



INFORME DE GESTION 2014





CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

Principales

Luis Eduardo Garzón (Presidente)
Ministro Trabajo

Cecilia Alvarez Correa
Ministra de Comercio, Industria y Turismo

Gina Maria Parody D'echeona
Ministra de Educación Nacional

Monseñor Francisco Nieto Sua
Conferencia Episcopal de Colombia

Bruce Mac Master
Presidente de la ANDI

Guillermo Botero Nieto
Presidente Nacional FENALCO

Rafael Mejía López
Presidente SAC

Rosmery Quintero Castro
Presidente de ACOPI

Luis Alejandro Pedraza Becerra
Presidente de la CUT

Julio Roberto Gómez Esguerra
Presidente CGT

Luis Alejandro Jiménez Castellanos
Presidente de la ANUC

Yaneth Giha
Directora COLCIENCIAS

Dario Castillo
Presidente CONFECOOP

Delegados

Maria del Mar Palau Madriñan
Viceministra de Desarrollo Empresarial

Monseñor Fabian Marulanda
Conferencia Episcopal de Colombia

Juan Carlos Beltrán Cardona
ANDI

Germán Zarama de la Espriella
Vicepresidente de Seccionales y
Comunicaciones

Luis Fernando Forero
Secretario General de la SAC

Fabio Arias Giraldo
Central Unitaria de Trabajadores CUT

+ Trabajo





CUERPO DIRECTIVO

Alfonso Prada Gil
Director General

Mauricio Alvarado Hidalgo
Dirección de Formación Profesional

Juan Manuel Valdés Barcha
Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

María Andrea Nieto Romero
Dirección Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Juan Pablo Castro Morales
Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas (E)

Miltón Nuñez Paz
Secretario General

Iván Ernesto Rojas Guzmán
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Piedad Jiménez Montoya
Dirección Administrativa y Financiera

Juan Pablo Arenas Quiroz
Dirección Jurídica (E)

Raúl Eduardo González Garzón
Oficina de Control Interno

Dora Milena García Moreno
Oficina Control Interno Disciplinario

Melba Pinto Gualdrón
Oficina de Comunicaciones

William Ricardo Castro Nova
Oficina de Sistemas

+ Trabajo





© 2014 SENA – Dirección General
 Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo
 Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados
 Calle 57 8-69
 Torre Central Piso 5
 Bogotá, Colombia
 +57 (1) 546 1500 ext 13026

direccionplaneacion@sena.edu.co

twitter @SENAcomunica:#SENAplanea

Facebook SENA comunica

Documento Informe de Gestión 2014
 Revisión v1a enero 26 de 2014
 File SENA Informe de Gestión 2014



+ Trabajo





TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN 6

RESUMEN EJECUTIVO 7

IMPLEMENTACION Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION..... 14

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 15

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL..... 16

 GESTION DEL TALENTO HUMANO..... 18

 GESTION DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN 22

GESTION MISIONAL 24

 GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL 25

 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL 2014..... 42

 GESTION DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES 47

 GESTION DE EMPLEO, ANALISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD 50

 GESTION DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO 52

 GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD 53

 RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE 57

GESTION DE APOYO 61

 GESTION DE INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA 62

 GESTION DE COMUNICACIONES 63

 GESTION DE EVALUACION Y CONTROL 69

 GESTION JURIDICA 77

 GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS 80

+ Trabajo





PRESENTACIÓN

Para el SENA, como Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo e integrante de la rama ejecutiva, es fundamental compartir y dar a conocer los principales resultados de gestión obtenidos durante la vigencia 2014, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos” y el Plan Estratégico SENA 2011 – 2014 “SENA de Clase Mundial”, basado en dos ejes fundamentales: incremento de la productividad de las empresas y regiones, y la inclusión social de personas y comunidades vulnerables mediante la transferencia de conocimientos y tecnologías, con los cuales el SENA contribuye al logro de los objetivos estratégicos del Gobierno Nacional para impulsar el Crecimiento Sostenido, la Igualdad de Oportunidades y la Consolidación de la Paz, a través de la Generación de Empleo y la Reducción de la pobreza.

A los logros y objetivos alcanzados durante esta vigencia, se suma el posicionamiento institucional. Es un inmenso orgullo continuar siendo la Entidad más querida por los colombianos, de acuerdo con la publicación más reciente de los resultados del Estudio YanHaas que mide la percepción de confianza de los Colombianos frente a las empresas y Entidades. Este hecho, se convierte en una exhortación y un llamado para persistir en la responsabilidad y el compromiso como formadores de jóvenes para el trabajo con el objetivo de contribuir con una sociedad más justa y equitativa.

A continuación, se presenta un panorama completo de las acciones y/o proyectos que acercan la Entidad al desarrollo del país y fortalecen y enriquecen la calidad de la formación recibida por los aprendices SENA durante el 2014, así como los derroteros y desafíos más trascendentales y sobre los que la Entidad focalizará sus esfuerzos en la vigencia 2015.

+ Trabajo

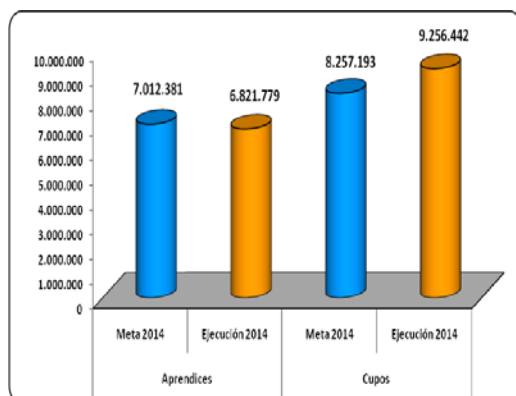


RESUMEN EJECUTIVO

FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL

En el 2014, el Total de las acciones de Formación Profesional Integral de la Entidad (Formación Titulada y Complementaria) corresponden a 6.821.779 aprendices, frente a una meta de 7.012.381, obteniendo así un porcentaje de cumplimiento del 97%.

Las cifras mencionadas, equivalen a una ejecución de 9.256.442 cupos con un cumplimiento del 112% al compararlo con la meta de 8.257.193 cupos. A continuación se observa el comportamiento descrito:

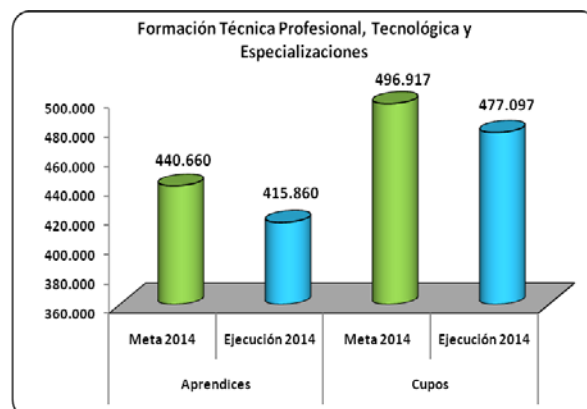


Formación Profesional Integral 2014

FORMACION TECNICA PROFESIONAL, TECNOLÓGICA Y ESPECIALIZACIONES:

En la vigencia 2014, este indicador alcanza un porcentaje de cumplimiento del 94% en aprendices y 96% en cupos. Esta formación ha sido fortalecida por la Entidad ya que genera mayor impacto en la posterior empleabilidad de los aprendices.

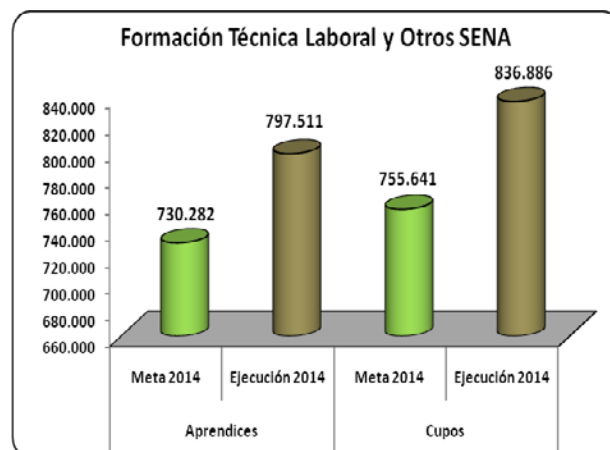
En el siguiente grafico se observan los resultados descritos:



Educación Superior 2014

FORMACION TECNICA LABORAL Y OTROS:

la Entidad presenta sobre-ejecución del orden del 109% en aprendices y 111% en cupos, frente a la meta establecida, por cuanto este tipo de Formación es preferida por el Sector Productivo y de Servicios, así mismo, un gran número de aprendices se forman como Técnicos a través del Programa de Articulación con la Educación Media.



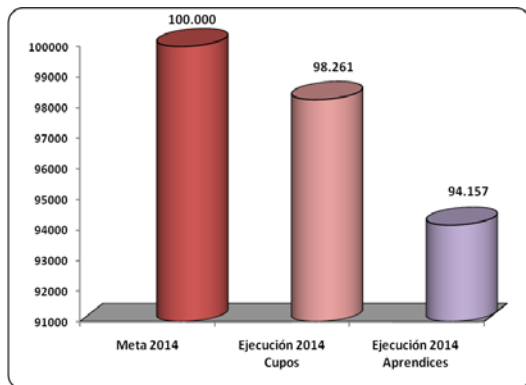
Formación Técnica Laboral y otros 2014



PROGRAMA 100 MIL OPORTUNIDADES

Con el objetivo de aumentar la cobertura en educación superior y reducir el desempleo juvenil, El SENA en conjunto con los Ministerios de Trabajo y Educación Nacional, impulsaron un aumento de 100 mil aprendices adicionales en formación tecnológica del SENA. La formación, se realizó tanto en los Centros de Formación de la entidad y mediante convenios de ampliación de cobertura con las Instituciones de Educación Superior del país.

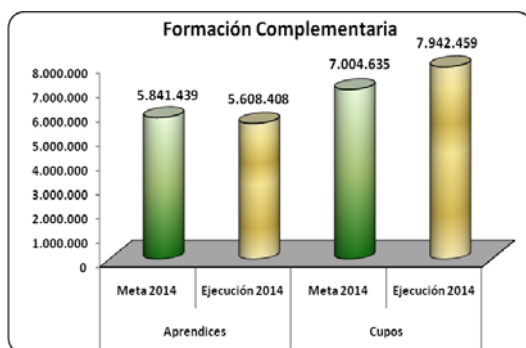
En el año 2014, se han formado 94.157 aprendices a través de 98.261 cupos, lo cual significa un nivel de cumplimiento del 94% y 98% respectivamente, frente a la meta establecida, como se describe a continuación:



Programa 100 Mil Oportunidades 2014

FORMACION COMPLEMENTARIA

Este tipo de formación acumula en el 2014 un porcentaje de cumplimiento del 96% en aprendices y 113% en cupos. En la siguiente gráfica se observa con mayor detalle la gestión:

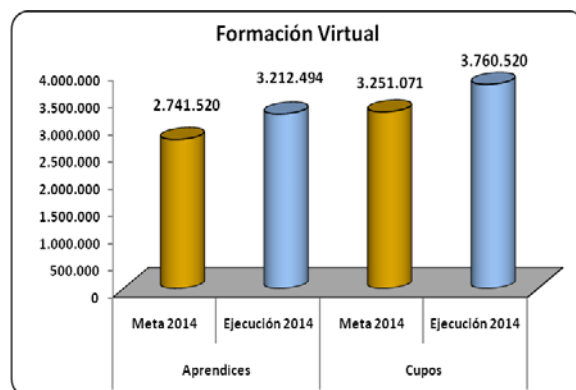


Formación Complementaria 2014

FORMACION VIRTUAL

La virtualidad es una herramienta de formación, que ha permitido a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo.

En el año 2014, la Entidad presenta un avance del 117% en aprendices y 116% en cupos, frente a la meta de 2.741.520 y 3.251.071 respectivamente:



Formación Virtual 2014

PROGRAMA BILINGÜISMO

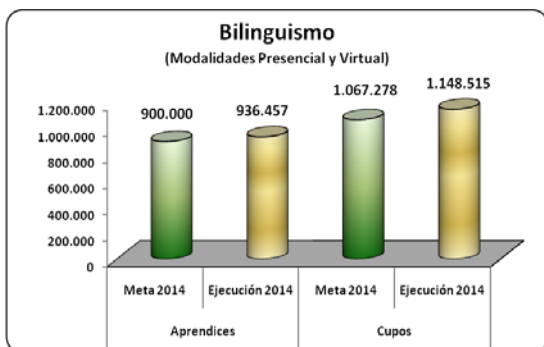
El SENA apoya el Plan Nacional de Bilingüismo a través de la oferta de cursos virtuales y presenciales en idiomas, con el propósito de facilitar a las personas que estén interesadas en adquirir conocimientos en una segunda lengua, una herramienta fundamental que les permita ser más competitivos y por ende, más atractivos para los empleadores nacionales y extranjeros.

La Entidad incorporó 213 instructores voluntarios provenientes de 20 países; así mismo, empezaron a funcionar 12 laboratorios de Bilingüismo, en las Regionales: Atlántico, Bolívar, Cauca, Caldas, Chocó, Distrito Capital, Magdalena, Quindío, Risaralda, Tolima, Santander y Valle.

Durante el 2014, la Entidad ha ejecutado el 104% de avance en aprendices y 108% en cupos, frente a la meta establecida, como se observa a continuación:

+ Trabajo





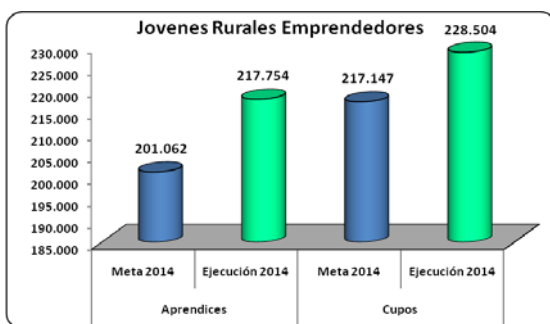
Programa Bilingüismo 2014

JOVENES RURALES EMPRENDEDORES

Es un programa desarrollado para la generación de ingresos, la disminución de la desocupación y la mejora de la productividad en el sector rural, mediante la creación de proyectos productivos sostenibles, unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras.

Los proyectos productivos son creados en ambientes propios del sector rural con flexibilidad en los horarios y entrega de materiales de formación para la práctica y el establecimiento de la unidad productiva.

En la vigencia 2014 se presenta sobre-ejecución del 108% en aprendices y 105% en cupos, frente a la meta establecida, como se observa a continuación:



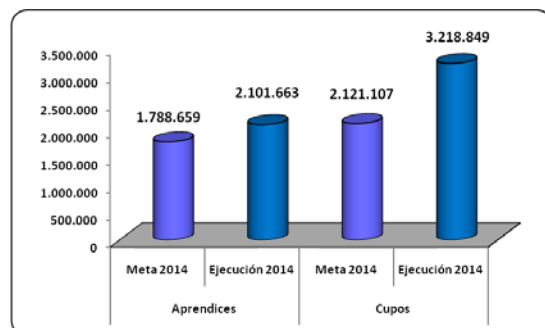
Programa Jóvenes Rurales Emprendedores 2014

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC en conjunto con Marca País otorgaron al programa Jóvenes Rurales Emprendedores en el mes de mayo de 2014 el "Premio Respuesta", como reconocimiento a las buenas prácticas de formación ejecutadas.

POBLACION VULNERABLE (Incluye Desplazados por la Violencia)

El SENA articula esfuerzos, capacidades y conocimientos para el desarrollo de programas en torno a la formación de las poblaciones vulnerables, entendiéndose estas, como el conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel económico, cultural y que requieren de una atención especializada, por parte de las entidades del Estado, para favorecer los procesos de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la equidad.

En la última vigencia, el SENA ha atendido 2.101.663 aprendices, el 117.5% de la meta establecida, representados en 3.218.849 cupos con un cumplimiento del 151.8%, como se observa a continuación:



Población Vulnerable 2014

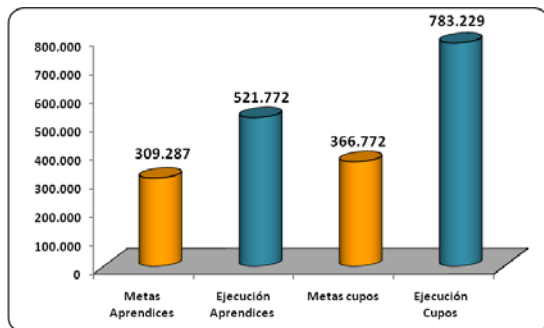
DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA

La Entidad atiende a la población Víctima, de acuerdo con la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011, con el objeto de mejorar su perfil ocupacional e incrementar las posibilidades de inserción laboral, mediante la orientación ocupacional y las acciones de formación para el trabajo.

Durante el año 2014, la Entidad presenta sobre-ejecución del 168.7% en aprendices y del 213.5% en cupos, ya que ha atendido 521.772 aprendices frente a una meta establecida de 309.287 aprendices y 783.229 cupos de una meta definida en 366.772 cupos.



Durante el año 2014, la Entidad gestionó 125.611 certificaciones a 92.695 colombianos como se muestra en el siguiente gráfico.



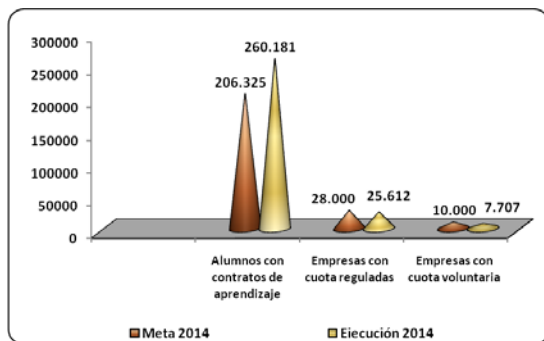
Desplazados por la Violencia 2014

CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Contrato de Aprendizaje en el SENA es la estrategia de Cobertura Nacional que promueve la inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la Cuota Regulada por la Ley 789 de 2002, permitiéndole a los Empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y ofreciéndole a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales.

La Entidad ha logrado una sobreejecución del 126%, en la cantidad de aprendices con Contrato de Aprendizaje.

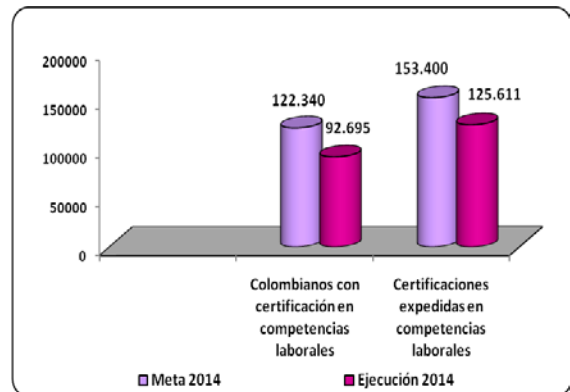
En cuanto al número de empresas con cuotas reguladas se obtuvo un cumplimiento del 91% y del 77% en el indicador de empresas con cuotas voluntarias, como se describe a continuación:



Contrato de Aprendizaje y Empresas con Cuota Regulada y Voluntaria

CERTIFICACIONES DE COMPETENCIAS LABORALES

El certificado de competencia laboral es un documento que reconoce la idoneidad profesional y es prueba de que se "sabe hacer" efectivamente una actividad laboral.



Certificaciones Expedidas y colombianos certificados 2014

En la vigencia 2014, el SENA inició un proceso de alistamiento para acreditarse ante el Organismo Nacional de Certificación (ONAC), razón por la cual ajustó la Metodología de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, lo que implica no continuar realizando la evaluación con base en Normas de Competencia Laboral individuales sino a través de esquemas de agrupación de varias normas.

El ajuste descrito, aumentó la rigurosidad del proceso, afectando el número de personas declaradas competentes (certificadas), no alcanzando a cumplir las metas establecidas; lo cual es normal en un proceso que se ajusta a estándares internacionales.

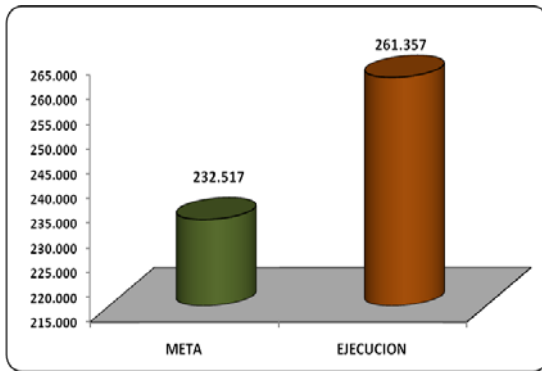
VACANTES

Las vacantes registradas por las empresas en la Agencia Pública de Empleo son el motor que permite la inserción laboral de los Colombianos.

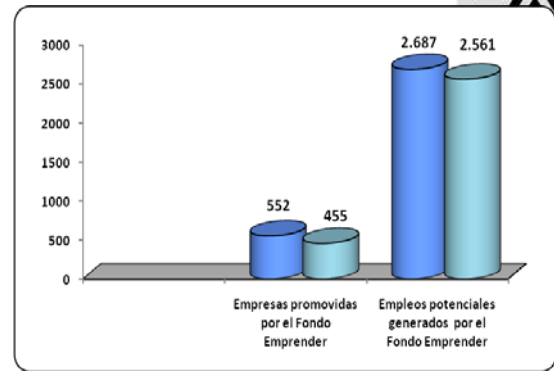
En la vigencia 2014, las vacantes registradas han aumentado significativamente, el acumulado de la gestión es del orden de 261.357 vacantes, frente a una meta de 232.517, lo cual arroja un cumplimiento del 112%.

+ Trabajo





Vacantes registradas en la Agencia Pública de Empleo 2014

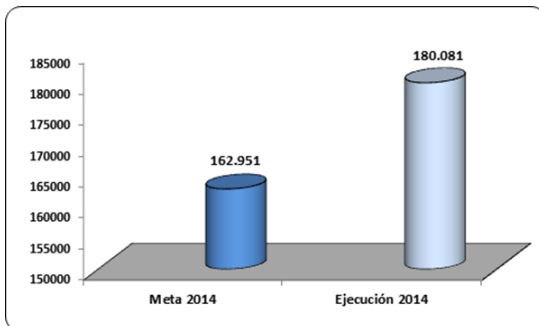


Empresas y Empleos potenciales generados por el Fondo Emprender 2014

COLOCADOS

Las personas que efectivamente acceden al mercado laboral ocupando una vacante, conforman el indicador de colocados a través de la Agencia Pública de Empleo.

