitivas que han surgido en la planta de personal existente.

Así mismo, se actualizó el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos temporales del SENA, para incorporar el ajuste en la nomenclatura de cargos y grados, lo que permitió efectuar 2 convocatorias, con el objetivo de proveer 800 nuevos cargos temporales (Decreto 553 de 2017) que tendrán una duración de 2 años, como se describe a continuación:

- 1) **FASE I - Consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil:** Con el propósito de establecer si se disponía de listas de elegibles vigentes para proveer los empleos vacantes disponibles.

GC-F-005 V. 01



- 2) **FASE II - Convocatoria planta temporal, Funcionarios de Carrera Administrativa del SENA:** a todos los empleados públicos del SENA inscritos en el escalafón de la carrera administrativa que estén interesados en ocupar mediante ENCARGO un empleo de la PLANTA TEMPORAL del SENA, a postularse a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los plazos y condiciones indicadas.

Mediante esta Convocatoria, el SENA busca proveer hasta 800 empleos de carácter temporal que están distribuidos en los Centros de Formación Profesional para la atención y ejecución de los programas: Agrosena, Sennova y Bilingüismo.

- 3) **FASE III Convocatoria Pública:** convocatoria a todas las personas interesadas en ocupar un empleo de la PLANTA TEMPORAL del SENA creada mediante el Decreto 553 del 30 de marzo de 2017 y que cumplan los requisitos para el respectivo cargo, a postularse a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los plazos y condiciones indicadas.

Mediante esta Convocatoria, el SENA busca proveer hasta 785 empleos de carácter temporal que están distribuidos en los Centros de Formación Profesional para la atención y ejecución de los programas: Agrosena, Sennova y Bilingüismo.

Con respecto a la provisión de cargos de Gerente Público en el marco de los procesos de meritocracia, en 2017 se efectuó la apertura de 9 convocatorias, mediante procesos de selección públicos y abiertos para conformar las ternas de candidatos, quienes en igualdad de condiciones de elegibilidad participarán en la fase de selección del candidato que ocupará el cargo de la respectiva convocatoria y que será designado, según corresponda, por el Director General del SENA, Gobernador o Alcalde que corresponda, según el Decreto 249 de 2004.

## **Acciones de Bienestar**

El objetivo del plan institucional de capacitación es desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2017, se asignaron 2.500 cupos de capacitación, dentro de los cuales se beneficiaron a 2.246 Servidores Públicos. De igual forma, en el programa de reinducción se actualizaron a 3.496 funcionarios a través de jornadas programadas por Dirección General y las Regionales.

En cuanto a la inducción, de forma presencial y virtual, 407 funcionarios que ingresaron en 2017 a la planta del SENA, adelantaron el proceso; muchos de ellos, tomando el curso virtual ABC del SENA.

La siguiente tabla, muestra algunos de los programas adelantados por los funcionarios SENA en el transcurso de la vigencia:



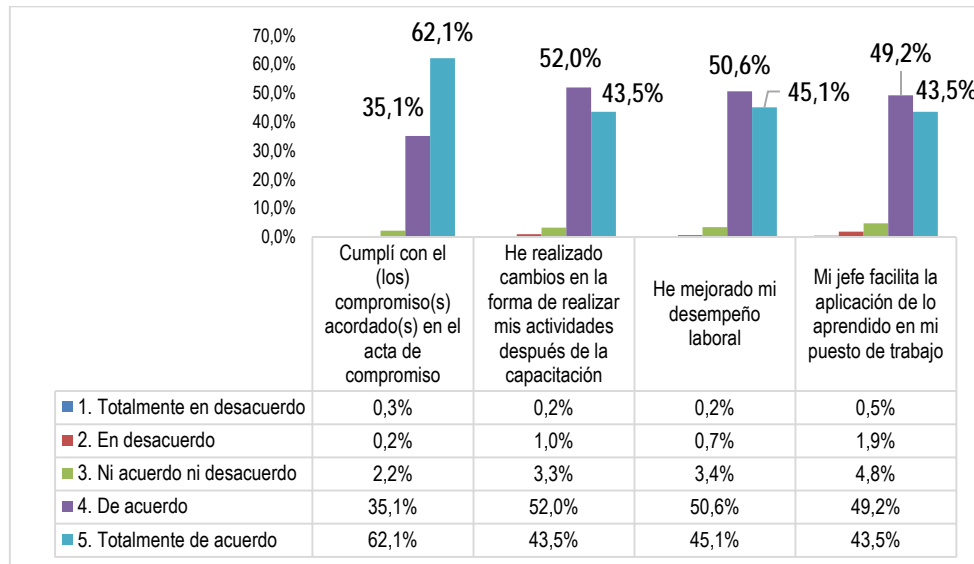


FORMACIÓN 2017	
Análisis Estadístico con SPS	Gestión del Conocimiento, Creatividad e Innovación
Atención al Ciudadano II Nivel	Gestión del Talento Humano
Fundamentos de Propiedad Intelectual	Habeas Data y manejo de información
Introducción a la contabilidad de entidades de gobierno y su diferencia con la contabilidad presupuestal	Habilidades para el desarrollo Organizacional (temática transversal)
Prevención del Daño Antijurídico	Indicadores de Gestión
Actualización Tributaria	La planificación y liquidación en la contratación pública
Administración de Bienes y Recursos Físicos	Los procesos de selección objetiva del estatuto de contratación
Atención al Ciudadano I Nivel	Monitoreo y Seguimiento técnico a Contratos para una Efectiva Supervisión
El Proceso Administrativo - Ley 1437 de 2011	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público armonizadas en el Régimen de Contabilidad Pública - RCP
Evaluación de Proyectos	Planeación Estratégica
Formulación de Proyectos	Procesos de Gestión Documental -Onbase y Tablas de Retención Documental-
Fundamentos de Derecho para no abogados	Actualización en Administración Pública y Comprensión Lectora
Estructuras de las Normas OHSAS 18001:2007-ISO 9001:2015 y Formación de Auditores Internos en Sistemas de Gestión Integrados HSEQ (basados en la norma ISO: 19001:2011)	

Fuente: SENA, Secretaría General

El impacto del plan institucional de capacitación a nivel nacional es bueno, ya que el 97% de los funcionarios cumplió con los compromisos acordados en el acta de compromiso, el 95.5% ha realizado cambios en la forma de realizar sus actividades después de la capacitación, un 95.7% ha mejorado su desempeño laboral y el 92.8% considera que su jefe le facilita la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, como se evidencia en la siguiente gráfica:





Impacto de la Capacitación 2017

Las principales problemáticas enfrentadas durante el 2017, se presentan por la alta rotación que sufre en las Regionales y Centros de Formación el personal encargado de las actividades de capacitación y la asignación de varias tareas a los mismos, implicando menor tiempo dedicado al desarrollo del Plan; para subsanar esta falencia, se apoyó desde la Dirección General a través de herramientas de tipo colaborativo, como Teams, chats, llamadas y videoconferencias, además del correo electrónico y contacto telefónico que permitió asesorar y orientar a todos los homólogos en capacitación regional, estableciendo una comunicación efectiva y constante.

## Plan de Bienestar social y estímulos

Con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, para así contribuir con el mejoramiento de su calidad de vida y simultáneamente al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, se beneficiaron 96.408 personas, cifra que incluye los servidores públicos y su grupo familiar.

Para el programa de estímulos, en la presente vigencia se evidencia un aumento en el número de funcionarios beneficiados con 657 apoyos de continuidad y nuevos otorgados, gracias al incremento del 68.5% en el rubro que financia la educación formal de los empleados.

En la semana de la confraternidad realizada del 10 al 15 de Julio se beneficiaron a 16.784 Servidores Públicos y su grupo familiar quienes participaron de actividades deportivas, recreativas y culturales.

La Entidad, efectuó los XIX juegos nacionales se realizaron del 6 al 10 de septiembre con sede en Cali, participaron 1.203 funcionarios en disciplinas tales como, Ajedrez, futbol, billar, bolos, tejo, tenis, entre otras.

De igual forma, se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena del 12 al 16 de octubre, el encuentro cultural, con una participación de 470 servidores públicos del SENA.



A continuación, se pueden visualizar las principales actividades desarrolladas durante la vigencia:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
Participación en campeonatos externos: Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tejo, Bolos, Tenis de Mesa.	
Entrenamientos deportivos del Seleccionado de Fútbol, baloncesto, voleibol, bolos, tejo y otras disciplinas	
Participación Juegos Nacionales: Fútbol, baloncesto, volibol, tejo, minitejo, ajedrez, tenis de mesa, billar Bolos, natación, atletismo	
Capacitación deportiva en: Natación, tenis de campo, escuela de futbol, buceo, patinaje, taekwondo, squash y otras disciplinas.	
Campeonatos internos de bolos, tejo, tenis de mesa y otras disciplinas	
Clases de gimnasia aeróbica	
ACTIVIDADES RECREATIVAS	
Vacaciones recreativas para los hijos.	
Semana de la confraternidad.	Trabajadores Oficiales
	Administrativos
	Día de la familia
ACTIVIDADES CULTURALES	
Capacitación en las áreas artísticas (tuna, clases de organeta, orquesta y danza, cursos manuales y del hogar otros actividades cuales para los funcionarios y su grupo familiar.	
Día Internacional de la Mujer.	
Día de la Secretaría	
Día del niño	
Día de la Madre.	
Día del Padre	
Día del Conductor	
Cumpleaños SENA	
Día del Servidor Público	
Encuentro Nacional Cultural.	
Aguinaldo infantil para los hijos de los funcionarios.	
Integración fin de año	
Novenas de aguinaldo	
PROGRAMAS DE BENEFICIOS	
Calamidad Doméstica.	
Programa auxilio educativo Empleados Públicos	
Apoyo a hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos e hijos de pensionados, para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio	
Préstamos Educativos Trabajadores Oficiales.	
PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Programa de Preparación de los Prepensionados para el retiro	
Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios	
Apoyos para educación formal convocatoria Estímulos	

Fuente: SENA, Secretaría General



## Teletrabajo

El SENA al ser parte de la Red Nacional para el Fomento de Teletrabajo de acuerdo a lo establecido en la Resolución 00002886 del 21 de noviembre de 2012 y adicionalmente, al pertenecer a la Comisión Técnica de Formación y Capacitación junto a entidades como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Gremio de las Administraciones de Riesgos Laborales y la Asociación Colombiana de Universidades, adquiere la responsabilidad social de: diseñar, implementar y gestionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores y sus empleadores, así como la creación de programas pilotos para la implementación del Teletrabajo.

En consecuencia, durante el primer semestre de 2017, se llevó a cabo una prueba piloto dentro del SENA, contando con la participación de 18 teletrabajadores de diferentes dependencias de la Dirección General, con el acompañamiento del Grupo de Relaciones Laborales y el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes evidenciaron un impacto positivo en aspectos como: incremento en la calidad de vida, mejora en aspectos como transporte, economía familiar, salud, en las relaciones familiares y mejora en la productividad laboral.

La principal dificultad presentada en el desarrollo de la prueba piloto, se da por la resistencia que se presenta en los jefes para permitir la participación de los funcionarios a su cargo. Se espera durante la vigencia 2018, implementar las estrategias de salarios emocionales denominadas teletrabajo, horarios flexibles y uso de bicicleta en el SENA, con el fin de contribuir con el bienestar de los funcionarios y aportar para disminuir los problemas de movilidad de la ciudad.

## Evaluación de Desempeño de Funcionarios

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- mediante Acuerdo 565 de 2016 estableció el nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para ser adoptado por todas las entidades que aún no cuenten con sistemas propios de evaluación.

La Entidad, implementó la metodología para la evaluación correspondiente a la vigencia 2017, superando la resistencia existente en la aplicación por parte de algunos evaluados y evaluadores a nivel nacional, lo cual se contrarrestó a través de la realización de capacitaciones presenciales informativas y analíticas del proceso de implementación del Acuerdo 565 de 2016.

Así mismo, se debió enfrentar la insuficiencia de personal técnico para la realización de capacitaciones presenciales dirigidas a evaluados y evaluadores a nivel nacional que se contrarrestó con la realización de videoconferencias nacionales con las que se pudiera suministrar la información relacionada con el proceso de evaluación del desempeño laboral.

El gran reto para la vigencia 2018, es concretar una propuesta de diseño que permita el desarrollo de un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para personal del nivel de instructor y administrativo.



## **Compromisos Organización Internacional Del Trabajo - OIT**

El SENA, estableció una alianza con la OIT para trabajar sobre la implementación de programas de formación con contenidos de derechos fundamentales para el trabajo, compromiso consignado en el Acuerdo Nacional Estatal del 2015.

En 2017, en conjunto con la OIT y la Escuela Nacional de Instructores del SENA, se diseñó y estructuró el programa de formación y se impartió el primer ciclo de capacitación para instructores, los cuales tendrán la tarea de ser quienes impartan dicho programa a los aprendices de la Entidad.

Este módulo, se impartirá dentro de los programas de formación a partir del segundo trimestre del 2018. Los programas técnicos ya tienen la competencia incluida y para los tecnólogos se iniciará con un curso obligatorio complementario, una vez se autorice la modificación del Registro Calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional.

## **Relacionamiento Sindical en 2017. Acuerdos Para 2018**

A nivel Nacional, el relacionamiento con las organizaciones sindicales es coordinado por la Secretaría General, dependencia que adelantó reuniones periódicas en las que participaron los dirigentes nacionales de los distintos sindicatos existentes en el SENA.

De igual forma, se adelantó el seguimiento al Acuerdo Colectivo suscrito desde la vigencia 2015 y prorrogada su vigencia en diciembre de 2017. Bajo este marco, se expidió la circular No. 3-2017-000128 del 18 de julio de 2017, mediante la cual se establecen aspectos generales de relacionamiento sindical, como definición, operatividad, campo de aplicación, participantes, duración agenda y periodicidad entre otros.

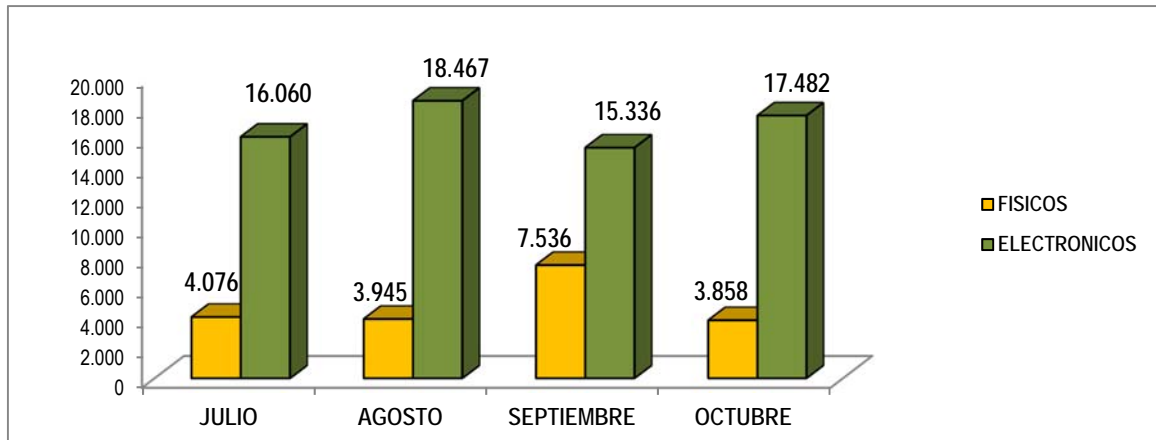
## **Gestión Documental**

El SENA, ha focalizado esfuerzos para convertirse en una institución pionera en la preservación, conservación y apertura de su patrimonio documental y su memoria institucional, por lo cual desde el 2015 suscribió un contrato interadministrativo con la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A – 472, con el fin de organizar los archivos centrales y de gestión, elaborar y aplicar las tablas de valoración documental y realizar la digitalización certificada de las fichas acumulativas del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Un logro obtenido como fruto de las transferencias documentales es la liberación de espacios, ocupados inicialmente por los archivos.

Adicionalmente, la Entidad posee el aplicativo OnBase, en el que se administra la información relacionada con los contratos de la Dirección General, facilitando el control y la consulta de los mismos y evitando la manipulación excesiva de los documentos, los cuales pueden verse afectados en su conservación, pérdida y seguridad durante toda su etapa de gestión. En ese sentido, se impulsó el manejo de las comunicaciones institucionales a través de medios electrónicos, facilitando las consultas tanto al cliente Interno como Externo.

La siguiente ilustración, permite evidenciar la mayor utilización de las comunicaciones por vía electrónica, lo cual contribuye al fortalecimiento de la estrategia de cero papel.



Comunicaciones físicas frente a las electrónicas en la Dirección General

## GESTION MISIONAL

*60 años construyendo PAZ*

*Se presentan a continuación las principales acciones, avances logros y dificultades, resultado de la ejecución del Plan de Acción 2017.*





## MEGAMETA

La Entidad, instauró como reto estratégico para el cuatrienio, contribuir con la meta del Gobierno Nacional de disminuir las cifras de desempleo en Colombia, a través de la inserción al mercado laboral de más de 1,6 millones de personas, con el objetivo de disminuir el desempleo y aportar en la productividad empresarial, por cuanto el verdadero impacto de la formación profesional integral y de todos los servicios ofrecidos por el SENA se dirigen hacia la colocación de las personas en trabajos de calidad que permitan el mejoramiento de los ingresos de las personas y el desarrollo de país.

En el marco de este compromiso, la Entidad ha conjugado distintas líneas de acción que contribuyen al cumplimiento de la megameta como son: la formación profesional integral, los servicios de orientación e intermediación laboral, emprendimiento y la certificación de competencias laborales, con la acción conjunta de estas estrategias se pretende desarrollar e impulsar el trabajo decente, la estabilidad y la movilidad laboral.

En la vigencia 2017, la Entidad logró la inserción laboral de 517.940 colombianos. Al cuatrienio, 1.423.889 colombianos han podido acceder a empleos dignos y decentes, logrando impactar la calidad de vida de miles de familias, como se evidencia en el siguiente cuadro:

INDICADORES	EJECUCIÓN MEGAMETA 2017			EJECUCIÓN MEGAMETA CUATRIENIO		
	META	EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO	META	EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO
Colocados por la APE Egresados SENA	193.125	215.467	112%	639.449	498.686	78%
Colocados por la APE NO SENA	123.897	152.702	123%	512.860	516.733	101%
Total Colocados Egresados SENA	317.022	368.169	116%	1.152.309	1.015.419	88%
Certificados SENA Colocados por Otras Fuentes	82.768	102.993	124%	432.315	292.873	68%
Personas Certificadas por competencias laborales colocadas	27.722	31.708	114%	104.122	78.683	76%
Empleos generados por el Fondo Emprender	12.044	11.286	94%	35.317	26.211	74%
Empleos generados por otras fuentes	1.686	1.899	113%	6.649	5.842	88%
Empleos generados por fortalecimiento	1.252	1.885	151%	4.938	4.861	98%
Total Emprendimiento	14.982	15.070	101%	46.904	36.914	79%
<b>TOTAL</b>	<b>442.494</b>	<b>517.940</b>	<b>117%</b>	<b>1.735.649</b>	<b>1.423.889</b>	<b>82%</b>

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo





## GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

La Formación Profesional Integral con base en competencias, es un proceso educativo teórico práctico orientado a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores integrados en comportamientos que corresponden a los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos por el SENA.

La Entidad, tiene cobertura del territorio nacional a través de 117 Centros de Formación, brinda acciones de capacitación bajo modalidades presenciales y virtuales, con el objetivo de facilitar el acceso a la oferta educativa para todos los colombianos. Así mismo, adapta sus servicios a las necesidades de cada región.

La Formación que imparte la Entidad, se fundamenta en 4 principios:

- Trabajo productivo: base para el desarrollo social, económico y cultural del país.
- Equidad Social: los servicios institucionales se ofrecen de manera gratuita y oportuna, con múltiples y variadas opciones de formación de fácil acceso, según las inclinaciones y conveniencias de la personas.
- Integralidad: la Formación se concibe como el equilibrio entre lo social y lo tecnológico; comprende el obrar tecnológico en armonía con la comprensión de la realidad social, económica, política, cultural, estética, ambiental y del actuar ético del hombre en ella.
- Formación Permanente: La persona aprende a través de toda su vida, en razón a su cotidiana interacción con los demás y con el medio productivo.

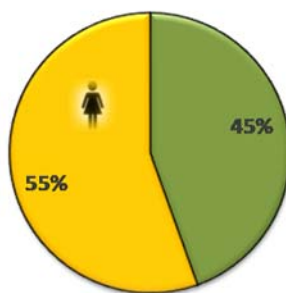
Durante el 2017, 7.150.144 aprendices a través de 9.167.696 cupos, recibieron formación profesional integral por parte de la Entidad, obteniendo un cumplimiento del 101% y 109% respectivamente, como se observa a continuación:

TOTAL FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
7.047.654	7.150.144	8.412.176	9.167.696

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ejerce un papel importante en la formación profesional, siendo la institución de formación para el trabajo más antigua y con mayor cobertura en el país, dentro de la formación impartida por la Entidad predominaron durante el 2017 las mujeres (55%), como se evidencia en la siguiente gráfica:





Aprendices en formación 2017 por género

## Educación Superior

El SENA imparte formación en los niveles de Tecnólogo y Especialización Tecnológica, con el objetivo de que los aprendices puedan continuar su formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral.

El SENA atendió 485.084 aprendices, por medio de 485.171 cupos, se logra así un cumplimiento del 98% de la meta establecida de 496.563 aprendices y cupos, Se presenta un incremento del 8% frente a la atención brindada en 2016. El siguiente cuadro, permite visualizar los resultados obtenidos:

EDUCACIÓN SUPERIOR			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
496.563	485.084	496.563	485.171

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Este tipo de formación, exige que los programas cuenten con registro calificado, una licencia y Aval que otorga el Ministerio de Educación Nacional y que garantiza el cumplimiento de requisitos y condiciones de calidad que la ley exige. Por esta razón, los aprendices de los últimos trimestres de programas tecnológicos presentan las pruebas SABER T y T.

De acuerdo con la Resolución N° 1016 de 2013, expedida por el SENA, los aprendices del nivel tecnólogo que hayan aprobado el 75% de los resultados de aprendizaje del programa incluyendo la etapa productiva, deben presentar el Examen de Calidad de la Educación Superior Saber T y T, como requisito adicional para obtener el título. Es así como en el 2017, 87.519 aprendices presentaron la mencionada prueba como se observa en el siguiente cuadro:



Pruebas Saber Pro	Meta 2017	Junio 11	Octubre 29	TOTAL	% Cumplimiento
Inscritos	85.000	71.495	34.014	105.509	103%
Presentaron Prueba		55.031	32.488	87.519	

Fuente: SENA - Dirección de Formación Profesional Integral

La presentación de las pruebas, enfrenta dificultades por razones como que la información de los aprendices no se encuentra actualizada y los Centros de Formación pierden contactos con los aprendices cuando están realizando la etapa práctica. Aunado a esta situación, el ICFES presentó cambios en el procedimiento para el registro de los programas y pre-registro de los aprendices, lo cual generó confusión.

Con el objetivo de superar estas dificultades, en la vigencia 2018 se espera crear un Grupo Interdisciplinario en cada Centro de Formación que permita darle la relevancia y trascendencia que tienen las pruebas Saber T y T para los programas de formación y su impacto en la consecución del Registro Calificado y la Calidad de la formación que se imparte a los aprendices, cumpliendo con la misión institucional de capacitar el recurso humano del país.

Como complemento a esta estrategia, la Dirección de Formación Profesional organizará un equipo interdisciplinario para que con base en los resultados entregados por el ICFES realice la retroalimentación y seguimiento a los equipos de los Centros de Formación con el objetivo de la mejora de la Calidad de la Formación y diseño curricular.

Se gestionará que todos los aprendices del nivel Tecnólogo que no se han certificado por la no presentación de las pruebas Saber T y T de años anteriores, puedan presentarlas en 2018 de manera individual para lo cual el SENA está trabajando de forma más cercana con los equipos del ICFES.

## **Formación Técnica Laboral y Otros SENA**

Esta formación capacita a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones que son demandadas por los diferentes sectores productivos y sociales del país, desarrolla en los aprendices las competencias, habilidades y destrezas para dar solución rápida y eficiente a problemas concretos que se presentan en el mundo laboral y que maximizan la productividad de las empresas.

En la vigencia 2017, 830.958 aprendices accedieron a programas de formación Técnica laboral y Otros. Se registra un cumplimiento del 102% con respecto a la meta establecida, como se describe en la siguiente tabla:



FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
813.009	830.958	813.009	831.044

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Articulación del SENA con la Educación Media

La articulación conjuga acciones pedagógicas, contenidos curriculares y didácticos y recursos de infraestructura, económicos y humanos para facilitar el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por los aprendices y la movilidad entre la educación media y la educación superior, la formación profesional integral y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Así mismo, le permite al aprendiz tomar la decisión de permanecer en el sistema u optar por insertarse al mercado laboral.

El objetivo del programa es desarrollar competencias laborales específicas en los estudiantes de los grados 10 y 11 de las instituciones educativas oficiales y privadas articuladas actualmente con el SENA.

Los resultados obtenidos en el 2017, dan cuenta de 392.938 aprendices atendidos en programas técnicos articulados con la educación media. Se alcanza un cumplimiento del 102% con respecto a la meta establecida, como se observa en el siguiente cuadro:

ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN MEDIA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
384.480	392.938	384.480	392.971

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Programa de Ampliación de Cobertura

Los convenios de Ampliación de Cobertura son celebrados por el SENA con instituciones o entidades públicas o privadas inscritas en el Banco de Instituciones Educativas BIE, tienen por objetivo la formación de un mayor número de colombianos en formación profesional integral, aprovechando la infraestructura y capacidad instalada de las instituciones escogidas.