La Entidad ha facilitado la colocación de 180.081 personas frente a una meta 2014 de 162.951, con un porcentaje de cumplimiento del 111%.



Colocados a través de la Agencia Pública de Empleo 2014

FONDO EMPRENDER

El SENA, asume el reto del fomento a la cultura emprendedora para responder a los nuevos desafíos que se presentan en un mundo globalizado, con miras a aumentar el apoyo al empresarismo como forma de trabajo productivo y generación de empleo para los colombianos.

Durante el 2014, a través del Fondo Emprender se crearon 455 empresas con un cumplimiento del 82% frente a la meta establecida (552), así mismo se generaron 2.561 empleos potenciales, lo cual corresponde a un cumplimiento del 95% con respecto a la meta (2.687) definida para la vigencia.

CERTIFICADO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD

Durante el segundo semestre de 2014, El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, otorgó a la Entidad el certificado al Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) implementado a nivel nacional, bajo las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001 de IQNet- Entidad certificadora de ámbito internacional.

Este certificado, sumerge al SENA dentro de un componente fundamental de la visión gerencial moderna, plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo en el componente de Buen Gobierno.

La certificación, permite que la Entidad sea vista como una sola organización que cuenta con una herramienta de gestión para cumplir a los clientes internos y externos con sus necesidades y expectativas con estándares de calidad, a nivel nacional e incluso internacional.

SISTEMA DE ACREDITACION DE ALTA CALIDAD

A Diciembre del año 2014, existen 176 programas de formación con registro calificado directo: 139 del nivel tecnológico presencial, 5 de nivel Tecnológico virtual y 32 especializaciones tecnológicas, lo cual corresponde con un cumplimiento del 126%, frente a la meta de la vigencia y del cuatrienio, que ascendía a 140 programas con registro calificado directo.

De igual forma, se postularon para el proceso de acreditación de alta calidad 6 Programas de Formación de nivel tecnólogo. Surtieron la etapa de apreciación de condiciones iniciales y obtuvieron por parte del ente rector (Consejo

+ Trabajo





Nacional de Acreditación) la aprobación para continuar con el proceso de acreditación.

NUEVAS CONSTRUCCIONES

La Entidad realizó la inauguración del Centro de Formación Minero Ambiental del SENA, ubicado en la subregión del bajo Cauca Antioqueño.

Se construyó gracias a una alianza entre la Entidad, la Gobernación de Antioquia y Minero S.A, se convierte en el primero del país especializado en minería de oro.

El Centro de Formación impactará no solo a los municipios del bajo Cauca, sino además a los del nordeste antioqueño, sur de Bolívar y Suroccidente de Córdoba, área de gran influencia minera, en la que el nuevo Centro permitirá la capacitación y formalización del talento humano de cara a una minería legal, responsable e incluyente.

De igual forma, adelanta la construcción, ampliación y modernización de ambientes de aprendizaje entre los que se destacan: el Centro para la Construcción y la Madera, en Cazucá, Bogotá, que contará con un área construida de 14.621 metros cuadrados y tendrá capacidad para 10 mil aprendices en formación Titulada y 80 mil en formación Técnica.

Avanza el proceso de construcción del nuevo Centro de Diseño Tecnológico Industrial (CDTI), ubicado en el sector de Aguablanca en Cali, una de las zonas de mayor vulnerabilidad y desempleo juvenil de la capital Vallecaucana.

La tercera sede en proceso de construcción es el Centro de Servicios en Salud, focalizará su gestión en los programas de Deporte, Recreación y Actividad Física. Estará ubicada en el Barrio Manrique, sector El Pomar, de Medellín. Será el primer Centro Tecnológico del Deporte, la Recreación y la Actividad Física de la ciudad y contará con uno de los laboratorios fisiológicos más innovadores de Latinoamérica.

La última sede en etapa de construcción, es el Centro de Formación Especializada en Hidrocarburos y Desarrollo Agroindustrial, que permitirá ofrecer formación especializada en hidrocarburos. Está ubicada en la cabecera municipal de Puerto Gaitán en el Meta, tendrá un

área de 20.320 metros cuadrados y con ella se espera beneficiar a 2.500 aprendices en formación Complementaria y 450 en formación Titulada.

BIENESTAR DE FUNCIONARIOS

Durante el año 2014, fueron expedidas 207.000 autorizaciones médicas y odontológicas a beneficiarios de Servicio Médico Asistencial, se agendaron 84.012 citas médicas y odontológicas a nivel nacional, de las cuales el 90% corresponden a citas efectivamente atendidas y el 10% a citas que presentaron inasistencia o fueron canceladas.

La oportunidad en la asignación de citas, corresponde a 1 día en promedio, lo cual permite prestar un servicio con calidad.

WORLDSKILLS

El SENA fue la sede oficial del certamen en 2014, existieron 31 habilidades en competencia, participaron 186 competidores provenientes de 17 países, reunidos en 40.000 m² en montaje.

Contó con la participación activa de 171 expertos de los diferentes países participantes y la asistencia de 120.902 personas entre estudiantes de colegios, aprendices SENA, empresarios, expertos y público en general, se contó con la presencia de 532 colegios invitados; adicionalmente, más de 40 empresarios se comprometieron con el evento a través de alianzas empresariales y patrocinios.

Colombia ocupó el segundo lugar en las competencias con 24 medallas: 7 de oro y 17 de plata. Las preseas doradas fueron alcanzadas en las habilidades de Instalaciones Eléctricas, Tecnología de Moda, Redes de Cableado, Diseño Web, Sistemas de Redes, Soluciones de Software y Paredes y Pisos de Baldosa.

ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES

Brinda formación virtual y presencial, en competencias básicas, pedagógicas y específicas a instructores de la Institución, pretende ofrecer a sus beneficiarios interacción directa con el sector productivo, a través de pasantías y prácticas para actualizar sus conocimientos y replicarlos entre aprendices y colegas.





DETALLE A NIVEL DE REGIONAL Y CENTRO DE FORMACIÓN

La desagregación de las cifras consignadas en el presente informe, a nivel de Regionales y Centros de Formación, se encuentran disponibles en la página web de la entidad www.sena.edu.co.

La Escuela constituyó la primera versión del Premio a la Excelencia del Instructor SENA, con el cual busca reconocer los esfuerzos de los instructores por mejorar sus prácticas pedagógicas en los procesos de formación de los aprendices.

Se inició la constitución de un banco de formadores, con el fin de garantizar la disponibilidad de capital humano de calidad, en la transferencia de conocimientos.

COMUNICACIONES

El promedio mensual de crecimiento del Twitter: **@senacomunica**, es de 12 mil seguidores, a diciembre de 2014 la Entidad cuenta con 324.182 seguidores.

En **facebook**, el SENA es la tercera entidad del Estado colombiano con más fans en esta red social (417.567).

En el buscador **Google +**, la Entidad posee 217.944 seguidores, adicionalmente es una de las pocas entidades (Presidencia de la República, Ministerio TIC, Ministerio de Agricultura y Ministerio de Cultura) que posee una cuenta verificada en esta red social, por el buen manejo de la misma y por cumplir unos requerimientos técnicos como: tener enlazada la red social desde el sitio web, publicar contenidos diariamente, interactuar con el público, entre otras.

Con respecto a la página web: www.sena.edu.co las acciones y mejoramientos en la navegabilidad y usabilidad de la página durante 2014, permitieron un incremento en el número de visitas realizadas por primera vez al sitio web, con respecto a 2013.

+ Trabajo



IMPLEMENTACION Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

La Entidad expidió la Resolución 1471 de 2013, por la cual adopta el Sistema Integrado de Gestión SIG en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. El factor clave de éxito del Sistema, es que está centrado en las personas, esto significa, que todas las mejoras que se buscan con esta estrategia gerencial, están orientadas para beneficio de la gente que interactúa desde diferentes grupos de interés, como son aprendices, trabajadores, empresarios, sector productivo, gobierno, comunidad internacional y ciudadanos en general, hacia quienes se dirigen los servicios del SENA.

El sistema se ha implementado bajo las normas internacionales, que se despliegan a través de 4 ejes:

- ISO 9001:2008 para Gestión de Calidad
- ISO 14001:2004 para Gestión Ambiental
- OHSAS 18001:2007 para Seguridad y Salud Ocupacional
- ISO 27001:2005 para Seguridad de la Información, y la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

Como estrategia de implementación y divulgación se formaron más de 10.000 colaboradores en las normas de gestión de calidad, gestión ambiental y seguridad y salud ocupacional.

Durante el segundo semestre de 2014, El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, otorgó a la Entidad el certificado al Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) implementado a nivel nacional, bajo las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001 de IQNet- Entidad certificadora de ámbito internacional.

Este certificado sumerge al SENA dentro de un componente fundamental de la visión gerencial moderna (el Buen Gobierno), plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo, permite que a nivel nacional e internacional sea vista como una sola organización, que cuenta con una herramienta de gestión para cumplir a los clientes internos y externos con sus necesidades y expectativas con estándares de calidad.

Bajo el marco anteriormente descrito, se han establecido 3 grandes grupos de procesos: Los Estratégicos con los cuales la Entidad establece sus compromisos, objetivos y fija las estrategias; Los de soporte que gestionan y facilitan los medios y recursos físicos y humanos para garantizar el cumplimiento del último tipo de procesos que son los Misionales o los de razón de existencia de la Entidad.

En el siguiente gráfico se observa con mayor detalle el mapa de procesos institucional:



Mapa de Procesos SENA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

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 2020, el SENA será una Entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de:

- Aportes relevantes a la productividad de las empresas.
- Contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.
- Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones.
- Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.
- Calidad y estándares internacionales de su formación profesional integral.
- Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.
- Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).
- Excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros).

Principios:

- Primero la vida
- La dignidad del ser humano
- La libertad con Responsabilidad
- El bien común prevalece sobre los intereses particulares
- Formación para la vida y el trabajo

Valores:

- Respeto
- Libre pensamiento y actitud crítica
- Liderazgo
- Solidaridad
- Justicia y Equidad
- Transparencia
- Creatividad e Innovación

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

SISTEMA DE ACREDITACION DE ALTA CALIDAD

Como parte de la Política General de Calidad, se identifican unas variables relevantes (consistentes con las condiciones del registro calificado y de la acreditación de programas), un marco de seguimiento y de mejoramiento, y una programación de la estrategia que busca que en 2020 el SENA esté en condiciones de presentarse a la acreditación institucional y que sea la mejor institución de formación para el trabajo en América Latina.

La estrategia de alta calidad del SENA tiene tres niveles de acción que buscan mejorar el cumplimiento de la Cadena de Valor y la definición de dimensiones de acreditación: 1) la definición de un marco general de la estrategia de alta calidad, 2) la revisión de las condiciones de calidad de los registros calificados y 3) la acreditación de programas e institucional.

El aseguramiento de la calidad en la educación superior, inicia con la obtención de registros calificados otorgados por el Ministerio de Educación Nacional MEN, a los programas de formación de nivel tecnológico y especializaciones tecnológicas en modalidades presencial, virtual y a distancia. Con posterioridad a la obtención de estos registros, se implementan procesos de autoevaluación en los programas de formación y se realizan procesos de acreditación de alta calidad para aquellos programas que cumplan con las condiciones para postularse como tal, ante el Consejo Nacional de Acreditación, CNA; una vez dado el aval de los consejeros del CNA en la visita de apreciación de condiciones iniciales, se realizan procesos de autoevaluación con fines de acreditación.

A Diciembre del año 2014, existen 139 programas de formación del nivel tecnológico en modalidad presencial y 5 en modalidad virtual con registro calificado directo, en 222 lugares de ofrecimiento. En cuanto a especializaciones tecnológicas se han obtenido registros calificados de 32 especializaciones tecnológicas, en 69 lugares de ofrecimiento, lo cual arroja un gran total de 176 programas con registro calificado, para obtener un cumplimiento del 126% con respecto a la meta del año 2014 y del cuatrienio que ascendía a 140 programas con registro calificado directo.

Durante la vigencia 2014, se realizaron 197 procesos de autoevaluación correspondientes a 130 programas de formación de nivel tecnológico, dentro de esta autoevaluación están incluidos los 6 programas en proceso de acreditación de alta calidad ante el Consejo Nacional de Acreditación. Para llevar a cabo el proceso en mención, durante el primer trimestre del 2014 se capacitaron en el modelo de autoevaluación, la metodología de implementación y sus herramientas a 77 centros de formación del país involucrados en el proceso.

La autoevaluación para el SENA, es un proceso permanente de autorreflexión, en el cual participan todas las instancias y actores en la ejecución y gestión de la formación, orientado al mejoramiento y excelencia en la calidad de la formación profesional.

En el año 2014 se postularon para el proceso de acreditación de alta calidad 6 Programas de Formación de nivel tecnólogo ante el Consejo Nacional de Acreditación CNA. Estos programas están ubicados en tres regionales y cinco centros de formación siendo los siguientes:

1. Diseño de Productos Industriales, Centro Tecnológico del Mobiliario, Regional Antioquia.
2. Control Ambiental, Centro de Recursos Renovables La Salada, Regional Antioquia

3. Fabricación de productos de plástico por inyección y soplado, Centro de Formación Nacional de la Asistencia Técnica a la Industria, ASTIN, Regional Valle del Cauca.
4. Fabricación de productos plásticos por extrusión. Nota: este programa fue autoevaluado en el pilotaje, Centro de Formación Nacional de la Asistencia Técnica a la Industria, ASTIN, Regional Valle del Cauca
5. Procesamiento de alimentos, Centro Agropecuario de Buga, Regional Valle del Cauca.
6. Mecanización agrícola, Centro Agropecuario La Granja, Regional Tolima.

En el año 2014, estos 6 programas de formación de nivel tecnológico, surtieron la etapa de apreciación de condiciones iniciales y obtuvieron por parte del ente rector (CNA) la aprobación para continuar con el proceso de acreditación; durante este año se llevó a cabo el proceso de autoevaluación a los mismos.

La Entidad adelanta así, uno de los componentes trascendentales en el aseguramiento de la calidad, con el objetivo de obtener la Acreditación Institucional, contar con programas de formación con acreditación de alta calidad.

ACUERDOS PARA LA PROSPERIDAD

La participación ciudadana es uno de los caminos planteados para gobernar de manera transparente, eficiente y eficaz. Para cumplir con este gran reto se diseñaron los "Acuerdos para la Prosperidad" APP cuyo objetivo es lograr la cohesión social y la gobernabilidad, dinamizando el desarrollo de las regiones desde los diferentes sectores.

Los APP son ejercicios de diálogo que se llevan a cabo cada viernes y sábado desde una región del país. Cada acuerdo está enmarcado en un sector específico y es liderado por el ministerio o las entidades encargadas de ese sector.

El SENA hace parte de las 16 entidades que suman el 80% de las acciones resultantes de los APP, en el marco de los Acuerdos para la Prosperidad adquirió 117 compromisos a nivel nacional, de los cuales 16 están en proceso a la fecha y 99 acciones han sido realizadas y ejecutadas al 100%.

SISTEMA DE COSTOS

La Entidad, diseñó e implementó la estructura del Sistema de Información Nacional de Costos del SENA, lo cual permitió generar los primeros resultados de costos históricos de servicios institucionales correspondientes a la vigencia 2013, así mismo se avanzó en el desarrollo del aplicativo Web de Costos, el cual dispone de módulos para el registro, actualización, cargue y procesamiento de información, lo cual facilita la automatización del proceso y la generación de reportes a nivel nacional para realizar los análisis cualitativos y presentación oportuna a los Gerentes Públicos del SENA.

Durante el 2015, se tiene como objetivo definir y establecer indicadores de eficiencia de la gestión institucional, que cumplan los requerimientos del Sistema Integrado de Gestión, en relación con la optimización y racionalización de los recursos disponibles para alcanzar las metas de la Entidad, sin afectar la calidad de los mismos y el sentido social que enmarca el accionar del SENA.



GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estrategia de Gestión del Recurso Humano

El SENA cuenta en la actualidad con una planta de personal de 6.904 cargos permanentes, distribuida en los siguientes niveles ocupacionales:

Planta de personal SENA

NIVEL	No DE CARGOS
DIRECTIVO	150
ASESOR	42
PROFESIONAL	982
INSTRUCTOR	3.714
TECNICO	793
ASISTENCIAL	543
TRABAJADOR OFICIAL	680
TOTAL PLANTA	6.904

Fuente: SENA – Secretaría General

Esta planta de personal se encuentra distribuida en la Dirección General, las 33 Regionales y los 116 Centros de Formación, resulta insuficiente para el cumplimiento de las funciones, la misión y las metas institucionales; por lo anterior, el SENA se ha visto en la necesidad de suscribir contratos de prestación de servicios con personas naturales, en su mayoría instructores.

Actualmente, el SENA adelanta las gestiones para la creación de una Planta temporal en el marco de las acciones encaminadas por la Corte Constitucional, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo para lograr la formalización de los empleos en las entidades públicas, y la Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo.

Acciones de Bienestar

El SENA ha implementado el Sistema de Vigilancia epidemiológica de Riesgo psicosocial, por medio de actividades de intervención en prevención primaria y secundaria; junto con el seguimiento de monitoreo de los casos correspondientes a prevención terciaria. De igual forma en algunas Regionales se han realizado programas de prevención en sustancias psicoactivas, por medio de la aplicación de encuestas relacionadas con el tema y el desarrollo de grupos focales centrados en propuestas de intervención.

La Entidad, cuenta con 152 brigadas de emergencia en Centros de Formación, Direcciones Regionales y Dirección General, apoyan el desarrollo de las actividades del Plan de Emergencias y Evacuación. Este grupo de participación busca como medida preventiva la detección de condiciones de riesgo que puedan generar emergencias y actuar adecuadamente controlando o minimizando sus consecuencias, en este mismo sentido se realizó la conformación de 165 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y 34 Comités de Riesgo Psicosocial.

+ Trabajo



Como componente del plan de Bienestar implementado por la Entidad, durante el 2014 fueron expedidas 207.000 autorizaciones médicas y odontológicas a beneficiarios de Servicio Médico Asistencial con el fin de prevenir, controlar y tratar las enfermedades de los 11.300 afiliados a nivel nacional, servicios prestados por IPS y Especialistas externos en salud contratados por el SENA en cada Regional.

De igual forma se agendaron 84.012 citas médicas y odontológicas a nivel nacional, de las cuales el 90% corresponden a citas efectivamente atendidas y el 10% a citas que presentaron inasistencia o fueron canceladas. La oportunidad en la asignación de citas, corresponde a 1 día en promedio, lo cual permite prestar un servicio con calidad.

Frente al tema de prevención de enfermedades, se diseñaron 11 folletos socializados a Regionales para su implementación en la consulta con los pacientes, se diseñaron instrucciones sobre el programa de educación sexual y reproductiva y se difundió a nivel nacional, adicionalmente se realizó la campaña de salud oral a nivel nacional con la participación de menores de 17 años.

Al terminar la vigencia 2014, se han procesado y enviado a pago todos los servicios facturados por los prestadores externos, previamente revisados y liquidados de acuerdo con las tarifas y topes reconocidos internamente.

Así mismo, en el año 2014, se realizó la medición del nivel de satisfacción del Servicio Médico Asistencial, el cual arrojó un 99% de satisfacción para el I semestre de la vigencia.

En el aspecto de capacitación a funcionarios, en 2014 se han desarrollado 213 acciones de formación, con 3.752 cupos asignados, beneficiando directamente a 2.276 funcionarios de diferentes Centros y Regionales del país, se impartieron 139.068 horas de formación, con una inversión de 6 mil millones de pesos.

En el marco de las actividades de Bienestar, la Entidad realizó los juegos deportivos nacionales que contaron con la participación de 1.911 funcionarios, el Encuentro Nacional Cultural con la presencia de 629 funcionarios, de igual forma se realizaron 21 préstamos a nivel nacional por concepto de calamidad doméstica y se otorgaron la totalidad de auxilios educativos a los funcionarios que por rango de salario tienen derecho a este beneficio; 3.560 niños, hijos de funcionarios recibieron el aguinaldo infantil, se entregaron incentivos no pecuniarios para los mejores empleados de la Entidad por cada grupo ocupacional: asistencial, técnico, instructor, profesional, asesor y libre nombramiento y remoción, de igual forma se brindaron apoyos para adelantar estudios de educación formal a 132 funcionarios.

Retos 2015

Para la formalización de la planta temporal, el SENA viene adelantando un estudio acerca de las necesidades de permanencia o temporalidad de los programas académicos, medidos en cuanto a los objetivos, metas y actividades que se estipulan en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: Todos por un Nuevo País, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción del SENA con el fin de implementar las siguientes estrategias:

- Posibilidad de ampliación de planta en los términos del artículo 19 de la Ley 909 de 2004, artículo 228 del Decreto, 019 de 2012, artículo 115 de la Ley 489 de 2004 y el artículo 18 del Decreto 3036 de 2013, con sujeción a lo dispuesto en las normas de racionalización del gasto.
- Posibilidad de contar con plantas temporales de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el Decreto 1227 de 2005 y el artículo 40 del Decreto 3036 de 2013.

- Vinculación de personal mediante contratos de prestación de servicios en los términos del numeral 1.2 para gastos de funcionamiento, o aplicados a los proyectos de inversión bajo el principio de programación integral y con sujeción a la Sentencia C-614 de 2009. Lo anterior de conformidad con la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 1997 y el Decreto 1510 de 2013.
- Promover proyecto de ley para armonización del artículo 137 de la Ley 30 de 1992 con la Ley 909 de 2004, a efectos de crear una vinculación de carácter especial para instructores.

La creación de los 800 nuevos cargos para la vinculación temporal como servidores públicos de aquellos instructores y profesionales, responderá a los programas y proyectos especiales cuyos servicios están supeditados a unas necesidades temporales o relacionadas con proyectos pedagógicos especiales que imparta el SENA, como la atención de los programas de formación específicos de: AGROSENA, SENNOVA, Bilingüismo y 100 Mil Oportunidades, cuyas características se adecuan a las condiciones legales para este tipo de cargos.

Proyecto oficina sin papel

En el marco de la eficiencia administrativa, la Entidad lidera desde el 2007, el "Proyecto oficina sin papel", el cual consiste en el manejo y almacenamiento de las comunicaciones internas y externas preferiblemente de forma electrónica, así las distintas dependencias no tienen documentos con soporte físico (papel), salvo en las excepciones que establece la ley.

A partir del 2014, la entidad implementó la radicación, digitalización e indexación de documentos contractuales, para facilitar controlar y garantizar la autenticidad, integridad y disponibilidad de la documentación, a través del aplicativo ONBASE.

El proyecto en mención, promueve la protección del medio ambiente, generando impacto en la racionalización de trámites, eficiencia en los tiempos de respuesta, adecuada presentación de los espacios de las oficinas y en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, así mismo genera impacto económico a favor de la entidad, a través de la optimización de los recursos y la disminución de costos en cuanto al consumo de papel y consumibles para impresión.

Como fruto del anterior trabajo, la Entidad obtuvo la inscripción y ratificación del Proyecto de Oficina sin Papel en el Banco de Éxitos de la Función Pública y fue destacada como Caso de Éxito por Hyland Software a nivel latinoamericano.

Retos 2015

La Entidad ha avanzado en el cumplimiento de la Ley General de Archivos (594/2000) al actualizar permanentemente las Tablas de Retención Documental, para todas las dependencias de la Dirección General, Regionales y Centros de Formación Profesional, durante el 2015 la Entidad pretende formular el Plan Institucional de Archivos (PINAR), el Programa de Gestión Documental de la Entidad y los instrumentos archivísticos.

A partir del año 2000, el SENA inició el manejo de los registros académicos en plataformas tecnológicas, primero a través del aplicativo Gestión de Académica de Centros y en el año 2010 con el aplicativo SOFIA Plus. Existen registros del año 1999 y anteriores, relacionados con soportes en papel, esto representa un alto volumen de documentos que se encuentran almacenados en diferentes sitios del territorio nacional, ocasionando inconvenientes y retrasos en la atención que demandan las personas que solicitan alguna información.



Por la problemática descrita anteriormente, se requiere que esta documentación se encuentre en medio electrónico con el fin de preservar la información y agilizar su consulta, la Entidad se plantea como reto realizar la digitalización de este cumulo de información.

Simplificación de trámites.

Actualmente, las comunicaciones institucionales al interior de la entidad; se realizan a través del correo institucional Grupoadmóndocumentos@sena.edu.co; Los requerimientos, solicitudes y respuestas, informes, quejas y reclamos de los ciudadanos y entidades privadas y Estatales, se reciben por el correo institucional servicioalciudadano@sena.edu.co, y por la página web del SENA, evidenciando la supresión de trámites.

Cuando las comunicaciones exigen un soporte físico para otras entidades o para personas naturales se elaboran en la mayoría de los casos únicamente con un documento original.

Compromisos Organización Internacional Del Trabajo - OIT

El SENA cuenta con una larga tradición de respeto a la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva; de ello dan cuenta las cinco organizaciones sindicales con presencia en la Entidad, SINDESENA, SETRASENA SINTRASENA, UNALTRASENA y SINSINDESENA.

Así mismo, representantes de las organizaciones sindicales participan en las instancias de representación sindical, como las Juntas del Servicio Médico Asistencial, el Comité de Evaluación SSEMI, entre otros.

Unido a lo anterior, dentro de la política de relacionamiento sindical que tiene la entidad, se han establecido reuniones con los cinco sindicatos que agrupan trabajadores y empleados del SENA a nivel nacional y regional, con el fin de analizar aspectos de interés para sus afiliados y para la entidad.

+ Trabajo



GESTION DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN

Durante año 2014, la Entidad implementó exitosamente un número de proyectos de alto impacto acordes a la visión estratégica del SENA, lo cual generó eficiencias desde el punto de vista de optimización de los recursos y permitió brindar servicios de calidad a los clientes internos y externos. Así mismo, facilitó la consolidación de procesos de gestión de la demanda, los cuales redundaron de forma positiva en la reducción significativa de los tiempos de respuesta a los requerimientos.

Un paso importante para estructurar la Arquitectura Empresarial, consistió en definir el mapa de ruta en aspectos relacionados con gestión TIC, alineados con los objetivos estratégicos de la entidad. En cuanto a la Seguridad de la Información, se diseñaron, implementaron, ejecutaron y divulgaron los lineamientos, procesos y procedimientos de seguridad para garantizar la disponibilidad de información, consistente, actualizada y confiable, necesaria para el cumplimiento de la misión institucional.

De igual forma, se desarrollaron las actividades de análisis e implementación de un Centro de Excelencia (CoE, por sus siglas en inglés) para mejorar las capacidades en integración de datos, aplicaciones y procesos, para el desarrollo de soluciones ágiles y confiables.

A lo largo del año 2014, se realizaron los ajustes, modificaciones, soporte y mejora de procesos en las siguientes aplicaciones SENA:

- Portal SENA: se facilitó la interacción de los usuarios mejorando los procesos administrativos y de atención al ciudadano.
- Agencia Pública de Empleo: se realizó el despliegue para la nueva versión el aplicativo.
- LMS: Se apoyó el proceso contractual mediante el cual se mejoraron los Acuerdos de Nivel de Servicio, asociados a disponibilidad, desempeño, atención de casos, documentación, soporte entre otros, los cuales impactan significativamente en los procesos de formación profesional.
- CompromISO: se efectuó el proceso de implementación del sistema de información que apalanca los procesos de gestión de calidad de la Entidad.
- SGVA (Sistema Gestión Virtual de Aprendices): Se realizó el proceso de actualización funcional, el cual permitió la mejora del proceso de la gestión de contratos de aprendizaje apoyando la formación de talento humano y la competitividad y la productividad en las empresas.
- ONBASE (Sistema de Gestión documental): Se estandarizaron los formatos utilizados para la contratación de servicios personales en la Dirección General de la entidad.
- CRM: Se realizaron mejoras en la funcionalidad al igual que los flujos de trabajo y los procesos al interior de la aplicación.
- SOFIA Plus: Se realizaron mejoras en los procesos de inscripción y seguimiento de aprendices en todos los programas de formación del SENA.
- Ancho de Banda Dinámico para Datos e Internet: se continua en el proceso de configuración masiva a todos los enlaces WAN e INTERNET, para que asignen ancho de banda de forma



dinámica buscando resolver los contratiempos que se presentan en el enlace de Internet de cada sede, mientras que eventualmente el tráfico restante de la WAN tiene baja utilización, realizando una configuración para el uso dinámico de los servicios de Internet.

- Internet Público: Se realizó el aprovisionamiento del servicio de internet público inalámbrico para ampliar la cobertura y permitir a los usuarios que lo requieran (aprendices, instructores y visitantes) hacer uso de este servicio libremente ingresando a páginas y otros servicios de su interés

+ Trabajo





GESTION MISIONAL

A continuación, se presenta una síntesis de los principales avances y logros institucionales obtenidos como resultado de la ejecución del Plan Operativo 2014, a través de las estrategias, programas y proyectos conducentes al logro de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2011-2014 "SENA de Clase Mundial".

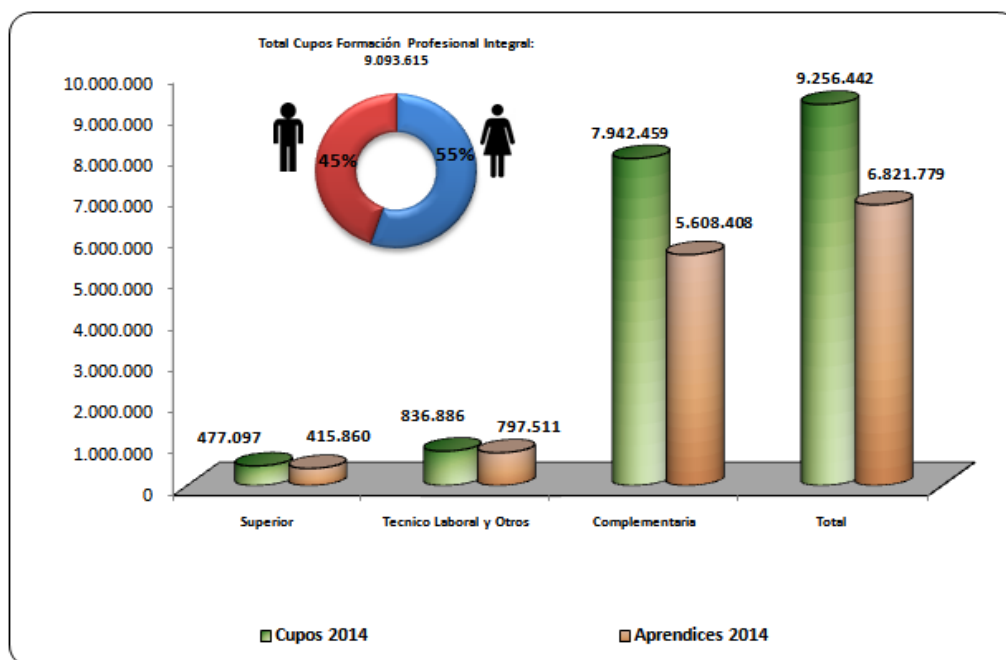
GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

El SENA, en su oferta formativa tiene establecidos tipos de formación que responden a las necesidades de capacitación, de acuerdo con las demandas del sector productivo y la comunidad en general.

En el campo de la educación superior, el SENA abarca la certificación en programas de Tecnólogos y Especializaciones Tecnológicas; en el campo de la formación para el trabajo el SENA ofrece certificaciones en los niveles de Técnico, Profundización Técnica, Auxiliares y Operarios. Para la actualización tecnológica de trabajadores vinculados, poblaciones desempleadas y vulnerables cuentan con una oferta de programas de Formación Complementaria. Estas ofertas se imparten en las modalidades presencial y virtual.

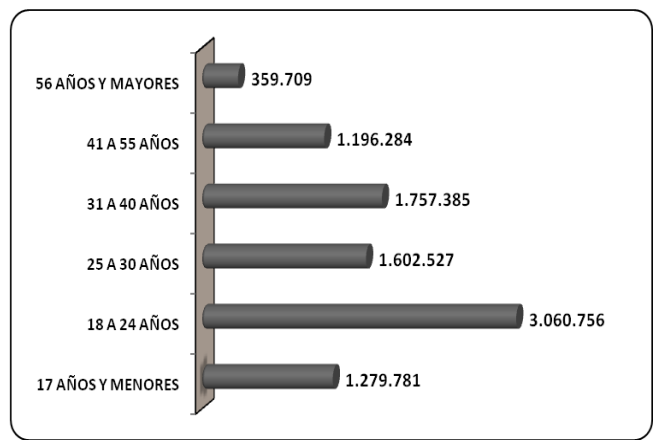
Durante el 2014, la Entidad brindó Formación Profesional Integral a 6.821.779 aprendices a través de 9.256.442 cupos, lo cual representa un incremento del 20% en aprendices y del 22% en cupos con respecto a la vigencia 2013.

En la siguiente gráfica se ilustra la desagregación de la ejecución correspondiente a la vigencia 2014 por tipo de Formación y género.



Formación Profesional Integral por nivel y género 2014

De los cupos en formación atendidos por el SENA durante el 2014, el 33% corresponde a jóvenes con edades entre los 18 a los 24 años, le siguen las personas cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años con un 19% de participación, seguidos por aprendices con edades entre 25 a 30 años, 17 y menores, 41 a 55 años y finalmente aprendices de 56 años o mayores, como se puede visualizar en la siguiente gráfica:



Formación Profesional Integral desagregada por edad 2014

FORMACIÓN TITULADA

Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones

La formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones que imparte el SENA, está dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano. Su filosofía se orienta esencialmente a que los aprendices de estos niveles educativos puedan continuar sus estudios hasta el nivel profesional y, al mismo tiempo, tengan la posibilidad de ingresar en forma paralela al mercado laboral.

Este tipo de Formación está orientada a la comprensión teórica y el desarrollo de pensamientos innovadores para formar aprendices con capacidad para diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar en los mercados. Además, busca solucionar los problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país. Tienen una duración de dos años distribuidos en etapa lectiva y etapa productiva.

Los programas de Formación en el nivel de tecnólogo se ajustan a las exigencias del registro calificado establecido por el Ministerio de Educación, lo cual respalda las condiciones mínimas de calidad en los programas, así mismo los aprendices de los últimos trimestres presentan las pruebas SABER PRO en cumplimiento de las exigencias de Ley.

Actualmente, el SENA cuenta con 176 programas con registro calificado (144 programas de Tecnólogo y 32 programas de Especialización Tecnológica), luego de ser sometidos a evaluación por parte de expertos.

Ejecución Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones 2014

Formación Superior	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Especializaciones	11.544	765	7%	15.310	875	6%
Técnicos Profesionales y Tecnólogos	429.116	415.095	97%	481.607	476.222	99%
Total	440.660	415.860	94%	496.917	477.097	96%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo



Programa 100 mil oportunidades para los Jóvenes

Con el objetivo de aumentar la cobertura en educación superior y reducir el desempleo juvenil, El SENA en conjunto con los Ministerios de Trabajo y Educación Nacional, impulsaron un aumento de 100 mil aprendices adicionales en formación tecnológica del SENA.

La formación, se realiza mediante convenios de ampliación de cobertura con las Instituciones de Educación Superior del país, se ha establecido a través de esta estrategia una meta de atención de 35 mil aprendices, así mismo se ha efectuado un incremento de la oferta de los Centros de formación del SENA, por medio de la cual se atienden los restantes 65 mil aprendices, haciendo uso de infraestructura en arrendamientos, comodatos o alianzas con instituciones educativas.

La matrícula para los beneficiarios comenzó en Octubre de 2013 en 26 regionales del SENA, con una asignación de recursos de la nación por 55.000 millones de pesos. Durante el año 2014, se han formado 94.157 aprendices, de los cuales 67.189 han sido formados a través de los Centros de Formación y 26.968 a través de Convenios de Ampliación de Cobertura.

Ejecución 100 mil Oportunidades 2014

Programa	Meta 2014	Ejecución 2014 Cupos	Ejecución 2014 Aprendices
100 mil oportunidades	100.000	98.261	94.157

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Pruebas Saber Pro

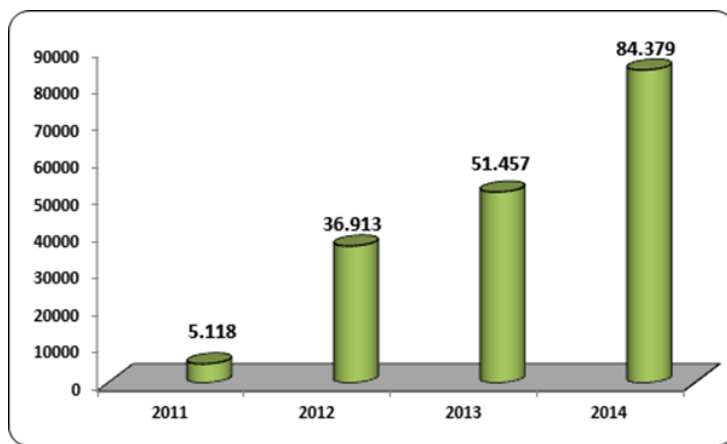
De acuerdo con la Resolución 1016 del 2 de julio de 2013, se tiene establecido por el SENA la presentación de las pruebas de estado SABER PRO como requisito adicional de certificación para los programas de nivel Tecnólogo.

Durante el año 2014, se realizó un simulacro de pruebas SABER PRO con el fin de familiarizar a los aprendices con esta forma de evaluación y orientarlos en aspectos como el manejo del tiempo y conocimientos sobre el tipo de preguntas de las pruebas de estado. 24.791 aprendices hicieron uso del simulacro publicado en la plataforma virtual Blackboard.

En la presente vigencia se realizaron dos pruebas de Estado obligatorias, una el 8 de junio y otra el 30 de noviembre. En total 84.379 aprendices del SENA presentaron las evaluaciones, como se puede observar en el siguiente gráfico:

+ Trabajo





Aprendices que presentan pruebas Saber Pro 2011 - 2014

Formación Técnica y Otros SENA

La formación Técnica Laboral, así como aquella dirigida a auxiliares, ocupaciones, operarios y Profundizaciones Técnicas, está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores que estén o no vinculados al mundo laboral. Aunque tienen menor duración, conducen al otorgamiento de un título de formación profesional.

Ejecución Formación Técnica Laboral y Otros SENA

Formación Técnica Laboral y Otros SENA	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Técnicos Laborales	687.988	756.516	110%	711.384	795.072	112%
Otros (Auxiliares, Ocupaciones y Operarios)	42.294	40.995	97%	44.257	41.814	94%
Total	730.282	797.511	109%	755.641	836.886	111%

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Articulación del SENA con la Educación Media

Mediante este programa, los jóvenes de la educación media desarrollan un proceso de inmersión al mundo productivo, de tal forma que adquieren competencias para continuar su proceso de aprendizaje o vincularse al mundo del trabajo. La Integración con la Educación Media Técnica busca fortalecer las competencias mínimas requeridas para ingresar a un programa de formación para el trabajo.

Las acciones que se realizan a través de este programa por parte del SENA, se desarrollan en alianzas con el Ministerio de Educación Nacional, las Secretarías de Educación e Instituciones Educativas (IE).

Durante el año 2014, el SENA realizó alianzas con instituciones de educación media, logrando una ejecución de 389.278 aprendices y 400.508 cupos, como se puede observar en el siguiente cuadro:

+ Trabajo





Ejecución en Articulación del SENA con la Educación Media

Articulación del SENA con la Educación Media	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Articulación con la media	330.775	389.278	118%	350.279	400.508	114,3%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Programa de Ampliación de Cobertura

Los convenios para la ampliación de cobertura, corresponden a alianzas celebradas entre el SENA e instituciones de carácter público o privado inscritas en el Banco Interno de Instituciones, se suscriben como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con calidad la formación para el trabajo en el país, permitiendo equidad en el acceso y la eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje.

Ejecución Programa Ampliación de Cobertura

Programa Ampliación de Cobertura	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Ampliación de Cobertura	71.631	81.826	114,2%	71.631	84.682	118,2%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Locomotoras de Crecimiento y Empleo

Desde el Plan Nacional de Desarrollo, el gobierno nacional estableció motores de crecimiento llamados a jalonar el avance del país en: infraestructura, agricultura, vivienda, minería, e innovación. Se busca que su impulso arrastre el conjunto de la economía, dando como resultado un significativo crecimiento de la producción de bienes, servicios, y por consiguiente del empleo.

El SENA, ha orientado su oferta de Formación hacia aquellos programas de Formación Titulada, que desarrollan conocimientos, competencias y habilidades relacionadas y demandadas por las locomotoras de crecimiento y empleo, garantizando así personal preparado para las exigencias y retos que impone esta apuesta productiva.

A continuación, se visualizan los resultados obtenidos en el 2014 a través de esta estrategia:

Ejecución formación relacionada con las Locomotoras de crecimiento y empleo

Locomotoras	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Aprendices Locomotoras de crecimiento y empleo	465.710	538.170	116%	545.752	581.988	107%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

+ Trabajo





Sectores de Clase Mundial

El Gobierno ha buscado impulsar el crecimiento económico a través la competitividad y productividad de de los Sectores de Clase Mundial. El SENA apoya esta iniciativa con programas de Formación Titulada que aportan en la consolidación del programa de Transformación Productiva liderado por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo- MCIT.

Los resultados obtenidos en la vigencia 2014 pueden ser visualizados en la siguiente tabla:

Ejecución formación relacionada con los Sectores de Clase Mundial

Sectores de Clase Mundial	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Aprendices Sectores de Clase Mundial	453.413	689.001	152%	528.265	755.935	143%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

FORMACIÓN CONTINUA

Formación Complementaria

Corresponde a acciones de formación que permiten el desarrollo de una o más competencias en un período de aprendizaje no superior a 400 horas, que habilitan a las personas para su desempeño laboral, orientada a dar respuesta a la demanda de: 1) Actualización del 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) Calificación y recalificación del talento humano que se encuentre en situación de desempleo y poblaciones vulnerables y 3) Los aprendices del SENA, que buscan la complementariedad de la formación Titulada.

En línea con lo anterior, el siguiente cuadro muestra los resultados alcanzados durante el año 2014:

Ejecución Formación Complementaria

Formación Complementaria	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Formación Complementaria	5.841.439	5.608.408	96%	7.004.635	7.942.459	113%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Formación Virtual

La virtualidad es una herramienta de formación, que ha permitido a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo, para ello el SENA cuenta con distintas plataformas de gestión del aprendizaje con ambientes de aprendizaje virtual, y con herramientas necesarias para el aprendizaje, como foros, chats, videoconferencias, grupos de discusión y listas de distribución que ponen al aprendiz frente a materiales (interactivos, electrónicos o digitales), documentos y en general, a toda la información disponible en la Red.

+ Trabajo



A continuación se puede observar la ejecución de aprendices y de cupos de formación virtual adelantados durante el año 2014.

Ejecución Formación Virtual

Formación Virtual	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Formación Virtual	2.741.520	3.212.494	117%	3.251.071	3.760.520	116%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Programa Bilingüismo

De acuerdo con los planes de reducción de pobreza que lleva a cabo el gobierno nacional, la formación en otro idioma es de vital importancia para fortalecer el capital humano en el país, y para generar competencias que refuercen las capacidades de los trabajadores frente a las exigencias del mercado laboral.

El SENA apoya el Plan Nacional de Bilingüismo a través de la oferta de cursos virtuales y presenciales en idiomas, con el propósito de facilitar a las personas que estén interesadas en adquirir conocimientos en una segunda lengua, una herramienta fundamental que les permita ser más competitivos y por ende, más atractivos para los empleadores nacionales y extranjeros.

Con el objetivo de elevar el nivel de inglés en los instructores y aprendices SENA, se incorporaron a la Entidad 213 instructores voluntarios provenientes de países entre los que se cuenta: Estados Unidos, Canadá, Australia y Reino Unido, con el objetivo de reforzar el proceso de aprendizaje del idioma.

En un estudio elaborado por la firma Education First, EF sobre el Índice de Nivel de Inglés (English Proficiency Index) de 2014, se realizó la valoración en 63 países de las buenas prácticas en bilingüismo, evaluando a 753 mil estudiantes de inglés; Colombia subió del puesto 50 al 42.

En línea con lo anterior, el SENA ha propuesto el plan más ambicioso de formación en una segunda lengua del país, a través de la implementación de laboratorios de Bilingüismo, ambientes de idiomas dotados con tecnologías que incorporan las cuatro fuentes de conocimiento: tutor, trabajo colaborativo, entorno y TICs, con el objetivo de articular y fortalecer las acciones de formación con relación al aprendizaje de una lengua extranjera.

Durante el 2014, han entrado en funcionamiento los primeros 12 laboratorios de Bilingüismo, en las Regionales: Atlántico, Bolívar, Cauca, Caldas, Chocó, Distrito Capital, Magdalena, Quindío, Risaralda, Tolima, Santander y Valle. Así mismo, se realizó la consolidación de la iniciativa "English Dot Works", programa de formación complementaria virtual en inglés que se compone de 9 cursos, cada uno de 60 horas y que abarca desde el nivel A1 (Básico) hasta el nivel B1 (Pre Intermedio). Sus contenidos son 100% creación SENA.