Durante el año, se establecieron los lineamientos, documentos y directrices de operación del Programa de Ampliación de Cobertura mediante manual divulgado y socializado con las direcciones regionales del SENA.

Se logró la Presencia en 21 Regionales con convenios marco firmado con instituciones pertenecientes al Banco de Instituciones Educativas - BIE. De igual forma, se realizó una convocatoria para la ampliación del BIE con un total de 132 oferentes, de los cuales fueron aprobados 25.

Sobre la base de lo anteriormente planteado, se contrató la Interventoría, encargada de realizar el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones a cargo de las Entidades y la vigilancia y monitoreo frente a las obligaciones pactadas en los convenios derivados, procurando que se desarrollen dentro de los



presupuestos de tiempo e inversión previstos originalmente, para proteger efectivamente los intereses del SENA.

La principal dificultad enfrentada por el programa, se presenta ante la demora en el proceso de obtención de los registros calificados para los programas tecnológicos del SENA, proceso que debe ser surtido en el Ministerio de Educación.

La vigencia 2017, culmina con la formación de 71.536 aprendices, equivalentes a 73.105 cupos, logrando un cumplimiento del 95% y 97% respectivamente como se describe en el siguiente cuadro:

AMPLIACION DE COBERTURA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
75.521	71.536	75.521	73.105

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Formación Complementaria

Es un servicio del SENA representado en acciones de capacitación, diseñadas y ejecutadas por los centros de formación, que permiten la actualización o el desarrollo de competencias o elementos de competencia y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de:

- 1) Actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral
- 2) Calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables.

La Entidad, finaliza el 2017 con un cumplimiento del 102% frente a la meta definida para la vigencia, al atender 5.834.102 de aprendices. En cuanto a la gestión realizada en términos de cupos se ha cumplido un 111% de la meta por cuanto 7.851.481 de cupos accedieron a programas de formación cortos, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
5.738.082	5.834.102	7.102.604	7.851.481

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Formación Virtual

Proceso de aprendizaje soportado sobre las tecnologías de la Información y la comunicación, TIC, requiriendo esfuerzos de autoaprendizaje y autoevaluación. El aprendizaje virtual no se limita a la adquisición de



competencias en el uso de las TIC, abarca también el uso de diversos formatos y métodos digitales: programas informáticos, internet, CD-ROM, aprendizaje en línea, y otros medios electrónicos e interactivos. A través de esta modalidad de formación, los aprendices eliminan pérdidas de tiempo, costos de desplazamiento y rigidez de horarios.

La siguiente tabla permite observar los resultados obtenidos en 2017, vigencia que registró un cumplimiento del 113% y 100% frente a la meta de aprendices y cupos respectivamente:

FORMACIÓN VIRTUAL			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
2.553.794	2.894.308	3.052.064	3.052.762

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Programa Bilingüismo

El Bilingüismo es una estrategia nacional que tiene por objetivo aumentar la competitividad del país y facilitar la movilidad laboral de los colombianos, proporcionando a los aprendices conocimientos y dominio básico del inglés y otros idiomas.

El programa ha mejorado las competencias y el perfil laboral de 917.678 aprendices, equivalentes a 1.070.197 cupos, se registra así un cumplimiento del 103% y 98% respectivamente, como se observa a continuación:

PROGRAMA BILINGÜISMO			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
886.991	917.678	1.089.430	1.070.197

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

En 2017, el SENA atendió los requerimientos de sectores productivos con alta demanda del uso de lenguas extranjeras en sus trabajadores. Los sectores que se priorizaron fueron: Hotelería y turismo, zonas francas, aeroportuario y BPO.

En consecuencia, durante el 2017 se realizaron y se resaltan los siguientes proyectos:

- **Zonas Francas:** en alianza con la gerencia de la Zona Franca de Bogotá se llevó a cabo la formación de 417 aprendices en inglés virtual y 125 aprendices en inglés presencial, para un total de 542 aprendices impactados.
- **BPO:** en alianza con el Ministerio de Comercio y su iniciativa Colombia exporta servicios, se inscribieron 549 personas en el programa de formación virtual. Así mismo, bajo la iniciativa de English for Work se formaron 466 aprendices y se generaron 145 empleos. Se dio inicio al programa técnico en operaciones bilingües (Bilingual expert on Business Process Outsourcing) en el centro de Mercados, Logística y tecnologías de la Formación, se han formado más de 107 aprendices. Finalmente, en alianza con la Alcaldía de Pereira y el Centro de comercio y servicios de la Regional



Pereira, se formaron 480 aprendices de manera permanente. Esta alianza estuvo ligada directamente con empresas del sector que vinculan laboralmente a un 40% de los aprendices formados.

- **Aeroportuario:** En alianza con la gerencia del aeropuerto de Barranquilla Ernesto Cortissoz, se realizó la formación de 270 trabajadores que confluyen en el aeropuerto de Barranquilla.
- En alianza con IBRACO se desarrollaron acciones de Formación en Portugués a través de cursos de 50 horas, con profesores y materiales de IBRACO. Se impactaron así, 375 aprendices en las regionales de Amazonas, Casanare, San Andrés, Distrito Capital, Risaralda y Bolívar, generando empleabilidad en los sectores de BPO y turismo para los aprendices en frontera con Brasil.

La Entidad, implementó la Semana de los idiomas SENA, así los 117 Centros de Formación del país, participaron en la segunda versión de esta actividad que tuvo como objetivo celebrar la reconciliación por medio de las lenguas. Se realizó del 23 al 31 de octubre de 2017, con participaciones culturales en inglés, francés, portugués y español como segunda lengua.

De igual forma, se realizaron dos intercambios virtuales para el fortalecimiento de los procesos lectoescritores en inglés con pares japoneses de Muroran Institute of Technology y Nagasaki International University. En el segundo trimestre participaron 43 Centros de Formación con 1.332 aprendices. En el cuarto trimestre participaron 35 Centros de Formación con 863 aprendices, beneficiando así un total de 2.195 aprendices durante el 2017.

La principal falencia detectada en el programa, era la falta de una prueba de clasificación y diagnóstico de inglés, estandarizada para la población SENA, ya que cada uno de los Centros de Formación venía elaborando de manera heterogénea sus propios instrumentos de clasificación y evaluación de saberes. La calidad de las pruebas de diagnóstico de convenientes al inicio de 2017 no fue satisfactoria para las necesidades formativas de los aprendices, por consiguiente, se optó por construir una prueba de diagnóstico del inglés con sello SENA.

Lo cual, generó la conformación de un equipo para desarrollo de la prueba SEPT, esta producción comenzó en agosto de 2017 y tiene como objetivo medir los conocimientos del idioma inglés de todos los aspirantes o aprendices SENA, para iniciar o continuar su formación en el nivel apropiado de acuerdo con los subniveles del Marco Común Europeo de Referencia para lenguas.

A la fecha, la creación y adaptación de ítems para gramática y vocabulario, escucha y lectura en los diferentes subniveles de la prueba SEPT ha sido desarrollada en una gran proporción junto con la documentación teórica y referentes de creación de ítems. Se ha avanzado en el desarrollo del sitio web que sirve de aplicativo para la presentación de la prueba. Sin embargo, hace falta realizar pilotajes de la ejecución de la prueba, correcciones que se deriven de dichos pilotajes y ajustes necesarios de software para su implementación a nivel nacional.

En 2018, se espera culminar el desarrollo de la prueba SEPT e implementarla de manera gradual en los Centros de Formación. Así mismo, incorporar los recursos educativos digitales para la formación en lenguas.

Adicionalmente, la Entidad trabajará para actualizar el sitio web del Programa de bilingüismo SENA y para establecer convenios con entidades internacionales que apoyen el aprendizaje de lenguas.

## Aulas Móviles



En el marco del Programa de Modernización Tecnológica de las Comunicaciones de los centros de Formación, el SENA, con el propósito de llevar capacitación y formación a las poblaciones más apartadas del país, que por razones de tiempo y espacio no pueden acceder a los programas regulares que se imparten, amplió su cobertura a través de Aulas Móviles en diferentes regiones y sectores

económicos.

Este mecanismo de innovación en la generación de oportunidades de aprendizaje, llega a los lugares más apartados del país, por agua y tierra, con tecnología, conectividad, conocimiento, calidad y pertinencia.

El objetivo de las aulas móviles es llevar formación técnica y complementaria a los municipios en donde el SENA no cuenta con ambientes físicos o la infraestructura para la formación virtual, beneficiando a poblaciones rurales y vulnerables.

En 2017, se atendieron 50.554 aprendices a través de 67.560 cupos por medio de 148 aulas móviles en operación a nivel nacional.



Con esta estrategia, se atendieron las Zonas Veredales Transitorias de Normalización con formación complementaria, en Tic, Gastronomía, Agricultura de Precisión, Soldadura.

## Retención

La Entidad, realiza enormes esfuerzos para garantizar la permanencia de los aprendices dentro del proceso de formación, ya que al abandonarlo, los jóvenes sufren mayor riesgo de desempleo o se ven obligados a trabajar informalmente, lo cual desencadena altos niveles de pobreza y hasta problemáticas de delincuencia.





Los Centros de Formación han implementado estrategias que permitan ser asertivos en los procesos de convocatoria, orientación, inducción, formación y bienestar, de tal forma que los aprendices dispongan de mecanismos de conocimiento, motivación y apoyo económico que les facilite culminar satisfactoriamente el ciclo de capacitación.

A continuación, se pueden visualizar los resultados obtenidos en la vigencia 2017:

TIPO DE FORMACIÓN	META RETENCIÓN	RETENCIÓN 2017	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Educación Superior	88%	86%	97%
Formación Técnica Laboral y Otros	91%	87%	95%
Formación Complementaria	64%	61%	95%
Formación Profesional Integral	68%	65%	95%
Formación Virtual	34%	24%	70%
Programa Bilingüismo	37%	40%	109%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Certificación de la Formación Profesional Integral

Cuando el aprendiz finaliza su proceso de formación profesional integral y una vez cumplidos los requisitos, accede al certificado o documento electrónico que valida y reconoce la adecuada capacitación y el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el mundo laboral.

Durante la vigencia 2017, la Entidad expidió 5.112.679 certificados, de los cuales 384.206 corresponden a Formación Titulada, como se visualiza a continuación:

CERTIFICACIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL			
TIPO DE FORMACIÓN	META	EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Educación Superior	92.417	103.003	111%
Formación Técnica Laboral y Otros	275.439	281.203	102%
Formación Complementaria	4.485.741	4.728.473	105%
Total Formación Profesional Integral	4.853.597	5.112.679	105%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Programa de Formación Continua Especializada

El Programa de Formación Continua Especializada se desarrolla en alianza con el sector productivo y su objetivo es ejecutar acciones de formación realizadas por las empresas, gremios y asociaciones para atender las necesidades específicas de formación, capacitación y actualización del talento humano vinculado a las empresas y/o a su cadena productiva, que contribuyan al mejoramiento de la competitividad nacional. El programa se realiza a través de convocatoria pública nacional.





En desarrollo de la Convocatoria 001 de 2017 se presentaron 204 proyectos, de los cuales 110 cumplieron los requisitos establecidos; luego de la evaluación técnica, financiera y jurídica, se viabilizaron 92 proyectos. Finalmente, el Consejo Directivo Nacional del SENA aprobó un total de 73 proyectos, de acuerdo con el puntaje obtenido en orden descendente y el monto de recursos disponibles para su cofinanciación.

Para cofinanciar los 73 convenios, el SENA ha invertido 30.474 millones, con los cuales se formaron 60.894. Aprendices a través de 69.558 cupos, con el objetivo de mejorar las competencias laborales y actualizar a los trabajadores vinculados a las empresas en temas tecnológicos, con los cuales se beneficiaron trabajadores de los niveles operativo, gerencial y de alta dirección de 30 regionales de las cinco zonas del país en los sectores Agropecuario, Comercio, Comunicaciones, Construcción, Financiero, Industrial y Servicios.

En la vigencia 2017, se presentaron dificultades que conllevaron la suspensión de la Convocatoria DG-0001 de 2017 por 16 días corrientes, dado el alto volumen de observaciones recibidas respecto a la participación de algunos gremios proponentes. Adicionalmente, se plantearon dudas respecto a la tipología jurídica de las empresas afiliadas a 18 de los gremios proponentes, según el objeto social que desarrollan y la autorización de los aportes parafiscales al SENA para la participación de la convocatoria.

Lo anteriormente enunciado, produjo una revisión de los criterios de evaluación de los proyectos que determinó un menor número de proyectos viabilizados y por ende menores aprendices formados con respecto a la meta planteada para la vigencia.

## **SENA Emprende Rural - SER**

Es un programa de emprendimiento que busca promover la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural a través del desarrollo de capacidades y competencias de la población, así como el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo, los emprendimientos y/o la creación de empresas rurales.

A través de SER, la Entidad hace presencia en 1.060 municipios a nivel nacional, logrando impactar 191.555 aprendices equivalentes a 213.033 cupos.

Así mismo, en el marco del convenio SENA - PEACE CORPS, 16 voluntarios de esta última entidad están trabajando en el fortalecimiento de temas de emprendimiento y educación financiera a los aprendices del programa SER de 30 formaciones en 13 municipios priorizados de los departamentos de Atlántico, Bolívar, Guajira y Magdalena.

En articulación con FINAGRO se efectuó el diseño de la estrategia para la financiación de unidades productivas y empresas rurales.

En la ciudad de Neiva, Huila se realizó Expo Rurales Emprendedores, evento que contó con la participación de 210 proyectos rurales (420 emprendedores), 3.438 asistentes, 216 contactos por más de 11.347 millones, 134 contactos en la micro rueda de café por más de 1.000 millones y ventas directas en stands por más de 154 millones.



Otra acción fundamental efectuada por el programa, está dada por la transferencia de la metodología PAZOS para la generación de emprendimientos en población vulnerable a 60 profesionales del programa SER que aplican la metodología en 60 formaciones, permitiendo impactar a 1.800 personas vulnerables del sector rural. Actividad realizada en articulación OIM – SENA.

En el marco del postconflicto, se articuló la atención de comunidades en los 51 municipios priorizados con los siguientes resultados: 15.104 personas atendidas, 4.206 millones de inversión, 584 desmovilizados atendidos en 22 formaciones para acompañar los proyectos de autoabastecimiento con PNUD y ARN en 14 Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

En otro orden de ideas, el SENA llevó a cabo una Alianza técnica y financiera con el PNUD, cuyo objetivo es apoyar 58 proyectos del programa Sur Sostenible, para acceder a recursos por valor de 1.500 millones. Hasta diciembre de 2017 se han entregado más de 442 millones a 24 de los proyectos seleccionados.

En internet, se efectuó el despliegue de la primera fase (captura de información) del Sistema de Información Geográfica GeoSENA: Información Básica, Productos, Emprendimiento, Módulo de Reportes, Mapa de Geolocalización y Captura de Coordenadas Online, el cual permitirá la gestión, el cual permitirá referenciar geográficamente las unidades productivas del programa SER.

En 2017, 191.555 aprendices accedieron al programa, registrando un cumplimiento del 101%, con respecto a la meta de 188.980 aprendices a formar, como se evidencia en el siguiente cuadro, así el programa SER contribuye a lograr una paz estable y duradera:

SENA EMPRENDE RURAL			
META APRENDICES	EJECUCIÓN APRENDICES	META CUPOS	EJECUCIÓN CUPOS
188.980	191.555	205.116	213.033

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Población Vulnerable

La Constitución Nacional, exige al Estado garantizar y proteger la igualdad y el acceso a las poblaciones que se encuentran en condición de vulnerabilidad, de tal forma que puedan ser reconocidos y restituidos sus derechos, perdidos por motivos de discriminación o marginación. La Entidad en este sentido, ha implementado rutas de atención diferencial que facilitan al acceso de estas poblaciones a los servicios institucionales, brindando así las herramientas y competencias requeridas para posibilitar la movilidad social y el crecimiento económico de los aprendices con capacidades disminuidas por fenómenos de pobreza, género, origen étnico, identidad, edad y demás factores.

Es así, como el SENA ha brindado atención a diversas Poblaciones Vulnerables, teniendo en cuenta los compromisos institucionales enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional, los documentos CONPES, las Políticas Públicas y los demás Programas Sociales de Gobierno; a través de la gestión regular de las oficinas de las Agencias Públicas de Empleo, los Centros de Formación Profesional y las Unidades de Emprendimiento de SENA.



Para el año 2017, mediante las acciones de orientación ocupacional e intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo, se orientaron más de 160 mil personas en condición de vulnerabilidad. Se resalta la gestión de la APE, en la colocación de 32.296 personas víctimas de la violencia.

Del mismo modo, es importante destacar que para apoyar el proceso de resocialización de las personas privadas de la libertad, se gestionaron recursos por \$2.025 millones, para la contratación de orientadores ocupacionales; se brindaron más de 66.390 cupos de formación, con un costo que asciende los \$11.600 millones para el personal de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

De igual forma, se asignaron más de \$2.600 millones para la contratación de 130 intérpretes de lengua de señas a nivel nacional; se implementaron 8 programas de formación titulada y complementaria para la atención de población indígena, pueblos Rrom, personas con discapacidad y comunidades Afro; se expidió la circular N°3-2017-000208 para la contratación de instructores nativos y de grupos étnicos.

Se desarrolló la Estrategia Aulas Móviles en Educación en Riesgo de Minas Antipersonal –ERM- y Atención Pre hospitalaria-APH- que incluyó la atención de 7.350 personas en 10 departamentos y 44 municipios; de otra parte se firmaron 2 contratos interadministrativos entre el DAICMA y los Centros de Talento Humano en Salud de Bogotá y Antioquia, por un valor total de \$ 143.001.012.

A través del Fondo Emprender, se aprobaron 8 proyectos conformados por población víctima, asignando recursos por valor de 808 millones de pesos, generando 42 empleos potenciales.

La APE y la oferta de formación SENA, han asumido grandes desafíos con el fin de facilitar la capacitación e inserción laboral de estas poblaciones, ya que por las características de bajo nivel de escolaridad, insuficiencia de recursos económicos, diversidad cultural, tipos de discapacidad, diferencias en la concepción y construcción de su proyecto de vida; se debe realizar una labor de orientación personalizada; estas dificultades han sido superadas mediante la implementación de estrategias como:

- Atención diferencial, con base en las solicitudes presentadas por las poblaciones vulnerables.
- Concertación de la oferta institucional con los representantes de las Consejos Comunitarios, comunidades y organizaciones.
- Flexibilización de ambientes de aprendizaje, calendario y horarios, para atender a la población en sus lugares de asentamiento.
- Priorización para acceder a los apoyos de sostenimiento.
- Contratación de Instructores pertenecientes a grupos étnicos.
- Implementación de ajustes razonables para facilitar los procesos formativos de la población con discapacidad.
- Participación de la entidad en los diferentes espacios de construcción, implementación y seguimiento a las políticas públicas de atención a poblaciones vulnerables.

En resumen, durante el 2017, el SENA a través de 3.483.929 de cupos ha impartido acciones de formación a 2.481.281 aprendices pertenecientes a diversas poblaciones vulnerables como se observa en el siguiente cuadro:



### Atención Población Vulnerable 2017

TIPO POBLACION	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución Cupos
Desplazados por La Violencia	328.519	807.003	246%	458.300	1.121.608	245%
Desplazados por Fenómenos Naturales	32.348	50.283	155%	42.481	71.746	169%
Discapacitados	24.870	30.811	124%	34.817	49.749	143%
Indígenas	60.392	73.064	121%	73.152	104.876	143%
INPEC	31.302	37.342	119%	42.101	64.860	154%
Jóvenes Vulnerables	587.848	721.185	123%	686.943	992.494	144%
Adolescente en Conflicto con la ley Penal	9.629	10.820	112%	13.525	18.313	135%
Mujer Cabeza de Familia	290.250	347.207	120%	377.571	493.127	131%
Negro	61.729	65.854	107%	76.651	96.669	126%
Afrocolombiano	47.424	68.259	144%	55.862	92.218	165%
Raizales	5.337	8.403	157%	6.145	14.208	231%
Palenqueros	428	812	190%	1.097	1.296	118%
Total Adolescente Desvinculado de Grupos Armados Organizados más Reintegrados	5.175	5.166	100%	6.981	8.019	115%
Tercera Edad	42.139	57.691	137%	55.203	85.128	154%
Adolescente Trabajador	48.811	97.135	199%	77.043	131.532	171%
Remitidos por el Pal	8.782	18.784	214%	11.026	24.862	225%
Soldados Campesinos	14.247	20.057	141%	18.820	30.366	161%
Sobre Vivientes Minas Antipersonales	1.119	2.056	184%	1.458	2.701	185%
Gitanos (Room)	170	133	78%	241	186	77%
Total Víctimas	46.929	59.216	126%	54.001	79.971	148%
<b>TOTAL</b>	<b>1.647.448</b>	<b>2.481.281</b>	<b>151%</b>	<b>2.093.418</b>	<b>3.483.929</b>	<b>166%</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

## Hechos Victimizantes

A continuación, se muestra con mayor detalle la atención a la población Víctima efectuada por la Entidad durante el 2017, no incluye la población desplazada por la violencia:

### Atención población Víctima 2017

TIPO POBLACION	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos
Minas Antipersonal, Munición sin Explotar, y Artefacto "Explosivo Improvisado"		1.303		1.854
Secuestro		1.181		1.575
Tortura		155		221



TIPO POBLACION	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	Metas Cupos	Ejecución Cupos
Vinculación de niños, niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados		151		221
Abandono o despojo forzado de tierras		113		146
ACTOS		4.169		5.670
Terrorista/Atentados/Combates/Enfrentamientos/Hostigamientos		2.742		3.901
Amenaza		534		784
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado		6.635		8.907
Desaparición Forzada				
Herido		42.233		56.692
Homicidio / Masacre				
Reclutamiento Forzado				
<b>TOTAL VICTIMAS</b>	<b>46.929</b>	<b>59.216</b>	<b>54.001</b>	<b>79.971</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Los principales retos planteados para la atención de la población vulnerable para la vigencia 2018 son:

- Atender a más de 1.600.000 aprendices caracterizados como población vulnerable
- Gestionar a través de la Agencia Pública de Empleo 30.000 colocaciones para población vulnerable.
- Impulsar la vinculación de 35.000 aprendices caracterizados como víctimas de la violencia a la oferta titulada a través del acceso preferente del 20%.
- Gestionar recursos para la contratación de 80 intérpretes de lengua de señas.
- Sensibilizar 8.613 empresas en inclusión laboral de población vulnerable.
- Atender 25 Planes Integrales de Reparación Colectiva – PIRC.

## Actualización y/o Elaboración de Diseños Curriculares

Con este proceso, se estructuran programas de formación profesional, con el fin de dar respuesta adecuada a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones a través de la transformación de un referente productivo en una orientación pedagógica. El diseño propende por asegurar la pertinencia y calidad de la oferta formativa, articulada con el Plan de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional y proporciona criterios para el desarrollo y la ejecución de la formación en los Centros de Formación.

Mediante el diseño, rediseño y actualización de los programas de formación y a través de un portafolio de formación en permanente creación de diseños curriculares, acordes con las necesidades de los sectores productivo y social, se garantiza la estructuración de programas de formación pertinentes y se permite flexibilizar la respuesta de formación profesional integral de acuerdo con la normatividad vigente, así como asegurar la movilidad de los aprendices para que puedan acceder a los procesos formativos de las áreas del conocimiento existentes y a las que en el futuro se estimen pertinentes, a través de una oferta nacional de programas por tecnologías y con recursos que comporten una unidad conceptual y técnica, realizable en contextos diversos entre lo regional y lo local.

En 2017, se cumplieron las metas planteadas con el apoyo y esfuerzo de las Redes de Conocimiento en conjunto con las diferentes Regionales y Centros de Formación, como se visualiza a continuación:

ACTUALIZACIÓN Y/O ELABORACIÓN DE DISEÑOS CURRICULARES	META 2017	EJECUCIÓN 2017	% CUMPLIMIENTO
Programas de Formación Actualizados con Desarrollo Curricular	332	332	100%
Diseños Curriculares Actualizados	200	200	100%

Fuente: SENA - Dirección de Formación Profesional Integral

## Procesos de Autoevaluación

Según el Estatuto de la formación profesional integral de la entidad, la autoevaluación institucional de los programas es un proceso que debe cubrir a mediano plazo los diferentes niveles de formación, sin excepción alguna. (SENA, Acuerdo 00008 de 1997).

Por su parte, el Plan estratégico 2015-2018 del SENA indica que la calidad y los altos estándares de formación son fundamentos de la estrategia para impactar la equidad y la competitividad, así mismo propone mejorar las capacidades institucionales para articular procesos en áreas claves que permitan al SENA estar a la vanguardia en los avances internacionales respecto al conocimiento, la tecnología y la innovación.

En 2017, se adelantaron actividades fijadas como parte del Plan de Mejoramiento planteado en 2016 en los siguientes temas: Investigación, Innovación, Aprendices, Etapa Productiva, Instructores, Material Bibliográfico, Egresados, Bienestar, Internacionalización, Administrativos y Aplicativo SOFIA Plus.

Así mismo, se integró al modelo de autoevaluación, la valoración de condiciones de calidad para los programas de Formación Complementaria y para los programas en los niveles de Operarios, Auxiliares, Técnicos, Tecnólogos y Especializaciones en las diferentes modalidades con que se ofertan.

En cuanto al cumplimiento de las metas de autoevaluación de programas establecidas para el 2017, se culmina la vigencia con resultados del 100%, como se visualiza a continuación:



Como fruto del proceso de autoevaluación, se han planteado acciones de mejora para la vigencia 2018 asociadas a los instructores en el componente de internacionalización, con la invitación de expertos internacionales, intercambio de experiencias nacionales e internacionales; así mismo capacitaciones en torno a procesos misionales y estratégicos de la entidad, actividades de investigación e innovación orientadas a la coherencia del desarrollo de los programas de formación y acompañamiento pedagógico.