A continuación, se observa la ejecución del programa en 2014:



Ejecución Programa de Bilingüismo

Programa Bilingüismo	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Bilingüismo	900.000	936.457	104%	1.067.278	1.148.515	108%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Retos 2015

El Director general del SENA, realizará en 2015 una gira por la capital Estadounidense, en compañía de la Organización de Estados Americanos OEA y la Embajada colombiana en Estados Unidos, dentro del recorrido se ha separado en la agenda el tema del bilingüismo, con el objetivo de invitar a un número mayor de voluntarios que quieran llegar al país a reforzar la enseñanza del idioma inglés y así aportar en la meta planteada por el gobierno nacional de establecer en el 2025 un sistema de educación bilingüe.

En abril de 2015 se espera finalizar la instalación de 10 Laboratorios de Bilingüismo en las Regionales: Distrito Capital (3 laboratorios), Antioquia (3 laboratorios), Huila, Boyacá, Santander (Girón), Norte de Santander (Cúcuta).

Formación Continua Especializada

Este programa se desarrolla en alianza con el sector productivo y su objeto es contribuir al desarrollo productivo y competitivo del país, a través del mejoramiento y cualificación de competencias de los trabajadores vinculados a las empresas.

Se evaluaron técnicamente un total de 298 proyectos, de los cuales 164 resultaron viables. Sin embargo, el Consejo Directivo Nacional solo aprobó un total de 47, de acuerdo con el orden descendente de puntuación y el monto de recursos disponibles para su cofinanciación. El presupuesto disponible para la vigencia 2014 fue considerablemente inferior a los promedios de años anteriores debido al impacto de la Ley 1607 de 2012 "Reforma Tributaria" sobre los recursos destinados a la financiación de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico.

En desarrollo de la Convocatoria 002 de 2014 se ejecutaron recursos por \$13.920.125.615, de los cuales \$9.960.159.363 fueron aportados por el SENA. A través de la ejecución de estos proyectos se atendieron 22.331 aprendices, equivalentes a 27.554 cupos, para mejorar las competencias laborales y actualizar a los trabajadores vinculados a las empresas en temas tecnológicos, contribuyendo de esta manera al desarrollo productivo y competitivo del país.

Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo Largo de la Vida

Este programa fue creado con el fin de apoyar el reentrenamiento laboral de los trabajadores y demás personal de la cadena productiva, y su objeto es ejecutar la inversión social a través de proyectos de formación que provengan y sean desarrollados por entidades sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad.

En desarrollo de la convocatoria 008 de 2014 del Programa de Reentrenamiento Laboral, 37 entidades presentaron documentación para reconocimiento de idoneidad, de las cuales 20 cumplieron con los requisitos y fueron habilitadas para presentar propuestas; de éstas 17 presentaron propuestas y luego de la evaluación técnica sólo 10 fueron seleccionadas.

+ Trabajo





Para el desarrollo de las 10 propuestas seleccionadas se ejecutaron un total de \$4.279.000.000, de los cuales \$2.887.000.000 fueron aportados por el SENA.

FOCALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Atención a población Red Unidos

La Red Unidos, se constituye como una Estrategia Nacional de intervención integral y coordinada, que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las familias objeto de su intervención, la acumulación de capital social y humano y, en consecuencia, a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país.

Liderada por el Gobierno Nacional, en cabeza de la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, con la participación de 22 entidades del orden nacional, UNIDOS brinda, en asocio con las administraciones departamentales y municipales, acompañamiento permanente a las familias en situación de pobreza extrema y desplazamiento, y promueve la articulación interinstitucional y de recursos para el acceso preferente de los más pobres a la oferta de programas sociales del Estado.

La estrategia de intervención de la Red está basada en contribuir a que las familias beneficiarias alcancen los 45 Logros Básicos de las 9 Dimensiones de Desarrollo Humano (Ingresos y trabajo, Habitabilidad, Bancarización y Ahorro, Nutrición, Dinámica Familiar, Salud, Identificación, Acceso a la Justicia, Educación) que son aspectos del bienestar de las familias, definidas como áreas de intervención por UNIDOS, a fin de contrarrestar las trampas de pobreza existentes entre las familias más vulnerables.

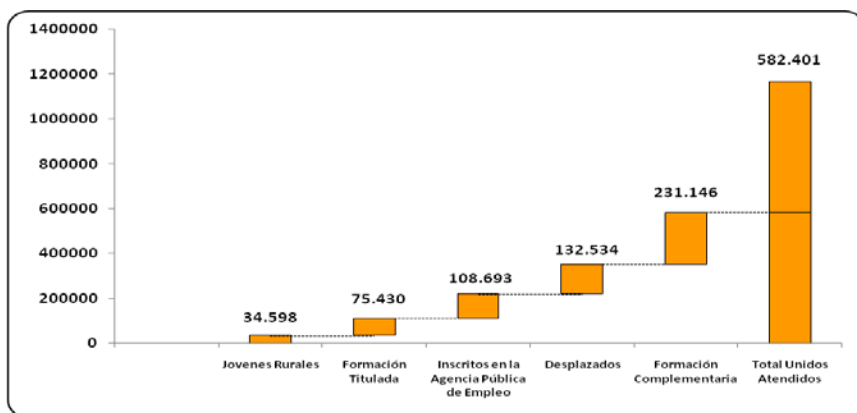
El SENA, a través de su oferta programática, ha implementado acciones de formación focalizadas hacia las personas pertenecientes a la Red Unidos, flexibilizando las estrategias y metodologías de formación, con el objetivo de facilitar el acceso de la población en extrema pobreza y desplazados. A través de la formación Profesional Integral se propende un mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de esta población, contribuyendo así a fortalecer las dimensiones de: Educación e Ingresos y trabajo.

Adicionalmente, El SENA está apoyando a través de su oferta de servicios a los beneficiarios de las 100 mil viviendas de interés social y prioritario, buscando mejorar sus niveles de empleabilidad y así fortalecer su calidad de vida.

En la siguiente gráfica se observa la atención brindada por la Entidad a las personas o aprendices miembros de la Red Unidos, durante el 2014:

+ Trabajo





Atención a la Población miembro de Red Unidos por programa 2014

Jóvenes Rurales Emprendedores

Este programa del SENA está orientado a la inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales. Está desarrollado para favorecer la generación de ingresos, la disminución de la desocupación y la mejora de la productividad en el sector rural, mediante la creación de proyectos productivos sostenibles, unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras.

Los proyectos productivos son creados en ambientes propios del sector rural con flexibilidad en los horarios y entrega de materiales de formación para la práctica y el establecimiento de la unidad productiva. Es un programa modelo en el fortalecimiento y acompañamiento empresarial rural. Sus estrategias de comercialización, encadenamientos productivos, especialización en líneas de producción, generan agronegocios que contribuyen a la productividad y competitividad del campo colombiano.

El programa durante el 2014, gestionó recursos por valor de 27.415 millones de pesos para el apalancamiento financiero de 669 proyectos, así mismo se crearon 447 empresas rurales en 30 Regionales.

En el desarrollo de la estrategia de innovación se implementaron actividades que generaron los siguientes logros:

- 14 talleres “Eventos de Divulgación Tecnológica” y la articulación estratégica con los Tecnoparque a nivel nacional de sus gestores y dinamizadores.
- Se realizó la articulación con el sistema “SENNOVA” logrando actividades de Investigación en conjunto con los interlocutores de los Centros de Formación, los líderes Regionales SENNOVA, y los grupos y semilleros de investigación. Como fruto del anterior proceso se cuenta con 12 Grupos de Investigación así como 17 Semilleros y 2 publicaciones en revistas indexadas.
- Se conformaron 513 unidades productivas con Innovación de Base Tecnológica claramente identificada, dentro de los Centros de Formación en el territorio nacional.
- Se generaron 20 prototipos digitales identificados en los registros de las Unidades productivas.
- Así mismo, se creó la Red latinoamericana para el desarrollo de la Juventud Rural, la cual se incluyó como producto oficial de la II ruta de aprendizaje entre Latinoamérica y África que

+ Trabajo



promueve la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC y que actualmente cuenta con 6 nodos regionales que involucran a 115 jóvenes capacitándose en emprendimiento y liderazgo. La APC en conjunto con Marca País otorgaron al programa Jóvenes Rurales Emprendedores en el mes de mayo de 2014 el "Premio Respuesta", como reconocimiento a las buenas prácticas de formación ejecutadas.

Dentro de la estrategia de acompañamiento técnico-empresarial a pequeños productores rurales se atendieron asociaciones y cooperativas, en articulación con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, como respuesta a las necesidades planteadas por los campesinos en el paro nacional agrario, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Acompañamiento técnico-empresarial a pequeños productores rurales

ASOCIACIONES DIAGNOSTICADAS	ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PRESTADO	FORMACION ESPECÍFICA
1.600	552	150

Fuente: SENA - Dirección de Empleo y Trabajo

Se conformó la red nacional de promoción de la metodología MyCoop Colombia junto a Organizaciones Solidarias del Ministerio de Trabajo, la Universidad Cooperativa de Colombia y Confecoop. Con el liderazgo del SENA, en enero de 2015 se presentará al país, el material didáctico de la metodología adaptada a las condiciones nacionales.

Actualmente, se han formado 700 aprendices con la metodología, y se realizaron 6 aplicaciones piloto directamente con cooperativas del sector, para la validación de los contenidos, lo cual permitirá la aplicación de la metodología en la totalidad del país en la vigencia 2015.

Así mismo, múltiples actores vinculados al desarrollo rural, incluido el DNP, han determinado la importancia de realizar acciones en torno a la asociatividad, el ahorro y la inclusión financiera en la población rural; por tal razón, se acogió la metodología de Educación Financiera de la banca de las oportunidades, quienes han facilitado sus materiales didácticos y entrenaron a 90 instructores en técnicas de formación para adultos en torno a las temáticas de ahorro, servicios financieros y buen manejo del dinero; como parte del piloto, en 2014 se han realizado talleres de Educación Financiera con la presencia de 1.200 aprendices, se aspira llegar a 30.000 personas en el 2015, con el apoyo de materiales por parte de la Banca de Oportunidades.

A continuación, se visualizan las cifras obtenidas por el Programa Jóvenes Rurales Emprendedores durante el 2014:

Ejecución programa Jóvenes Rurales Emprendedores

Programa Jóvenes Rurales Emprendedores	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Jóvenes Rurales Emprendedores	201.062	217.754	108%	217.147	228.504	105%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.



Retos 2015

Fomentar la formalización de Unidades Productivas a través de la creación de empresas de carácter asociativo que propendan por la creación de empleo formal a mediano plazo.

Dentro del proceso formativo, fomentar la participación de los aprendices en giras técnicas que permitan el desplazamiento a diferentes empresas, Centros de Desarrollo Tecnológico, de Investigación y/o de Educación, el conocimiento de experiencias exitosas, buenas prácticas, con el fin de complementar resultados de aprendizaje en actividades prácticas relacionadas directamente con las competencias técnicas y empresariales, dentro de la ruta de aprendizaje del programa de formación.

Consolidar el Banco Nacional de desafíos agro productivos dentro de las acciones de Jóvenes Rurales Emprendedores, con el fin de identificar problemáticas del sector en diferentes eslabones de las cadenas productivas.

Realizar el lanzamiento del primer desafío "Innova Rural" 2015, con la finalidad de dar respuesta a los enunciados del Banco Nacional de Desafíos Agro productivos.

Población Vulnerable

El SENA articula esfuerzos, capacidades y conocimientos para el desarrollo de programas en torno a la formación de las poblaciones vulnerables, entendiéndose estas, como el conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel económico, cultural y que requieren de una atención especializada, por parte de las entidades del Estado, para favorecer los procesos de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la equidad.

A través, del proceso formativo, el SENA tiene como propósito desarrollar en las poblaciones vulnerables conocimientos, habilidades y destrezas prácticas que permitan mejorar las competencias para optimizar sus niveles de inserción laboral o poder optar por la implementación de un plan de negocio o una Unidad Productiva, despertando en esta población la mentalidad emprendedora como alternativa de generación de ingresos económicos y así elevar el nivel de vida de su núcleo familiar.

En este marco, la Entidad ha implementado la metodología Tropenbos para fortalecer los procesos de atención diferencial con programas de formación en contextos interculturales que respetan los saberes locales, la cultura y la cosmovisión de las distintas comunidades.

Así mismo, El SENA a través de su accionar y de las alianzas establecidas, ha realizado las siguientes acciones concretas durante el 2014:

- Mediante la implementación de un modelo de atención integral a través del Memorando de Entendimiento N°0272 suscrito entre el SENA y el Consejo Noruego para Refugiados, se han capitalizado 172 emprendimientos sostenibles y se han gestionado 195 contratos de aprendizaje.
- A través del Convenio suscrito entre el SENA y el Ministerio de Defensa Nacional, se han formado 1.717 Soldados e Infantes de Marina profesionales, a través del Programa de Preparación para el Retiro.
- Ratificando el compromiso misional del SENA para la inclusión de las personas con discapacidad, se expidió de la Resolución 1726 de 2014 por medio de la cual se adopta la Política Institucional para la Atención de las Personas con Discapacidad, la cual tiene por





objetivo garantizar el acceso efectivo de este grupo poblacional a los distintos servicios que ofrece el SENA.

- La Entidad gestionó la contratación de servicios de intérpretes para la atención de Aprendices con Discapacidad Auditiva.
- Con el objeto de contribuir a la prevención de la delincuencia en jóvenes y adolescentes, mediante el programa: “Jóvenes a lo bien”, se atendieron más de 50 municipios, mediante 2.992 cupos de formación brindados a comunidades afectadas por grupos de riesgo (barras futboleras, combos, pandillas, parches).
- Se desarrolló un programa de formación, orientado por la Alta Consejería Presidencial en Derechos Humanos DIH y el SENA, denominado “Promoción y ejercicio de los Derechos Humanos para una Cultura de Paz y reconciliación” en el marco del posconflicto.
- A través de la implementación de estrategias de enfoque diferencial se destacó el Programa Técnico en Promotoría Socio-ambiental con grupos étnicos, aplicado inicialmente con líderes de las comunidades de Lopez de Micay y Tumaco, siendo estos casos emblemáticos y destacados en el Auto 005 de 2009 emitido por la Corte constitucional. Adicionalmente, se certificaron 34 aprendices indígenas del departamento de Guaviare, como técnicos en Salud Pública, y se obtuvo la vinculación laboral de 20 indígenas a las entidades del sector salud del Departamento.
- con el fin de fortalecer las acciones educativas y de prevención que desarrolla la entidad a favor de la acción integral contra minas Antipersonal y municiones sin explotar, se firmaron dos contratos interadministrativos con la Dirección de Acción Integral Contra Minas Antipersonal y Centros de Formación de la Regional Distrito y Antioquia, se atendieron 82 municipios de 15 departamentos a través del Aula Móvil en Educación en Riesgo de Minas Antipersonal.
- A partir del convenio SENA - INPEC se atendió a través de los Centros de Formación profesional 64.354 cupos para la población privada de la libertad, aportando a su proceso de resocialización con formaciones que inculcan principios éticos y morales.

En los siguientes cuadros, se puede visualizar el número de aprendices y cupos atendidos pertenecientes a poblaciones Vulnerables, incluyendo los desplazados por la Violencia y la Población Víctima, así como la discriminación por tipo de población.

Ejecución de atención a población Vulnerables

Población Vulnerable	Aprendices			Cupos		
	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Población Vulnerable	1.788.659	2.101.663	117,5%	2.121.107	3.218.849	151,8%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Vulnerables atendidos por tipo de población 2014

TIPO POBLACION	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución aprendices	Metas cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución cupos
Desplazados Por La Violencia	309.287	521.772	168,70%	366.772	783.229	213,55%
Desplazados Por Fenómenos Naturales	42.941	36.260	84,44%	55.540	60.186	108,37%
Discapacitados	24.869	20.310	81,67%	30.261	35.542	117,45%
Indígenas	67.441	61.783	91,61%	78.052	91.941	117,79%
INPEC	36.944	35.903	97,18%	45.839	64.354	140,39%



TIPO POBLACION	Metas Aprendices	Ejecución Aprendices	% Ejecución aprendices	Metas cupos	Ejecución Cupos	% Ejecución cupos
Jóvenes Vulnerables	518.990	680.322	131,09%	609.798	1.007.481	165,22%
Adolescente En Conflicto Con La Ley Penal	10.278	9.364	91,11%	13.639	18.449	135,27%
Mujer Cabeza De Familia	424.662	324.831	76,49%	496.727	514.205	103,52%
Negritudes	68.391	74.417	108,81%	85.636	118.499	138,38%
Afrodescendientes (Negro - Mulato)	37.202	42.040	113,00%	46.278	57.413	124,06%
Raizales	2.990	3.542	118,46%	3.585	5.210	145,33%
Palenqueros	677	1.188	175,48%	918	2.197	239,32%
Reintegrados y Adolescentes Desvinculados de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley	6.148	9.063	147,41%	7.949	16.186	203,62%
Tercera Edad	53.970	48.866	90,54%	64.104	78.846	123,00%
Adolescente Trabajador	148.470	136.361	91,84%	173.623	226.937	130,71%
Remitidos Por El Pal	15.734	19.004	120,78%	18.657	29.122	156,09%
Soldados Campesinos	16.618	20.610	124,02%	20.038	31.917	159,28%
Sobre Vivientes Minas Antipersonales	2.565	1.855	72,32%	3.098	2.777	89,64%
Gitanos (Room)	482	271	56,22%	593	358	60,37%
Minas Antipersonal, Munición sin Explotar, y Artefacto "EXPLOSIVO IMPROVISADO"	-	430		-	622	
Secuestro	-	1.394		-	1.890	
Tortura	-	169		-	214	
Vinculación de niños, niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados	-	151		-	216	
Abandono o despojo forzado de tierras	-	99		-	137	
ACTOS Terrorista/Atentados/Combates/Enfrentamientos/Hostigamientos	-	3.483		-	4.804	
Amenaza	-	1.423		-	2.051	
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado	-	163		-	237	
Desaparición Forzada	-	6.175		-	8.485	
Herido	-	-		-	-	
Homicidio / Masacre	-	40.414		-	55.344	
Reclutamiento Forzado	-	-		-	-	
TOTAL VULNERABLE	1.788.659	2.101.663	117,50%	2.121.107	3.218.849	151,75%

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Retos 2015

Para la vigencia 2015 la Entidad pretende seguir apoyando a las poblaciones más vulnerables a través de la estructuración de un modelo de Atención con enfoque diferencial dirigido a mujeres víctimas en

procesos de reparación colectiva, esta actividad se realizará en articulación con la Unidad de Víctimas y los entes territoriales, para promover ideas de Emprendimiento.

De igual forma, se tiene como objetivo ampliar la cobertura de atención en los departamentos de Cauca, Nariño y Caquetá a través del Memorando de Entendimiento suscrito entre el SENA y el Consejo Noruego - Programas de Formación para el Trabajo dirigido- a jóvenes víctimas y en extrema pobreza.

Se establecerán mecanismos para facilitar el acceso efectivo a la Formación Profesional Integral, de las personas con discapacidad.

Se realizará la exploración de proyectos para el postconflicto dirigido a carabineros

La Entidad, plantea la puesta en marcha del nuevo convenio SENA-INPEC que incorpora el compromiso de brindar orientación ocupacional con el objeto de enrutar a esta población de una manera pertinente a las diferentes líneas de atención institucional.

Se implementarán 7 programas de formación en Técnicos en Salud Pública con los pueblos indígenas Wiwas y Yukpas de Cesar, Embera Catio y Chamí de Risaralda y Choco, Embera de Córdoba y pueblos indígenas del municipio de la plata Huila, con el fin de contribuir al fortalecer del talento humano en salud de los pueblos indígenas.

Desplazados por la Violencia y Hechos Victimizantes

La Entidad atiende a la población Víctima, de acuerdo con la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011, con el objeto de mejorar su perfil ocupacional e incrementar las posibilidades de inserción laboral, mediante la orientación ocupacional y las acciones de formación para el trabajo; así mismo busca desarrollar habilidades y competencias técnicas y emprendedoras en una especialidad a través de la formación y la asesoría en la formulación de proyectos productivos, ya sea en el lugar de origen o de recepción, esperando así evitar la fragmentación del hogar, la destrucción de redes sociales y dotar a la población de herramientas que permitan la generación de ingresos como medidas que apuntan al goce efectivo de los derechos.

Durante la vigencia 2014, se suscribió el Convenio Marco Interadministrativo N° 020 entre el SENA y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, con el fin de aunar esfuerzos interinstitucionales y brindar una atención integral a la población, es así como a través de este convenio se implementó el programa de acompañamiento a la adecuada inversión de los recursos de indemnización administrativa, mediante jornadas de sensibilización al emprendimiento. Se realizaron 32 jornadas en igual número de municipios de 24 Departamentos, con la participación de 992 Víctimas.

Con la gestión de Intermediación Laboral realizada a través de la Agencia Pública de Empleo se efectuaron 19.683 colocaciones de Población Víctima.

Se promovió la participación de las mujeres víctimas del conflicto armado, en la Primera Convocatoria con enfoque de género abierta a través del Fondo Emprender. Se aprobaron 29 proyectos, otorgándoles recursos por valor de 1.939 millones de pesos.

La Entidad capacitó y certificó al recurso humano responsable de la atención de la población víctima en las regionales Sucre, Atlántico, Huila, Cauca, Guajira, Nariño, Norte de Santander y Meta, en política pública y enfoque diferencial.

A continuación, se relacionan las cifras de atención a la población Víctima (Incluye Desplazados por la Violencia), desagregada de acuerdo con la caracterización del hecho victimizante, atendida por la Entidad durante el 2014:

Desplazados por la Violencia y Población Víctima atendida 2014

TIPO DE POBLACION	EJECUCION	
	APRENDICES	CUPOS
Desplazados Por La Violencia	521.772	783.229
Minas Antipersonal, Munición sin Explotar, y Artefacto "Explosivo Improvisado"	430	622
Secuestro	1.394	1.890
Tortura	169	214
Vinculación de niños, niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados	151	216
Abandono o despojo forzado de tierras	99	137
Actos Terrorista/Atentados/Combates/Enfrentamientos/Hostigamientos	3.483	4.804
Amenaza	1.423	2.051
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado	163	237
Desaparición Forzada	6.175	8.485
Herido	0	0
Homicidio / Masacre	40.414	55.344
Reclutamiento Forzado	0	0

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Aulas Móviles

Con el propósito de llevar capacitación y formación a las poblaciones más apartadas del país, que por razones geográficas de tiempo y espacio no pueden acceder a los programas regulares que se imparten en los Centros de Formación del SENA, la Entidad utiliza una flotilla de 160 vehículos autónomos y modernos, dotados con tecnología y conectividad, estos se instalan transitoriamente en sitios geográficos determinados para que expertos de la Entidad impartan formación y permitan desarrollar habilidades de investigación, planeación y evaluación de proyectos a diferentes comunidades y sectores económicos del país.

Durante el 2014, se realizó el proceso de repotenciación de 117 aulas móviles a las cuales le fueron efectuados procesos de reparación mecánica, adquisición de equipos y fijación de nueva imagen corporativa, ofreciéndole al país herramientas de formación en un óptimo estado, el costo de esa inversión fue de 6.895 millones de pesos.

En el siguiente cuadro se detalla la ejecución de aprendices y cupos atendidos a través de Aulas Móviles en la vigencia 2014:



Ejecución Aulas móviles

Aulas Móviles	Aprendices	Cupos
	Ejecución 2014	Ejecución 2014
Aulas móviles	57.881	89.479

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Dirección Corporativo

Retos 2015

Una de las apuestas más fuertes que asume la Entidad en la vigencia 2015, es prepararse con el objetivo de apoyar el postconflicto, convertirse en la institución que reciba no solo a los desmovilizados que quieran vincularse a procesos de formación para el trabajo y a empleos dignos, sino acoger a los campesinos y colombianos marginados por el conflicto que no han podido ingresar a instituciones de educación superior, llegar con una oferta conectada con el sector productivo para garantizar la sostenibilidad de esta inversión social.

El SENA, se adelanta para plantear una oferta que intervenga inmediatamente y atraiga a los desmovilizados hacia programas que generen confianza y sean de utilidad en las regiones para que los desmovilizados puedan reintegrarse verdaderamente a la sociedad.

+ Trabajo



OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL 2014

FORMULA SENA ECO

Más que una competencia deportiva, es una actividad académica en materia de innovación y desarrollo tecnológico que promueve las competencias profesionales de trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo de proyectos interdisciplinarios e innovadores con el fin de fortalecer las habilidades en los aprendices y hacerlos altamente competitivos en el sector automotriz, al construir vehículos de alta competencia, enfocados en lograr la eficiencia energética, buscando soluciones innovadoras alrededor de autos eléctricos, generando nuevos conocimientos en la producción de vehículos y autopartes, además de la utilización de energías alternativas, en las áreas de mecánica, materiales, Soldadura, Procesos de Fabricación, electrónica, automotriz, TIC, PLM, entre otras.

El 6 de diciembre de 2014, se realizó en el Autódromo de Tocancipa la segunda válida de esta competencia, participaron 1.425 aprendices y 500 instructores que conformaron 10 escuderías (Antioquia, Arauca – Casanare, Atlántico – Bolívar, Distrito Capital – Meta, Boyacá – Cundinamarca, Caldas – Quindío – Risaralda, Tolima - Huila, Caquetá – Putumayo, Nariño – Cauca, Valle, Santander – Norte de Santander – Cesar) para elaborar y operar el mismo número de monoplazas eléctricos, a este proyecto se integran cerca de 137 programas de formación.

Los ganadores de la formula SENA Eco 2014 obtuvieron becas de educación superior, cursos de automovilismo y dispositivos de alta tecnología, premios patrocinados por distintas empresas.

Retos 2015

En la próxima vigencia, el SENA trabajará para realizar el lanzamiento de la Formula SENA-STUDENT (SAE), para el diseño de nuevos carros de participación internacional, proyecto que pretende involucrar un mayor número de aprendices, así como realizar la consecución de un número más alto de patrocinadores y el apoyo de la red automotriz.

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 cada dos años en diferentes escenarios, donde se reúnen más de 50 países representando a las diferentes entidades de formación profesional.

Las competencias de WorldSkills son un escenario de aprendizaje para la transferencia de conocimiento y de las buenas prácticas mundiales en cada una de las habilidades de la industria, el comercio y el sector servicios. Se realizan de una 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, en donde los ganadores son los mejores del planeta.

En abril de 2014 se realizó WorldSkills Américas Bogotá, Colombia en cabeza del SENA fue la sede oficial del certamen, el evento permitió mostrar la calidad de los aprendices colombianos, que se compararon durante 4 días con los mejores en cada una de las 31 habilidades en competencia: Polimecánica - Automatización, Información de Redes de cableado, Mecatrónica, Diseño de Ingeniería

Mecánica CAD, Torno CNC, Fresa CNC, Soluciones de Software, Soldadura, Pared y piso de Baldosa, Fontanería y Calefacción, Electrónica, Diseño web, Instalaciones Eléctricas, Control Industrial, Mampostería, Sistema de Yeso y Drywall, Robótica móvil, Carpintería de Muebles, Peluquería, Tecnología de la moda, Pastelería, Tecnología del Automóvil, Cocina, Servicio de Restaurante, Refrigeración, Sistema de Redes IT, Diseño Gráfico, Cuidado salud, Confección de ropa, Torneo Convencional y Fresado convencional) y 5 habilidades en Demostración: Desarrollo de aplicaciones móviles, Joyería, Barismo, Desafío de Equipos de Manufactura e Impresión Offset.

Las competencias de desarrollaron en El Centro internacional de Negocios y Exposiciones de Bogotá Corferias, participaron 186 competidores provenientes de 17 países, reunidos en 40.000 m2 en montaje. Contó con la participación activa de 171 expertos de los diferentes países participantes y la asistencia de 120.902 personas entre estudiantes de colegios, aprendices SENA, empresarios, expertos y público en general, existió presencia de 532 colegios invitados; adicionalmente, más de 40 empresarios se comprometieron con el evento a través de alianzas empresariales y patrocinios.

Este evento permitió incorporar las competencias de última generación a los programas de formación profesional integral, reconoció a los mejores técnicos y tecnólogos en formación del continente, dejó a Colombia con 24 medallas: 7 de oro y 17 de plata, lo que le dio al país el segundo lugar en las competencias, por debajo de Brasil que obtuvo 30 medallas: 25 de oro, 4 de plata y 1 de bronce y por encima de países como: Argentina, Antillas Holandesas, Barbados, Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y Estados Unidos.

Las preseas doradas fueron alcanzadas en las habilidades de Instalaciones Eléctricas, Tecnología de Moda, Redes de Cableado, Diseño Web, Sistemas de Redes, Soluciones de Software y Paredes y Pisos de Baldosa.

Reto 2015

En el mes de mayo de 2015, La Entidad pretende postular la habilidad de Barismo en la Asamblea General de WorldSkills Américas que se realizará en Guatemala, con el objetivo de que sea incluida y aceptada en competencia a partir de noviembre del año 2016 en el certamen continental a realizar en Guanajuato, México.

Entre el 5 y el 17 de Agosto de 2015, la Entidad participará en WorldSkills International que se realizará en Sao Paulo, Brasil en 29 diferentes habilidades, tiene por reto realizar una adecuada presentación para superar los resultados obtenidos en Leipzig, Alemania en julio de 2013.

De igual forma, en el mes de octubre de 2015, se desarrollarán las competencias nacionales en Corferias, se proyecta implementar nuevas habilidades relacionadas con los sectores: financiero, Marino, Agrícola, y de Servicios.

COCINA GOURMET

Es un concurso que, más allá de poner a prueba a los aprendices de diferentes programas de formación en escenarios reales, pretende impartir a los jóvenes talentos, conocimientos técnicos de una forma didáctica en la cual el valor agregado es "aprender haciendo".

En el Concurso de Cocina Gourmet Colombiana, los aprendices de distintas regiones del país tienen el reto de desarrollar un proyecto que rescate productos y recetas autóctonas de Colombia, un país rico en especias, frutos, frutas y verduras y biodiversidad. Los objetivos principales son fortalecer la Formación

Profesional Integral en áreas de gastronomía, buscando generar investigación e innovación; desarrollar las competencias de los aprendices en trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación asertiva, ética, entre otras y la identificación de las expresiones culturales que conforman el Patrimonio gastronómico de la Nación.

En 2014, se escogieron los 30 aprendices semifinalistas de igual número de Regionales y pertenecientes a 59 Centros de Formación, los cuales elaboraron las mejores propuestas con un menú autóctono compuesto por plato fuerte y postre.

En el certamen, realizado entre el 9 y el 12 de diciembre, en el Centro de Comercio y Turismo de la Regional Quindío, un comité de expertos evaluó la originalidad, contexto cultural de la receta, técnicas culinarias, preparación, presentación, olores, textura y sabores de los platos, todos preparados con los mismos ingredientes. El menú ganador, fue una sopa de callo como entrada; el plato fuerte, lengua de res con vegetales; y como postre, una trilogía de sabores que incluyó guanábana, merengue y café. El manjar típico fue presentado por aprendices de la Regional Nariño.

SENASOFT

Es el mayor encuentro de tecnología realizado por el SENA. El objetivo de este evento es propiciar entre los aprendices un escenario de sana competencia, en las habilidades más significativas de la formación TIC como: Algoritmia, Bases de Datos, Animación 3D, Producción de Medios Audiovisuales, Aplicaciones NET, Aplicaciones Móviles Android, Instalación y Hardening de Sistemas Operativos, Aplicaciones Web PHP, Producción Multimedia, Java Web, Diseño Orientado a Objetos, Videojuegos, Redes de Datos y Sistemas Operativos de Red.

Durante el 2014 se realizó la cuarta versión en la ciudad de Neiva, logró reunir 800 aprendices y 150 instructores de 84 Centros de Formación.

Durante tres días de competencia se efectuaron diferentes actividades, entre ellas, una agenda académica con expertos internacionales, una rueda de negocios para impulsar el emprendimiento digital y un concurso de soluciones informáticas para premiar los mejores proyectos de software desarrollados en el seno de las acciones formativas.

Como resultado de este concurso se ha realizado la identificación de oportunidades de mejora en los diseños curriculares, al tomar desde los instructores participantes su opinión frente a los programas, ambientes, y necesidades de formación para fortalecer los programas de formación en el área de TIC.

Retos 2015

El compromiso de la Entidad para la próxima vigencia se fundamenta en ampliar la participación de los aprendices e instructores en el concurso, incrementar el número de categorías en las pruebas, así como desarrollar una agenda académica internacional y nacional que involucre a los mejores instructores SENA en el área de TIC como ponentes.

En el marco de este concurso, la Entidad gestionará la invitación y participación de aprendices pertenecientes a instituciones vocacionales internacionales.

Se espera efectuar en el primer trimestre del año una convocatoria a través de la cual se escoja el Centro de Formación que será sede del concurso, que tendrá lugar en el mes de Noviembre.

ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES RODOLFO MARTINEZ TONO

La Entidad inauguró en septiembre de 2013 la Escuela Nacional de Instructores 'Rodolfo Martínez Tono', lleva el nombre del fundador de la Entidad y pretende ofrecer a sus beneficiarios interacción directa con el sector productivo, a través de pasantías y prácticas para actualizar sus conocimientos y replicarlos entre aprendices y colegas. De esta forma, se garantizará una formación que responda a las necesidades reales y actuales de las empresas.

Con su creación, el SENA brinda formación virtual y presencial, en competencias básicas, pedagógicas y específicas a instructores de planta y contrato de la Institución, con el convencimiento de que un buen docente tiene un impacto entre dos y tres veces mayor en el desempeño de los estudiantes, que cualquier otro componente académico.

Durante el 2014, la Escuela brindó formación a 17.700 instructores en programas como: inducción a procesos pedagógicos, interacción con personas con discapacidad, asesoría para el uso de las TICS en la Formación, Construcción de actividades de aprendizaje integrando TICS, Fundamentación de la Formación Profesional Integral con base en competencias, Herramientas metodológicas en investigación aplicada, entre otros.

En desarrollo del Eje de Evaluación de instructores, la Escuela realizó la primera prueba diagnóstica en competencias genéricas (básicas, ciudadanas e inglés) para instructores de la entidad, en la cual participaron voluntariamente 18.870 instructores de planta y de contrato en todo el país. Esta prueba ha permitido diagnosticar las necesidades de formación de los instructores en dichas competencias.

En principio, la Escuela cuenta con cinco convenios con universidades en Colombia para que los instructores de la entidad puedan desarrollar estudios de pregrado y posgrado y continuar con su cadena de formación.

Con respecto a la retención y promoción de los instructores, la Escuela constituyó, la primera versión del Premio a la Excelencia del Instructor SENA, con el cual busca reconocer los esfuerzos de los instructores por mejorar sus prácticas pedagógicas en los procesos de formación de los aprendices.

De igual forma, esta Escuela servirá para construir un banco de formadores, con el fin de garantizar la disponibilidad de capital humano de calidad, en la transferencia de conocimientos.

AGROSENA

La Entidad implementó este programa con el objetivo de apoyar el desarrollo y modernización de la agroindustria y así incrementar la productividad y llegar al sector rural con mayor pertinencia y oportunidades de empleo, de la mano de gremios y empresarios, a través de tres líneas: fortalecimiento agrícola, empleo rural y reconversión ganadera.

Fortalecimiento Agrícola

Busca la provisión de servicios de formación para atender a pequeños y medianos productores, además del fortalecimiento de unidades productivas, para ello se están robusteciendo 11 centros de excelencia (en las Regionales: Antioquia, Caldas, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Huila, Meta, Quindío, Risaralda, Santander y Valle), dotados con infraestructura óptima, tecnología de punta y talento humano que atenderán distintas áreas del sector agropecuario.



Adicionalmente, con el fin de brindar un acompañamiento permanente en las zonas rurales, la Entidad ha dispuesto nuevas aulas móviles, con las cuales imparte capacitación para el desarrollo productivo del campo.

Empleo Rural

Mediante la formación de talento humano especializado para el sector empresarial agropecuario, según las demandas específicas, y la formación de jóvenes emprendedores o aprendices en el sector, se cualifica la mano de obra de las empresas agroindustriales, utilizando como mecanismo la ejecución de programas de formación dual.

La Entidad presta asistencia tanto a pequeños como a medianos productores, con la implementación de proyectos productivos sostenibles, aumentando las áreas destinadas a cultivos permanentes, como la palma, el caucho, los cultivos frutales y maderables, los que más generación de empleo ofrecen, convirtiéndose así en una alternativa económica.

Reconversión Ganadera

Consiste en la transferencia de conocimientos tecnológicos que favorecen el desarrollo de una ganadería intensiva y sostenible.

AgroSENA pretende fortalecer el sector agropecuario con la creación de centros pilotos del sistema silvopastoril sostenible (sistema donde interactúan árboles, pasturas y animales en un ambiente productivo) para aprovechar el número de hectáreas destinadas a la cría, a través de una mayor utilización del suelo y la generación de usos alternativos en los terrenos que se liberan.

Durante estos meses se han desarrollado actividades de atención a distintos actores agropecuarios como: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos de Colombia (ANUC), Federación Colombiana de Ganaderos (Fedegán) y Alquería; con los cuales se han concertado acciones de formación para las comunidades, aplicando la metodología de formación flexible y acompañamiento técnico; así mismo en diciembre de 2014 se dio apertura a la licitación para implementar sistemas silvo-pastoriles intensivos y/o bancos mixtos de forraje (SSPI-BMF) en nueve Centros de Formación con actividades complementarias como la modernización de ambientes, capacitación a instructores y divulgación y publicación de ejemplares con temas relacionados.

FONDO DE INCENTIVOS A LA EXCELENCIA

Con el fin de buscar la excelencia en los procesos de formación y elevar la calidad de los aprendices, el SENA ha creado el Fondo de Incentivos a la Excelencia (FIE), el cual otorga créditos condonables para realizar estudios de especialización tecnológica o pregrado en instituciones de alta calidad en Colombia, realizar estudios de idiomas en Colombia o en el exterior y adelantar estudios de especialización tecnológica o pregrado en instituciones de alta calidad en el exterior.

+ Trabajo





GESTION DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

Certificación de Competencias Laborales

El certificado de competencia laboral es un documento que reconoce la idoneidad profesional y es prueba de que se “sabe hacer” efectivamente una actividad laboral.

El SENA, ajustó la Metodología de Certificación de Competencias Laborales con el propósito de mejorar la calidad, solidez y credibilidad del proceso; bajo este marco, inició el alistamiento para acreditar a la Entidad como Organismo Evaluador de Personas, ante el Organismo Nacional de Acreditación – ONAC, para 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 este propósito se elaboraron los documentos necesarios para el proceso de acreditación: definición de la responsabilidad y autoridad para la decisión de la certificación, estructura de la imparcialidad, derechos y deberes de los candidatos usuarios y metodología y política del mantenimiento de renovación del certificado y suspensión del alcance de la certificación.

Adicionalmente, se actualizó la metodología para Evaluar y Certificar Competencias Laborales con estándares internacionales, imprimiéndole al proceso una mayor exigencia de calidad para la cualificación del trabajador colombiano, para lo cual se desarrolló una estrategia de socialización que ha permitido la formación virtual de 124 líderes de certificación, 3.141 evaluadores de competencias en todo el territorio nacional, 290 personas que ejecutarán auditorías a los proyectos de certificación, a través del curso de ISO 9001:2008: Auditoría Interna de Calidad, y diseño de un curso virtual para la construcción de ítems e indicadores a través del cual se formaron 51 gestores en la construcción de instrumentos de evaluación, para un total de 16.908 actores del proceso formados y apropiados del mismo.

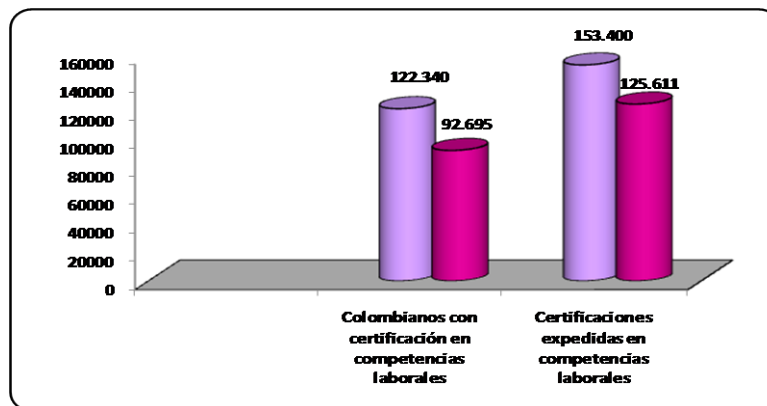
Ajustar la evaluación de competencias bajo estándares internacionales, impactó negativamente el cumplimiento de las metas fijadas para la vigencia, por cuanto el proceso se torno más riguroso ya que valora las competencias a través de esquemas de certificación que agrupan varias normas, a diferencia del sistema anterior en el que se examinaban las normas de forma individual, afectando así el número de personas declaradas competentes (certificadas), trayendo como resultado el no cumplimiento de las metas definidas.

A diciembre de 2014, se expidieron 125.611 certificados de competencia laboral, a un total de 92.695 personas atendidas directamente en los Centros de Formación Profesional del SENA o a través de proyectos de certificación que se ejecutaron a nivel nacional, regional o local.

A continuación se relacionan las cifras de colombianos certificados en competencias laborales, así como el número de certificaciones expedidas.

+ Trabajo





Ejecución de colombianos Certificados en Competencias Laborales

Estandarización de Competencias Laborales

Las Normas de Competencia Laboral son documentos técnicos que establecen requisitos mínimos aceptables para el desempeño de una función productiva, concertados en Mesas Sectoriales en las que participan: el sector productivo, gubernamental y académico, para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional.

A través de la Estandarización de Competencias Laborales, anteriormente llamada Normalización, se organizan, estructuran y operan procesos para elaborar y establecer en el país Normas de Competencia Laboral para las diferentes áreas de producción, que sirvan como insumo para los procesos de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral, Diseño de programas de Formación y Gestión del Talento Humano por Competencias.

Actualmente, existen 2.792 Normas de Competencia Laboral vigentes. Durante este período, se presentaron 373 Normas de Competencia Laboral para aprobación por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA. Adicionalmente, se ajustó la Metodología de Estandarización de Competencias Laborales frente a experiencias internacionales, con miras a unificar criterios en la elaboración y aseguramiento de la calidad de los productos de la estandarización, como fruto de este trabajo, en el año 2014 se instalaron 3 nuevas Mesas Sectoriales: Industria Textil, Industria Automotriz, y Contabilidad y Finanzas para un total de 85 Mesas Sectoriales activas que obedecen al criterio de cadenas productivas y clúster para contribuir a la cualificación del talento humano del País y para fortalecer la pertinencia regional de las mismas.

Con base en los resultados de la evaluación de la operación e impacto de las Mesas Sectoriales, realizada por la Unión Temporal Econometría - Oportunidad Estratégica - Sistemas Especializados de Información, se avanzó en la actualización del Acuerdo de funcionamiento de las Mesas Sectoriales con el propósito de garantizar la implementación de mejores prácticas y los ajustes necesarios para su funcionamiento, convirtiéndose en interlocutores válidos a nivel nacional e internacional para la toma de decisiones en aspectos que atañen a la gestión del talento humano.

Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida

En relación con la contribución del SENA a la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos-EGERH en el País (CONPES 3674) se elaboró un documento conceptual y se estructuró la primera versión del Marco Nacional de Cualificaciones que facilita la formación y el aprendizaje permanente, ayuda a las



empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de cualificaciones, y facilita el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas; de igual forma, se avanzó en la definición de elementos clave para el alistamiento y ajuste de los procesos misionales del SENA y se elaboró el documento conceptual sobre la trazabilidad de las cualificaciones para la formación profesional y la certificación de competencias de la Entidad.

Por otra parte, se asesoraron 39 empresas en la implementación de gestión de Talento Humano por Competencias Laborales.

Retos 2015

Durante el 2015, se tiene previsto fortalecer los Consejos Sectoriales con el fin de desarrollar estudios de prospectiva sectorial enfocados en los entornos tecnológico, ocupacional y ambiental.

Con respecto a las Mesas sectoriales es importante ampliar la participación de interlocutores del sector productivo, gubernamental y académico al igual que la representatividad en las regiones.

Se realizará un plan de choque con empresas y gremios líderes para focalizar la atención del SENA hacia sectores prioritarios para la productividad y competitividad del país como: Construcción (infraestructura y vivienda), Tic, Agropecuario y Transporte.