En cuanto a los aprendices, las acciones de mejoramiento propuestas para 2018, se concentran en los siguientes temas: Revisión de la estrategia de apoyos de sostenimiento y monitorias, de tal forma que se pueda mejorar cobertura e impacto en los aprendices que participan de estos procesos.

Frente a las competencias en las que participan los aprendices, se solicita ampliar las convocatorias y divulgar las estrategias con mayor anticipación para mejorar y ampliar la asistencia de los mismos en este tipo de concursos y en las pruebas Saber Ty T. Así mismo se solicita la implementación de campañas de orden nacional para lograr la actualización de datos de contacto de los aprendices en los aplicativos de la entidad.

Para egresados, se sugiere mejorar el contacto a través de acciones periódicas para actualización de datos que permitan conocer la vinculación laboral y la continuidad de sus procesos de formación con la entidad.

## **Registro Calificado**

El Ministerio de Educación, modificó el proceso de obtención de los registros calificados, por cuanto inicialmente era permitido radicar un programa directo con ampliaciones a nivel nacional, es decir el proceso se surtía una vez por cada programa y se permitía su oferta en todo el territorio. Actualmente, se debe radicar un programa de otorgamiento con extensiones, ampliaciones y modificaciones.

Lo anteriormente enunciado, obligó a la Entidad a poner en cabeza de un solo Centro de Formación la documentación y solicitud de extensión de Registro Calificado (quince condiciones de calidad) y según el caso, asociar y documentar las Ampliaciones y modificaciones del mismo, lo cual generó imprecisiones y falta de unidad técnica y pedagógica en la documentación de renovación presentada al MEN.

Adicionalmente, existen criterios que por las características y particularidades de la Entidad, no armonizan con los requisitos que normalmente se exigen para la radicación del registro como son los créditos, la investigación y los recursos financieros.

Esta problemática suscitada, hace que actualmente el SENA posea 902 procesos y programas distribuidos en las distintas salas de CONACES con radicación en 1.976 lugares de Ofrecimiento, se han gestionado y respondido 363 solicitudes de completitud.

Se recibieron 301 evaluaciones de pares durante el 2017, cuyos informes fueron cargados por el SENA en el aplicativo SACES, sistema en el cual también se efectuó la apertura de 671 solicitudes de información complementaria asociadas a 81 programas de formación.

Para 2018, es importante crear acuerdos y sinergias con el MEN que permitan definir evaluaciones ajustadas a las características propias de la naturaleza y misión de la Entidad. En Abril, se presentará la solicitud de renovación de 9 programas. Igualmente, se tramitará el otorgamiento de registro calificado por primera vez para 68 y la solicitud de modificaciones de registro calificado para 70, lo cual equivale al 70% de los programas que hoy se están renovando.





## Accreditación de Alta Calidad

Según el acuerdo 003 de 2014 del Consejo Nacional de Educación Superior CESU, “El proceso de acreditación de alta calidad se refiere fundamentalmente a cómo una institución y sus programas orientan su deber ser hacia un ideal de excelencia, y pueden mostrar alta calidad mediante resultados específicos, tradición consolidada, impacto y reconocimiento social.”

Por su naturaleza, el SENA no es una Institución de Educación Superior, pero recibe directamente de la ley la autorización para desarrollar programas de ese nivel en los términos dispuestos en la normatividad vigente, como fue manifestado por el Consejo de Estado en el concepto emitido el 16 de septiembre de 2010.

Es así como el SENA, dando cumplimiento a lo establecido en la ley en cuanto a sus funciones, ofrece la titulación de programas de educación superior, en los niveles Tecnólogo y Especialización Tecnológica y basado en la comunicación del coordinador del CNA, en el 2015, en la que se concluye que: “culminadas las visitas de Apreciación de Condiciones Iniciales al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la institución posee las condiciones favorables para el desarrollo de la misión institucional y cumple con las condiciones Iniciales estipuladas por el Acuerdo CESU 02 de 2012 y, por consiguiente, puede iniciar proceso de autoevaluación conducente a la acreditación de los programas académicos visitados”, se inició el proceso de acreditación de 6 programas avanzando en la inversión y ajuste de condiciones de calidad.

Según las recomendaciones establecidas por el CNA; se priorizaron 3 programas de formación para avanzar en el proceso de acreditación así:

1. Tecnología en Fabricación de productos plásticos por inyección
2. Tecnología en Fabricación de productos plásticos por extrusión
3. Tecnología en Operación de plantas petroquímicas

Sin embargo, no se ha logrado avance en el proceso desde el año 2016, ante la insistencia por parte del SENA para obtener concepto del MEN, el Ministerio respondió que el Consejo Nacional de Acreditación CNA ha elevado consulta al Consejo de Estado sobre la viabilidad de acreditar los programas del SENA y que se creó un grupo de trabajo en el Consejo Nacional de Educación Superior CESU que presentará una propuesta de plan para que el SENA pueda iniciar su proceso de acreditación de programas de alta calidad ante el CNA.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Entidad el 9 de noviembre solicitó al Consejo Nacional de Acreditación CNA que informe sobre los avances de estas acciones. Actualmente, se está a la espera de la respuesta.

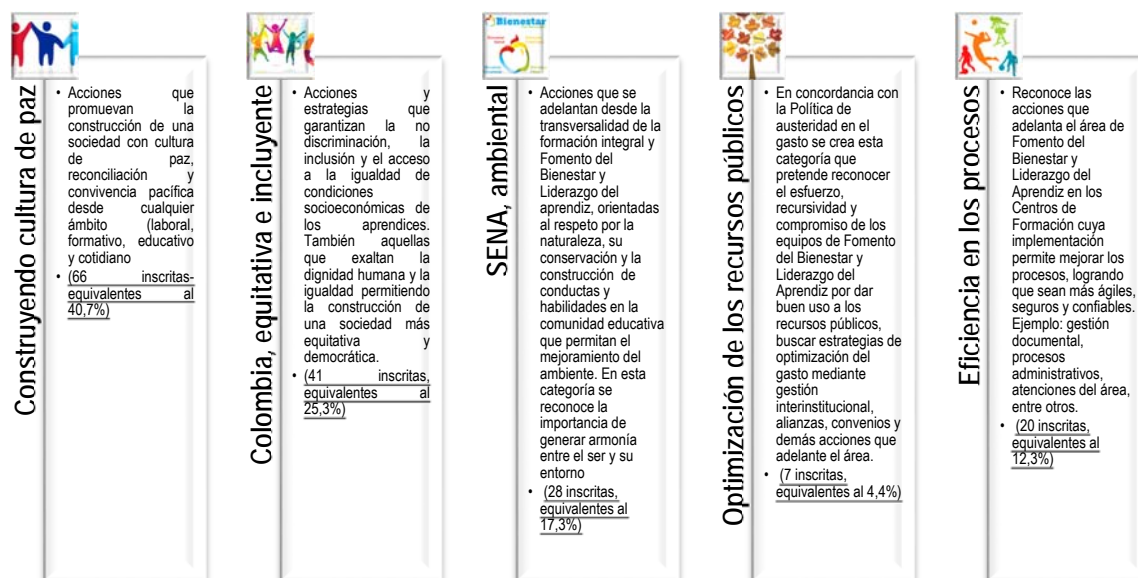
Como consecuencia de esta problemática, al no poder acreditar programas en formación, se impide que la Entidad pueda realizar el proceso de acreditación institucional, por cuanto no cumple el requisito de “contar con la acreditación del 25% de sus programas de formación y si es multicampus, tener programas acreditados en al menos el 75% de sus sedes o seccionales”.

En razón a lo expuesto, la Entidad propone adelantar la construcción de parámetros de acreditación de alta calidad de los programas de formación, ajustados a la naturaleza del SENA, así como diseñar un proyecto de condiciones de calidad diferenciadas para la Entidad.

## Acciones de Bienestar Aprendizices

El bienestar de los aprendices es el conjunto de condiciones y posibilidades que les permiten potenciar y maximizar los conocimientos, las competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y en su participación, como miembro de la comunidad educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, es el marco referencial y la construcción de saberes y quehaceres en las dimensiones psíquica, física y social además, de actitudes y aptitudes, que apunten al desarrollo humano, a la formación integral de los alumnos y al mejoramiento de su calidad de vida como individuos y como grupo.

Bajo este marco, en 2017 se desarrolló un banco de Buenas Prácticas de bienestar al aprendiz, una estrategia cuyo objetivo fue identificar, seleccionar y reconocer las Buenas Prácticas que adelantan los equipos de Bienestar en los distintos Centros de Formación para ser presentadas y multiplicadas, según sea su caso, en otras Regionales del país. Las categorías realizadas en la convocatoria fueron:



Categorías de Buenas prácticas 2017

En total, se inscribieron 162 Buenas Prácticas en todo el país, el mayor número de inscritas corresponden a las categorías de: responsabilidad social con el 21%, seguido de convivencia con el 19,8% y liderazgo con 9,9%.

El 42% de las prácticas inscritas tienen impacto en la comunidad educativa (instructores, aprendices, funcionarios, apoyo administrativo, entre otros), el 41,4% únicamente en aprendices y el 16,7% en la comunidad externa.

El 25,6% de las prácticas están orientadas a mejorar la calidad de vida de los aprendices; el 17,3% a generar eficiencia en el uso de los recursos naturales y promover prácticas que permitan la conservación del ambiente, el mismo porcentaje genera espacios de diálogo en la comunidad SENA; por otra parte, el 11,7% pretende



acercar al SENA con una comunidad específica; y las demás, promueven la diversidad cultural y el respeto por la diferencia, garantizan que el presupuesto del área se maneje apropiadamente y agilizan y responden por el cumplimiento del procedimiento de Bienestar al Aprendiz.

Aunque no se contó con recursos para realizar un reconocimiento físico a los líderes que presentaron las prácticas ganadoras, se gestionaron externamente las distinciones. Con el fin de dar continuidad al Banco de Buenas Prácticas, las seleccionadas como mejores del 2017, se incorporaron en los lineamientos y especificaciones de la segunda versión de la estrategia para que sean replicadas en todo el país.

## **Estrategia de Construcción de Cultura de Paz - Talleres de “Constructores De Paz”**

El objetivo de los talleres, es aprender estrategias de resolución no violenta de conflictos, a través de procesos de reconciliación consigo mismo y los demás, con el fin de empoderar a los aprendices como líderes constructores de paz. Se logró, que las jornadas hicieran reflexionar a los aprendices y permitieran su motivación para reconocerse a sí mismos como seres especiales que se relacionan de determinada manera con los demás.

Se llevaron a cabo 11 talleres en diferentes partes del país en zonas rurales. Se impactaron aproximadamente 1.100 aprendices.

## **Talleres de Empoderamiento Juvenil en Centros de Convivencia**

El objetivo de estos talleres es aportar al desarrollo de habilidades para la vida y al fortalecimiento de valores humanos, a través de técnicas de respiración y metodologías de trabajo y cohesión grupal, con el fin de mejorar las dinámicas de convivencia en los Centros de Convivencia (antiguos internados). Se evidenció por medio de los testimonios y encuestas realizadas a los aprendices, que la convivencia mejoró considerablemente durante los días del taller y de seguimiento al mismo. Muchos otros manifestaron que las técnicas de respiración aprendidas contribuyeron a reducir los niveles de estrés.

El taller se llevó a cabo en 6 Centros de Convivencia y se realizó un piloto en la ciudad de Bogotá. Aproximadamente se impactó a un total de 300 aprendices con este taller, cuyo éxito recayó en algunos aspectos de la estrategia utilizada llamada RAS: Respiración, Agua y Sonido.

Durante el programa se enseñaron técnicas de respiración básicas que disminuyen los niveles de estrés y favorecen la salud física, mental y emocional. El curso también abordó la importancia del cuidado y el consumo del agua y en el desarrollo de una mayor consciencia sobre el entorno y el medio ambiente. Además se enseñaron técnicas para reconocer el efecto que tiene el sonido para apaciguar la mente y cultivar estados de ánimo y emociones positivas.



## Deporte

Busca promover la formación integral y mejorar la calidad de vida de los aprendices, fomentando a través del deporte y la actividad física valores, hábitos y estilos de vida saludables que contribuyan al uso adecuado del tiempo libre y a su proceso de formación integral, para ello las actividades deportivas, recreativas y sociales, deben constituirse en parte fundamental de su formación.

Este componente busca el fomento del deporte como herramienta de prevención de enfermedades y de formación personal, así como el desarrollo de habilidades deportivas y la excelencia deportiva. Los logros obtenidos durante el año 2017 fueron la realización de (5) cinco Zonales Deportivos distribuidos de la siguiente manera:

- Zonal Deportivo en Pereira, Regional Risaralda.
- Zonal Deportivo en Melgar; Regional Tolima.
- Zonal Deportivo en Barranquilla; Regional Atlántico.
- Zonal Deportivo en Villavicencio; Regional Meta.
- Zonal Deportivo en Mocoa; Regional Putumayo.

Cada regional debe seleccionar sus mejores Aprendices Deportistas a través de torneos internos, festivales, paradas deportivas y regionales deportivos para luego participar en los Juegos Zonales.

De esta manera para la vigencia 2017 en los Juegos Zonales Deportivos de Aprendices participaron directamente 1.800 Aprendices en las diferentes ramas deportivas.

Durante la realización de los Zonales Deportivos participaron las 33 regionales en las disciplinas deportivas de; Fútbol, Baloncesto, Vóleybol, Tenis de Mesa, Ajedrez, Atletismos en rama masculina y femenina. Los Juegos Deportivos Zonales de Aprendices SENA 2017 es la fase clasificatoria a los Juegos Deportivos Nacionales de Aprendices 2018. Durante la realización de estas actividades se generaron impactos positivos a través del deporte, la recreación, hábitos de vida saludables y el buen uso del tiempo libre a toda la comunidad educativa quienes participaron de forma directa e indirecta de las actividades de desarrollo de actividades deportivas desarrolladas por el componente de deporte.

Para la vigencia 2018 se realizarán los Juegos Deportivos Nacionales de Aprendices en el tercer trimestre del año, con una participación estimada de 1.920 Aprendices en competencias en disciplinas deportivas como: Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tenis de Mesa, Ajedrez, Atletismo, Fútbol y softbol, tanto en rama masculina como femenina.

## Cultura

En este aspecto, se realizó la promoción del desarrollo cultural, incentivando la participación de los aprendices no sólo en los concursos sino a través de la formulación de proyectos de vida, emprendimiento y empleo a través del arte. De igual forma, se fomentó la creación de ambientes para la práctica de las diferentes disciplinas culturales como teatro, danza, música, artes visuales, medios audiovisuales, en las que pueden



participar los aprendices de todo el país, fortaleciendo el arraigo cultural de cada una de las regiones de Colombia.

Se espera para 2018, realizar convenios internacionales con compañías de teatro, danza, canto, para el fortalecimiento de habilidades artísticas de los aprendices. De igual forma, gestionar talleres de habilidades blandas a través del arte para formación en inteligencia emocional y toma de decisiones y desarrollar los zonales y el nacional de cultura de manera estratégica sin incurrir en gastos que sobre pasen el presupuesto de los Centros de Formación.

## **Salud**

Se desarrollan acciones de promoción y prevención en salud, dirigidas a los aprendices de formación titulada en su ambiente y entorno de formación, las actividades programadas abarcan temas base como la promoción de la salud mental, física y social y la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de sus derechos sexuales y reproductivos, para la construcción y/o generación de capacidades en los aprendices logrando intervenir y/o modificar los determinantes de una cultura de Salud.

Para desarrollar las actividades desde los equipos de bienestar, se procura la articulación con instituciones estatales o privadas del orden regional, municipal y/o local; desarrollando en los Centros de Formación, actividades mediante talleres, charlas, campañas y actividades lúdicas, de acuerdo a la disponibilidad del Centro de Formación. Es de aclarar, que de acuerdo al objetivo principal del SENA y lo establecido por el Ministerio de Salud, no se desarrolla intervención de salud de forma individual, en caso de observar síntomas o signos que identifiquen riesgo de afectación en la salud de los aprendices o en el desarrollo de sus actividades, deben ser canalizados a su respectiva entidad promotora de salud en cualquiera de sus regímenes (subsidiada, contributiva o régimen especial) para su atención oportuna, dejando evidencia mediante acta institucional de ésta acción.

## **Liderazgo**

El componente de Liderazgo tiene por objetivo fomentar la formación de líderes integrales con sentido de pertenencia hacia la institución que fortalezcan los espacios de representación y participación, como elementos para la construcción de ciudadanos socialmente responsables. Adicionalmente es de gran interés seguir consolidando la Escuela Nacional de Liderazgo, dando a conocer estrategias que materialicen la formación integral de los aprendices, en cumplimiento de la misión institucional y la búsqueda del desarrollo social, económico y tecnológico del país.

La Escuela Nacional de Liderazgo genera y articula espacios de aprendizaje, para la formación de líderes que responden de manera acertada a las exigencias del mercado globalizado, contribuyen al desarrollo de las organizaciones, y promueven la responsabilidad social, con especial énfasis en el fortalecimiento de competencias para la construcción de una cultura de paz.



El Componente de Liderazgo realizó la elección de representantes de Aprendices del año 2017 en donde se postularon 1.111 candidatos de los 117 Centros de Formación en las 33 Regionales. Los votantes fueron 142.604 aprendices, se dispusieron 1.066 mesas de votación y se eligieron 264 representantes principales.

En Abril de 2017, se realizó la Primera Cumbre de Representantes de aprendices en el municipio de la Ceja Antioquia, en donde participaron 205 aprendices, y en el mes de Diciembre se realizó la segunda cumbre en la Regional Bolívar contando con la participación de 130 aprendices representantes.

Se realizaron 5 zonales de liderazgo junto con el componente de responsabilidad social, en la que participaron aprendices de las 33 regionales del país, contando con una participación de 100 aprendices por zonal.

## **CONCURSOS O ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN**

La Entidad, ha implementado un nuevo enfoque de las competencias de innovación o concursos, buscando ampliar sus alcances, disminuir las brechas tecnológicas y permear las diferentes instancias del proceso de formación profesional del SENA. Dentro de las estrategias se han fortalecido los componentes de transferencia de conocimientos, herramientas pedagógicas y materiales de formación.

### **Olimpiadas Matemáticas**

Esta estrategia, tiene como objetivo promover en los aprendices de Nivel Tecnólogo del SENA, el uso de los conocimientos en las matemáticas a través de la lúdica y la sana competencia, habilidades matemático-lógicas y sociales, aprovechando las TIC disponibles en la Institución.

Para estas olimpiadas, desarrolladas en Agosto de 2017, fueron habilitados 30.705 aprendices de todo el territorio nacional, quienes presentaron una prueba aleatoria de 180 preguntas, que permitieron la clasificación a la segunda fase de 66 aprendices; esta se desarrolló en Santander a través de 3 pruebas eliminatorias en las que clasificaron 8 aprendices, los cuales compitieron con un proyecto prueba (cuatro módulos) y criterios de evaluación (CIS).

Para los 66 aprendices clasificados se realizaron dos talleres, uno de Prospectiva y Procesos Creativos y otro de Plegado, paralelamente se realizó un conversatorio con los instructores de matemáticas en el contexto de las pruebas y al desarrollo de ítems.

El 52% de participantes corresponden a mujeres y el 48% a hombres. Los tres ganadores de las Olimpiadas Matemáticas recibieron una Beca Virtual del 100% en el Politécnico Grancolombiano.

### **Oradores y Escritores**

Este concurso, busca fomentar el desarrollo de habilidades lingüísticas, gramaticales, de comunicación y liderazgo a través de la oratoria y escritura en los aprendices de formación Titulada Presencial del SENA, brindando herramientas e incentivos con el fin de fortalecer, por un lado, el manejo de público y escenarios, y por otro, la capacidad de plasmar ideas, pensamientos y sentimientos en la escritura.

Se desarrolló por medio de tres fases, en las que no sólo se hizo énfasis en la competencia sino en brindar la oportunidad a los aprendices de aprender más sobre estrategias para la oratoria y la escritura, a través de una videoconferencia con un escritor, quién se encargó de brindar consejos e inspirar a los aprendices para ser parte del proceso creativo en la fase nacional. Además se involucró en el concurso la creación de un Club de Lectura, en donde algunos participantes crearon el espacio manera exitosa, no sólo en el Centro de Formación sino también lo extendieron a la comunidad, para promover la lectura.

Inicialmente, se inscribieron 2.737 aprendices y por medio de tres fases (Centro, Regional y Nacional) se fueron escogiendo a los mejores, bajo unos criterios de evaluación estandarizados a nivel nacional, que fueron construidos con expertos para garantizar una selección transparente de ganadores en cada una de las fases. En la segunda fase se eligieron a 66, el mejor de cada modalidad por regional. La tercera fase tuvo lugar en la ciudad de Medellín y se contó con la participación de 62 aprendices. Fueron 3 días de concurso, de espacios de formación para fortalecer sus habilidades de oratoria y escritura, y de intercambio cultural. Se eligieron a los 3 mejores de cada modalidad y también se eligió al mejor de cada zona del país por cada una de las mismas.

## Worldskills



WorldSkills International es una organización que tiene como objetivo principal mejorar los estándares y las normas de formación para el trabajo a nivel mundial, a través de competencias internacionales, donde se miden las habilidades técnicas y tecnológicas por medio de proyectos prácticos.

Se desarrollan de manera similar a un ciclo olímpico, es decir existen unas competencias nacionales y otras continentales en las cuales se escogen los participantes para el evento de WorldSkills Internacional, que es el máximo certamen efectuado cada dos años en diferentes escenarios, allí se reúnen más de 50 países que son representados por las diferentes entidades de formación profesional. Los ganadores son los mejores del planeta.

Las competencias de WorldSkills son un escenario de aprendizaje para la transferencia de conocimiento y de buenas prácticas mundiales en cada una de las habilidades de la industria, el comercio y el sector servicios, con base en la experticia que genera se ha trabajado para fortalecer la infraestructura de los distintos ambientes de formación existentes en los Centros de Formación, utilizando la figura de multiplicadores con el objetivo de estandarizar la infraestructura en habilidades específicas.



Más que una competencia, para el SENA WorldSkills es una estrategia que promueve y fomenta la calidad en la formación técnica y tecnológica, permitiendo a sus aprendices medir sus conocimientos en el plano internacional y alcanzar los más altos niveles de preparación y competitividad en cada una de sus habilidades.

Durante el año 2017, la estrategia siguió fortaleciendo su enfoque de implementación en la formación profesional mediante sus ejes de apropiación y consolidación, se impactaron las 33 regionales del país con acciones de transferencia técnica pedagógica, actualización, unidad técnica y simulacros de competencia.

Colombia participó en WorldSkills 2017, evento desarrollado en Abu Dhabi, capital de los Emiratos Árabes, allí 24 aprendices junto a 19 instructores expertos compitieron en 19 habilidades.

Luego de cuatro días intensos de competencias en el mundial de habilidades WorldSkills, el equipo colombiano, obtuvo nueve medallas de excelencia en ocho habilidades: Mecatrónica, Tecnología de la moda, Cocina, Diseño y desarrollo web, Ingeniería de diseño mecánico CAD, Cableado de redes de información, Tecnología automotriz, Refrigeración y aire acondicionado.



La medalla de excelencia es una distinción que se entrega a los competidores que alcanzaron un alto rendimiento en el desarrollo de su habilidad y que estuvieron muy cerca de subirse al podio. Este galardón implica que el SENA cuenta con un equipo de expertos y aprendices que hoy tienen conocimientos de altos estándares para compartir en su regreso a Colombia, con el fin de mejorar los procesos de formación en los 117 centros a nivel nacional.

En el promedio de puntos por delegación, Colombia ocupó el puesto número 28 de 57, quedando por encima de países como Alemania, Estados Unidos, Holanda, España, Indonesia y Portugal. Los grandes ganadores fueron China, Corea y Suiza.

Vale mencionar que el puntaje promedio de la delegación colombiana fue de 693, por lo que hubo un aumento de 196 puntos respecto a la participación en WorldSkills São Paulo 2015, en donde la media de calificación fue 497. Un reflejo del mejoramiento de la calidad en la formación técnica y tecnología que brinda el SENA a los colombianos.

A través de WorldSkills se facilitan los procesos de actualización y cierre de brechas tecnológicas, permitiendo la internacionalización de los programas de formación, componente básico en el proceso de obtención de los registros calificados.

La próxima edición de la competencia mundial de habilidades se llevará a cabo en Kazán, Rusia, en agosto de 2019.



## Senasoft

Es el mayor encuentro de tecnología realizado por el SENA, como iniciativa de la Red de Conocimiento en Informática, Diseño y Desarrollo de Software, mediante el cual la Entidad propicia entre los aprendices e instructores compartir aprendizajes y experiencias para fortalecer los procesos formativos. En 2017, se realizó la octava versión en la Regional Valle del Cauca en la que se reunieron 339 aprendices clasificados y tuvo como resultado 29 aprendices ganadores, que tuvieron como incentivo una vista académica a Silicon Valley.

La competencia se realizó en 14 categorías en temas de tecnologías de Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información, Animación 3D, Producción de Multimedia, Desarrollo de Videojuegos, Mantenimiento de Equipos de Cómputo Diseño e Instalación de Cableado Estructurado, Gestión de Redes de Datos, Animación digital, Producción de medios audiovisuales digitales, Programación de Software, Diseño e Integración de Multimedia, Video Mapping Mantenimiento de equipos de cómputo e Instalación de redes de computadores.

Los logros más importantes son:

- Elevar el nivel de calidad en la formación de los aprendices SENA.
- Motivar el trabajo en equipo.
- Propiciar el intercambio de experiencias y conocimiento.
- Responder a las exigencias de la formación profesional integral y a las necesidades del sector productivo.
- Dar a conocer la calidad de nuestros aprendices al sector empresarial.
- Participación de todos los Centros de Formación pertenecientes la Red (97 Centros de Formación)

El reto planteado por esta estrategia para el 2018, es poder tener una medición del nivel y la calidad de la formación de los aprendices SENA respecto a otras entidades que imparten las mismas formaciones, permitiendo dentro de las posibilidades SENA que en el concurso participen estas otras entidades.

## Formula Sena Eco

Es la estrategia de innovación, donde se promueve el conocimiento aplicado de nuevas tecnologías basadas en energías renovables, los cuales generan productos como solución a problemas identificados a lo largo y ancho del país. Igualmente busca divulgar los productos y resultados investigativos y científicos de los proyectos priorizados en la convocatoria de proyectos al interior y por fuera del SENA.

La Formula SENA Eco+ consolida grupos de trabajo de gestión tecnológica y conocimiento para la formulación de proyectos orientados a la construcción de soluciones ambientalmente sostenibles e innovadoras que integren tecnologías asociadas al uso y generación de energías renovables, con el fin de construir soluciones puntuales a necesidades identificadas por organizaciones o entidades del orden nacional que mejoren la calidad de vida de los colombianos, promoviendo el conocimiento en beneficio de la competitividad nacional en 4 líneas de profundización:



Movilidad y  
Transporte



Construcción  
y Vivienda



Sector  
Agropecuario



Zonas no  
Interconectadas

Líneas de Profundización Formula SENA Eco

En la vigencia 2017, Participaron 84 centros de formación de 23 regionales, fueron impactados 700 aprendices y 86 instructores a través de transferencias realizadas, se elaboraron 12 investigaciones y se sensibilizaron 2.300 aprendices.

Se proyecta para el 2018 aumentar el número de involucrados en la estrategia.

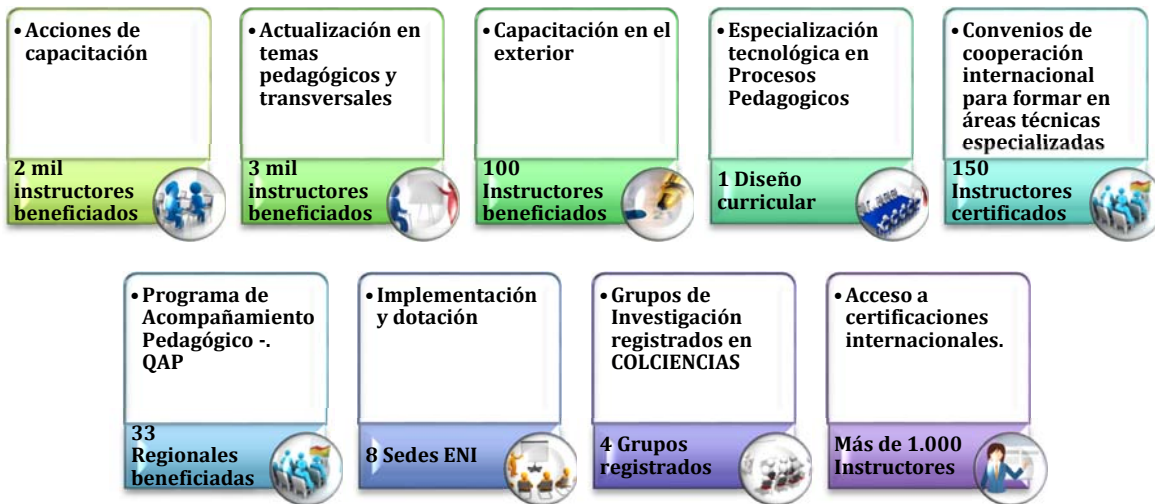
## **ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES RODOLFO MARTINEZ TONO ENI**

La ENI, es la estrategia que utiliza la Entidad para la cualificar de forma permanente a los instructores del SENA. Fue creada mediante Acuerdo 006 de 15 de mayo de 2014 del Consejo Directivo Nacional.

El objetivo principal de la ENI es el de promover la excelencia técnica y pedagógica de los instructores, en el marco de la Formación Profesional Integral del SENA, mediante programas, proyectos y estrategias con altos estándares nacionales e internacionales, aportando a la política de mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional, para lo cual cuenta con más de 100 programas de formación complementaria para la actualización de instructores, 35 ambientes de formación por proyectos distribuidos en todo el país, recursos humanos, técnicos y presupuestales para desarrollar actividades como:

- Capacitación técnica, pedagógica y transversal para los instructores
- Programa de acompañamiento pedagógico
- Promoción de la investigación pedagógica
- Desarrollo profesional de los instructores
- Gestión del sistema de bibliotecas SENA

Durante el 2017, se obtuvieron los siguientes logros:



Principales resultados 2017- ENI

El impacto de las acciones de la ENI se ve reflejado en la calidad y la pertinencia de la Formación Profesional Integral mediante la mejora de la contribución individual de las personas para el desarrollo del quehacer del instructor en la formación de aprendices en sus competencias técnicas y transversales.

Así mismo, impacta la calidad y la pertinencia en el perfil de sus aprendices al contar con un equipo de instructores con las competencias técnicas, pedagógicas y transversales requeridas en los diseños curriculares.

La principal dificultad presentada en 2017 para el logro de las acciones de la ENI, corresponde a las limitaciones de orden legal y presupuestal para invertir recursos en la actualización y fortalecimiento de las capacidades de los instructores, ampliando las brechas de conocimiento entre el personal de planta y de contrato.

En 2018, se desarrollará la especialización tecnológica en Procesos Pedagógicos para la formación profesional, dando inicio con la formación de los primeros grupos de instructores

Se iniciará la ejecución de la ruta de formación de instructores que responde a la fase diagnóstica del programa de Acompañamiento Pedagógico – QAP.



## COMPROMISO CON LA PAZ

El SENA, es una de las instituciones que contribuye a la construcción de paz en Colombia, a través de la formación y capacitación de las víctimas y excombatientes. En el marco del postconflicto, el SENA viene adelantando un ambicioso plan de construcción para llegar con más y mejor infraestructura a aquellas zonas más apartadas y que históricamente han sido víctimas del conflicto armado.

Por ello, la Entidad se ha preparado, capacitando a sus instructores por medio del Diplomado Pedagogías para la Paz. Así mismo, ha implementado talleres en zonas rurales con el objetivo de que los aprendices aprendan estrategias de resolución no violenta de conflictos, a través de procesos de reconciliación consigo mismo y los demás, para empoderarlos como líderes constructores de paz.

Durante el 2017, se han brindado acciones de formación profesional Integral en los 170 municipios priorizados por el Gobierno por sus características de pobreza e impacto del conflicto armado, en los cuales se construyen los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET. En este sentido, se atendieron 1.015.171 cupos en formación profesional integral, de los cuales 146.343 cupos corresponden a acciones de Formación Titulada, los restantes 868.828 cupos están relacionados con programas de Formación Complementaria, como se visualiza en la siguiente tabla:

MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLEMENTARIA	TOTAL	MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLEMENTARIA	TOTAL
AMALFI	554	1.713	2.267	VALENCIA	598	2.519	3.117
ANORI	425	1.922	2.347	ACANDÍ	339	1.957	2.296
APARTADÓ	10.880	40.764	51.644	BOJAYA (BELLAVISTA)	128	577	705
BRICEÑO	177	1.020	1.197	CARMEN DEL DARIEN	216	1.791	2.007
CÁCERES	239	503	742	CONDOTO	358	657	1.015
CAREPA	827	4.816	5.643	LITORAL DEL SAN JUAN	83	324	407
CAUCASIA	4.361	32.934	37.295	ISTMINA	747	2.470	3.217
CHIGORODO	1.607	7.991	9.598	MEDIO ATRATO	60	760	820
DABEIBA	395	1.880	2.275	MEDIO SAN JUAN	249	490	739
EL BAGRE	1.824	16.934	18.758	NOVITA	161	352	513
ITUANGO	848	6.494	7.342	RIOSUCIO	485	3.055	3.540
MURINDO	158	2.146	2.304	SIPI	86	755	841
MUTATÁ	350	4.397	4.747	UNGUIA	316	3.561	3.877
NECOCLI	1.443	5.106	6.549	ALGECIRAS	310	1.045	1.355
NECHI	331	1.311	1.642	DIBULLA	192	3.487	3.679
REMEDIOS	674	2.856	3.530	FONSECA	4.372	7.780	12.152
SAN PEDRO DE URABÁ	743	4.207	4.950	SAN JUAN DEL CESAR	402	3.144	3.546
SEGOVIA	909	4.127	5.036	SANTA MARTA	14.996	79.133	94.129
TARAZA	414	1.220	1.634	ARACATACA	425	912	1.337
TURBO	2.823	14.044	16.867	CIÉNAGA	2.072	4.012	6.084
VALDIVIA	360	603	963	FUNDACIÓN	1.627	3.935	5.562
VIGÍA DEL FUERTE	20	4.915	4.935	MAPIRIPÁN	105	324	429
YONDÓ	643	3.705	4.348	MESETAS	228	1.302	1.530
ZARAGOZA	467	1.449	1.916	LA MACARENA	373	922	1.295



MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLE-MENTARIA	TOTAL	MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLE-MENTARIA	TOTAL
ARENAL	183	683	866	LA URIBE	162	1.120	1.282
CANTAGALLO	148	646	794	PUERTO CONCORDIA	175	599	774
CÓRDOBA	347	1.704	2.051	PUERTO LLERAS	197	393	590
EL CARMEN DE BOLÍVAR	1.410	10.444	11.854	PUERTO RICO	295	1.081	1.376
EL GUAMO	271	2.227	2.498	VISTA HERMOSA	524	1.608	2.132
MARÍA LA BAJA	1.051	8.350	9.401	BARBACOAS	227	1.264	1.491
MORALES	281	865	1.146	CUMBITARA	0	599	599
SAN JACINTO	554	3.451	4.005	EL CHARCO	115	2.758	2.873
SAN JUAN NEPOMUCENO	789	8.415	9.204	EL ROSARIO	0	1.034	1.034
SAN PABLO	438	2.223	2.661	LA TOLA	129	327	456
SANTA ROSA SUR	448	2.893	3.341	LEIVA	0	799	799
SIMITÍ	357	1.492	1.849	LOS ANDES (SOTOMAYOR)	61	594	655
ZAMBRANO	378	1.282	1.660	MAGUI- PAYAN (JULIO PLAZA)	64	192	256
FLORENCIA	4.769	47.163	51.932	MOSQUERA	152	462	614
ALBANIA	57	432	489	OLAYA HERRERA	65	460	525
BELEN DE LOS ANDAQUIES	330	915	1.245	FRANCISCO PIZARRO	140	873	1.013
CARTAGENA DE CHAIRÁ	227	1.351	1.578	POLICARPA	81	933	1.014
CURILLO	233	490	723	RICAUORTE	315	1.062	1.377
EL DONCELLO	591	1.592	2.183	ROBERTO PAYÁN	165	1.098	1.263
EL PAUJIL	86	940	1.026	SANTA BÁRBARA	15	686	701
LA MONTAÑITA	276	1.418	1.694	SAN ANDRÉS DE TUMACO	4.032	34.875	38.907
MILÁN	145	510	655	CONVENCIÓN	286	292	578
MORELIA	51	363	414	EL CARMEN	251	611	862
PUERTO RICO	267	1.111	1.378	EL TARRA	473	753	1.226
SAN JOSÉ FRAGUA	390	1.157	1.547	HACARI	151	150	301
SAN VICENTE DEL CAGUÁN	842	2.759	3.601	SAN CALIXTO	167	281	448
SOLANO	63	508	571	SARDINATA	551	2.104	2.655
SOLITA	29	380	409	TEORAMA	342	369	711
VALPARAISO	86	157	243	TIBU	1.274	2.282	3.556
ARGELIA	101	561	662	COLOSO	0	1.252	1.252
BALBOA	232	945	1.177	CHALÁN	0	947	947
BUENOS AIRES	204	1.694	1.898	LOS PALMITOS	239	3.371	3.610
CAJIBIO	590	3.938	4.528	MORROA	0	1.353	1.353
CALDONO	411	3.167	3.578	OVEJAS	137	1.874	2.011
CALOTO	158	2.733	2.891	PALMITO	0	943	943
CORINTO	588	778	1.366	SAN ONOFRE	247	2.108	2.355
EL TAMBO	670	3.589	4.259	TOLUVIEJO	68	2.173	2.241
GUAPI	656	2.597	3.253	ATACO	200	3.270	3.470
JAMBALO	148	534	682	CHAPARRAL	1.274	8.242	9.516
LÓPEZ DE MICAY	38	518	556	PLANADAS	607	5.610	6.217
MERCADERES	181	1.120	1.301	RIOBLANCO	401	2.189	2.590
MIRANDA	858	3.954	4.812	BUENAVENTURA	6.062	64.987	71.049
MORALES	303	2.106	2.409	FLORIDA	1.521	3.736	5.257



MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLEMENTARIA	TOTAL	MUNICIPIO	FORMACION TITULADA	FORMACION COMPLEMENTARIA	TOTAL
PATIA (EL BORDO)	779	2.778	3.557	PRADERA	1.157	2.627	3.784
PIENDAMÓ	836	4.470	5.306	ARAUQUITA	458	2.513	2.971
SANTANDER DE QUILICHAO	2.233	9.407	11.640	FORTUL	475	645	1.120
SUÁREZ	179	641	820	SARAVENA	1.196	5.568	6.764
TIMBIQUI	172	1.053	1.225	TAME	1.259	5.381	6.640
TORIBIO	124	786	910	MOCOA	1.259	11.412	12.671
VALLEDUPAR	15.677	102.390	118.067	ORITO	916	11.714	12.630
AGUSTÍN CODAZZI	2.149	10.323	12.472	PUERTO ASÍS	3.046	29.268	32.314
BECERRIL	322	1.622	1.944	PUERTO CAICEDO	115	1.125	1.240
LA JAGUA IBIRICO	1.536	9.865	11.401	PUERTO GUZMÁN	80	3.896	3.976
MANAURE BAJO CESAR	166	2.084	2.250	PUERTO LEGUIZAMO	529	1.431	1.960
PUEBLO BELLO	354	2.214	2.568	SAN MIGUEL	413	1.785	2.198
LA PAZ	343	3.200	3.543	VALLE GUAMUEZ	487	5.533	6.020
SAN DIEGO	253	2.547	2.800	VILLAGARZÓN (VILLA AMAZÓNICA)	537	4.486	5.023
MONTELIBANO	1.024	4.700	5.724	SAN JOSÉ DEL GUAVIARE	4.034	23.063	27.097
PUERTO LIBERTADOR	307	2.380	2.687	CALAMAR	302	862	1.164
SAN JOSÉ DE URÉ	102	567	669	EL RETORNO	504	1.613	2.117
TIERRALTA (ALTO SINÚ)	1.036	6.093	7.129	MIRAFLORES	184	596	780

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

De igual forma, el SENA, ha estado presente en los 26 espacios de reincorporación y capacitación, para formar a los ex combatientes de las Farc en diferentes programas rurales. La Entidad continúa alistando todos sus servicios para atender a los desmovilizados y a las víctimas del conflicto armado, así como a los habitantes de las zonas que fueron golpeadas por el fenómeno.

A través de las Aulas Mviles, se atendieron las Zonas Veredales Transitorias de Normalización con formación complementaria, en Tic, Gastronomía, Agricultura de Precisión y Soldadura.

El programa SER, ha formado 52.050 cupos en los 170 municipios PDET. Simultáneamente, se ejecutó la estrategia de articulación de atención de comunidades en los 51 municipios priorizados por el postconflicto con los siguientes resultados: 15.104 personas atendidas con una inversión de 4.206 millones.

Así mismo, 584 desmovilizados fueron capacitados en 22 formaciones, con el fin de prepáralos para acompañar los proyectos de autoabastecimiento con PNUD y ARN en 14 Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

Con el objetivo de atender la población vulnerable de los 167 municipios de influencia en las zonas transitorias para la paz, desde la Agencia Pública de Empleo del SENA, durante el 2017 se inscribieron 125.026 personas, se orientaron 103.492 y se logró la colocación de 23.677 personas.

Comprometidos con la Población Víctima de la Violencia ubicada en los municipios priorizados, se atendieron con procesos de formación 233.844 personas pertenecientes este grupo poblacional.





## GESTION DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Las Mesas Sectoriales, son la “puerta de entrada al SENA”, son instancias de concertación conformadas por representantes de los sectores productivos, gubernamental y académico, que son lideradas por el SENA, las cuales contribuyen a la pertinencia y a la calidad de la formación, a través de la formulación y desarrollo de proyectos de normalización y certificación de competencias laborales.

La identificación de necesidades de formación y validación de programas, aportan elementos para el análisis de la oferta de formación y de ocupaciones y se constituyen en un espacio de consulta y propuesta de normativas y legislación, productos con los cuales se contribuye a la pertinencia y calidad de la formación en el País, así como a la construcción del Marco de Nacional de Cualificaciones que facilita la formación y el aprendizaje permanente y el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas.

Actualmente, existen 85 Mesas Sectoriales a nivel nacional que obedecen al criterio de cadenas productivas, clúster y áreas de desempeño para contribuir a la cualificación del talento humano del país y para fortalecer la pertinencia regional de las mismas, distribuidas así:



Mesas sectoriales distribuidas por sector

El SENA, lidera la gestión de las Mesas Sectoriales y en desarrollo de la estrategia para su fortalecimiento busca contar con un mayor número de entidades y empresas representativas, razón por la cual promueve activamente la vinculación de todas las organizaciones del país interesadas en participar en la articulación de acciones conjuntas para fortalecer la formación profesional y la Gestión Integral del Desarrollo Humano.

Durante el año 2017, se continuó aumentando la representatividad de las Mesas Sectoriales, a través de la ampliación de su cobertura a nivel nacional y la vinculación de nuevos actores al proceso de instancias de concertación, en desarrollo de lo cual se logró un aumento del 160% en el número de organizaciones que participan en las Mesas Sectoriales, pasando de 3.122 en el 2015 a 8.126 en 2017, es decir, que 5.004 nuevas organizaciones se vincularon a las Mesa Sectoriales existentes.

La principal dificultad registrada por las Mesas Sectoriales, está dada por el déficit existente de expertos técnicos en los distintos sectores, la estrategia utilizada para superar esta brecha fue promover la participación de instructores vinculados a la realidad empresarial y participantes en las competencias de Worldskills.



Durante el 2017, el SENA obtuvo la acreditación para ejercer como Unidad de normalización de competencias laborales por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con el aval de ICONTEC. Adicionalmente, se alcanzaron los siguientes logros, en el marco de las instancias de concertación y competencias laborales:

- Vinculación de 2.343 nuevas organizaciones, se cuenta con 63 organizaciones sindicales relacionadas con 46 Mesas Sectoriales en 16 departamentos del país. Así mismo, 110 Centros de formación del Sena, se encuentran vinculados a esta estrategia con representantes de la región. 62 Mesas Sectoriales están relacionadas con las Comisiones regionales de competitividad del país, las cuales tienen como objetivo identificar y cerrar las brechas de conocimiento de los trabajadores en cada región.
- Realización de un evento de relacionamiento con Organismos certificadores de personas acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación ONAC, que utilizan 82 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, con el propósito de conocer sus requerimientos respecto a la normas de competencia e informes del proceso.
- Actualización de 848 Normas Sectoriales de competencia Laboral
- Se realizaron actividades que llevaron a obtener la versión No. 4 de la Guía para la Normalización de Competencias Laborales, la cual incluye herramientas para el desarrollo del proceso y definición del alcance de las Normas de competencia laboral facilitando el uso de las mismas en procesos de certificación y formación.

Para el 2018, se espera obtener una mayor representatividad de organizaciones a nivel nacional con el apoyo de los Centros de formación de acuerdo con la o las redes de conocimiento a las que se encuentren vinculados, la participación de un representante de Mesas Sectoriales en los comités técnicos de los Centros de Formación en cumplimiento lo establecido en el Decreto 249 de 2004, así como el trabajo director en las compromisos de los Sundirectores para participar en las Comisiones Regionales de Competitividad para identificar necesidades de normalización, así como requerimientos de servicios institucionales de formación y certificación de competencias laborales.

## **SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES**

Teniendo en cuenta el Documento CONPES 3674 de 2010, el Gobierno Nacional se ha dado a la tarea de formular políticas encaminadas hacia la producción de bienes y prestación de servicios de mayor calidad; ello presupone además el establecimiento y organización de procesos, instrumentos y mecanismos que conduzcan a la obtención de un talento humano adecuadamente cualificado, cuyos aprendizajes adquiridos en el transcurso de la vida sean reconocidos y puedan acceder a una movilidad laboral y educativa; todo lo anterior, sugiere el establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones.

En tal sentido, desde el SENA se anticipan las posibles exigencias que traerá el establecimiento de dicho sistema, en cuya estructura, el papel de las Mesas Sectoriales, la Clasificación Nacional de Ocupaciones, la



Normalización y Certificación de Competencias Laborales y la Formación Profesional, se considera de gran importancia.

Para lograrlo, el SENA a través del proyecto “Alistamiento del SENA para el Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones”, ha definido dos líneas de acción:

### **Línea 1: Apoyo técnico y operativo al Gobierno Nacional en el diseño y estructuración del Marco Nacional de Cualificaciones.**

El Marco Nacional de Cualificaciones es una herramienta de política creada por el Gobierno Nacional, con el objetivo de facilitar movilidad laboral y educativa a las personas, ajustar la educación y formación a las necesidades del sector productivo y económico, certificar las competencias adquiridas por aprendizajes no formales e informales, sobre todo experiencia laboral; elevar el nivel de cualificación de la población activa, revisar y actualizar el currículo de la oferta de educación y formación y mejorar la calidad de la oferta educativa<sup>1</sup>.

Durante el año 2017, la Entidad aportó al Ministerio de Educación Nacional en el ajuste al Marco Nacional de Cualificaciones, con los siguientes resultados:

- Nueva versión de la Matriz de Descriptores
- Nueva versión del glosario de términos
- Documento conceptual
- Participación en el “Equipo Técnico” de la Comisión Intersectorial de Gestión del Recurso Humano-CIGERH, para el alistamiento de las dos reuniones previstas para el año 2017, para la revisión de: Marco Nacional de Cualificaciones, Sistema de Información de Oferta y Demanda Laboral y, Mecanismo de Identificación y Cierre de brechas de capital humano
- Elaboración de documentos técnicos sobre las implicaciones del Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones en los procesos misionales de la Entidad.

### **Línea 2: “Alistamiento de los procesos misionales para aplicar a las cualificaciones”,**

Los principales logros gestionados en 2017 son:

- 32 Jornadas de Sensibilización e integración procesos misionales del SENA
- Elaboración de documento “Ruta Metodológica para el Diseño de Cualificaciones”
- Presentación de la Ruta Metodológica para el Diseño de Cualificaciones ante el Comité de Formación Profesional
- Tres (3) ejercicios piloto de diseño de cualificaciones con los siguientes resultados:
  - Estructura de Cualificación “Coordinación Ambiental”
  - Estructura de Cualificación “Supervisión de Producción Pecuaria”

---

<sup>1</sup> Fuente: EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Terciaria para Colombia: Camino para la inclusión, la equidad y el reconocimiento, ¿Para qué un Marco de Cualificaciones?, Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, 6 de Abril de 2016



- Estructuras de Cualificación: “Operación Equipo de Excavación y Cargue” y “Operación Equipo de Compactación”
- Sensibilización, orientación y asesoría a empresas en la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias para su implementación; han sido atendidas 53 de la siguiente manera:
  - Fase de Planeación: 38
  - Fase Gestión Provisión de Cargos: 5
  - Fase Gestión de Desarrollo: 8
  - Fase Gestión de la Compensación: 2
- Prestar asesoría al sector productivo en la implementación de la metodología de gestión del talento humano por competencias.

## **Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es un proceso abierto que los Centros de Formación Profesional del SENA, ubicados en todas las regionales del país, ofrecen durante el año de acuerdo con la especialidad de cada uno o a proyectos de certificación que se estén llevando a cabo a nivel nacional, regional o local. Se reconocen así, las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del desempeño laboral, establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral.

En este proceso, pueden participar personas en busca de empleo, trabajadores independientes y vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias laborales para mejorar sus posibilidades de inserción laboral y de generación de ingresos, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo.

A diciembre de 2017, se inscribieron un total de 190.752 candidatos para ser evaluados y certificados en competencias laborales; se realizaron 222.193 evaluaciones a 169.225 personas, de las cuales se certificaron 163.577 en diferentes competencias laborales en las 33 regionales del País, en sectores como: turismo, servicios a la salud, agua potable y saneamiento básico, construcción, asistencia administrativa, café, cadena fibras, textiles y confecciones, seguridad y vigilancia privada, transporte, joyería, avícola, entre otros, atendidos por las líneas de Demanda Social y Alianza Empresarial.

La siguiente gráfica muestra los resultados obtenidos durante la vigencia 2017, en la cual se cumplieron de forma amplia las metas establecidas:



Resultados 2017 Evaluación y Certificación en Competencias Laborales

Dentro de esta gestión, es importante resaltar que durante la vigencia 2017 en articulación con el sector productivo se certificaron las competencias laborales de 92.741 trabajadores colombianos en 1.136 empresas, en importantes sectores como: gestión administrativa, servicios a la salud, transporte, sector educativo, seguridad y vigilancia privada, agua potable y saneamiento básico, procesamiento de alimentos y gas, entre otros. Por último, es importante destacar el desarrollo de proyectos especiales de impacto nacional que se tuvieron en el 2017. Este año se ejecutaron 15 proyectos nacionales que beneficiaron a 20.373 personas.