Se espera obtener la acreditación de la Entidad como Organismo Público Evaluador y Certificador de Competencias Laborales a nivel nacional ante el Organismo Nacional de Acreditación (ONAC).

De igual forma, se trabajará para aumentar la participación regional en las convocatorias de los Programas de Formación Continua Especializada, y Reentrenamiento Laboral y Formación a lo Largo de la Vida, con proyectos que permitan elevar las competencias de los trabajadores de acuerdo con las apuestas productivas de cada región.

Frente a la contribución de la Entidad a la Estrategia de Gestión de Recursos Humanos-EGERH en el País (CONPES 3674), se espera estructurar la propuesta de un Marco de Cualificaciones para el SENA que esté en consonancia con el Nacional y que permita incorporar las cualificaciones provenientes del sistema de evaluación y certificación de competencias; de igual forma, crear su propio sistema de créditos.

+ Trabajo





GESTION DE EMPLEO, ANALISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD

Monitoreo de Ocupaciones

El observatorio laboral y Ocupacional realiza, de manera trimestral, el análisis de las tendencias de las ocupaciones de acuerdo con el comportamiento de la oferta y demanda laboral a nivel nacional y departamental, a partir de la información del número de inscritos, vacantes y colocados registrados a través de la Agencia Pública de Empleo – APE. Este análisis se realiza con el propósito de orientar las acciones de formación, certificación por competencias y orientación profesional, así como contribuir con las políticas para la reducción del desempleo friccional.

En el año 2014, se detectaron y enviaron a las Regionales SENA, 960 proyectos de inversión nueva y/o en expansión potencialmente generadores de empleo, logrando responder a las necesidades de los empresarios con 2.668 aprendices en formación complementaria y 470 certificaciones por competencias laborales.

Se efectuó el desarrollo del mapa de Cifras del Mercado Laboral, herramienta de información del comportamiento del mercado laboral colombiano, durante la vigencia se realizaron tres actualizaciones.

Se elaboró el primer documento de Seguimiento a la Empleabilidad de los Egresados, el cual se concentró en mostrar los resultados de la vinculación laboral formal de los graduados de formación Titulada en el 2013, mediante el cruce de los certificados SENA con los aportes a seguridad social registrados en el sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA (Ministerio de Salud y Protección Social), encontrando que los tecnólogos tuvieron la más alta tasa de vinculación (61%) seguida por la de los auxiliares (45%), de igual forma se publicó el mapa de programas más sobresalientes de acuerdo con estos resultados y se construyó la matriz y un indicador sintético de pertinencia en el marco de la cooperación SENA - CEPAL.

Retos 2015

El principal reto establecido para el 2015 es mantener la certificación por parte del DANE, de la Operación Estadística Tendencia de las Ocupaciones, que será evaluada nuevamente.

Agencia Pública de Empleo (APE)

A partir del Decreto 722 del 15 de Abril de 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo se transforma en la Agencia Pública de Empleo (APE), importante operadora del Ministerio de Trabajo con la función de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo a través de 33 oficinas regionales, 89 oficinas satélites y cuatro oficinas móviles de empleo, estas últimas atendieron más de 14 mil personas en zonas alejadas del perímetro urbano, en municipios, veredas y corregimientos, donde no se tiene presencia con oficinas de la APE, dando prioridad a poblaciones vulnerables.

La APE, permite conectar a los colombianos con las vacantes generadas por los empresarios, a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria y la orientación laboral. La Agencia Pública de Empleo cuenta con un sistema de información dirigido principalmente a la población desempleada y a los empresarios que ofrecen oportunidades de empleo. Es un servicio gratuito,

+ Trabajo





indiscriminado y sin intermediarios, accesible y disponible las 24 horas del día los 365 días al año e interconectada con el aplicativo de Formación SENA: SOFIA Plus, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y la Registraduría General de la Nación.

Durante el año 2014, se efectuaron 171 microruedas de empleo que contaron con la participación de 1.000 empresas que generaron 7.725 puestos de trabajo en todo el país, así mismo se realizaron 99 campañas, con las cuales se enviaron 10.520 mensajes de texto que pretenden relacionar a los buscadores de empleo que cumplen el perfil con las empresas que los requieren.

A través de estrategias como las descritas, el SENA contribuyó a la disminución del desempleo en Colombia. A continuación se relacionan los principales resultados de la Agencia Pública de Empleo SENA, en materia de intermediación laboral:

Ejecución Agencia Pública de Empleo

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Inscritos registrados en el Servicio Público de Empleo - SPE	940.227	994.902	106%
Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo - SPE	232.517	261.357	112%
Personas colocadas laboralmente	162.951	180.081	111%
Personas que reciben orientación ocupacional	464.623	529.148	114%
Tasa de colocación (Colocados / Vacantes)	70%	69%	98%

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo

Retos 2015

En el marco del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un nuevo país” cuyo propósito es construir una Colombia en paz, equitativa y educada, se ha establecido como meta trazadora la disminución del desempleo, así mismo en la estrategia transversal de movilidad social que se desprende del pilar de equidad se ha propuesto como meta la creación de 2.5 millones de nuevos empleos, la APE como principal soporte del Servicio Público de Empleo, afronta como gran reto no solo para el 2015 sino para el cuatrienio un aumento significativo del número de colocados a través de la Agencia.

Para lograr el cumplimiento de este compromiso, pretende implementar un sistema de orientación ocupacional personalizada que se ajuste a las necesidades de los usuarios, buscadores de empleo y empresarios, a través de la inducción, reinducción y capacitación a colaboradores SENA.

De igual forma, se realizará la actualización de los talleres de orientación ocupacional y la remodelación de 15 oficinas principales de la Agencia Pública de Empleo a nivel nacional, para brindar una atención de calidad, moderna y eficiente a todos los buscadores de empleo, empresarios y público en general.





GESTION DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO

EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO

Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)

Atendiendo la política del gobierno Nacional, el SENA asume el reto del fomento a la cultura emprendedora para responder a los nuevos desafíos que se presentan en un mundo globalizado, con miras a aumentar el apoyo al empresarismo como forma de trabajo productivo y generación de empleo para los colombianos a través de dos enfoques: emprendimientos por oportunidad y emprendimientos por necesidad.

Bajo ese contexto, la entidad ha rediseñado la cadena de valor de emprendimiento con los siguientes eslabones: Sensibilizar, Idear, Crear y Crecer, cuyo objetivo es garantizar un acompañamiento directo, responsable y comprometido a los usuarios de las Unidades de Emprendimiento del SENA, con la finalidad de generar empresas rentables y sostenibles en el tiempo.

Durante el año 2014, el SENA ha sido protagonista principal de la Mesa Nacional de Emprendimiento, en la cual lidera el componente Técnico de Emprendimiento por Necesidad y está comprometido con la construcción de lineamientos y políticas del orden nacional, con el fomento a la cultura y mentalidad emprendedora, la orientación de ideas de negocios, la creación de empresas y el fortalecimiento empresarial, es así como El Fondo Emprender dio apertura a 31 convocatorias tanto regionales como nacionales, proporcionando una importante dinámica en la colocación de recursos financieros y diversificación la población a atender.

Ejecución Fondo Emprender

FONDO EMPRENDER	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Empresas promovidas por el Fondo Emprender	552	455	82%
Empleos potenciales generados por el Fondo Emprender	2.687	2.561	95%

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo.

Retos 2015

El emprendimiento se convierte en motor de la economía por cuanto genera innovación y empleo. La Entidad, ha incorporado de forma transversal a la totalidad de sus programas de Formación, competencias orientadas al desarrollo de una mentalidad emprendedora entre los aprendices, con el fin de generar una cultura de generación de empresa.

Adicionalmente, el SENA busca promover la transición del modelo de emprendimiento SENA hacia la Creación de Centros de Emprendimiento y desarrollo empresarial, para estimular la creación de nuevas empresas y el fortalecimiento de micro y pequeñas empresas, así mismo pretende fortalecer alianzas nacionales e internacionales que respalden los servicios ofrecidos por el SENA en materia de emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

+ Trabajo



GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD

SENNOVA

Mediante el Acuerdo 016 de 2012 del Consejo Directivo Nacional del SENA se creó el Programa de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación que tiene por objeto llevar a cabo acciones que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de investigación, desarrollo tecnológico productivo e innovación en el sector productivo Colombiano.

A través de esta estrategia, la Institución reúne las diferentes líneas, programas y proyectos de cultura e innovación que tiene dentro de su estructura, entre ellas Tecnoacademias, Tecnoparques, investigación aplicada, investigación en formación profesional, programas de fomento a la innovación empresarial y extensionismo tecnológico. Toda la comunidad SENA hace parte de SENNOVA, una iniciativa por medio de la cual aprendices e instructores tienen la oportunidad de participar y adquirir conocimientos.

Los proyectos de este programa se desarrollan en el marco de las siguientes líneas estratégicas:

Línea de Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas, se realizó una convocatoria para que el sector empresarial presente propuestas para desarrollar proyectos de innovación y desarrollo tecnológico que impacten la productividad y competitividad de las empresas, siendo aprobados 58 proyectos del Sector Productivo.

Con el fin de focalizar los esfuerzos de la Entidad en las regiones, se han creado corredores tecnológicos; en 2014, se aprobaron 9 proyectos en el marco de las convocatorias realizadas por el Corredor del Huila y 8 proyectos en el marco de la convocatoria del Corredor Bogotá-Cundinamarca, para fortalecer las capacidades productivas, de innovación y empresariales del sector agropecuario y agroindustrial de las cadenas hortofrutícolas, aromáticas, granos, tubérculos, panela, cárnica y láctea, como componente de la política de seguridad alimentaria e innovación rural de Bogotá y Cundinamarca.

Retos 2015

La Entidad propone en el 2015 realizar el diseño e implementación de un modelo de transferencia de tecnología desde las empresas beneficiarias de las convocatorias de fomento de la innovación hacia los programas de formación del SENA, de igual forma planea efectuar alianzas interinstitucionales que articulen la academia con el sector productivo, generando que la ciencia, tecnología e innovación sirvan a los sectores productivos para potencializar su desarrollo y mejorar la competitividad, promoviendo las cadenas productivas estratégicas de cada región. Lo anterior con el fin de fortalecer la estrategia de Corredores Tecnológicos del SENA.

Línea de Asistencia Técnica o Extensionismo Tecnológico, se realizó la implementación de 61 planes de mejora a empresas del sector autopartes que fueron beneficiadas durante la primera fase de la prueba piloto del programa de Extensionismo.

Línea de Cultura de la Innovación y la Competitividad, durante la vigencia 2014 se realizaron siete eventos de divulgación en el marco de la estrategia "Empresario Innovador" en las cuales se presentaron experiencias y buenas prácticas empresariales de innovación y desarrollo tecnológico, dirigidas a público SENA y al sector productivo. Se apoyó la ejecución de proyectos Innpulsa Colombia,



con el fin de generar alianzas que permitan incrementar las capacidades de creatividad y emprendimiento de los empresarios colombianos.

Línea de Investigación para la Formación Profesional Integral, se adelantaron las siguientes investigaciones y documentos:

- Formación Profesional y Curricular: Tendencias y características actuales en Europa, América Latina, el Caribe y Colombia.
- Antecedentes de la actual Reforma al Diseño Curricular.
- Justificación de la Reforma Curricular en el SENA.
- Las Competencias Clave: análisis, conceptos e implementación.
- La virtualidad en la Formación Profesional.
- Revisión al Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral en el SENA.
- Inclusión de la Competencia de Investigación en el Diseño Curricular.
- La formación Profesional Integral y estado actual del Diseño Curricular.
- Estructura para el Reporte de Datos de la Formación Profesional en Colombia, documento que se origina en el marco del Convenio 0019 de 2011- SENA – Instituto Federal de la Formación Profesional de Alemania – BIBB.

Actualmente, se cuenta con 45 grupos de Investigación avalados institucionalmente y 5 grupos categorizados por COLCIENCIAS. En 2014, se adelantaron talleres de investigación, escritura científica y propiedad intelectual en los diferentes Centros de Formación de las regionales de Distrito Capital, Tolima, Guajira, Sucre, Cauca, Atlántico, Quindío, Valle, Norte de Santander, San Andrés, Santander y Putumayo.

Por otro lado, se dio apertura a una convocatoria dirigida los investigadores de los Centros de Formación Profesional del SENA para presentar artículos producto de la investigación aplicada, la innovación y el desarrollo tecnológico, tendientes al fortalecimiento de la visibilidad y difusión de resultados en la Revista SENNOVA, se publicaron 19 artículos en la Revista SENNOVA No. 1 y 2.

En noviembre de 2014, el SENA realizó el lanzamiento oficial de la revista SENNOVA en la que se recopilan los resultados de las principales investigaciones realizadas por los diferentes grupos de los Centros de Formación en todo el país, el evento contó con la presencia de académicos, investigadores, instructores, aprendices y delegados de los sistemas nacional de ciencia, tecnología e innovación y de competitividad.

La revista científica nació por la necesidad de divulgar los resultados de las investigaciones que adelantan los especialistas del SENA y será presentada a consideración de COLCIENCIAS para su indexación, con lo que se garantizará su reconocimiento internacional.

Retos 2015

La Entidad propone gestionar la publicación del primer volumen de la revista "Reporte de datos de la Formación Profesional Integral", (con periodicidad anual), que corresponde al convenio entre el SENA y el BIBB de Alemania firmado en 2012, al cual se sumaron los Ministerios de Trabajo y Educación.

Realizar el lanzamiento de la segunda convocatoria de artículos a nivel nacional para publicar los números 3 y 4 de la Revista SENNOVA.

+ Trabajo





Red de Tecnoparques

La Red Tecnoparque, busca apoyar el desarrollo de proyectos innovadores de base tecnológica que se puedan materializar a través de prototipos funcionales, capaces de ser puestos en el mercado mejorando o generando nuevos productos y servicios, con el objetivo de crear nuevas empresas, contribuyendo así al crecimiento económico y a la competitividad del país y las regiones.

La Red actúa como un acelerador de proyectos de I+D+i en cuatro líneas de desarrollo tecnológico: Tecnologías Virtuales, Electrónica y Telecomunicaciones, Diseño e Ingeniería y Biotecnología y nanotecnología. Cada una de estas líneas cuenta con infraestructura que soporta el desarrollo de proyectos de base tecnológica para los talentos de la Red.

Durante la vigencia 2014, operaron 15 nodos en la red: Antioquia (Rionegro, Medellín), Tolima (La Granja), Caldas (Manizales), Santander (Bucaramanga, Socorro), Cundinamarca (Cazucá), Valle (Cali), Bogotá, Cesar (Valledupar), Huila (Pitalito, Neiva, Angostura), Risaralda (Pereira) y Norte de Santander (Ocaña), a través de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- 24 Proyectos a través de la convocatoria YO CREO
- 1.373 Proyectos de Aprendices (Con Apoyo de Sostenimiento y Aprendiz SENA)
- 2.709 Proyectos Asesorados
- 979 Proyectos Finalizados con Prototipo Funcional
- 323 Eventos de Divulgación Tecnológica
- 457 Productos o Servicios Puestos en el Mercado
- 33 Macroproyectos
- 101 Grupos de Investigación Aplicada Articulados con la Red Tecnoparque.

Tecno Academia

Surge como un programa especial del sistema SENNOVA (Sistema de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del SENA), que se define como un Centro de enriquecimiento científico para los estudiantes de los grados 8 y 9 de las instituciones educativas del país y los aprendices del SENA involucrados en los semilleros y grupos de investigación, cuyo objeto es el fortalecimiento de competencias básicas orientadas a la exploración, fundamentación y desarrollo de la investigación a temprana edad que le permita mejorar su proyección vocacional identificando y comprendiendo los problemas del entorno, mediante la formación por proyectos y la investigación.

A través del convenio de cooperación internacional celebrado entre el SENA y la Fundación Global, 5 aprendices de la Tecnoacademia de Cazucá en Bogotá y un instructor SENA viajaron a las instalaciones de la NASA en California, para ser formados en temas de robótica, en ROBOTC.

Adicionalmente, 50 aprendices recibieron formación en tecnología VEX por dos expertos de la Universidad Carnegie Mellon, de Estados Unidos. Estas acciones fueron dirigidas a la preparación de los aprendices para la participación, en abril de 2014, en las competencias 'FIRST Robotics Competition' Regional (Estados Unidos) con un equipo de 25 aprendices, y en la de Robótica VEX Mundial con tres equipos de cinco aprendices cada uno y tres mentores.

El SENA, tiene en funcionamiento 3 TecnoAcademias: una en Cazucá que atiende las localidades de Soacha, Bosa, Ciudad Bolívar y Kennedy, otra en Medellín que se compone de diferentes instituciones educativas del área metropolitana y del Valle de Aburrá y la TecnoAcademia de la ciudad de Neiva.

Durante el 2014, se obtuvieron los siguientes resultados:

+ Trabajo





- Aprendices Atendidos Formación Complementaria: 12.797
- Instituciones educativas atendidas: 465
- Proyectos de Formación Realizados: 120
- Proyectos de Investigación: 249
- Artículos de divulgación: 36
- Personas atendidas en Sensibilización: 6.167

Retos 2015

Atender a más de 20 mil aprendices a Nivel Nacional y 500 Instituciones educativas, generar 150 proyectos de formación, 250 Proyectos de Investigación, escribir más de 40 Artículos de divulgación y atender más de 7 mil usuarios en sensibilizaciones.

+ Trabajo





RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CLIENTE

Contrato de aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje en el SENA es la estrategia de Cobertura Nacional que promueve la inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la Cuota Regulada por la Ley 789 de 2002, permitiéndole a los Empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y ofreciéndole a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales.

Con el apoyo del Ministerio de Trabajo se expidió el Decreto 2978 de Diciembre de 2013 que permite la compensación de la cuota regulada; este decreto entrega mayores contratos de aprendizaje a los aprendices SENA y brinda la posibilidad a los empresarios de cancelar sus incumplimientos con un mayor número de contratos a cambio de cancelar multas económicas.

Con el ánimo de facilitar al empresario la consecución de aprendices a contratar, la Entidad consolidó el aplicativo: Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), como una herramienta más amigable, así mismo se cuenta con un Chat para empresarios con el cual se pretende que el servicio de contrato de aprendices sea más eficiente y eficaz, así mismo se han realizado labores de acercamiento a las empresas a través de capacitaciones sobre normatividad y conocimiento del SGVA.

Desde otros ámbitos, se han afianzado las relaciones con entidades del estado que permiten contar con información actualizada para el control del cumplimiento de las empresas obligadas a contratar aprendices.

Con la disminución de la tasa de desempleo a un dígito, como fruto del esfuerzo del gobierno en conjunto con la Entidad, a partir de febrero de 2014 los aprendices reciben un aumento del 25% en el apoyo de sostenimiento para toda la vigencia, equivalente al 100% del salario mínimo.

En el año 2014, la Entidad inició un piloto implementando la Formación Dual, con el fin de ofrecer respuestas a las necesidades de talento humano competente que tiene el sector productivo, a través de esta estrategia se busca incentivar el contrato de aprendizaje desde el inicio de la formación, ejecutar procesos de formación en ambientes reales del sector productivo y que al finalizar el proceso de formación los aprendices tengan mayor posibilidad de empleabilidad en la empresa o empresas del sector.

El piloto se desarrolló en tres programas de formación en los que participan 54 aprendices con la empresa GM Colmotores. Se espera fortalecer esta estrategia durante la vigencia 2015.

Cuotas reguladas

Mediante el instrumento de Cuotas Reguladas, el SENA define el número de contratos de aprendizaje que debe cumplir una empresa por ley para contribuir así a la Formación de Capital Social en el país.

+ Trabajo





Cuotas voluntarias

Aquellas empresas que no están obligadas a tener aprendices a través de Contrato de Aprendizaje por tener menos de 15 empleados pueden tener entre 1 y 7 aprendices SENA de forma voluntaria, lo cual representa el 50% de la planta, las que tienen entre 15 y 50 empleados podrán incrementar el número de aprendices SENA que no supere el 40% de la planta. Las empresas que tienen entre 51 y 200 trabajadores pueden incorporar un número de aprendices no mayor al 30% de la planta de allí en adelante las empresas podrán incluir en su planta un 20% de aprendices SENA.

En el siguiente cuadro se puede observar la ejecución en contratos de aprendizaje y cuotas reguladas en las empresas para el año 2014, es importante resaltar que cerca del 80% de los aprendices contratados pertenecen a los estratos 1 y 2, así como a poblaciones vulnerables.

Ejecución Contratos de Aprendizaje y Cuotas Reguladas

Más y mejores contratos de aprendizaje	Meta 2014	Ejecución 2014	% Ejecución
Alumnos con contratos de aprendizaje	206.325	260.181	126%
Empresas con cuota reguladas	28.000	25.612	91%
Empresas con cuota voluntaria	10.000	7.707	77%

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo.

Retos 2015

La Entidad concentrará esfuerzos en lograr una mayor cobertura en la contratación de aprendices, fortaleciendo tres frentes fundamentales: el incumplimiento, la monetización y los contratos voluntarios, de igual forma, se trabajará por fortalecer el conocimiento sobre el contrato de aprendizaje y el SGVA al interior de cada uno de los Centros de Formación (Instructores, aprendices y personal administrativo).

Alianzas para el Trabajo

En la vigencia 2014, la Entidad logro firmar 516 alianzas para el trabajo con grandes empresas y gremios, adicionalmente se obtuvieron los siguientes resultados proyectados:

- 139.584 colombianos formados
- 41.303 empleos generados.

Retos 2015

Continuar la atención al sector productivo buscando satisfacer las necesidades de cualificación y búsqueda y vinculación de personal idóneo y competente, a través de ofertas especiales con miras a la anticipación de los sectores.

Tener en cuenta los proyectos de inversión con el fin de construir una oferta de valor pertinente que logre satisfacer dichas necesidades.

Propender la suscripción de alianzas estratégicas con miras a transferencias tecnológicas y/o de conocimiento para nuestros instructores y aprendices.

+ Trabajo



SISTEMAS DE ATENCION AL CIUDADANO

La Entidad busca fortalecer la interacción con sus diferentes públicos, con el fin de generar una comunicación en doble vía que le permita retroalimentar la oferta de valor, para generar una respuesta más efectiva y pertinente a los requerimientos y necesidades de los actuales clientes, alineándose con los estándares establecidos por el gobierno nacional con el PNSC (Programa Nacional de Servicio al Ciudadano).

El objetivo de este componente es mejorar la capacidad institucional para dar una respuesta adecuada y oportuna, a las solicitudes de los diferentes públicos que atiende el SENA y garantizar su monitoreo permanente, mediante el diagnóstico a los actuales procesos vinculados a los servicios de atención al público, para ello el SENA adelantó la implementación de un CRM que incorpora el análisis de la información extraída desde los diferentes canales o medios de comunicación.