Actualmente, el SENA viene avanzando en el alistamiento para acreditarse como Organismo Público Evaluador y Certificador de Competencias Laborales a nivel nacional ante el Organismo Nacional de Acreditación (ONAC), con el fin de promover la movilidad laboral a nivel nacional e internacional, facilitar la inclusión en el mundo laboral y elevar los niveles de cualificación del talento humano. Para el 2018 se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1595 de 2015, el cual fija un plazo de tres años para que el SENA se acredite en las normas sectoriales de competencia laboral reguladas.

## GESTION DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

El Observatorio Laboral y Ocupacional, contribuye a analizar diferentes fuentes de información a nivel de ocupación y a realizar recomendaciones generales a los directivos nacionales, regionales y subdirectores de centro en términos de pertinencia y empleo.

La siguiente tabla, permite observar los principales logros obtenidos en la vigencia 2017:

PRODUCTOS	LOGROS
Seguimiento a egresados de formación	2 estudios
Matriz de pertinencia	2 matrices con estudio
Detección proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo	801 nuevos proyectos identificados
Tendencia de las ocupaciones	4 estudios
Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).	40 Mapas ocupacionales



PRODUCTOS	LOGROS
Encuesta de Necesidades Ocupacionales de Talento Humano (ENOTH)	1 encuesta – Análisis de resultados en marzo del 2018
Boletines Tendencia	2 boletines
Boletines Dinámica	4 boletines
Reporte de datos de la formación	1 publicación: en proceso de diseño gráfico

Fuente: SENA, Dirección de Empleo y Trabajo – Observatorio Laboral y Ocupacional

En 2017, se focalizaron esfuerzos para realizar el seguimiento a la empleabilidad formal de los egresados SENA, efectuar la actualización de la clasificación Nacional de Ocupaciones, detectar nuevos proyectos de inversión a través de diferentes medios de comunicación y así enviar alertas diarias a los directivos nacionales, aplicar la encuesta de necesidades ocupacionales del talento humano, estructurar la matriz de pertinencia y realizar la tendencia de las ocupaciones a partir de información de la Agencia Pública de Empleo.

## Seguimiento a Egresados

Frente al seguimiento a egresados, se tiene por objetivo determinar el nivel de vinculación al mercado laboral formal de los certificados del SENA de formación titulada, mediante el cruce de información de las bases del aplicativo Sofía Plus y los aportes a seguridad social registrados en el sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA (Ministerio de Salud y Protección Social).

La tasa de vinculación de egresados certificados en formación titulada ha venido creciendo desde el 2010 a noviembre de 2017, pasando del 25% al 63% en noviembre de 2017, lo cual indica que el SENA viene formando el capital humano que el sector productivo requiere. Es decir, la formación es cada vez es más pertinente.

### Colocación 2016 correspondiente a los Egresados de Formación Titulada 2015

Durante el 2017, se efectuó un análisis de los egresados 2015 con posibilidad de inserción en 2016, cuya composición está conformada en su mayoría, por jóvenes entre los 19 y 23 años: este grupo de edades concentró el 45% del total de evaluados. Por su parte los adultos jóvenes de entre 24 y 28 años fueron el segundo grupo con mayor concentración de graduados. La distribución de edades de los certificados reportó un comportamiento piramidal donde, las mayores concentraciones de certificados se asociaron con rangos de edad bajos.

En lo que respecta al sexo de los evaluados, la distribución resultó ser relativamente homogénea, de los 154.257 certificados evaluados, 87.087 fueron mujeres, mientras que los 67.170 individuos restantes fueron hombres. Tal mayoría de mujeres se reflejó en la desagregación según grupos etarios, en donde para cada grupo de edad siempre fue mayor el número de mujeres que de hombres certificados.

En lo que respecta a la vinculación por género, se evidenció que para las mujeres, la regional con mayor vinculación fue San Andrés la cual, a pesar de ser una regional pequeña, reportó una tasa de 83%, mayor en 3 puntos porcentuales a la tasa de los certificados vinculados en la regional Distrito Capital. Contrario a esto, las regionales con las menores tasas de vinculación para las mujeres fueron Chocó, Caldas y Nariño con tasas respectivas del 32%, 44% y 46%.



Con respecto a los hombres, la regional con la mayor tasa de vinculación laboral fue Distrito Capital con una tasa del 82%, mientras que las regionales con menores tasas fueron Sucre, Vaupés y Chocó con tasas de 43%, 44% y 47% respectivamente.

La distribución por edades mostró que el nivel con mayor número de cotizantes jóvenes fue el tecnólogo: los cotizantes entre 19 y 23 años agruparon más del 40% de total de titulados. Los certificados cotizantes con edades entre 24 y 28 años mantuvieron una participación estable, cercana al 15%, en todos los niveles de formación. Por otro lado, la especialización técnica fue el nivel de formación que agregó la mayor cantidad de certificados con más de 38 años.

## **Matriz de Pertinencia**

Es una herramienta que permite medir la pertinencia de la oferta de programas del SENA, en cuanto a la eficiencia y provecho de la oferta formativa, frente a las necesidades pedagógicas del país, de las empresas y las preferencias de los individuos. Lo anterior por medio de distintos indicadores que conforman un índice sintético.

La matriz está conformada por 5 indicadores que incorporan las diferentes dimensiones de la pertinencia, los cuales son: vinculación laboral, dinámica ocupacional, contrato de aprendizaje, demanda social y sector estratégico. En el 2017 se realizaron dos ejercicios y se compartieron sus resultados a cada uno de los 117 centros de formación y 33 regionales.

## **Detección Proyectos de Inversión Potencialmente Generadores de Empleo.**

En el 2017, el observatorio laboral monitoreó permanentemente los nuevos proyectos de inversión que se generaron en el país y que pueden contribuir a la pertinencia de la formación y se detectaron 801 proyectos inversión o expansión de negocios, potencialmente generadores de empleo a corto, mediano y largo plazo en el país; los cuales corresponden a la dinámica tanto de la inversión como de la economía del país. El 60% de tales decisiones de inversión, se ubicó en los siguientes departamentos: Distrito Capital con 13,9%, Atlántico con 10,5%, Antioquia 9,4%, Valle del Cauca 6,3%, Santander 5,9%, Bolívar 5,9%, Cundinamarca 4,6% y Cesar con 3,5%.

El mayor número de proyectos anunciados durante el periodo enero - diciembre de 2017, corresponde a las siguientes actividades: construcción 36,4%, comercio al por mayor y al por menor 13%, actividades de alojamiento y servicio de comidas 10,7%, actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas 7,5%, y enseñanza con 7,3%, donde se concentra el 75% de la inversión.

## **Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O)**

El observatorio Laboral, cumple la función de mantener actualizada la clasificación nacional de ocupaciones, la cual soporta la intermediación de la Agencia Pública de Empleo, las salidas ocupacionales de los programas de formación y la certificación de competencias. A 31 de diciembre de 2017 se han actualizado y validado 37 mapas ocupaciones pertenecientes a los sectores agropecuario, industrial, servicios, construcción, financiero, minero y energético; y de comunicaciones, de los cuales se han validado 236 y se



crearon 11 ocupaciones, por medio de las mesas sectoriales y las organizaciones pertenecientes al sector productivo.



Nuevas ocupaciones creadas en 2017

## Boletines Tendencia de las Ocupaciones

Dentro de la información generada por el Observatorio Laboral del SENA, se encuentra la tendencia ocupacional que consiste en identificar las ocupaciones con exceso y déficit tanto en oferta (personas inscritas) como en demanda (vacantes publicadas), mediante la metodología de distribución por cuadrantes, según la cual se establece un límite ocupacional (percentil 80 de la distribución) en cada una de las 4 categorías en que se clasifica la tendencia ocupacional. En el 2017 se realizaron 4 boletines, publicados en la página web.

El observatorio Laboral tiene como reto en el 2018, posicionarse como una herramienta que suministre información confiable a los centros de formación y regionales para la toma de decisiones de los programas de formación y contribuir a los observatorios del mercado laboral regional para los análisis de empleo y formación que requieran y para ello se realizarán las siguientes acciones:

PRODUCTOS	RETOS 2018
<b>Seguimiento a egresados:</b> Este estudio se realiza de manera mensual para formación titulada, complementaria y certificados por competencias. El reporte se entrega mensualmente a la alta Dirección y el indicador se entrega anual.	2
<b>Matriz de pertinencia:</b> Se realiza dos veces al año y se entrega a la Dirección de Formación, directores regionales y subdirectores.	2
<b>Detección proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo:</b> Se realiza de manera diaria y todos los días se envían alertas a los directivos regionales y nacionales. El seguimiento se realiza mensualmente.	650
<b>Tendencia de las ocupaciones:</b> Operación estadística certificada por el DANE, se realiza trimestralmente y se publican boletines en la página del observatorio.	4
<b>Actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON):</b> Se realiza de manera permanente con las Mesas Sectoriales.	50 - Mapas
<b>Encuesta de Necesidades Ocupacionales de Talento Humano (ENOTH):</b> Se analizará la información de 2017 y se aplicará la encuesta 2018.	1
<b>Boletines Tendencia:</b> Se realizan trimestralmente.	4
<b>Boletines Dinámica:</b> Se realizan trimestralmente.	4
<b>Reporte de la formación profesional:</b> Se realizará la publicación del 2017 y se inicia el proceso de la consolidación del 2018. Este reporte se elabora con base en el convenio suscrito por el BIBB de Alemania, en donde ellos evalúan los contenidos y redacción.	1 publicación 2017 y una estructuración 2018
<b>Adecuación página web del Observatorio:</b> En junio de 2018 se lanzará la nueva página estructurada con la oficina de comunicaciones y la oficina de sistemas.	1

Fuente: SENA, Dirección de Empleo y Trabajo – Observatorio Laboral y Ocupacional

## Agencia Pública de Empleo (APE)

La Agencia Pública de Empleo del SENA es un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera desde hace más de 27 años y facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Pertenece a la red de prestadores de servicios que integran La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo para la intermediación laboral en Colombia y en el extranjero.

En el 2017, la APE del SENA cumplió con las metas establecidas en todos los indicadores de gestión. Se lograron 368.169 colocaciones alcanzando una ejecución del 116% sobre la meta establecida. Por otro lado, se inscribieron en el aplicativo virtual de intermediación laboral de la APE- SENA, 1.244.172 personas de las



cuales, 721.029 recibieron orientación ocupacional en temas relacionados con: cómo elaborar una hoja de vida, cómo presentarse a una entrevista laboral, presentación de pruebas de selección, entre otros.

A través del relacionamiento con el sector empresarial, se publicaron 571.106 vacantes. Adicionalmente, se realizó un acompañamiento a los aprendices que culminaron su etapa práctica y gracias a la retroalimentación recibida por parte de los empresarios, se obtuvieron 215.467 colocaciones para egresados SENA.

La Agencia Pública de Empleo del SENA cuenta con 4 oficinas móviles que recorren el territorio nacional, llegando a todos aquellos lugares donde no hay presencia física de la APE. En el 2017 se realizaron 313 jornadas con las cuatro oficinas móviles de empleo, recorriendo 35.343 kilómetros, impactando a 129 municipios.

Otra de las estrategias, para realizar el procedimiento de intermediación laboral, son las microrruedas de empleo, espacios generados para acercar la oferta y demanda laboral; el empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes llevan su hoja de vida con los perfiles requeridos para hacer posteriormente el proceso de preselección. En el 2017, se desarrollaron 371 microrruedas de empleo en 106 municipios del país, promoviendo la generación de 30.538 empleos.

La Agencia Pública de Empleo del SENA participó en 7 jornadas de Certificación, estrategia liderada por la Dirección de Formación Profesional con los siguientes resultados: se logró la atención de 36.323 personas, de las cuales, 11.502 se registraron en el aplicativo de intermediación laboral, 24.821 actualizaron sus datos en el sistema y se generaron

Es de resaltar, que en general la Agencia Pública de Empleo logró el cumplimiento de las metas en cada uno de los indicadores, no obstante algunas regionales tuvieron dificultades para alcanzar el porcentaje esperado en egresados colocados, dicho incumplimiento se originó por el entorno económico, político y social de las regionales, el cual impactó el mercado laboral y por consiguiente el logro de este indicador.

Entre los principales retos de la Agencia Pública de Empleo del SENA para el año 2018, se encuentra la promoción de espacios y estrategias que permitan establecer un punto de encuentro entre los empresarios que requieren talento humano y las personas que buscan una oportunidad laboral. Se espera lograr la publicación en el aplicativo de la APE de 438.250 vacantes que permitan la generación de 319.922 colocaciones, de las cuales 204.850 sean para egresados SENA. Desde la Coordinación Nacional de la APE, se realizará un acompañamiento permanente a los 33 equipos APE, con la finalidad de alcanzar el cumplimiento del 100% en cada una de las regionales para cada uno de los indicadores.

Para este mismo año, la Agencia Pública de Empleo promoverá a través de diferentes canales digitales y personalizados los servicios, con el fin de lograr la inscripción de 1.217.373 personas en el aplicativo virtual y trabajará en la orientación ocupacional de 517.913 personas.

AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO - APE			
Indicadores APE	META 2017	EJECUCION 2017	% CUMPLIMIENTO
Inscritos Registrados	1.144.588	1.244.172	109%



AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO - APE			
Indicadores APE	META 2017	EJECUCION 2017	% CUMPLIMIENTO
Vacantes Registradas	434.277	571.106	132%
Personas Colocadas Laboralmente	317.022	368.169	116%
Personas Desempleadas que reciben Orientación (Desplazadas y Desempleadas)	504.867	721.029	143%

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

## GESTION DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO

### Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)

Apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas, es el principal objetivo del Fondo Emprender, facilitando el acceso a capital semilla, al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios para la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas. El Fondo Emprender se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina.

En 2017, se alcanzó la mayor cantidad de recursos disponibles del Fondo Emprender en toda la historia del Programa, con recursos asignados por más de 69.783 millones, inversión que permitió la creación de 711 empresas y la generación de 3.765 empleos potenciales directos y 7.521 empleos potenciales indirectos, impactando 243 municipios.

Con la firma consultora ECONOMETRIA, se realizó el segundo estudio de impacto del Fondo Emprender, incluyendo la evaluación de los procesos de modernización del Fondo Emprender.

Gracias a la renovación que sufrió el Fondo, se ha permitido el establecimiento de alianzas internacionales con los principales protagonistas del ecosistema de emprendimiento de los Estados Unidos (UTSA, MassChallenge, Babson College). Así, Colombia cuenta con la Red más grande de Desarrollo Empresarial de América Latina. De igual forma, por la proyección internacional que caracteriza al programa, el SENA ha sido invitado a participar en los principales encuentros de emprendimiento (SBDC Americas Conference, Americas Women Centers Conference).

Otro avance fundamental, es el desarrollo de la cátedra transversal de emprendimiento, en conjunto con Babson College, lo cual permitirá potenciar en todos los aprendices de la Entidad el espíritu emprendedor a través de la consecución de los instrumentos, competencias y habilidades requeridas.

Para la vigencia 2018, la Entidad ha establecido grandes retos en términos de creación de empresas siendo la meta definida de 996, así como la generación de empleos formales y de calidad, por ello la meta establecida corresponde a 4.953 empleos potenciales directos y 6.938 empleos potenciales indirectos.

Por otra parte, se tiene como meta el posicionamiento a nivel nacional del Fondo emprendedor en cuanto a visibilidad del ecosistema, logrando la consecución de recursos vía convenios de adhesión.



Adicionalmente, se realizarán esfuerzos para lograr la consolidación de los SBDC – Centros de Desarrollo empresarial, con el fin de promover nuevos proyectos, tales como el impulso a la exportación de bienes y servicios por parte de los emprendedores beneficiados del programa, y la creación de SBDC – Centros de Desarrollo Empresarial especializados, en aspectos como negocios para mujeres y minorías, o centros de desarrollo agroindustriales.

El siguiente cuadro, muestra un resumen de los resultados obtenidos durante la vigencia 2017:

FONDO EMPRENDER			
INDICADOR	META 2017	EJECUCIÓN 2017	% CUMPLIMIENTO
Empresas promovidas por el Fondo Emprender	964	711	74%
Empleos potenciales directos generados por Empresas del Fondo Emprender	5.306	3.765	71%
Empleos potenciales indirectos generados por Empresas del Fondo Emprender	6.738	7.521	112%

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

## Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial

El emprendimiento, puede definirse como la iniciativa, actitud, aptitud y capacidad de un aprendiz para generar proyectos o unidades productivas, nuevos productos y/o servicios o innovaciones de los mismos. El SENA, fomenta la cultura del emprendimiento mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales encaminadas hacia la creación de empresas con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial; así como la captura de impacto económico en términos de nuevas empresas establecidas, creación y retención de empleos, acceso a fuentes de financiamiento y generación de ingresos.

En el programa de Emprendimiento, se han sensibilizado durante el 2017 un total de 291.467 personas en la cultura del emprendimiento, se ha asesorado a los emprendedores y como resultado se han creado 3.219 empresas con recursos de otras fuentes de financiación (diferentes a Fondo Emprender) que han generado 1.899 nuevos empleos formales y decentes.

El SENA y su programa de emprendimiento junto con el Ministerio de Comercio Industria y turismo, lideran la iniciativa de la presidencia de la República denominada SUMA DE FUERZAS.

## Alianza SENA-UTSA

En el marco de esta alianza, se transformaron las 117 Unidades de Emprendimiento a SENA-SBDC Centros de Desarrollo Empresarial, con un proceso Estandarizado en tiempos y ciclos de Servicio, ofreciendo a la comunidad emprendedora un portafolio de servicios unificado con gestores de Emprendimiento integrales y una ruta de Emprendimiento establecida así como, medición de indicadores de Impacto Económico en generación de ingresos, creación de empresas, la generación de empleo formal y decente.

En consecuencia, con el modelo de servicios se implementó el aplicativo Neoserra en 117 SENA-SBDC Centros de Desarrollo Empresarial, como herramienta de medición y seguimiento a la Gestión del Emprendimiento.

Dentro del proceso de internacionalización de los centros de desarrollo Empresarial del SENA, se logró el posicionamiento de la Red SENA-SBDC, en la plataforma SBDCGlobal.com, lo que permite la ampliación del portafolio de servicios a los emprendedores, entregándoles herramientas claras de crecimiento, mediante la implementación de metodologías de soporte a emprendedores, incentivando la incursión en procesos de comercio exterior para los emprendedores y empresas nacientes.

Cada uno de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA, cuenta con una certificación Internacional bajo estándares del modelo SBDC, de la SBNA Red de pequeñas Empresas de las Américas; lo que permite que nuestros clientes puedan contar con potenciales compradores internacionales de los productos y servicios ofrecidos por los emprendedores SENA y empresas Fondo Emprender.

Actualmente, se tiene como objetivo ampliar la aplicación del modelo a través de su transferencia a la operación del programa SENA Emprende Rural (SER), para el fortalecimiento de Unidades Productivas comenzando con un primer grupo de 40 Líderes SER en representación del país.

Como fruto de la aplicación del modelo, luego de un proceso de selección se escogieron 22 empresas exportadoras y potenciales, con plan exportador a las cuales se les realiza entrevistas individuales. 10 empresas potenciales exportadoras fueron presentadas ante UTSA y directivos del SENA. Adicionalmente, fueron seleccionados 20 gestores a nivel nacional con experiencia en comercio internacional, que asistieron al diplomado en Comercio Internacional, dictado por UTSA. Se implementó así, un Modelo de servicio en Comercio Internacional a nivel nacional.

## **Alianza SENA –MASS CHALLENGE**



Como parte del proceso de modernización del Fondo Emprender, en junio de 2017, se firmó un acuerdo con MassChallenge, una organización privada, sin ánimo de lucro, que realiza procesos de creación y aceleración de empresas en Boston (uno de los ambientes de emprendimiento más importantes de Estados Unidos), para la implementación de un programa piloto de pitch de emprendimiento, cuya estrategia le apuesta a la promoción y potencialización de nacientes ideas de negocio de empresarios colombianos. La estrategia, busca que el emprendedor logre manifestar su idea de negocio

de emprendimiento, cuya estrategia le apuesta a la promoción y potencialización de nacientes ideas de negocio de empresarios colombianos. La estrategia, busca que el emprendedor logre manifestar su idea de negocio



de forma sólida, convincente, sin fisuras, sin titubeos y sin contradicciones. Todo lo anterior, convierte a Pitch en una herramienta versátil que le permite conseguir financiamiento, nuevos clientes, aliados y talento humano.

El piloto, incluyó talleres interactivos, grupos de trabajo y ejercicios de práctica, para que los startups (como se les conoce en este ecosistema a los nuevos emprendedores) fortalezcan y potencialicen sus capacidades.

En cuanto al fortalecimiento, las asesorías que presta el SENA tienen como fin lograr el crecimiento y escalabilidad empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas, mediante la aplicación de un diagnóstico empresarial, la formulación de un plan de acción de fortalecimiento y su implementación,

En el 2017, a partir del asesoramiento a las unidades de emprendimiento, se han fortalecido 2.590 empresas y se ha facilitado la generación de 1.885 empleos.

## SISTEMA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO – SENNOVA

SENNOVA, ha fortalecido los estándares de calidad y pertinencia, en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de la formación profesional impartida en la Entidad. Esta estrategia institucional, reúne las diferentes líneas, programas y proyectos de cultura e innovación que tiene dentro de su estructura, entre ellas: TecnoAcademia, TecnoParques, investigación aplicada, investigación en formación profesional, programas de fomento a la innovación empresarial y extensionismo tecnológico.

SENNOVA, se consolida con un crecimiento en la producción académica, en el número de proyectos, en la ampliación de la planta a través de cargos temporales y en grupos de investigación categorizados ante COLCIENCIAS, gracias a la inversión y esfuerzo de los centros de formación por garantizar la calidad de los programas de formación profesional en los aspectos de investigación, así como el fortalecimiento de la innovación en las empresas, a continuación se ilustra las líneas consolidadas de la estrategia:





Se encontraron dificultades en la ejecución presupuestal de los diferentes recursos en los centros de formación a nivel nacional, así como en la evaluación de los proyectos, para ello se implementaron estrategias de seguimiento y compromiso de ejecución presupuestal así como el desarrollo del sistema de evaluación de proyectos internos.

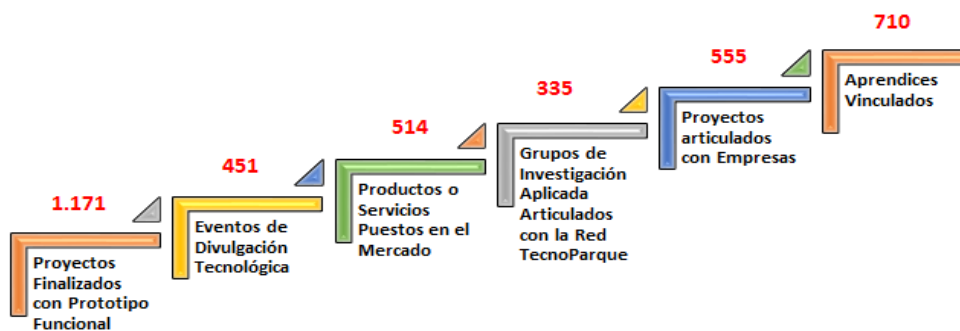
El SENA, al finalizar el 2017 contó con 121 grupos de investigación avalados institucionalmente, de los cuales 73 se establecieron como categorizados por COLCIENCIAS, como se evidencia en la siguiente gráfica:



Proyectos Categorizados ante COLCIENCIAS

Por otro lado en el 2017, se registraron y consolidaron en el RUSS: Registro Único de Semilleros del SENA, 345 semilleros de investigación de los centros de formación, semilleros que responden a las necesidades de los programas de formación profesional y contribuyen al mejoramiento continuo, generación de cultura de la innovación de nuestros aprendices y fortalecimiento de la investigación aplicada.

La siguiente gráfica permite visualizar otros avances logrados en la vigencia:



Principales logros 2017 - SENNOVA

En 2017, el programa logró la asignación de 330 vacantes temporales a SENNOVA, de las cuales 253 fueron asignadas a instructores investigadores, lo cual fortalece la estabilidad laboral de los investigadores y aumenta la confiabilidad, mitigando el riesgo en la discontinuidad de la investigación y por ende la calidad en la formación profesional.



Se espera que para el 2018 se logren consolidar los semilleros en todos los centros del país y se fortalezcan las acciones y resultados de investigación en los grupos y semilleros de la entidad, así como lograr su reconocimiento y contribución a los programas de formación.

## **AGROSENA**

La Entidad implementó este programa con el objetivo de apoyar el desarrollo y modernización de la agroindustria mediante la formación de capital humano sectorial, con base en una estrategia de articulación transversal de diversos procesos e instancias operativas del SENA orientado a:

- Promover el desarrollo tecnológico sectorial,
- Atender demandas específicas de formación de distintos tipos de actores vinculados a la producción agropecuaria de escalas pequeña, mediana y empresarial.
- Diseñar y aplicar procedimientos e instrumentos pedagógicos de asesoría del tipo “fuera del aula” que, mediante acompañamiento ejercido directamente en las fincas o empresas agropecuarias por parte de instructores-extensionistas rurales, complemente y haga más efectiva la formación impartida en los centros agropecuarios y agroindustriales de la entidad.

En 2017, se efectuó la estructuración y documentación general del programa, bajo el esquema de marco lógico con sus respectivos componentes.

Se llevó a cabo la provisión de vacantes de planta temporal AgroSena con los perfiles y experiencia en Desarrollo rural, extensión rural y/o asistencia técnica agropecuaria.