En la vigencia 2014, se llevó a cabo la aplicación por grupos de interés SENA de la encuesta de satisfacción a nivel nacional, focalizando el seguimiento a los Canales de Atención y Servicios que ofrece la Entidad y su efectividad, de igual forma se centró en los ejes de medición entre los cuales se encuentran: Identificación, Percepción, Acceso a los servicios Proceso y Resultado con el Cliente. Dentro de los resultados obtenidos se destaca:

- El canal más utilizado por los grupos de interés para relacionarse con el SENA es el virtual (página web, redes sociales y correo electrónico) con un 54% de la participación total. Del 88% de calificación buena, se destacan aspectos como la disposición de servicio y buena atención, oportunidad en la respuesta, acceso fácil y rápido al canal virtual, buen asesoramiento, entre otros.
- Existe una percepción del 94,09% de los encuestados que consideran que los servicios que presta el SENA a los Colombianos son de gran valor, generando oportunidades de formación a las personas de escasos recursos, generando empleo a nivel nacional, fomentando el desarrollo empresarial, promoviendo la práctica laboral, buena atención de cara al ciudadano, que se resume en una buena institución pública.

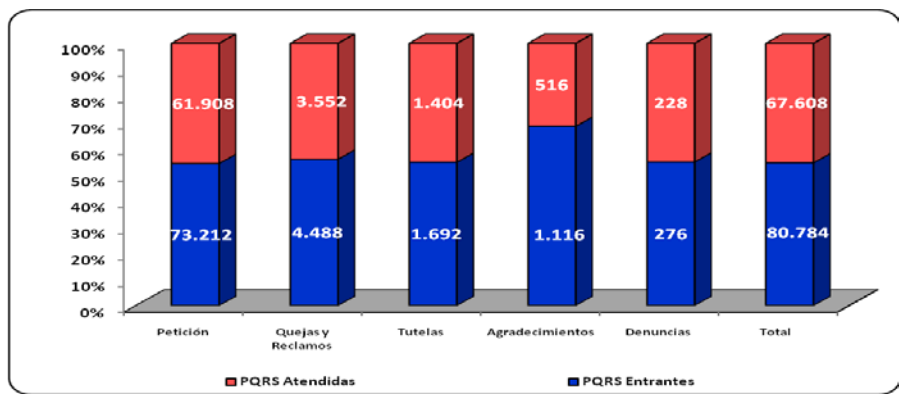
Retos 2015

Para la próxima vigencia se espera implementar estrategias de mejoramiento continuo y progresivo de los canales de atención, procesos y servicios que ofrece el SENA, para aumentar así los niveles de percepción y satisfacer las expectativas que tienen los distintos grupos de interés. Se trabajará para desarrollar e implementar el directorio interactivo institucional 2.015 – 2.017.

Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias

La entidad ha dispuesto una serie de indicadores de gestión para el control y seguimiento de las PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) que recibe de los grupos de interés, los cuales se miden de forma mensual en cada unas de las regionales del país.

Con el objetivo de atender eficazmente a los distintos clientes de la Entidad, se estableció un canal telefónico como medio oficial para la radicación de PQRS. A continuación se visualizan las estadísticas obtenidas durante el 2014:



Gestión PQRS 2014

COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES

Convenios suscritos

En el año 2014, se han suscrito 39 convenios de cooperación internacional con Europa, Estados Unidos, Canadá, Suramérica y Asia con el fin de aunar esfuerzos en temas relacionados con formación de aprendices, instructores y funcionarios del SENA a nivel nacional, actualización de diseños curriculares, certificación de cursos y centros de formación, así como estar a la vanguardia en TIC's, fortalecimiento del bilingüismo en Colombia y transferencia de tecnología.

En cuanto a movilidad internacional, 1.424 personas de las 1.500 estimadas, fueron beneficiarias de esta transferencia de conocimientos, se encuentran discriminadas en cinco grupos, siendo la visita de expertos internacionales, con 994 expertos, el de mayor movilidad. Se han logrado enviar 126 aprendices al exterior con el fin de participar en visitas técnicas, cursos, pasantías, entre otros. Un total de 120 instructores han estado en el exterior, quienes han desarrollado planes de multiplicación una vez han culminado sus actividades en el extranjero, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Movilidad Internacional 2014

Indicador	Meta 2014	Ejecución a Diciembre	% Ejec.
Número de Convenios/Acuerdos Internacionales	35	39	111%
Movilidad Internacional	1.500	1.424	95%
Aprendices en el exterior		126	
Instructores en el exterior		120	
Personal de Apoyo en el exterior		114	
Expertos Internacionales		994	
Aprendices Internacionales		70	
Personal Formado y Entrenado en Colombia en el Marco de Proyectos Internacionales	1.500	1.719	115%
Número de Aprendices Formados en Colombia		266	
Número de Instructores Entrenados en Colombia		1.135	
Número de Personal de Apoyo Entrenados en Colombia		318	

Fuente: SENA Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

+ Trabajo





GESTION DE APOYO

A continuación, se presenta una síntesis de los principales los avances y logros institucionales obtenidos como resultado de la ejecución del Plan Operativo 2014, en los procesos de apoyo que sustentan el quehacer institucional y gestionan los recursos para soportar el logro de los objetivos establecidos por el SENA.

GESTION DE INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA

NUEVAS CONSTRUCCIONES

La Entidad adelanta la construcción, ampliación y modernización de ambientes de aprendizaje con el fin de seguir acercando las oportunidades de formación a miles de colombianos. La preocupación por ofertar formación de calidad implica contar con instalaciones excelentes, por ello el SENA está construyendo nuevos Centros, que se encuentran en etapa de edificación, se destaca el Centro para la Construcción y la Madera, en Cazucá, Bogotá, que contará con un área construida de 14.621 metros cuadrados. Esta sede tendrá capacidad para 10 mil aprendices en formación Titulada y 80 mil en formación Técnica.

Avanza el proceso de construcción del nuevo Centro de Diseño Tecnológico Industrial (CDTI), ubicado en el sector de Aguablanca en Cali, una de las zonas de mayor vulnerabilidad y desempleo juvenil de la capital Vallecaucana.

La tercera sede en proceso de construcción es el Centro de Servicios en Salud, focalizará su gestión en los programas de Deporte, Recreación y Actividad Física. Estará ubicada en el Barrio Manrique, sector El Pomar, de Medellín. Será el primer Centro Tecnológico del Deporte, la Recreación y la Actividad Física de la ciudad y contará con uno de los laboratorios fisiológicos más innovadores de Latinoamérica.

La última sede en etapa de construcción, es el Centro de Formación Especializada en Hidrocarburos y Desarrollo Agroindustrial, que permitirá ofrecer formación especializada en hidrocarburos. Está ubicada en la cabecera municipal de Puerto Gaitán en el Meta, tendrá un área de 20.320 metros cuadrados y con ella se espera beneficiar a 2.500 aprendices en formación Complementaria y 450 en formación Titulada.

Adicionalmente, la Entidad está adecuando 6 Tecnoacademias en Nariño, Caldas, Risaralda, Santander, Tolima y Valle, así como 4 laboratorios de bilingüismo (adicionales a los que ya se encuentran en funcionamiento) en Atlántico, Bogotá, Magdalena y Valle, con avanzadas herramientas pedagógicas y el apoyo de los voluntarios de Bilingüismo, tanto aprendices como instructores pasarán de nivel A1 (Principiante) a B2 (Pre intermedio) y estarán en capacidad de atender las demandas del sector productivo que están en proceso de apertura a mercados internacionales.

De igual forma la Entidad adelanta la adecuación de 32 bibliotecas y 39 escenarios deportivos.

GESTION DE COMUNICACIONES

Durante el 2014, gran parte de las actividades a nivel de comunicaciones se han orientado estratégicamente al fortalecimiento de la imagen institucional. Entre otros aspectos, se ha trabajado en la identificación y acercamiento con los periodistas que cubren al SENA como su fuente, para realizar con ellos actividades que les permitan conocer y acercarse a la Entidad, y coordinar eficientemente actividades comunicacionales a nivel Editorial, de Canales Digitales, Comunicación Interna y Agencia en Casa que posibiliten a la institución la entrega de noticias positivas y/o la atención prioritaria para abordar temas inherentes a su actividad y que dicha información sea difundida ampliamente sin incurrir en costos.

EDITORIAL

Con el propósito de tener unidad de mensajes, entendiendo que el SENA es uno solo y que la administración central ha definido temas prioritarios, se diseñaron y masificaron mensajes tipo línea, que enfatizan sobre los aspectos misionales en los cuales se ha concentrado la gestión institucional, tendientes a posicionar en los diferentes públicos de interés, los programas y herramientas que el SENA ofrece a los colombianos para que puedan acceder a los beneficios de las políticas públicas cuya ejecución está a cargo de la Entidad. En este sentido, en lo corrido del año, se han trabajado, entre otros los siguientes mensajes:



Mensajes SENA utilizados en la gestión Institucional 2014

En 2014, se implementaron estrategias y campañas para mejorar el clima organizacional, con el fin de contribuir a fortalecer el sentido de pertenencia por la entidad, con un manejo de la información interna, a través de comunicados con temas relevantes para los diferentes públicos de la entidad (instructores, aprendices, funcionarios, contratistas)

+ Trabajo



Durante el período comprendido entre enero y diciembre 2014, fueron diseñadas e implementadas 43 estrategias de impacto nacional, enfocadas en disminuir la “desinformación” al interior de la Entidad. Las más destacadas son:

Estrategias de Comunicación Interna Destacadas

ESTRATEGIA	OBJETIVO/ ACCIONES	RESULTADOS
WorldSkills Bogotá 2014 Américas	Promocionar y posicionar a WorldSkills la competencia de habilidades técnicas y tecnológicas más grande de Colombia y América, enmarcada en la búsqueda de la calidad y la excelencia en la formación que imparte el SENA y como uno de los escenarios que destaca las oportunidades que brinda la Entidad a los aprendices que se destaquen en su formación.	Se resaltó la labor de los participantes en la competencia a nivel Nacional, dando a conocerlos como ejemplo de excelencia.
Olimpiadas Matemáticas	Fomentar la inscripción y participación de los aprendices SENA a nivel Nacional en el concurso que busca el fomento de las competencias básicas	Se incrementó el doble la inscripción y participación de aprendices en comparación con el año anterior. Año 2013: 12.614 inscritos Año 2014: 28.291 inscritos de los cuales 25.454 fueron validados por la plataforma Sofía Plus
Simulacro Pruebas Saber Pro	Dar a conocer a los aprendices de la comunidad SENA la oportunidad que brinda la Entidad para preparar, por medio de un simulacro habilitado, las Pruebas Saber Pro.	Se realizaron un total de 14.291 por parte de aprendices SENA
Misión Posible “Yo me le mido”	Fomentar la participación de los instructores SENA en las pruebas diagnósticas de la Escuela de Instructores	17.870 instructores se midieron a presentar la prueba diagnóstica.
Campaña 57 años de la Entidad. El SENA y Colombia en un solo corazón	Despertar la participación activa por parte de la comunidad SENA en el cumpleaños de la Entidad a los largo del país. Invitar a los integrantes del SENA a convertir en HashTag (estrategia de Redes) el #YoAmoalSENA	Con el apoyo del equipo de Bienestar al Aprendiz se logró realizar actividades con aprendices, instructores y funcionarios entorno al cumpleaños del SENA.
FIE Segunda Convocatoria	Promover la inscripción de aprendices que cumplan los requisitos solicitados para ser beneficiarios de la II Convocatoria FIE	Para la Segunda convocatoria FIE se inscribieron un total de 73 aprendices que cumplieran con los requisitos solicitados. Posterior a la selección se realizó el evento de entrega de incentivos. Nota: En el mes de abril la Oficina de Comunicaciones Lideró el evento de lanzamiento del FIE
Photoshop	Fomentar la inscripción de aprendices para participar en el concurso nacional de Photoshop con el fin de seleccionar al aprendiz que representaría al SENA y Colombia en el Campeonato Mundial de Photoshop	En el año 2013 se presentaron: 21 aprendices que cumplieran los requisitos En el año 2014: Se presentaron 105 aprendices que cumplieran los requisitos.
Apoyos de Sostenimiento	Fomentar la inscripción de aprendices para obtener uno de los 3.014 cupos de apoyos de sostenimiento.	En el año 2014 se inscribieron un total de 39.483 aprendices.

ESTRATEGIA	OBJETIVO/ ACCIONES	RESULTADOS
Rendición de Cuentas 2013	Invitación para asistir a la jornada de rendición de cuentas de la Entidad	La capacidad del evento era para 1.000 personas. Se cumple con la totalidad del aforo.

Fuente: SENA Oficina de Comunicaciones

CANALES DIGITALES

Las redes sociales son canales de comunicación transversales que permiten visibilizar y promocionar los servicios de formación, empleo y emprendimiento mediante acciones puntuales de acuerdo con la coyuntura y necesidades comunicacionales y de posicionamiento de mensaje que tenga la Entidad.

Durante lo corrido del año, la Entidad ha elaborado, desarrollado e implementado 42 estrategias específicas y cinco generales. Las tres más destacadas son:

Estrategias de Canales Digitales Destacadas

ESTRATEGIA	OBJETIVO/ ACCIONES	RESULTADOS
WorldSkills Américas Bogotá 2014	Promocionar y posicionar a WorldSkills como la competición y vitrina del talento humano de la región	En Facebook:
		Alcance: 612.159
		Nuevos fans: 50.514
		Participación (me gusta, comentarios y contenido compartido) 26.235
		En twitter:
		El Hashtag #CompitelaExcelencia fue tendencia en Colombia por más de una hora
		Alcance de la publicaciones: 317.683.819
Cumpleaños SENA #YoAmoalSENA	Visibilizar las actividades de celebración del cumpleaños del SENA (Foro)	En Facebook:
		Alcance: 323.615
		Nuevos fans: 12.142
	Posicionar la etiqueta #YoAmoalSENA en las redes sociales y promover la Entidad como la más querida por los colombianos.	Participación (me gusta, comentarios y contenido compartido) 15.610
		En twitter:
		El Hashtag #YoAmoalSENA fue tendencia en Colombia por más de cuatro horas

ESTRATEGIA	OBJETIVO/ ACCIONES	RESULTADOS
		Crecimiento en número de seguidores: 3.028
Inscripciones SENA	Dar a conocer las convocatorias trimestrales de la Entidad.	Es una estrategia que se realiza cada tres meses y tiene un gran impacto con influenciadores y medios de comunicación. Además aumenta el alcance de las publicaciones en Facebook en 110% y en twitter en 63%

Fuente: SENA Oficina de Comunicaciones

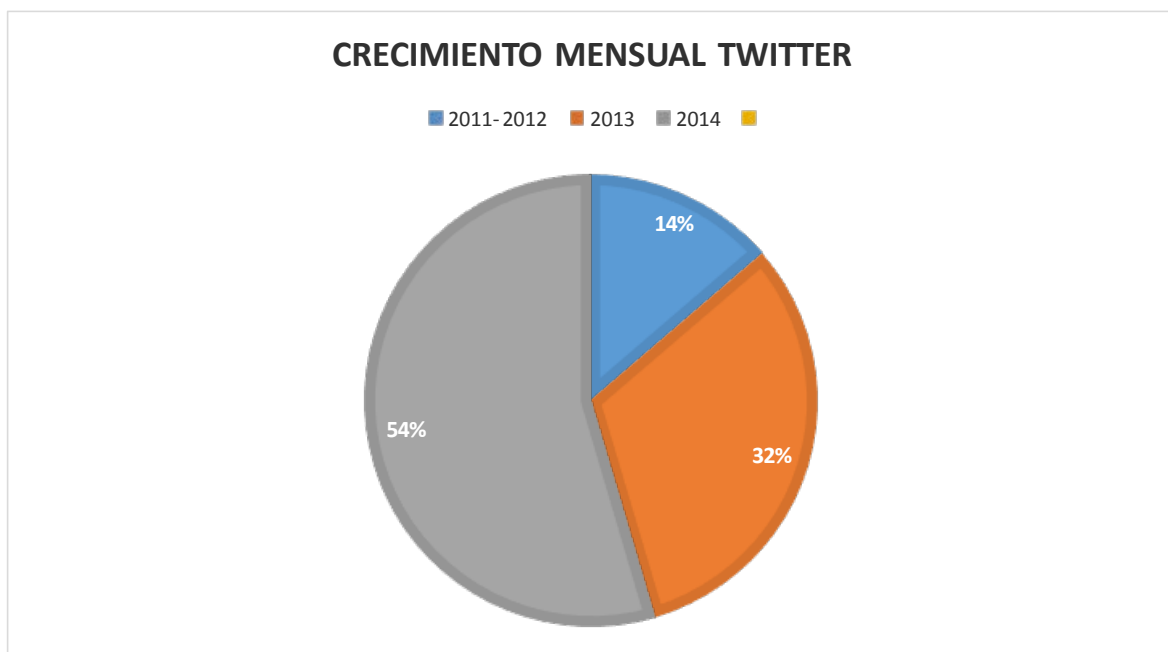
Las redes sociales se han convertido en una herramienta para medir las percepciones de los ciudadanos respecto de los servicios que presta la entidad, todas estas acciones y estrategias han permitido que las cuentas del SENA crezcan en alcance y número de fans y/o seguidores.

TWITTER - @SENACOMUNICA:

El SENA se ha convertido en la cuarta Entidad del Estado colombiano con más seguidores en esta red social, después de la Policía, el Ejército y la Presidencia de la República. Actualmente es la primera más seguida del sector trabajo y está por encima de todos los Ministerios. Cuenta con 324.182 seguidores.

Adicionalmente, tiene una audiencia promedio mensual de 80 millones de usuarios, la cuenta es mencionada (en promedio) 12 mil veces al mes, el alcance promedio de las menciones es de: 300 millones.

En 2011 y 2012 el Twitter del SENA crecía en promedio 3 mil seguidores mensualmente. En 2013, 7 mil seguidores en promedio al mes. En 2014, su promedio mensual de crecimiento es de 12 mil seguidores.



Seguidores del SENA a través del Twitter



FACEBOOK: SENA COMUNICA

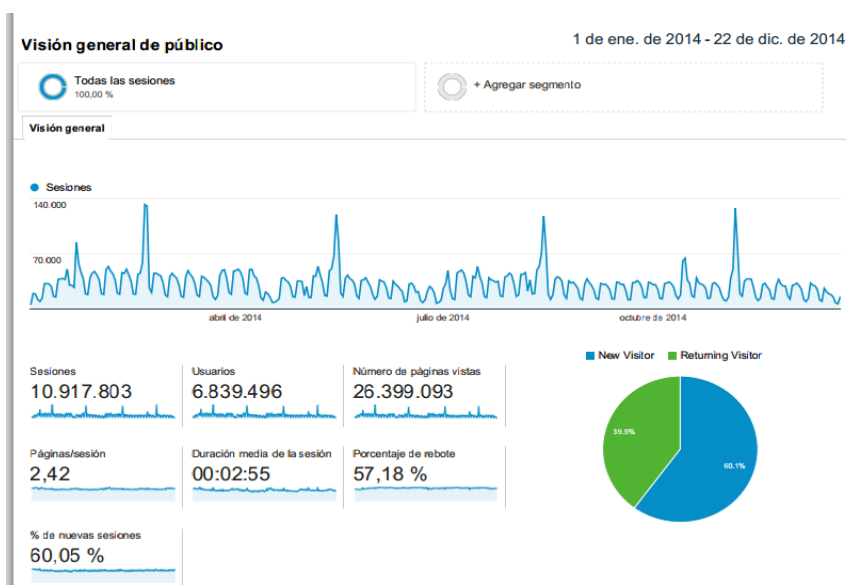
El SENA es la tercera entidad del Estado colombiano con más fans en esta red social, con 417.567, tiene un alcance promedio de 320 mil personas y un crecimiento promedio de 12 mil fans al mes.

GOOGLE +: SENA

El SENA es una de las pocas entidades con la cuenta verificada (Presidencia de la República, Ministerio TIC, Ministerio de Agricultura y Ministerio de Cultura) por el buen manejo de la misma y por cumplir unos requerimientos técnicos para la verificación (tener enlazada la red social desde el sitio web, publicar contenidos diariamente, interactuar con el público, entre otras). Tiene a diciembre de 2014 217.944 seguidores y las menciones en esta red social ayudan a mejorar el SEO (Término inglés Search Engine Optimization, posicionamiento en motores de búsqueda) de la entidad.

PÁGINA WEB:

Las acciones y mejoramientos en la navegabilidad y usabilidad de la página web durante 2014, permitieron un incremento, respecto al año anterior, en el número de visitas realizadas por primera vez al sitio web, el número usuarios que han abierto al menos una sesión y en el número total de páginas vistas, como se observa en el siguiente gráfico:



Cifras relevantes de navegabilidad y usabilidad de la página web

IDENTIDAD CORPORATIVA

Para soportar la transversalidad de la identidad corporativa, la Entidad ha desarrollado en 2014, una actualización y mejora del manual de imagen, en el que se establecen y definen todas las normas de aplicación que logran, en su conjunto, proyectar una imagen institucional sólida que respalda a los públicos objetivos de la Entidad. Su aplicación logra difundir y facilitar las labores de mercadeo y comunicación de la marca SENA.

+ Trabajo





Retos 2015.

Durante la próxima vigencia, el SENA generará una estrategia de comunicación, desde la Dirección General en concordancia con las regionales que permita llegar a los lugares más apartados del país, incluyendo las zonas de consolidación para llevar las ofertas educativas, de empleo, Fondo Emprender y todos los servicios que ofrece la entidad.

Se realizará una actualización de la página web y sus herramientas, para brindar a los colombianos una página institucional más amable y de mayor accesibilidad, así mismo a través de la divulgación institucional se pretende que la opinión pública tenga claro el mensaje de un nuevo SENA: gerencial, moderno, con formación de calidad y generador de empleo digno, evidenciando la gestión positiva de la entidad en la construcción de un país en paz.

+ Trabajo





GESTION DE EVALUACION Y CONTROL

SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS

En el año 2013, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) otorgó a la Entidad dos certificaciones de Calidad a las operaciones estadísticas: 'Tendencias Ocupacionales a nivel Nacional y Regional' y 'Registro de la Formación Profesional'. El mayor grado de excelencia lo logró la primera certificación que alcanzó una calificación tipo A, con vigencia de tres años; mientras que la segunda obtuvo la calificación tipo B, con vigencia de dos años.