Se realizó un convenio con el Ministerio de Francia para formación en doble titulación

Se repotenció la infraestructura con recursos del Ministerio de Agricultura para dos Centros de Formación (Córdoba y Guajira)

## **RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE**

### **Servicio a la Empresa y Servicio al Cliente**

Con el relacionamiento empresarial, el SENA pretende satisfacer las necesidades del sector productivo con pertinencia y calidad, contribuyendo a la generación de nuevos empleos, más contratos de aprendizaje, formación dual y certificación de competencias.

Así mismo propender porque los grupos de interés reciban respuestas a los requerimientos en términos de calidad y oportunidad, con una gestión por parte de la entidad que permita un servicio diferenciador.

Por ello es necesario posicionar la estrategia de conocimiento integral de los grupos de interés, mediante el uso de CRM, permitiendo a la entidad ser más pertinente y oportuna frente a sus necesidades.

En el año 2017, se atendieron 145.597 empresas, obteniendo un cumplimiento del 91% con respecto a la meta establecida de 160.000. La atención se brindó a través de los diferentes canales con los que cuenta la Entidad, logrando una cobertura de más del 90% sobre el potencial de empresas a atender, es importante mencionar que no se logró el 100% de las empresas debido a que la información de las empresas no siempre



es veraz, a pesar de contar con aliados estratégicos para la ubicación de las mismas como la UGPP y Confecámaras, adicionalmente, algunas empresas no hicieron ningún requerimiento ante la entidad.

Para el fortalecimiento de la atención al ciudadano en la entidad durante el 2017, se realiza la actualización del documento del Protocolo de Servicio al Cliente SENA como herramienta fundamental para el posicionamiento de la entidad en calidad y pertinencia en el servicio, dentro de la estrategia se hace medición de satisfacción del cliente en 22 regionales a nivel nacional y se obtiene una satisfacción del 98% en 3.345 ciudadanos en canal presencial. Además se alcanza el acercamiento de más de 1.500 ciudadanos en el marco de las Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano lideradas por el DNP, entregando el portafolio de la Entidad en formación y empleo.

La Estrategia Peticiones Externas PQRS realiza seguimiento en tiempos de respuesta con atención de fondo a los diferentes requerimientos que presentan los empresarios y ciudadanos, es así como para el 2017 se logra gestionar en el SENA de acuerdo con la normatividad un 98% a aproximadamente 250.000 PQRS.

En cuanto a la medición de satisfacción del cliente, la Entidad incorporó elementos estratégicos en la recolección de la información basándose en las tendencias internacionales de Aprovechamiento de los Registros Administrativos y en las metodologías planteadas por el Sistema Estadístico Nacional (SEN).

Bajo la estrategia de Formación Continua, funcionarios SENA llevaron a cabo talleres de capacitación en medición de la satisfacción del cliente, lo cual fortalece el equipo de trabajo y los dota con mayor preparación para efectuar futuras mediciones.

De igual forma, a través del canal telefónico de la entidad (Contact Center SENA), se logró la atención de 877.482 llamadas a través de la Línea de Atención al Ciudadano, 129.685 llamadas a través de la Línea Empresarial y 722.864 llamadas a través de la Línea Conmutador Nacional, brindando así, apoyo a cada uno de los procesos misionales de la institución.

Como apoyo a las distintas Direcciones de la Entidad, se efectuaron 18.513 llamadas salientes (Outbound), así como el envío efectivo de 2.388.926 SMS y 4.528.527 correos electrónicos, llegando así de manera oportuna y pertinente a los ciudadanos y empresarios del país.

Mantener sobre el 95% el indicador de calidad de servicio brindado por los agentes del centro de contacto, fue la mayor dificultad presentada, dado el índice de rotación propio del negocio BPO y Contact Center.

Para el 2018, se espera consolidar la atención personalizada de empresas y dar a conocer el portafolio Sena a 170.000 empresas con el fin de buscar más espacios de práctica para los aprendices y lograr la vinculación laboral con empleo decente a más colombianos.

Otro gran reto, está en llevar a cabo los respectivos procesos disciplinarios de quien no atiende normativamente las PQRS - Peticiones Externas, con lo cual se espera dar mayor cumplimiento por parte de la entidad (ley 1755 de 2015, Decreto 1166 de 2016, entre otras) y así mismo se mejorará la oportunidad y se brindarán respuestas de fondo a los grupos de interés de la Entidad.

Así mismo, es importante realizar revisiones profundas a todos los instrumentos que se están utilizando actualmente en la medición de la satisfacción, de tal forma que se pueda lograr unificar y/o replantear los criterios que actualmente se utilizan en todos los niveles de la institución (centros de formación, regionales,



dirección general), base para plantear y desarrollar un Sistema de Monitoreo de Satisfacción del Cliente, que le permita a la entidad contar con información pertinente para la toma de decisiones, fortalecer el trabajo interinstitucional con las entidades del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano, a través del desarrollo de mediciones cruzadas.

En este mismo sentido, con el fin de generar una comunicación telefónica eficaz y en aras de garantizar la adecuada prestación del servicio hacia nuestros grupos de interés, como son, los funcionarios, ciudadanos y empresarios; se requiere que todos los servidores de la entidad participen activamente en la actualización y mantenimiento del Directorio nacional de la institución, realizar de manera eficaz y adecuada el cierre de los contratos C902-2014 y C903-2014 y garantizar la continuidad en la atención y servicio a través del canal telefónico de la entidad a los grupos de interés

## **Contrato de aprendizaje**

El contrato de aprendizaje es la estrategia que promueve la inclusión social de los Jóvenes de Colombia a entornos productivos, sitios o empresas en los cuales los aprendices pueden desarrollar su etapa práctica y a su vez reciben un apoyo de sostenimiento y la afiliación al sistema de seguridad social, a través del cumplimiento de la cuota regulada por la ley 789 de 2002, donde por un lado los empresarios pueden acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y los aprendices logran realizar prácticas empresariales en ambientes reales, facilitando su inserción laboral formal, permitiéndole el acceso a recursos económicos que mitiguen la deserción.

Una enorme ventaja proporcionada por el Contrato de Aprendizaje a los empresarios, es que los convierte en coformadores, permitiendo desarrollar las competencias particulares requeridas y subsanando así, las necesidades del futuro talento humano.

En la vigencia 2017, 377.950 aprendices fueron beneficiados con contratos de aprendizaje; esto representa un cumplimiento del 93% de la meta establecida (407.000), los principales factores que impidieron el cumplimiento total de las metas son:

- Falta de registro por parte del empresario, a pesar de las campañas realizadas este proceso no se lleva a cabo por parte de los empresarios, por lo cual la Entidad ha venido cruzando la información con la UGPP para identificar las empresas que hacen sus pagos en PILA a los aprendices y que no aparecen en la base del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizaje SGVA.
- La no regulación de empresas que cumplen con el requisito (15 o más trabajadores).
- La falta de disponibilidad de aprendices en etapa practica de algunas especialidades técnicas,
- Existe demanda de Contrato de Aprendizaje por parte de tecnólogos que no son solicitadas por el sector productivo.
- La falta de recursos en los centros de formación para implementar la formación DUAL.
- Falencias de los aprendices en habilidades blandas que no les permiten superar la etapa de aprendices.



CONTRATO DE APRENDIZAJE			
INDICADOR	META 2017	EJECUCIÓN 2017	% CUMPLIMIENTO
Aprendices con Contrato de Aprendizaje	407.000	377.950	93%
Empresas con Cuotas Reguladas	42.079	34.047	81%
Empresas con Cuotas Voluntarias	16.907	15.935	94%
Cuotas Voluntarias	46.009	74.245	161%

Fuente: SENA - Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Durante el 2018, se pretende intensificar la atención personalizada y la articulación con la Formación profesional para determinar mecanismos que permitan potencializar la formación DUAL y reforzar la formación a los aprendices.

## Empresas con Cuotas Reguladas

Las empresas que cuenten con quince (15) o más trabajadores y no se encuentren exceptuadas, deben contar con un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por cada fracción de diez (10).

Bajo este contexto, la vigencia 2017 terminó con 160.930 cuotas reguladas de las 165.994 esperadas, es decir un cumplimiento del 97%, esto se consiguió a pesar de no cumplir con las empresas reguladas, ya que se esperaban 42.079 y se terminó con 34.047, causado porque las empresas no reportan la información a pesar de ser un requisito de ley; sin embargo el SENA no tiene mecanismos legales de presión para conseguir el envío de la información.

A pesar de las dificultades señaladas, la Entidad efectuó regulaciones de oficio que sumadas a la persuasión que realizaron los gestores estratégicos, empresariales, pymes y el personal de apoyo de contrato de aprendizaje permitieron el cumplimiento obtenido. Esta práctica continuará durante el 2018 para optimizar la regulación de las empresas.

## Empresas con Cuotas Voluntarias

Las empresas reguladas podrán contratar aprendices SENA adicionales a su cuota obligada, teniendo en cuenta ciertos parámetros definidos en el decreto 1779 de 2009; así mismo, las empresas no obligadas a la vinculación de aprendices podrán contratar de forma voluntaria sin restricción del tipo de aprendiz.

En este aspecto, para el año 2017 la meta era de 46.009 cuotas voluntarias consiguiendo espacios de practica a 74.245 es decir 61% más de los esperado, esto gracias a la divulgación de los beneficios que tiene el empleador al contratar de forma voluntaria como son: disminución en costos de selección de recurso humano de la empresa, beneficios tributarios por la disminución en los gastos por salarios en la base de la renta gravable hasta del 130%, además de los beneficios sociales al mejorar las condiciones de vida no solo del aprendiz sino de toda la familia.

Como fruto de este trabajo, 15.935 empresas contrataron 62.280 aprendices de forma voluntaria, de las cuales 4.301 fueron empresas no obligadas. De esta forma se obtiene un cumplimiento del 137% frente a la



meta de empresas con cuotas voluntarias y del 226% con respecto a la meta de Aprendices con Contratos Voluntarios.

## **SENA Y SU RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL**

La participación activa del SENA en la generación y transferencia internacional del conocimiento, la tecnología y la innovación contribuye a transformar a los Centros de Formación, respondiendo a los retos que plantean el avance de la integración económica internacional, la firma de acuerdos regionales y globales de comercio e inversión, los avances científicos y tecnológicos, las nuevas formas de producción y las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información. En tal sentido, la cooperación internacional y las alianzas estratégicas posibilitan una activa generación y transferencia internacional de conocimientos y tecnologías.

El SENA, debe formar colombianos con las competencias laborales requeridas para poder insertarse profesionalmente en el ámbito nacional y en los mercados internacionales, respondiendo a los retos que plantean los mercados globales altamente competitivos.

En tal sentido, el objetivo de la Política de Internacionalización del SENA es consolidar la institución como organización líder de la Formación Profesional en Centro, Suramérica y el Caribe, mediante la cooperación internacional y las alianzas estratégicas que faciliten la activa generación y transferencia internacional de conocimientos y tecnologías para el cumplimiento de sus objetivos misionales, y la internacionalización de los Centros de Formación, mediante la identificación de la oferta de servicios exportables y la generación y transferencia de conocimientos y tecnologías. (Acuerdo 16 de 2005)

Dicha política, se ejecutará a través del desarrollo de las capacidades tecnológicas para hacer transferencia de conocimientos y tecnologías, así como de la identificación y solución de las necesidades de cooperación mediante alianzas estratégicas con entidades internacionales multilaterales, públicas, privadas y agencias de cooperación, apuntado a los siguientes programas:

1. Oferta exportable de servicios tecnológicos del SENA.
2. Demanda de servicios tecnológicos del SENA que permitan la actualización de los Centros de Formación, la formación y entrenamiento de funcionarios y aprendices en Colombia y el exterior con el fortalecimiento institucional por medio de misiones internacionales de asistencia y consultoría a los Centros de Formación SENA.
3. Alianzas estratégicas internacionales para la transferencia de conocimientos y tecnologías: a través del relacionamiento internacional con Instituciones de Formación Profesional, Centros de Desarrollo Tecnológico, Universidades, Gobiernos, Agencias de Cooperación, Entidades Financieras Multilaterales, Organizaciones No Gubernamentales y otros organismos internacionales.

Estos programas permitirán la transferencia internacional de conocimientos y tecnologías, movilidad de aprendices, instructores y personal de apoyo, formación y entrenamiento en el exterior y en Colombia, eventos internacionales, certificación internacional de competencias laborales y negociación internacional de tecnología.

La siguiente tabla permite observar los resultados obtenidos durante la vigencia 2017:

INDICADOR	Meta 2017	Ejecución 2017	% Ejec.
CONVENIOS/ALIANZAS INTERNACIONALES	20	20	100%
MOVILIDAD INTERNACIONAL	1.270	1.457	115%
Aprendices en el exterior	450	402	89%
Instructores en el exterior	245	352	144%
Desplazamientos al exterior (Personal de apoyo - Expertos Internacionales -Aprendices)	575	703	122%
PERSONAL FORMADO Y ENTRENADO EN COLOMBIA EN EL MARCO DE PROYECTOS INTERNACIONALES	9.960	10.108	101%
Número de Aprendices Formados en Colombia	8.170	8.822	108%
Número de Instructores Entrenados en Colombia	1.450	1.027	71%
Número de Personal de Apoyo Entrenados en Colombia	340	259	76%

Fuente: SENA Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

La Entidad, suscribió veinte (20) convenios y/o alianzas internacionales y facilitó la movilidad internacional de 1.457 personas entre aprendices, instructores, personal de apoyo y expertos. Así mismo, se formaron en Colombia en el marco de convenios y/o alianzas 10.108 personas.

La siguiente gráfica permite visualizar los destinos a los que pudieron acceder los aprendices en el marco de los procesos de movilidad internacional.



Movilidad internacional de aprendices

En este mismo sentido, es fundamental capacitar y actualizar a los instructores, la Entidad, facilita la movilidad de estos, con el fin de realizar transferencia de conocimientos y por ende incrementar la calidad de los programas de formación. Durante el 2017, 352 instructores accedieron a programas en el exterior como se visualiza a en la siguiente ilustración:



PAÍS		No INSTRUCTORES
Alemania		34
Argentina		10
Brasil		45
Canadá		14
Chile		2
China		17
Costa Rica		1
Cuba		8
Ecuador		4
Emiratos Árabes		39
España		23
Estados Unidos		43
Francia		14
Grecia		2
India		1
Italia		38
Japón		1
México		30
Nicaragua		4
Paraguay		5
Perú		6
Portugal		2
Rusia		5
San Vicente y Granadinas		4
<b>Total general</b>		<b>352</b>

Movilidad Internacional de Instructores

A continuación se enuncian los retos plateados para la vigencia 2018:

- Ejecutar un proyecto de cooperación con UNITAR de la ONU orientado a fortalecer la competencia de los instructores del SENA de cara al postconflicto.
- Construir un modelo de Desarrollo local a partir de Programa OVOP auspiciado por la Agencia de Cooperación Internacional del Japón JICA.
- Fortalecer el aprendizaje de los idiomas Francés y Portugués
- Certificar a instructores y funcionarios en Normas Internacionales de Información Contable NIIF
- Fortalecer las redes Agrícola, Acuicultura y Pesca y Hotelería y Turismo, por medio de la transferencia de conocimientos basada en el modelo italiano.
- Fortalecer y desarrollar competencias laborales, habilidades de liderazgo y habilidades blandas (soft-skills) de aprendices con la implementación del programa de intercambios.
- Fortalecer el intercambio de buenas prácticas y conocimientos con expertos internacionales en temas de Agricultura, Textil, Cuero, Marroquinería, Gestión de Calidad, Emprendimiento, Agroindustrial, Energías Renovables, Hotelería y Turismo, Logística Portuaria, todos proyectos financiado por la estrategia de cooperación SUR-SUR.

## GESTION DE APOYO

El establecimiento de una paz duradera es la obra *de la educación, lo que los políticos pueden hacer es mantenernos fuera de la guerra*<sup>2</sup>

*A continuación, se detallan las acciones y los avances realizados a través de los procesos de apoyo, que respaldan la misión del SENA y proporcionan los recursos presupuestales, humanos y técnicos que permiten garantizar el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el Plan Operativo 2017.*



---

<sup>2</sup> María Montessori



## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

En el marco del Plan Estratégico Institucional 2015- 2018 “Impactando el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos” y de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión respecto a la obligación de adelantar el seguimiento al desempeño estratégico institucional, la entidad ha venido realizando el seguimiento semestral respecto a los avances del Plan Estratégico, que para el periodo a reportar corresponde al informe del seguimiento a las iniciativas estratégicas con corte a 30 de junio de 2017.

El seguimiento da cuenta de los resultados obtenidos en el primer semestre de la vigencia 2017, en cumplimiento tanto del máximo derrotero institucional, la MEGA-META, representado en la observancia de cada uno de los objetivos estratégicos, como de las iniciativas estratégicas asociadas a cada uno de ellos. Los resultados presentados tienen como finalidad el monitoreo y seguimiento a la planeación estratégica de la entidad, así como la generación de insumos para la construcción de las nuevas líneas rectoras que van a marcar el rumbo de la entidad en los próximos años.

Dichos informes se puede consultar en el siguiente vínculo: <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/planeacionEstrategica.aspx>

En el marco de esta labor, se han detectado acciones de mejora y fortalecimiento de buenas prácticas que pueden enmarcar el camino al cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos organizacionales.

### CONPES

Para la vigencia 2017, el SENA continuó aportando a las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de desarrollo social y económico contenidas en los documentos emitidos por el Consejo Nacional de Políticas Económicas y Sociales “CONPES” de acuerdo con los compromisos adquiridos en el momento de la formulación de cada uno de los documentos.

Las acciones desarrolladas estuvieron encaminadas a garantizar el seguimiento oportuno de los compromisos institucionales, y la depuración de la información registrada en la plataforma SISCONPES. Gracias al trabajo entre las distintas dependencias de la entidad, la entidad logró:

- Depurar la información reportada en el aplicativo SisConpes 2.0 de vigencias anteriores
- Cumplir al 100% la meta del 70% de las acciones reportadas.
- Efectuar el cierre definitivo del 75% de la acciones que tienen cumplimiento de meta de 100%
- Participar en el diseño, concertación, formulación y aprobación de tres (3) documentos Conpes y doce (12) Contratos Plan para la Paz con diferentes departamentos del país.

Para el 2018, se espera gestionar y armonizar los nuevos compromisos para que estén acordes a las prioridades institucionales

### Evaluaciones de Programas Institucionales

Las evaluaciones de impacto, pretenden revisar si los programas y servicios ofrecidos e impartidos por el SENA causaron los efectos planeados sobre los aprendices y/o distintos beneficiarios del portafolio que posee la Entidad, tratando de estimar o cuantificar los beneficios generados por el programa y así ajustar las



orientaciones y políticas en pro de la identificación de campos de mejoramiento o de reforma de las estrategias y distintas formas de intervención de la Entidad.

Teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional, las actuaciones del SENA están encaminadas a propender la mejora de la pertinencia a través de la calidad de los servicios ofertados, confluendo hacia la empleabilidad mediante el trabajo decente y la confianza empresarial.

Con el fin de garantizar que los esfuerzos realizados tengan el enfoque propuesto en el Plan Estratégico Institucional, continuó el desarrollo de las evaluaciones de programas institucionales con el fin de contribuir al fortalecimiento institucional, al mejoramiento de los programas y proyectos y a la generación de una gestión por resultados al interior del SENA, conocer los resultados y sus efectos en los programas institucionales, permiten tomar decisiones que mejoren la calidad y pertinencia de los mismos. Es así, que durante el 2017 se logró dar inicio a la ejecución de las evaluaciones de procesos, resultados e impacto, a través del contrato con el Centro Nacional de Consultoría 1025 de 2017, de:

**Servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:** teniendo en cuenta que contribuye al cumplimiento de la MEGA META de la entidad, definida como: “Contribuir a la vinculación laboral mejorando las condiciones de empleabilidad de las personas y su impacto en la productividad de las empresas Más de 1,6 millones de colocaciones, reteniendo el empleo actual, supliendo las vacantes de las empresas y contribuyendo a la disminución del desempleo”, toda vez que se busca la colocación de personas certificadas. En tal sentido, la gestión institucional avanza de la medición de la cantidad de personas certificadas en competencias laborales, a los impactos que éstas generen con la consecución de un empleo, la permanencia en el trabajo o la movilidad laboral u ocupacional que las personas logran con la certificación, impactando su nivel de ingresos.

**Estrategia de Articulación del SENA con la Educación Media:** dada la importancia de esta estrategia que brinda formación técnica laboral de calidad a los estudiantes de los grados 10 y 11 de la Educación Media en Colombia, en programas pertinentes con el desarrollo nacional, regional y local, así como con la orientación vocacional de los estudiantes que se forman.

Los resultados y recomendaciones que surjan del proceso de evaluación, brindarán insumos para hacer los ajustes que requieran dichos programas y lograr el fortalecimiento de los mismos y el mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad.

En 2018, se definirá la realización de nuevas evaluaciones frente a otros servicios y/o programas institucionales que tengan un impacto relevante para la gestión institucional, de cara a la nueva planeación estratégica que se proyecta en el corto y mediano plazo.

## **PREVIOS Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional del SENA**

El Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS es el resultado de un esfuerzo articulado entre el SENA y el Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento de la Universidad del Valle.



Tiene como finalidad dotar al SENA de un conjunto de procesos estructurados que le permiten mejorar sustancialmente su capacidad de anticipación y acierto en la toma de decisiones estratégicas que impacten la calidad y pertinencia de los servicios institucionales, principalmente el de la formación profesional integral.

En la vigencia 2017, se dió inicio a la primera fase de implementación del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS como herramienta fundamental para fortalecer los procesos de Planeación Estratégica Institucional y la Inteligencia Organizacional del SENA, obteniendo los siguientes resultados:

- El diseño y puesta en marcha de la Unidad de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional.
- El diseño e implementación de los manuales y guías metodológicas de cada uno de los cinco procesos prospectivos que conforman el Sistema PREVIOS.
- El diseño de 3 documentos con los estándares mínimos para que el SENA:
  - Realice el seguimiento y control a las actividades de prospectiva, vigilancia e inteligencia organizacional.
  - Diseñe y actualice programas de formación.
  - Formule y actualice los planes tecnológicos de los centros de formación a partir del uso del Sistema PREVIOS.
- El ajuste y pilotaje para la implementación del modelo de madurez institucional en Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional.
- El desarrollo de 14 ejercicios pilotos prácticos a nivel nacional, haciendo uso de las técnicas y herramientas suministradas por el Sistema PREVIOS.
- El diseño y puesta en marcha del portal web interactivo <http://senaprevios.com/>
- La participación y divulgación del Sistema PREVIOS en el Seminario Internacional "Anticipación de la demanda de formación profesional - Metodologías y experiencias" liderado por CINTERFOR con el objetivo de ampliar la base de conocimiento y experiencias prácticas sobre metodologías y herramientas de prospectiva y anticipación de demandas de formación, en el cual el SENA se destacó entre muchos países de América Latina por los avances presentados.

En noviembre de 2017, se llevó a cabo un seminario de *Anticipación de la demanda de formación profesional. Metodologías y experiencias. Estado actual y perspectivas*, evento académico organizado por el Ministerio del Trabajo y el SENA de Colombia, con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, contó con la participación de más de 100 personas, de las cuales 36 fueron representantes internacionales, de 16 países de la región.

El seminario, cumplió con los objetivos de:

- Ampliar la base de conocimiento y experiencias prácticas sobre metodologías y herramientas de prospectiva y anticipación de demandas de formación.
- Disponer de un panorama de la utilización de metodologías de anticipación de demanda de formación en las instituciones de formación.
- Generar un plan de acción para el avance y el desarrollo de capacidades en la red de estudios prospectivos que se formó desde 2012



En el 2018, a través del uso de la documentación del Sistema de Prospectiva Vigilancia e Inteligencia Organizacional - Sistema PREVIOS, se espera formular y/o actualizar los planes tecnológicos 2018 -2028 en los centros de formación del SENA.

Así mismo, generar capacidades institucionales en aspectos técnicos, conceptuales y metodológicos del Sistema PREVIOS y de esta manera constituir una comunidad de práctica prospectiva en el SENA que jalone el uso del Sistema al interior de la entidad.

Finalmente, generar una cultura institucional relacionada con la importancia de la planeación estratégica y la utilización de herramientas y métodos técnicos que la alimenten para construir servicios de la entidad con mayor calidad y pertinencia.



Modelo de Prospectiva

## GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La Entidad, viene trabajando para garantizar la calidad de la información financiera y contable de la entidad y su sostenibilidad en el tiempo, lo cual debe reflejarse en el feneamiento de estados contables. Las principales actividades desarrolladas en pro de este objetivo son:

- Se adelantaron actividades encaminadas a la depuración de los saldos tales como: los encuentros Regionales Administrativos y Financieros, realizados en las ciudades de Santa Marta, Cali, Neiva y Bogotá, en donde se adelantó un trabajo conjunto con todas las Áreas de Gestión de la Dirección General y las Regionales denominada “Liquidaton” para la liquidación jurídica y financiera de aquellos convenios susceptibles a liquidar. Se realizaron mesas de trabajo con la Contaduría General de la Nación – CGN y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP.
- En cumplimiento de la normatividad vigente, referente a la Implementación del Nuevo Marco Contable Normativo para Entidades de Gobierno NICSP, se suscribió el contrato No. 935 de 2017 con la Compañía



Soluciones y Gestión S.A.S el 27 de junio de 2017, teniendo como resultado la actualización de políticas contables y ejercicio de seguimiento con saldos a 30 de septiembre de 2017.

- El Área de Contabilidad viene adelantando jornadas de capacitación y de pruebas de funcionalidad del aplicativo Microsoft Dynamics, con el fin de iniciar la incorporación de información financiera de los convenios a nivel nacional dentro del aplicativo CRM Gestión de Convenios Dynamics, la cual facilitará la gestión y análisis de información de convenios en los ámbitos legales y financieros.
- Se realizó transmisión en CHIP de la Información Contable de los períodos correspondientes al primero, segundo y tercer trimestre de 2017 y el reporte del Boletín de Deudores Morosos del Estado – BDME a fecha 30 de mayo de 2017.
- Se realizaron capacitaciones dirigidas a funcionarios y contratistas, encaminadas a la implementación del Nuevo Marco Contable Normativo para Entidades del sector público -NICSP.
- Seguimiento y revisión permanente desde la Dirección General a las solicitudes de IVA envidadas por la Regional y sus Centros de Formación, informando los errores detectados y orientando en la mejora continua del proceso.
- Elaboración de la conciliación del IVA a nivel nacional y seguimiento de las diferencias detectadas por tercero en cada Regional y Centro de Formación, validando a su vez las conciliaciones de IVA entregadas por cada subunidad ejecutora, para subsanar las fallas encontradas, mejorar el proceso y minimizar los rechazos por parte de la DIAN.

Los logros más trascendentales que se obtuvieron durante el 2017, estuvieron enmarcados en el avance de las depuraciones, en los siguientes grupos:

- **Bancos:** Se inhabilitaron las cuentas que se encuentran canceladas en la banca, en SIF-NACIÓN, pasando de conciliar mensualmente 386 cuentas a 190 cuentas bancarias, evidenciando una disminución del 51%.
- **Convenios:** Se logró un avance dentro del proceso de depuración de convenios a nivel nacional del 51.60%.
- **Pasivos:** Depuración en el III Trimestre de 2017 del 29% de los saldos reflejados en la subcuenta 242529-Cheques no cobrados o por reclamar.
- **Propiedad, Planta y Equipo:** Levantamiento del inventario de las Responsabilidades y su respectiva depuración.
- Con respecto a la solicitud de devolución de IVA presentada ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, fue aceptado el 98.42% del requerimiento.
- Se realizaron 5 sesiones del Comité Técnico de Sostenibilidad Contable, donde se aprobaron temas como: depuración de partidas conciliatorias, modificaciones al Manual de Políticas Contables,





aprobación Matriz de Riesgos Contable, aprobación de la política de efectivo dentro del marco normativo de las NICSP, que será incluida en el Manual de Políticas Contable.

Simultáneamente, se llevo a cabo la actualización del instructivo para pagos de los contratistas, generando la reducción de más del 50% del papel utilizado. De igual forma, se racionalizaron los tramites al requerir menor cantidad de firmas por parte del ordenador del gasto. Todo lo anterior, redujo los tiempos en la gestión del trámite administrativo de pago.

Frente a la administración de los inventarios, se trabajó en la campaña “Almacenes confiables”, con acciones como la depuración de la bodega de bienes inservibles, Toma físicas a nivel nacional, Depuración de bienes con alta estacionalidad en bodega y legalización de bienes a cargo de ex contratistas y ex funcionarios de la Entidad. Con respecto a esta última acción, la entidad detectó una gran cantidad de bienes inventariados a cargo de Ex Contratistas, Ex Funcionarios y Pensionados en el Sistema de Información Orions, los cuales no habían sido legalizados, a través de las diferentes transacciones (Reintegros, traspasos etc.), luego de la intervención se obtuvieron los siguientes resultados:

LEGALIZACIÓN DE BIENES A CARGO DE EX CONTRATISTAS Y EXFUNCIONARIOS							
Cantidad de bienes objeto de legalización	Valor bienes objeto de legalización	Cantidad bienes legalizados	Valor bienes legalizados	% avance sobre bienes legalizados	%avance sobre valor de bienes legalizados	saldo bienes pendientes por legalizar	saldo valor bienes pendientes por legalizar
130.796	\$ 13.764.980.652	126.193	\$ 11.307.428.767	96%	82%	4.603	\$ 2.457.551.885

Fuente: SENA Dirección Administrativa y Financiera

En conjunto con la Secretaria de Hacienda Distrital se accedió a información de los aportantes del impuesto de delineamiento, con el fin de consolidar una base de constructores potenciales sobre los cuales se puede realizar un proceso de verificación y posible fiscalización del pago a la contribución FIC (Fomento a la Industria y la Construcción), con el cual se brinda apoyo economico a los aprendices que cursan programas relacionados con la construcción. Se trabaja para obtener dos bases de datos semestrales actualizadas, por parte de la Secretaria de Hacienda en la vigencia 2018.

En cuanto a las acciones de Recaudo y Cartera, se lograron más de 263.000 pagos por PSE, más de 1.670.000 planillas por concepto de aportes parafiscales, el mejoramiento del proceso conciliatorio de ingresos entre las áreas de tesorería recaudo y contabilidad, el mejoramiento en la aplicación de la cartera misional por parte de la regional con el cargue diario y el seguimiento desde la Dirección General, el recaudo de la entidad al 30 de noviembre se encuentra aun 92,36 %, con la certeza de que al cierre del mes de diciembre se llegará al 100%.



## GESTION DE INFRAESTRUCTURA CON CALIDAD

En el marco del postconflicto, el SENA viene adelantando un ambicioso plan de construcción para llegar con más y mejor infraestructura a aquellas zonas más apartadas y que históricamente han sido víctimas del conflicto armado.

La gestión de infraestructura SENA es integral y se soporta en un enfoque sostenible que incluye variables fundamentales como el contexto social, económico y cultural de cada región. De igual forma, conceptos de ubicación estratégica, pertinencia de los procesos de formación, políticas de inclusión, accesibilidad, seguridad ambiental y el cumplimiento normativo con una espacialidad adecuada a las condiciones técnicas de los diferentes ambientes de formación.

Con importantes inversiones y obras entregadas como: la Sede del Centro Agroempresarial y Minero en Bolívar, Centro de Desarrollo Agroempresarial- Chía, el Complejo Agroindustrial y la Planta de tratamiento de agua del Centro Internacional de Producción Limpia Lope en Pasto, El moderno laboratorio para la industria de alimentos y bebidas y la investigación aplicada en Barranquilla, 3 modernos espacios de aprendizaje en Buga que comprenden una pista de entrenamiento para espacios confiados, un laboratorio de investigaciones agroindustriales y la tercera fase de la Escuela Nacional de Confeitería y Dulcería, única en Latinoamérica, entre otras. La revolución de la infraestructura SENA no se detiene. La ampliación y modernización de la mina didáctica del Centro Nacional Minero de Sogamoso (Boyacá), por ejemplo fue inaugurada por el Presidente de la República Juan Manuel Santos, es única en Latinoamérica para la formación minera.

Adicionalmente, se adelantan construcciones de gran magnitud e impacto social como la nueva sede de Santander de Quilichao en Cauca, el Centro para la Biodiversidad y el Turismo en Leticia -Amazonas, El Centro Tecnológico para la Amazonia en Florencia- Caquetá y el Centro Gente de Mar y Servicios de San Andrés.

En lo corrido del año, se han dispuesto puntos de la Agencia Pública de Empleo APE en diferentes zonas del país como Neiva, Pitalito, Bogotá, Santa Marta, Manizales, Guainía, Cesar, Arauca y San Andrés.

Además de los recursos propios, la Entidad viene fortaleciendo su presencia en el país a través del apoyo económico de Entes territoriales y empresas privadas. Tan solo en Atlántico, con el aporte de la Gobernación y la Alcaldía de Barranquilla, 18 Centros de Formación se adelantan con recursos externos que superan los 65 mil millones de pesos.

Para los próximos años se proyectan importantes proyectos de infraestructura que comprenden la modernización de ambientes y nuevas sedes del SENA, se vislumbran en: la Mojana (Sucre), San Vicente del Caguán (Caquetá), Alto San Jorge (Montelíbano) y el departamento del Cesar, donde se esperan 5 subsedes en los municipios de Bosconia, San Alberto, Chimichagua, Curumaní y Chiriguáná.

Sin duda, una de las megaobras más importantes en proyección será la nueva sede de los Mártires, la cual hará parte del Plan Esperanza Naranja que lidera la Alcaldía de Bogotá y tendrá un costo de alrededor de 35 mil millones. Esta nueva edificación contará con aproximadamente 13 mil metros cuadrados de área construida y estará conformada por 95 aulas convencionales, un auditorio múltiple, 16 ambientes



especializados y 2 talleres de alimentos. Allí, se ofertarán programas de Actividad Física, Entrenamiento Deportivo, Gestión de Servicios Recreativos, Construcción y Montajes de Escenografías, Ejecución Musical, Producción de Audio Digital y Artes Circenses.

## **Labores de Diagnostico de Infraestructura**

El treinta (30) de diciembre de 2015, se suscribió entre el SENA y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el contrato de Consultoría No. 1074 de 2015, con el objeto de adelantar un diagnóstico integral de la infraestructura de los centros de formación del SENA a nivel nacional por valor de (\$11.772.488.000,00).

En el marco del mencionado contrato se desarrolló el diagnostico de 150 inmuebles, realizando la entrega de 148 actas a nivel topografico y 152 actas a nivel técnico y de arquitectura de mantenimiento ; así mismo, se entregaron 31 levantamientos topograficos y 125 levantamientos arquitectonicos. Finalmente, se suministraron 132 planes de mantenimiento. Esta documentación, es el eje fundamental para la consolidación y mejoramiento de la planta física de la Entidad, con el fin de cumplir con los más altos estándares de calidad en la formación profesional, adicional a la ejecución óptima y verificable de todos los recursos asignados por este rubro, fortaleciendo así la infraestructura física en diferentes regiones del país.

En el marco de la Norma Sismo Resistente NSR10, se han desarrollado labores de reforzamiento estructural, con base en los estudios de vulnerabilidad sísmica de las edificaciones a nivel nacional, especialmente en aquellas ubicadas en zonas de riesgo alto e intermedio. Los estudios se han ejecutado en tres fases y han tenido un costo de 5.754 millones de pesos.

## **Reforzamientos Realizados**

Se realizó el reforzamiento estructural del edificio No. 2 del Centro Industrial de Mantenimiento Integral en Girón por valor de 1.575 millones de pesos, el mejoramiento de la infraestructura física del Centro de la Tecnología del Diseño y de la Productividad Empresarial de Girardot por valor de 4.355 millones de pesos y el reforzamiento del edificio No. 2 de este mismo Centro de Formación por valor de 385 millones de pesos, también se hizo el reforzamiento Sísmico y Obras complementarias al Domo de la cafetería del Complejo Salomia en Cali por un valor de 1.295 millones de pesos. Para una inversión total en reforzamientos ya realizados de 7.611 millones de pesos.

### **Reforzamientos en Ejecución**

Siguiendo las recomendaciones de los estudios de vulnerabilidad sísmica, actualmente se están realizando las siguientes diez (10) intervenciones que requieren atención inmediata:

- Construcción de la infraestructura del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira – Regional Magdalena, por valor de 14.358 millones de pesos.
- Construcción de la infraestructura del Centro Agroindustrial y Acuícola de Fonseca – Regional Guajira, por valor de 8.325 millones de pesos.



- Construcción del Centro de la Innovación la Tecnología y los Servicios Sincelejo - Sede Boston - Regional Sucre, por valor de 9.499 millones de pesos.
- Construcción y reforzamiento estructural de la infraestructura de Centro de Servicios Empresariales y Turísticos en la ciudad de Bucaramanga – Regional Santander, por valor de 22.036 millones de pesos.
- Construcción de la infraestructura de la Regional Norte de Santander en la ciudad de Cúcuta por valor de 23.972 millones de pesos.
- Construcción de la infraestructura de la Regional Norte de Santander, Barrio Comuneros, por valor de 5.057 millones de pesos.
- Construcción del bloque 7 del SENA Centro Industrial y del Desarrollo Tecnológico de Barrancabermeja – Regional Santander, por valor de 2.628 millones de pesos.
- Reforzamiento Estructural de los Elementos Estructurales y no Estructurales, de Edificaciones del SENA Regional Quindío, por valor de 1.414 millones de pesos.
- Construcción de tres edificaciones del Centro Agroindustrial SENA – Regional Quindío, por valor de 904 millones de pesos.
- Construcción de una edificación nueva para el almacén del Centro de Comercio y Servicios del SENA – Regional Tolima, por valor de 1.456 millones de pesos.

En síntesis, la inversión total en reforzamientos en ejecución es de 89.649 millones de pesos. Como gran conclusión, el SENA ha invertido en mejorar estructuralmente su infraestructura un total de 103.014 Millones de pesos y continua avanzando para atender todas las necesidades relacionadas con vulnerabilidad sísmica que requieren las edificaciones de la Entidad.

## **Puesta a Punto**

La Entidad, adelantó este tipo de intervenciones de corto plazo correspondientes a planes de mantenimiento, los cuales ascienden a un valor a 45.093 millones de pesos.

## **Automatización de Procesos de Apoyo**

Con el fin de facilitar la gestión de administración de inmuebles y las labores de supervisión de contratos por parte de los supervisores de la Dirección General y los apoyos de supervisión en las regionales, el SENA junto con Microsoft desarrolló un CRM (Customer Relationship Management). Instrumento que permite optimizar el seguimiento y monitoreo de las obras.



## GESTIÓN JURÍDICA

La Ley 1066 de 2006, concede herramientas a los servidores públicos que tengan a su cargo el manejo y recaudo de créditos a favor del Tesoro Público, buscando una gestión eficiente, acorde a unos principios y reglas básicas de procedimiento. Como fruto de la gestión de la Entidad y de los lineamientos de seguimiento al recaudo de las obligaciones a nivel Nacional, la cifra de recaudo se incrementó durante el año 2017, si se compara con los resultados obtenidos en el 2016.

La siguiente tabla, permite visualizar los resultados de recaudo a través de cobro coactivo:

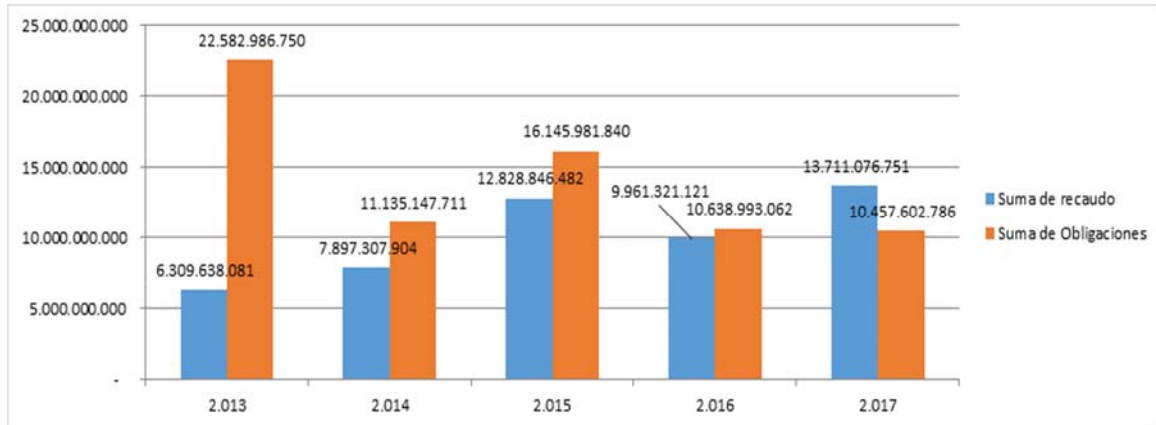
REGIONAL	PAGOS ORDINARIOS	TITULOS
Amazonas	2.390.100	
Antioquia	4.341.315.807	96.184.946
Arauca	167.977.241	
Atlántico	2.889.324.173	606.434.820
Bolívar	173.297.895	679.241.890
Boyacá	263.566.272	
Caldas	93.533.708	
Caquetá	116.780.100	41.086.545
Casanare	695.302.743	2.766.488
Cauca	222.107.470	323.548
Cesar	175.488.454	53.445.303
Choco	275.316.980	367.901.273
Córdoba	77.118.729	
Cundinamarca	468.831.861	196.011.179
Dirección General	15.683	432.674.318
Distrito Capital	11.079.736.835	1.021.247.232
Guajira	101.637.552	67.247.909
Guaviare	9.285.994	
Huila	1.059.498.236	36.441.206
Magdalena	425.631.387	302.703.616
Meta	90.350.173	19.274.191
Nariño	351.994.342	104.253.657
Norte De Santander	295.508.766	37.319.599
Quindío	125.680.547	54.231
Risaralda	452.373.954	34.774.879
San Andrés	77.492.583	
Santander	937.697.837	49.135.981
Sucre	64.462.509	188.522.741
Tolima	253.277.140	13.219.823
Valle	2.490.329.292	743.245.924
Vaupés	1.545.950	



REGIONAL	PAGOS ORDINARIOS	TITULOS
Total	27.778.870.313	5.093.511.299
Total General	32.872.381.612	

Fuente: SENA Dirección Jurídica

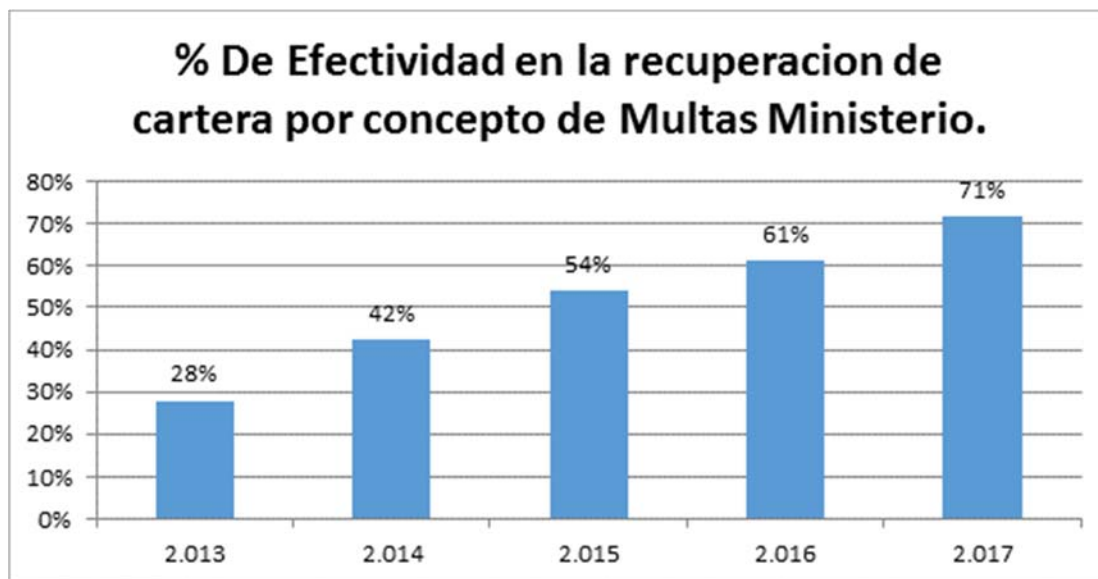
Gracias a las mesas de trabajo realizadas con el Ministerio del Trabajo, se ha logrado una mejoría significativa en el cobro de las multas como lo muestran las siguientes gráficas:



Multas recibidas en el SENA desde el año 2013 y el 2017, acorde al año de ejecutoria y comparado con el recaudo obtenido

**Nota:** se debe tener en cuenta que las cifras anteriormente reportadas han disminuido en algunos años debido a que se ha depurado la base de datos al igual que la estrategia de fenecimiento también depuro obligaciones de acuerdo a la resolución 1532 de 2017.

En la Siguiete Grafica, se muestra la tendencia de efectividad en el cobro de las multas del ministerio del trabajo por parte del SENA.





La dificultad que ha tenido que enfrentar el proceso de cobro coactivo, es la inoperancia de las acciones y las medidas cautelares debido a que los deudores no poseen bienes para responder por sus obligaciones o se insolventan para no hacerlo.

Para el 2018, la Entidad continuará realizando las siguientes actividades:

- Propender por el cumplimiento de los indicadores del proceso de cobro coactivo a nivel nacional, con lo cual se continúa con la mitigación del riesgo de prescripción de las obligaciones.
- Buscar la suscripción de Convenios con las Entidades que nos permitan agilizar la localización y búsqueda de bienes de los deudores.
- Seguir propendiendo por la gestión permanente y efectiva de todos los procesos de cobro coactivo en todas las regionales.
- Continuar incrementando los porcentajes de recuperación de cartera en cobro coactivo.
- Continuar apoyando el saneamiento y depuración de la cartera en cobro coactivo.

En el 2017, conforme a la metodología de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se emitió la Resolución 1564 de 2017 por la cual se adopta la “Política 2017 para la prevención del daño antijurídico en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, causado por la configuración del contrato realidad” y la circular 3-2017-000167 mediante la cual se comunica a la comunidad Sena.

En el marco de este tema, la Entidad obtuvo un reconocimiento por parte del Director de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Doctor Luis Guillermo Vélez, motivando a la entidad a “(...) continuar construyendo una cultura de prevención por el bienestar de los Colombianos (...)”

Con el objetivo de garantizar la seguridad jurídica en la toma de decisiones por parte de los responsables, se llevó a cabo la consolidación de la normatividad interna y externa en todos los temas concernientes a la actividad misional y administrativa de la Entidad. Es así, como se actualizó el normograma institucional, en el cual se pueden encontrar los conceptos jurídicos más relevantes, las normas actualizadas, externas e internas que aplican a la entidad y que permiten la consulta en línea de las disposiciones allí contenidas, facilitando la consulta por los usuarios y público en general.

Durante el 2018, se pretende implementar un sistema de consulta electrónica, a través de un link de preguntas y respuestas frecuentes, con el objetivo de facilitar y agilizar la solución a las inquietudes jurídicas más recurrentes.

Un importante avance realizado en 2017, fue la implementación y puesta en marcha de BlackBox, una herramienta destinada al manejo de los datos de contratación de todo el país, que nació de la necesidad de garantizar la persistencia y la integridad de los datos generados tras los procesos de contratación llevados a cabo en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de formación del SENA.

Hasta el día de hoy, el tema de consolidar, validar y transmitir el informe de contratación en el sistema SIRECI, provisto por la Contraloría General de la República, ha sido una tarea que exige bastante carga operativa y que, con todo, no obliga a la realización de un informe técnicamente bien transmitido, siendo este un grave





hecho, puesto que la CGR no deja de reportar delicados hallazgos tras la auditorías que ejecuta, por la mala calidad en la entrega de los datos contractuales.

Por lo anterior, surgió la necesidad de una solución informática, sencilla y efectiva, que se enfocará en:

- 1) Optimizar la tarea de consolidar, validar y transmitir el informe trimestral de gestión de contratos ante la Contraloría General de la República
- 2) Hacer un seguimiento preciso de esos mismos datos contractuales reportados por todo el país desde la Dirección General.

Este aplicativo, diseñado por un integrante del Grupo Integrado de Gestión Contractual, se convierte en una importante herramienta, ya que los Centros de Formación y Despachos Regionales, ya no deberán trabajar en un archivo Excel para mantener actualizada la información contractual, implicando la solución a problemas conocidos previamente que daban lugar a hallazgos de la Contraloría o los órganos de Control Internos. Así los informes serán más eficientes y eficaces para los órganos de control.

## **GESTIÓN SISTEMAS**

A través del proyecto de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la Entidad realiza la prestación, Integración e Interoperabilidad de sus servicios misionales, aquellos conexos y complementarios, así como la administración de todos los bienes requeridos para la operación y el funcionamiento de la plataforma tecnológica de la entidad, en todas las Sedes y lugares en los que el SENA cumple las funciones a su cargo y desarrolla las actividades de formación profesional integral que constituyen su objeto.

Con este proyecto de servicios TIC, se han atendido las necesidades tecnológicas en 215 sedes del SENA en todo el territorio colombiano, durante el año 2017 se ha logrado un crecimiento del 5% en los siguientes servicios:

- Servicio de LAN, WLAN y Cableado estructurado
- Servicio de energía eléctrica regulada
- Servicio de Telefonía IP
- Servicio de videoconferencia

De igual forma, en el presente año se ha brindado cobertura de servicios TIC en siete (7) sedes nuevas que han entrado en funcionamiento.

La vigencia 2017, permitió efectuar las siguientes mejoras:

- Aumento de ancho de banda en aproximadamente 128 sedes a nivel nacional.
- Aumento de ancho de banda en el canal de internet central pasando de 3 Gb a 6 Gb.
- Aumento de ancho de banda en el canal de datos central pasando de 5 Gb a 8 Gb.
- Inclusión de un nuevo equipo modelador de ancho de banda que permita gestionar el canal de datos.
- Instalación de cinco (5) canales dedicados exclusivos para el acceso por parte de aprendices de forma libre a internet en las regionales en donde la cobertura es por medio satelital.



Así mismo, se implementó el servicio de Protección de Amenazas Avanzadas (PAA) dispositivos finales, con el fin de brindar protección a equipos de cómputo de usuario final y generar un método complementario para la detección, análisis y resolución de incidentes de seguridad (estaciones de trabajo), a la fecha ha traído los siguientes beneficios al SENA:

- 54.721 agentes HX instalados al 30 de septiembre de 2017.
- 192 muestras de malware escaladas a McAfee.
- Más de 136 familias de malware identificadas.
- Bloqueo de amenazas provenientes de 146 países (Top 3: USA, RUSIA y Colombia).
- 5.045 incidentes proactivos gestionados desde el inicio de la operación.
- Protección de los dispositivos finales dentro y fuera de la red del SENA.

Este mismo servicio de protección de amenazas avanzadas se incorporó para proteger el correo electrónico entrante de la entidad y evitar la afectación de la información del SENA. Ha traído los siguientes beneficios:

- 107,44 millones de correos electrónicos analizados.
- 720 correos maliciosos bloqueados.
- 258 muestras de malware escaladas a McAfee.
- 90 familias de malware identificadas.
- 860 incidentes proactivos gestionados desde el inicio de la operación.
- 174,57 millones de archivos adjuntos analizados.
- 177 URL maliciosas bloqueadas.
- 710 cuentas de correo bloqueadas.

Un labor fundamental llevada a efecto durante la vigencia, fue la implementación de un servicio para la integración de materiales audiovisuales, herramienta de administración, monitoreo y visualización de contenidos, generando canales de video temáticos para llegar con más oportunidades de aprendizaje de una manera ágil, oportuna y eficiente. Este servicio permite la emisión en directo (LIVE) y video bajo demanda (VOD) de material previamente cargado en la herramienta.

Adicionalmente, se implementó el servicio de Puntos de Experiencia, que consiste en unos dispositivos que actúan como punto de información y presentación de contenidos de comunicación, a través de Tótems Digitales, con portal cautivo para compartir y obtener información.

El 2017, también planteó dificultades que debieron ser enfrentadas al momento de adelantar los procesos para la contratación de los servicios de conectividad y centro de datos utilizando el mecanismo de los acuerdos marcos de precios, ya que este aplicativo no dispone de las fichas técnicas con las especificaciones que requieren los servicios que el SENA debe contratar para su adecuada operación.

Adicionalmente, se integran en la operación diferentes servicios prestados por distintos proveedores, los cuales deben ser percibidos por la Entidad como una sola plataforma tecnológica; ante la eventualidad de



fallas técnicas es muy complejo realizar la identificación del punto de fallo que permita atribuir la responsabilidad de forma concreta a un proveedor.

Así mismo, los frecuentes cambios de proveedor en razón a los limitados tiempos de vigencia de los acuerdos marco de precios, han ocasionado la interrupción de la operación de los servicios de la entidad durante el tiempo que exige la migración de los mismos.

La Entidad, celebró un contrato con Microsoft (Branch of Microsoft Colombia Inc) para implementar un Centro de Excelencia COE, pretende mejorar las capacidades, primordialmente de la Oficina de Sistemas, en integración de datos, aplicaciones y procesos, para el desarrollo de soluciones ágiles y confiables, con una estrategia, una arquitectura y una hoja de ruta para las iniciativas alrededor del Gobierno de la Información.

En este mismo sentido, el SENA ha celebrado el contrato RENATA – Centro de Desarrollo de Software, cuyo fin es la construcción de los sistemas de negocio del SENA. Este Centro de Desarrollo de Software apoya el proceso de empleabilidad de los aprendices, a partir de su vinculación como práctica de la etapa productiva, convirtiéndose en el recurso humano que realiza las diferentes actividades requeridas en la ejecución del ciclo de vida del software, enmarcadas en los niveles de calidad solicitados por los usuarios finales e igualmente proporcionan conectividad con servicios académicos disponibles para la comunidad académica beneficiaria que facilitarán la gestión y la empleabilidad para el aprendiz.

## **SOFIA Plus**

La Entidad, cuenta con el Aplicativo SOFIA Plus - Sistema Optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje activo, el cual realiza la gestión eficiente, transparente, flexible y de calidad de los procesos de formación de la Entidad.

Es una herramienta virtual muy importante en el proceso de aprendizaje para los instructores, aprendices, directivas y para toda la comunidad SENA en general, permite a los colombianos visualizar y acceder a la oferta educativa vigente a nivel nacional, a través del proceso de inscripción, pruebas virtuales, resultados y notificaciones para los procesos de selección.

A continuación, se pueden visualizar algunos datos relevantes relacionados con el aplicativo:



Aplicativo SOFIA Plus

## GESTIÓN DE COMUNICACIONES

Con el objetivo de comunicar los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externo, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA, se han establecido las siguientes líneas de trabajo: Editorial, Comunicación Interna, Centro de Producción Audiovisual, Radio, Redes Sociales, Web y Diseño.

### Línea Editorial:

En 2017, se han efectuado 6 ediciones del periódico institucional. Así mismo, se publicaron 290 Boletines de prensa en la página Web. Adicionalmente, de forma permanente se realiza el monitoreo en medios de comunicación externos, como un instrumento para analizar temáticas publicadas para la toma de decisiones.

Desde el área Editorial, se han trabajado contenidos con nuevos enfoques, exaltando las noticias más importantes generadas desde las diferentes áreas misionales del SENA y poniendo en estas el rostro de los aprendices, emprendedores, buscadores de empleo, instructores, personal administrativo y participantes de otras entidades, nacionales y extranjeras que se han involucrado en las diferentes actividades de la Entidad.

En ese mismo orden de ideas, se han efectuado esfuerzos conjuntos con el área de diseño para lograr una nueva propuesta, en la que la imagen, los gráficos e infografías aumentan su preponderancia en las páginas institucionales para hacer más digerible y clara la información, direccionando el interés del lector en datos y cifras clave que le permitan conocer cada tema de la mejor manera.

### SENA TV

La vigencia 2017, permitió la emisión de 42 capítulos del programa institucional de televisión SENA TV, con su respectiva labor de Preproducción, producción, postproducción y emisión. Se presentaron dificultades



iniciales por la desactualización de los equipos existentes, problemática subsanada con la compra de equipos para grabación, edición y fotografía.

Para el 2018, se espera realizar la emisión de 48 capítulos del programa institucional, cuatro emisiones por mes. Adicionalmente, se emitirán cápsulas con historias del SENA y promoción de servicios de la Entidad en canales regionales de televisión.

De igual forma, se llevó a cabo la Preproducción, producción y postproducción de 300 videos institucionales; fruto de este trabajo, se ha decidido poner al aire la plataforma de videos de la entidad que inicialmente se identificará como SENA Plus y que contendrá todas las cápsulas informativas y de divulgación en video y ayudas pedagógicas de los instructores según fuese el caso.

## **Radio**

En cuanto a la radio, se logró la producción y emisión de 41 programas institucionales de radio “SENA Radio”. Durante la vigencia se dieron las primeras transmisiones en remoto, lo cual generó problemas técnicos por parte de la Radio Nacional de Colombia y dificultades de coordinación de la Entidad para lograr el traslado de los presentadores del programa a las distintas regionales.

Los inconvenientes anteriormente mencionados, fueron superados a través de una mayor interacción entre los sistemas propios del SENA y los técnicos de Radio Nacional de Colombia, logrando así, configurar los equipos de la emisora a la red del SENA para enviar la señal por línea inalámbrica de la Radio Nacional.

## **Redes Sociales**

Con respecto a las Redes sociales, se realizaron publicaciones de contenido en las diferentes redes con las que cuenta la Entidad, con una frecuencia fija de publicaciones, lo cual ha contribuido con el fortalecimiento de las mismas y permitió el aumento de la cantidad de seguidores en un 22% aproximadamente.

La vigencia 2018, trae consigo el reto de aumentar el número de seguidores en las redes, para así consolidar al SENA como una de las entidades con mayores comunidades en el Estado colombiano. Adicionalmente, se focalizarán esfuerzos con el objetivo de mantener una imagen positiva de la Entidad y hacer un adecuado cierre de gobierno.

Igualmente, se dictarán talleres de actualización con los profesionales encargados de las redes tanto en la Dirección General como en las regionales.

## **Web**

Frente a la Web institucional, se gestionó la migración parcial de los contenidos existentes en la Nube a la Nube 2.0, para ello se ha trabajado en el desarrollo de la plataforma, efectuando talleres de experiencia de usuario, efectuando la entrega de Wireframes por parte de Microsoft, llevando a cabo pruebas de funcionalidad en el prototipo de la Nube 2.0 y reportando las fallas técnicas, para generar las respectivas correcciones y así poder adelantar la migración del 100% de los contenidos existentes durante el 2018.

En 2017, se logró gestionar el desarrollo del Portal para niños del SENA, se realizó el diseño gráfico y las pruebas de funcionalidad del mismo. Se obtuvo un diseño estético, usable y accesible para los menores de edad, se realizó un diagnóstico de usabilidad, accesibilidad y navegación del Portal para generar las



apreciaciones de mejora. La Entidad se ha propuesto salir a producción con el Portal para Niños y todos los contenidos migrados para mayo de 2018.

En este mismo sentido, la Entidad gestionó el desarrollo del portal de WoldSkills, por medio de la generación de un diseño gráfico atractivo, usable y accesible, se programó un portal con tecnología de punta escalable y accesible desde los diferentes dispositivos de acceso como teléfonos celulares, tablets y computadores desktops. Se espera realizar un diagnóstico de calidad para la aprobación y salida a producción del portal.

La Entidad, pretende posicionar el portal de WoldSkills como un sitio de consulta para la población interesada en los resultados obtenidos por los participantes.

## **Comunicación Interna**

De forma permanente, se actualiza el contenido de la Intranet con temas de relevancia nacional, bajo un formato de nota, video y fotogalería. Aunque se presentaron limitaciones técnicas propias de la plataforma, se efectuaron 813 publicaciones en la Nube. Con la entrada en funcionamiento de una plataforma mejorada (Nube 2.0), se pretende posicionar la nueva versión de la Intranet para continuar publicando noticias y novedades de la gestión institucional de una forma más dinámica y organizada, con un mejoramiento sustancial y actualización de los blogs regionales.

La Entidad, utiliza el correo electrónico como mecanismo de acercamiento y permanente información con la comunidad SENA, se remitió información a través de 571 correos electrónicos; con esta misma intención de informar, se enviaron un gran número de e-card, flash o newsletter.

Durante el 2018, se plantea la necesidad de innovar en la línea gráfica de los mensajes, volviéndolos más atractivos. Igualmente, con el apoyo de la Intranet mucha de la información que se envía por correo, se publicará en adelante por ese medio, con el fin de descongestionar el correo.

Un logro trascendental obtenido en 2017, es la instalación de Tótems Digitales en 11 sedes del SENA a nivel nacional. En 2018 se implementarán nuevos dispositivos de este tipo en distintos Centros de Formación.

## **GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

Durante el 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se le dio trámite a todas las quejas Disciplinarias recibidas
- Ningún Proceso ha prescrito
- Se proyectaron fallos Sancionatorios, absolutorios y de suspensión
- Se brindaron capacitaciones Disciplinarias a Regionales en el País.
- Se practicaron pruebas dentro de los procesos disciplinarios en casi todas las regionales del País.
- Se realizaron dos circulares Disciplinarias Circular Lineamientos frente a la participación de los servidores Públicos en Actividades y Controversias Políticas y Circular Lineamientos de PQRS.
- Se ha disminuido el uso del papel de los cuadernos de control de los procesos disciplinarios y se han digitalizado y creado un expediente virtual a cada proceso.
- Se ha cumplido con los términos de los procesos disciplinarios.



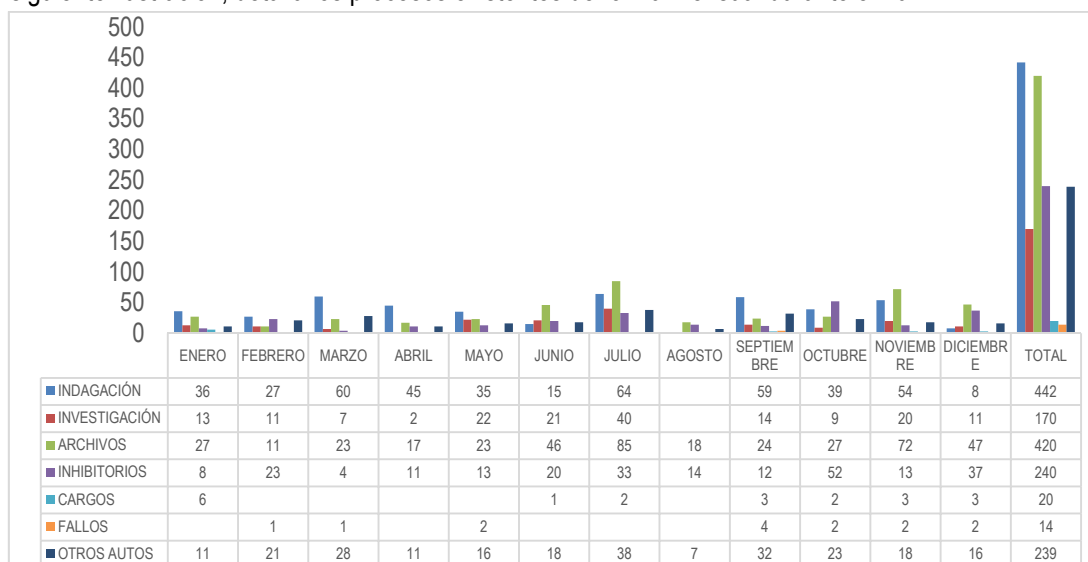
El siguiente cuadro muestra un resumen de las actuaciones adelantadas:

**Actuaciones adelantadas vigencia 2017**

ACTUACIÓN	EJECUCIÓN 2017
INDAGACIÓN	442
INVESTIGACIÓN	170
ARCHIVOS	420
INHIBITORIOS	240
CARGOS	20
FALLOS	14
OTROS AUTOS	239
<b>TOTAL</b>	<b>1.545</b>

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno Disciplinario

La siguiente ilustración, detalla los procesos existentes de forma mensual durante el 2017:



**Actuaciones Enero a Diciembre 2017**

A continuación, se visualizan los fallos gestionados durante el 2017:

FALLOS OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO	
DESTITUCIÓN	6
SUSPENSIÓN	4
ABSOLUTORIOS	3





FALLOS OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO	
AMONESTACIÓN	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno Disciplinario

De igual forma, se practicaron 2.116 pruebas como se evidencia a continuación:

DECLARACIONES JURAMENTADAS	1.520
VERSIONES LIBRES	93
VISITAS ESPECIALES	473
ACTAS DE NO COMPARECENCIA	30
<b>TOTAL</b>	<b>2.116</b>

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno Disciplinario

Se realizaron las siguientes capacitaciones:

CAPACITACIONES 2017	
ANTIOQUIA	4
ARMENIA	2
META	1
CUNDINAMARCA	3
BOYACÁ	1
DISTRITO	8
IBAGUE	1
NORTE SANTANDER	1
VALLE	1
DORADA (CALDAS)	2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno Disciplinario

La vigencia 2017, culmina con 858 procesos disciplinarios tramitados como se visualiza a continuación:

REGIONALES	No PROCESOS
AMAZONAS	23
ANTIOQUIA	84
ARAUCA	10
ATLANTICO	59
BOLIVAR	10
BOYACA	18
CALDAS	34
CAQUETA	11
CASANARE	3
CAUCA	19



REGIONALES	No PROCESOS
CESAR	31
CHOCO	8
CORDOBA	8
CUNDINAMARCA	40
DIRECCION GENERAL	43
DISTRITO	95
GUAINIA	1
GUAJIRA	5
GUAVIARE	0
HUILA	15
MAGDALENA	14
META	19
NARIÑO	25
NORTE DE SANTANDER	20
PUTUMAYO	30
QUINDIO	24
RISARALDA	34
SAN ANDRES	4
SANTANDER	44
SUCRE	3
TOLIMA	17
VALLE	102
VAUPES	4
VICHADA	1
<b>TOTAL</b>	<b>858</b>

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno Disciplinario

En la vigencia 2018 se continuará fortaleciendo y optimizando la función disciplinaria, la función preventiva, la coordinación con otras dependencias de la Entidad y el fortalecimiento de la participación ciudadana.

De igual forma, continua el Seguimiento y control en el trámite de los procesos disciplinarios: vigilando el cumplimiento de metas mensuales fijadas, de términos procesales, calidad de los productos (providencias); oportunidad en evaluación, radicación y reparto de procesos. Igualmente la coordinación y el apoyo a la labor investigativa (práctica de pruebas).

Se realizarán las correspondientes capacitaciones y circulares disciplinarias, para el conocimiento de todos los funcionarios y contratistas del SENA, así como la coordinación y establecimiento de canales de comunicación con las dependencias Internas y externas tendientes al apoyo efectivo y oportuno en el trámite de los procesos disciplinarios. De la misma forma, prosiguen las sinergias y la comunicación adecuada y oportuna con entidades externas como: la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación, el Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción, Personerías, etc.



Finalmente, la Entidad seguirá dando trámite oportuno a las quejas recibidas e informes de auditoría, para iniciar actuaciones oficiosas que lleven a radicar y tramitar procesos donde se profieran sanciones ejemplarizantes que devuelvan la confianza ciudadana.

## GESTIÓN DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

Conforme a lo establecido por el Decreto 648 de 2017, las Oficinas de Control Interno desarrollan su labor a través de los roles de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento y relación con entes externos de control.

En cumplimiento a lo anterior, se ejecutó y cumplió el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2017, aprobado por el Comité Nacional de Coordinación de Control Interno de la Entidad, para lo cual se realizaron 13 visitas de auditoría en Regionales y Centros de Formación; y 4 auditorías en la Dirección General, así:

REGIONAL	DESCRIPCIÓN CENTRO DE COSTO	MUNICIPIO
Arauca	Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca	Arauca
Atlántico	Centro de Comercio y Servicios	Barranquilla
Caldas	Centro Pecuario y Agroempresarial	La Dorada
Caquetá	Centro Tecnológico de la Amazonia	Florencia
Cauca	Centro de Teleinformática y Producción Industrial	Popayán
Cundinamarca	Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial de Soacha	Soacha
Distrito Capital	Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera	Bogotá
Distrito Capital	Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica	Bogotá
Distrito Capital	Centro de Formación en Actividad Física y Cultura	Bogotá
Huila	Centro de Formación Agroindustrial	Campoalegre
Nte de Stander	Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	Cúcuta
Valle	Centro de Diseño Tecnológico Industrial	Cali
Valle	Centro de Tecnologías Agroindustriales	Cartago

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno

PROCESO	PROCEDIMIENTO/TEMA	AREA
Gestión de Talento Humano	Procedimiento Nómina, Seguridad Social y Cesantías	Secretaría General /Relaciones Laborales
Gestión de Infraestructura y Logística	Guía Administración Parque Automotor	Dirección Administrativa y Financiera
Gestión de Recursos Financieros	Instructivo para Trámite de Pagos- (Resolución Escalas de Viáticos y Circulares Tablas de Gastos de Viaje)	Dirección Administrativa y Financiera



PROCESO	PROCEDIMIENTO/TEMA	AREA
Gestión de Recursos Financieros	Revisión Estados Financieros	Dirección Administrativa y Financiera

Fuente: SENA – Oficina de Control Interno

El proceso de auditoría contribuyó a la evaluación del cumplimiento de los objetivos de la Entidad aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno, aportando al mejoramiento continuo de los procesos.

A su vez, de manera permanente el Equipo de Auditores de la Oficina de Control Interno tuvo asignada la actividad de seguimiento a los planes de mejoramiento formulados por los auditados y que corresponden a los resultados de auditoría de las vigencias 2014, 2015, 2016 y 2017; esta gestión se realizó mediante la plataforma CompromISO en el Módulo “Mejora Continua”, donde se cotejaron evidencias y se estableció contacto con los auditados para evaluar la pertinencia y cumplimiento de las acciones de mejora propuestas.

Con el fin de obtener un mayor impacto en los seguimientos, se visitaron 8 Regionales (Atlántico, Cundinamarca, Cesar, Distrito, Quindío, Santander, Tolima y Valle), en las cuales se verificó el grado de avance de 767 Planes de Mejoramiento con corte a 30 de noviembre de 2017.

Durante el proceso de revisión se verificó la adecuada identificación de la causa raíz que dio origen al hallazgo, las acciones establecidas para mitigar la causa raíz y las actividades junto con las evidencias que soportan su cumplimiento y efectividad. De acuerdo con lo anterior, se evidenció que 492 planes de mejoramiento cumplían con estos requisitos lo cual significa que se dio cierre al 64% de los planes de mejoramiento revisados

El 36% de los planes de mejoramiento que se encuentran en proceso y seguimiento fueron revisados por cada uno de los auditores quienes durante el trabajo de campo realizaron las observaciones correspondientes, con el fin de que los auditados realicen los ajustes que sean necesarios para poder dar cumplimiento a lo establecido en los planes de mejoramiento.

## **Relación con Entes Externos**

Durante la vigencia de 2017, la Entidad recibió dos equipos de auditoría de la Contraloría General de la República, que durante el primer semestre realizaron auditoría regular para la vigencia 2016 y a partir del mes de octubre iniciaron planificación para auditoría financiera a la vigencia 2017. Durante el desarrollo de estas auditorías la oficina de control interno cumplió con su papel de facilitador, para el flujo de información entre la entidad y el ente de control, verificando el cumplimiento con la entrega de información en términos de oportunidad, calidad y veracidad.

Con el fin de elaborar el plan de mejoramiento de forma integral, coherente y realizable como respuesta al informe de auditoría de la vigencia 2016; y en aras de prepararse para la auditoría vigencia 2017, la entidad conformó un equipo de trabajo interdisciplinario orientado a lograr el finecimiento de la cuenta por parte de la Contraloría General de la República, el cual desarrolló mesas de trabajo con las áreas de gestión en temas de alto impacto en los estados contables y en los aspectos evaluados en el desarrollo de las auditorías. Esta estrategia tiene el objetivo de mejorar la razonabilidad de los estados contables de la entidad, a través de



una revisión detallada de las cuentas con mayor incertidumbre mediante el trabajo grupal de todas las Dependencias, Regionales y Centros de Formación de la Entidad, bajo seguimiento permanente.

El seguimiento a los planes de mejoramiento de la Contraloría General de la República se realizó de forma permanente a través del aplicativo Compromiso y con la realización de visitas a las Direcciones Regionales, verificando las evidencias que soportan el cumplimiento de las acciones de mejora y que permitieron determinar el posible cierre de hallazgos.

La Entidad reportó avances semestralmente a la Contraloría General de la República a través del aplicativo SIRECI.

## **Evaluación de la gestión del riesgo**

La Oficina de Control Interno a través de las auditorías regulares evaluó el nivel de riesgo de los diferentes procesos y procedimientos de cada punto de auditoría con la aplicación de pruebas de auditoría que concluyeron en un panorama de riesgo inherente y residual para las diferentes Regionales y Centros de Formación objeto de auditoría. Esta herramienta fue insumo para ajustar la política y el modelo de administración de riesgo de la entidad.

## **Liderazgo Estratégico**

En cumplimiento a las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, contenidas en el Acuerdo 565 de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", en especial, las previstas en el literal f) del art. 7 que determina la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias a cargo de la Oficina de Control Interno como uno de los Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral, se ajustó la metodología para dicha evaluación, asegurando la recolección periódica y oportuna de evidencias, su validación y calificación sobre los resultados obtenidos en la vigencia para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

La implementación de la metodología se soporta en un sistema de información que garantiza la confidencialidad, disponibilidad y continuidad de la información, a través del uso de un instrumento que permite la evaluación objetiva y el análisis de la gestión de las dependencias dando cumplimiento a la Circular 4 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las Entidades del Nacional y Territorial.



Modulo Evaluación de Gestión por Dependencias

## Enfoque hacia la Prevención

Con el fin de generar alertas en posibles desviaciones del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, se cumplió con la elaboración y publicación de los informes de Ley que deben presentar las Oficinas de Control Interno conforme a lo establecido por el Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.21.4.9 Informes.

## GESTIÓN PRESUPUESTAL

Al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- le asignaron para la vigencia 2017 el presupuesto de Gastos Ley para el cumplimiento de la misión encomendada por el Estado de “invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”, a través de las Direcciones y áreas de la Dirección General y los Despachos Regionales y de Centros de Formación.

El presupuesto de gastos al 31 de diciembre de 2017, tiene una ejecución del 97.24% distribuido en Funcionamiento el 86,84%, Deuda el 79,94% y en Inversión el 97,48%.

El Servicio de la Deuda Publica corresponde a un crédito de la Agencia Internacional de Desarrollo, AID, aprobado al SENA en 1978 para fortalecer los programas dirigidos al Sector Agropecuario, por la suma de US\$2 millones, con plazo de 40 años con 10 años muertos y pagos semestrales hasta el año 2018.

El presupuesto asignado para inversión corresponde a 21 proyectos inscritos en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional –BPIN, los cuales son de gran importancia porque con ellos se adelanta toda la gestión de la Entidad. Se culmina la vigencia con una ejecución del 97,48% de los gastos de la Entidad.



Ejecución Presupuestal SENA 2017.  
Millones de pesos

CONCEPTO	Presupuesto definitivo 2017	Ejecución Gastos Diciembre 31 2017	% EJEC 2017
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS LEY	3.299.854,11	3.208.820,30	97,24%
A. FUNCIONAMIENTO	74.726,29	64.889,00	86,84%
GASTOS DE PERSONAL	49.347,72	43.536,95	88,22%
GASTOS GENERALES	8.420,03	8.114,28	96,37%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	16.958,55	13.237,77	78,06%
B. SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	337,00	269,40	79,94%
C. INVERSION	3.224.790,81	3.143.661,90	97,48%

Fuente: SENA – Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

El país, ha asumido en forma plena la etapa del postconflicto, fase que exige el compromiso de todos y que plantea tareas de largo aliento. Se debe trabajar para fortalecer y consolidar un país inclusivo, que pueda proveer bienes públicos y permitir el acceso a oportunidades de vida digna para todos, con presencia en todo el territorio, en especial en las zonas más alejadas e históricamente víctimas del conflicto.

Se inicia la construcción de una cultura de reconciliación y tolerancia. El SENA, se ha convertido en un aliado que facilita la prosperidad y el trabajo de todos por un nuevo país, continuará así afianzando su compromiso con la productividad, la innovación y la inclusión social, motores necesarios para conservar la paz, a través de la oferta de programas de formación pertinentes y de calidad, que facilitan y aseguran el acceso de los aprendices y de los colombianos en general a empleos decentes y dignos.