Durante la vigencia 2014, la Entidad con el acompañamiento y verificación del equipo de Calidad Estadística del DANE, implementó las actividades y generó los productos requeridos por los planes de mejoramiento propuestos por la Comisión de Expertos Independientes, para fortalecer aquellos aspectos que en la evaluación de calidad a las operaciones estadísticas, presentaron debilidades.

Retos 2015

La Entidad se concentrará en renovar la certificación de la operación estadística de Formación Profesional, cuya vigencia vence en febrero del 2015.

ARTICULACIÓN SECTORIAL

El SENA, participó en las reuniones de trabajo con el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Trabajo para coordinar y armonizar los aportes de la entidad a los tres pilares que sustentan el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 Todos por un Nuevo País: Paz, Equidad y Educación, así como la contribución a las estrategias transversales de: Movilidad social, Transformación del campo y crecimiento verde, Consolidación del Estado de Derecho y Buen gobierno.

De igual forma, participó en sesiones de trabajo en las que presentó las contribuciones que la entidad puede realizar en el cuatrienio en los pactos definidos por el Ministerio de Trabajo a saber: Pacto por el empleo y Calidad del trabajo y empresas productivas.

Desde otros ámbitos, la Entidad acompañó el proceso de elaboración y aprobación de los siguientes documentos Conpes:

- Política Pública Integral de los Pueblos Indígenas
- Guajira
- Penitenciario y carcelario
- Política de Innovación Social
- Prevención delincuencia juvenil
- Honores a la ciudad de Armero
- Sistemas de ciudades
- Declaración de Importancia Estratégica del proyecto Inversiones Operador Público de TV, para Garantizar el Servicio Universal de Televisión

+ Trabajo





Retos 2015

El principal reto que debe asumir el SENA en la vigencia 2015, es lograr la articulación de la planeación nacional, contenida en el Plan Nacional de Desarrollo, la planeación sectorial en el marco establecido por el Ministerio de Trabajo y el quehacer de la Entidad, cuya visión estará consignada en el Plan Estratégico Institucional.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES

A través de la Unión Temporal Econometría – Oportunidad Estratégica – Sistemas Especializados de Información, se llevaron a cabo las evaluaciones de los programas: Mesas Sectoriales, Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico, Programa de Formación Continua Especializada y el Fondo Emprender.

Actualmente, la Entidad analiza los resultados arrojados por la Evaluación, con el fin de implementar mejoras y ajustes a cada uno de los programas.

Retos 2015

Apoyar y acompañar los planes de mejoramiento que se establezcan, con el fin de implementar y/o fortalecer los procesos o aspectos que de acuerdo con las evaluaciones ejecutadas en el 2014, están afectando la calidad de los programas.

Durante el 2015, se realizará la coordinación y acompañamiento a las evaluaciones o levantamientos de líneas base, de los siguientes programas:

- Tecno Parque y Tecno Academias.
- Formación Virtual y Bilingüismo.
- Atención a Población en situación de Desplazamiento
- Ampliación de Cobertura.

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO SENA 2014 -2018

Durante el año 2014, la Entidad adelantó un alistamiento previo para la formulación del nuevo Plan Estratégico Institucional con los siguientes resultados:

Formulación de la estrategia de mediano plazo: en trabajo conjunto entre el SENA y la Fundación Creamos Colombia, realizado entre enero y mayo de 2014, se elaboró el documento que contiene la definición de la estrategia de la entidad 2014- 2018 con visión al año 2032, la cual se basó en procesos de revisión documental institucional y en la visión del país 2019 y 2032; así como en entrevistas a directivos del SENA del orden nacional, regional y local, talleres en regionales y entrevistas a empresarios, académicos y altos funcionarios del gobierno.

Este trabajo, es uno de los insumos para la formulación del nuevo plan estratégico institucional y la articulación del SENA en el proceso de formulación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo.

Lineamientos del Plan estratégico del SENA 2015 – 2018: con base en el documento anterior y en los trabajos colaborativos entre el SENA, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación, en la construcción de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018 y con la



llegada a la entidad de una nueva administración; se realizaron tres sesiones de trabajo con el equipo directivo, con el propósito de construir los lineamientos y las prioridades estratégicas que guiarán el nuevo plan estratégico y la definición de los proyectos bandera a desarrollar. Este trabajo se desarrolló en diciembre de 2014.

La Firma Mckinsey apoyó el trabajo técnico con la realización de tres talleres que se basaron en los resultados de "Las mejores prácticas de Educación para el trabajo", estudio realizado por esta consultora a nivel internacional. Los dos primeros talleres se realizaron con el equipo directivo del orden nacional y el tercero se realizó con la participación de los directivos del nivel nacional regional y local.

Retos 2015

Formulación e implementación del Plan Estratégico Institucional - PEI – 2014 – 2018 y su alineación con el Plan de Acción y las Regionales.

SEGUIMIENTO A LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL SENA

La Entidad diseñó e implementó en 2014 un sistema de seguimiento a egresados SENA, para evaluar los efectos de la formación profesional sobre las condiciones de empleabilidad de los egresados, su desempeño laboral y la pertinencia de la formación recibida.

Como resultado de esta operación, se generó un documento con el desarrollo conceptual, metodológico y la estimación de un índice de empleabilidad, un índice de desempeño y uno de pertinencia.

Retos 2015

Divulgar los resultados obtenidos en el desarrollo de la operación estadística de Seguimiento a Egresados, certificados en el segundo semestre de 2013 y primer semestre de 2014 en las 13 principales regionales.

Evolucionar el esquema de Seguimiento a Egresados a partir de la construcción de una línea base y el desarrollo de un instrumento electrónico eficiente para recopilar la información.

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Para el SENA, es trascendental la búsqueda de la eficiencia, integridad y transparencia, elementos que le permite afianzar un comportamiento organizacional que responda adecuadamente a la confianza que los diferentes grupos de interés han depositado en la Entidad.

Así, en cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece que "Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano", la Entidad realizó seguimiento a los riesgos potenciales de corrupción identificados durante el la vigencia 2013, consolidando un inventario de riesgos por corrupción y priorizando aquellos que aparecen con mayor frecuencia en las distintas matrices de riesgo, elaboradas por las dependencias que componen la Entidad, los riesgos fueron parametrizados en el Módulo Riesgos de Corrupción - plataforma CompromISO, como resultado de la priorización basada en frecuencia

Actualmente, la Entidad tiene registrados en el Sistema Único de Trámites de Información cuatro trámites, los cuales han sido racionalizados mediante la automatización de los mismos. Estos son:

- Certificación de Paz y Salvo de Aportes Parafiscales
- Certificación y Constancias Académicas
- Contratación Virtual de Aprendizices
- Inscripción de Aspirantes a Programas de Formación

En el marco del Programa Nacional de Atención al Ciudadano, la política de desarrollo administrativo de Transparencia, participación y servicio al Ciudadano y la estrategia de Gobierno en línea, el SENA ha venido fortaleciendo los mecanismos de atención para sus clientes – usuarios, partes interesadas y ciudadanía en general, documentando dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Entidad, los lineamientos institucionales para desarrollar todas las iniciativas de orden legal y técnico para la atención del ciudadano, apalancados en la implementación de una herramienta tecnológica de tipo CRM, que contribuye al seguimiento, monitoreo y control de la atención de las peticiones, quejas y reclamos.

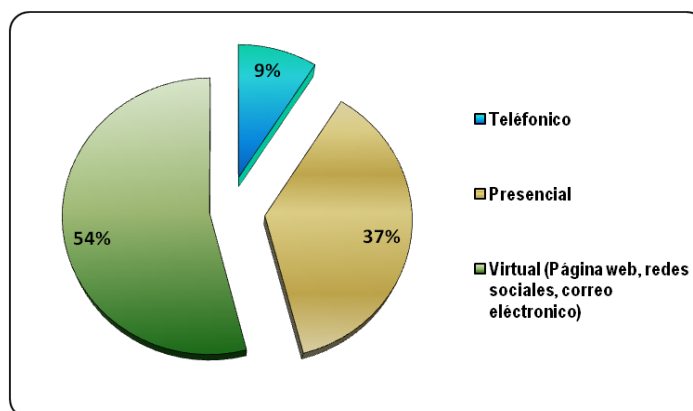
La Entidad ha dispuesto el correo: transparencia@sena.edu.co a través del cual, cualquier ciudadano puede enviar comentarios, sugerencias, quejas, reclamos y denuncias ante hechos de corrupción.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

En 2014, la Entidad adelantó la Encuesta de Medición de la Satisfacción del Cliente con el objetivo de identificar las percepciones y expectativas de los distintos grupos de interés sobre los servicios que ofrece el SENA, la muestra estuvo compuesta por más de 4.500 entrevistas distribuidas mayoritariamente entre empresarios, aprendices y egresados.

Entre los resultados obtenidos se destacan los siguientes hallazgos:

El canal más utilizado por los grupos de interés para relacionarse con el SENA es el virtual (página web, redes sociales y correo electrónico) con un 54% de la participación total.



Uso de los canales de atención SENA

En general, existe una percepción positiva sobre la atención de los canales que utilizan los diferentes grupos de interés, donde el 88% la consideran como buena, se destacan aspectos como la disposición de servicio y buena atención, oportunidad en la respuesta, acceso fácil y rápido al canal virtual, buen asesoramiento, entre otros.



Existe un 12% de encuestados inconformes cuando utilizan los canales de atención SENA, se han identificado falencias como: fallas en la conexión y acceso a la plataforma y aplicativos de la Entidad, la línea telefónica es bastante congestionada, entre otras, la Entidad tomará acciones de mejora en procura de facilitar el adecuado acceso a todas las vías de atención.

Con respecto a los servicios que ofrece el SENA, el 94,09% de los encuestados consideran que son de gran valor y generan oportunidades de formación a las personas de escasos recursos, facilitan la inserción al mundo laboral y fomentan el desarrollo empresarial, promoviendo la práctica laboral y una buena atención de cara al ciudadano, el 5,81% de los encuestados considera algunos aspectos negativos como:

- La oferta educativa no es suficiente
- Falta más apoyo en la parte práctica de los egresados
- Existen pocos programas de formación en las regiones más pequeñas
- No se cuenta con las herramientas y material tecnológico y físico para la educación
- Falta más apoyo para emplear a los egresados y más interés al aprendiz.

De acuerdo con los criterios del servicio, en general se observa una calificación positiva, con un promedio de 87,27%, los principales criterios que se resaltan son: Manejo confidencial y seguro de los datos, la Entidad da a conocer los diferentes canales de acceso al servicio, adapta el servicio a sus necesidades y posee actitud de servicio por parte de los funcionarios.

PROGRAMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS.

De conformidad con el Decreto 2482 de 2012 por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, en el que se establece la política de desarrollo administrativo de "Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano" y el Conpes 3654 de 2010, en el que se define la Política de rendición de cuentas de la rama ejecutiva a los ciudadanos, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA realizó el 27 de abril de 2014 un segundo ejercicio de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, mediante un audiencia Pública en la cual se presentaron los resultados de la gestión durante la vigencia 2013.

La audiencia pública de rendición de cuentas se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá D.C, en el Parque Metropolitano Simón Bolívar, ubicado en la Cr. 53 con Cl 63, en desarrollo del programa SENA + Trabajo, el evento contó con la participación de 600 personas de diferentes grupos de interés. La agenda que se desarrolló en el evento estuvo relacionada con:

1. Avances y logros en la Formación Profesional
2. Avances y logros para el Empleo
3. Oportunidades
4. Retos para el 2014





ACTUACIONES DISCIPLINARIAS

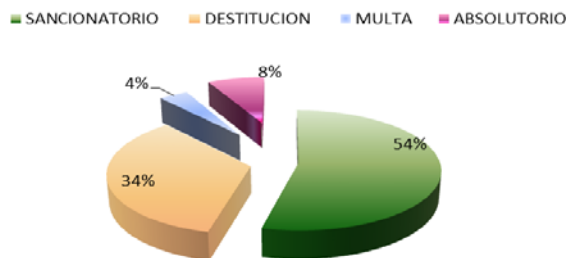
En otro ámbito importante del quehacer institucional, como es el Control Disciplinario y de acuerdo con las funciones conferidas por la ley 734 de 2002, durante el año 2014 se realizó la radicación de 619 procesos disciplinarios.

Conforme a los resultados de las investigaciones adelantadas en los procesos disciplinarios se profirieron los siguientes fallos:

Fallos Año 2014

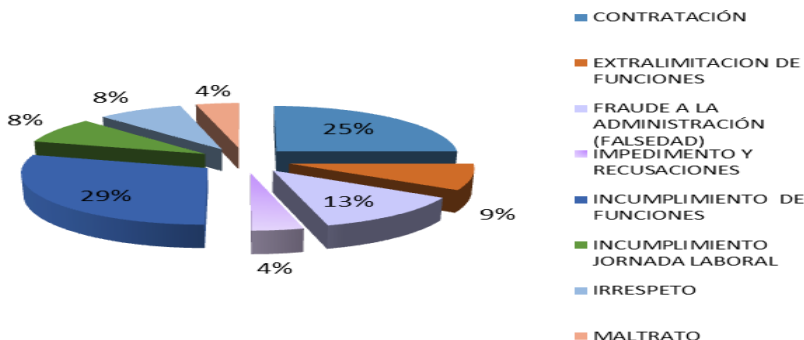
TIPO DE FALLO	EJECUCIÓN
Sancionatorio	14
Destitución	9
Multa	1
Absolutorio	2
Total	26

PROCESOS FALLADOS AÑO 2014



Fuente: SENA, Oficina de Control Interno

Los fallos proferidos, permitieron determinar las conductas disciplinarias más reiterativas en la Entidad, lo que contribuye a orientar acciones de prevención, al ser comprendida la conducta por los funcionarios de cada uno de los Centros de Formación y Direcciones Regionales, se pretende disminuir el tipo de faltas que a continuación se relacionan:



Conductas Disciplinarias de mayor frecuencia 2014

Así mismo, la Entidad adelantó las siguientes actuaciones disciplinarias:

Actuaciones Disciplinarias 2014

TIPO DE ACTUACION	EJECUCIÓN
Archivo	540
Cargos	34
Unifica	10

+ Trabajo





TIPO DE ACTUACION	EJECUCIÓN
Remite por Competencia	8
Inhibitorios	472
Total	1.064

Fuente: SENA, Oficina de Control Interno

En el mes de noviembre y diciembre del año 2014, se implementó un plan de contingencia, el cual arrojó como resultado un total de **310** actuaciones de fondo realizadas y **450** diligencias (declaraciones, visitas especiales) practicadas en comisiones a diferentes regionales.

Retos 2015

La Entidad continuara durante el 2015 realizando la identificación de las faltas disciplinarias más recurrentes con el fin de recomendar acciones y estrategias de planeación y prevención, utilizando herramientas como la capacitación a través de video conferencias.

Se efectuará la implementación y puesta en marcha del Sistema de Información Disciplinaria SID3, con el ingreso de la información de cada uno de los procesos y su estado, lo cual permitirá obtener datos exactos y oportunos de los diferentes procesos adelantados.

Se elaborarán folletos informativos que contengan ilustración sencilla y comprensible de las conductas que debe asumir o evitar el servidor público.

Se realizará la priorización a expedientes próximos a prescribir para evitar la configuración de este fenómeno.

Se continuará con la sujeción a términos procesales en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria y se centrarán esfuerzos en agilizar el trámite de los expedientes y específicamente en la recolección de pruebas decretadas.

ACCIONES DE CONTROL

En cuanto al seguimiento a los Planes de Mejoramiento suscritos por la Entidad con la Contraloría General de la República para el periodo 2009 – 2012, al comenzar la vigencia 2014, la Entidad presentaba 592 Hallazgos sin cerrar y 1.382 acciones, en el mes de noviembre de 2014, se obtuvo la totalidad de las evidencias requeridas para lograr el cierre de 319 hallazgos, correspondientes al 46% del total de los Hallazgos.

La Oficina de Control Interno durante la vigencia 2014, consolidó el recurso humano, mediante la formación y capacitación en normas internacionales de auditoría con el propósito de estandarizar y mejorar el ejercicio auditor, así mismo estandarizó el procedimiento y los criterios para la realización de la auditoría.

Al finalizar la vigencia 2014 adquirió un software de auditoría para optimizar el recurso y tiempo en la ejecución de las auditorías de gestión.

A través de las auditorías realizadas en regionales y centros de formación se identificaron aspectos estructurales de control interno, comunicados a la alta dirección oportunamente, que permitieron la consolidación de planes de mejoramiento de forma articulada entre la dirección general y las regionales.

+ Trabajo





Retos 2015

La Entidad pretende lograr el cierre de la totalidad de los hallazgos de los planes de mejoramiento CGR pendientes, así como los resultantes del plan de mejoramiento de la vigencia 2013.

De igual forma, pretende **Sistematizar** la realización de las auditorías internas de gestión para maximizar el recurso y el análisis en campo, a través de la implementación del aplicativo Autoaudit.

- Certificar al talento humano de la Oficina de Control Interno en normas internacionales de auditoría.

+ Trabajo





GESTION JURIDICA

En cuanto a la gestión Jurídica del año 2014, se emitieron 565 conceptos logrando reducir los tiempos de respuesta al unificar el procedimiento de solicitud de conceptos, a través del aplicativo institucional On base, que permite realizar la trazabilidad de cada una de las peticiones.

Así mismo, se elaboraron 95 normativas clasificadas en: 6 acuerdos, 59 resoluciones, 29 circulares y una directriz., se ha logrado la publicación de la normatividad interna en la página web, con el fin de facilitar la información y comunicación de forma amigable y garantizar que el cumplimiento de los propósitos de la entidad se ajusten cada vez más al deber ser, de igual forma se permite al ciudadano, acceder de manera sencilla, eficaz y oportuna e interactuar con las normas para que el punto de vista jurídico sea un mecanismo cotidiano del servicio.

El normograma institucional se actualizó y ajustó al Modelo Estándar de Control interno (MECI), realizando un análisis de documentos, compilación normativa, selección de doctrina, concordancias doctrinales, elaboración de índices temáticos entre otras, que permitieran minimizar la vulnerabilidad a interpretaciones jurídicas erróneas, garantizando la igualdad en la aplicación del derecho, y la consistencia de las decisiones. Esta actualización y ajuste, permite además cumplir con la obligación consagrada en el artículo 8º de la Ley 1437 de 2011 sobre el deber de información al público de la normativa.

Durante el desarrollo del periodo legislativo del año 2014, se tuvo un mayor control frente al seguimiento de los proyectos de ley que se radican en el Congreso y que afectaban directa o indirectamente los intereses del SENA a través de un cuadro de control y seguimiento, para la búsqueda de los proyectos de Ley, lo cual hizo más organizada la labor de seguimiento así:

Seguimiento a los proyectos de Ley del periodo legislativo del Congreso

PROYECTOS DE LEY	2014
SEGUIMIENTO	61
TRAMITE	31
ARCHIVO	25
RETIRADOS	5
CONCEPTO	4
LEY	2 Proyectos de los cuales 1 es Ley

Fuente: SENA Dirección Jurídica

La Entidad gestionó 1.623 procesos judiciales, de los cuales 301 tuvieron resultados a favor del SENA en la vigencia 2014, como se visualiza en la siguiente tabla:

Consolidado Procesos Judiciales 2014

JURISDICCION	CANTIDAD	A FAVOR	EN CONTRA
CIVILES	113	101	12
CONSTITUCIONALES	7	1	6
CONTENCIOSOS	1.221	84	1.137
LABORALES	194	30	164

+ Trabajo





JURISDICCION	CANTIDAD	A FAVOR	EN CONTRA
PENALES	82	82	0
OTROS	6	3	3
TOTAL	1.623	301	1.322

Fuente: SENA Dirección Jurídica

A través de la firma Litigar, se realizó la generación de 18.752 alertas sobre el estado de los procesos judiciales para los apoderados y la Dirección Jurídica del SENA, así mismo se brindó atención oportuna a 741 solicitudes de conciliación.

En cuanto a la administración de los Convenios celebrados por la Entidad, a continuación se muestra la gestión realizada durante el 2014:

Convenios 2014

ITEM	NÚMERO
Número de Convenios Liquidados.	93
Número de Convenios Marco suscritos.	15
Número de Convenios de Ejecución Directa suscritos.	74
Número de Convenios Derivados suscritos.	25
Número de Otrosí de Prórroga, Adición y/o Modificación suscritos.	45
Número de Convocatorias en las que participó el Grupo Gestión de Convenios (Derecho Privado).	3
Número de Licitaciones en las que participó el Grupo Gestión de Convenios.	1
Número de Evaluaciones Jurídicas adelantadas por el Grupo Gestión de Convenios.	649
Actas de liquidación proyectadas y remitidas para trámite.	329

Fuente: SENA Dirección Jurídica

Para la vigencia 2014, se fijó como indicador de recuperación de cartera, un recaudo efectivo del 25% del valor de la cartera activa a diciembre de 2013, compuesta por: obligaciones por depurar, suspendidos y activos para cobro, la cual fue igual a 11.040 procesos activos por un valor total de \$ 89.779.089.482. Los objetivos planteados se cumplieron, toda vez que se logró un recaudo final en 2014 del 91,5%

Se concluye la vigencia 2014 con una cartera activa de 11.644 procesos que ascienden a \$130.223.266.835, presenta un incremento del 5% con respecto los procesos de la vigencia 2013 y un aumento del 45% frente al valor de la cartera activa del 2013, como se evidencia en la siguiente tabla:

+ Trabajo





Procesos a 2013	Valor cartera a 2013	Procesos a /2014	Valor cartera a 2014
11.040	\$ 89.779.089.482	11.644	\$ 130.223.266.835

Fuente: SENA Dirección Jurídica

En la vigencia 2014, se implementaron mecanismos electrónicos para que desde las regionales se pudieran realizar las notificaciones a través de la página web, ahorrando así costos de publicación en diarios de amplia circulación, de igual forma, se efectuó la actualización normativa del procedimiento administrativo de cobro coactivo a través de la Resolución 1235 del 18 de junio de 2014.

Se realizaron 6 visitas de verificación y estado de los procesos de cobro coactivo, acompañadas con jornadas de socialización y actualización en: Cobro coactivo, F9, manual de convenios, políticas de prevención del riesgo antijurídico y manual de contratación estatal, en las cuales se tuvo la activa participación de todas las Regionales del SENA.

Retos 2015

Durante el 2015, se trabajará por implementar un sistema de consulta electrónica de preguntas y respuestas frecuentes, con el objetivo de facilitar y agilizar la solución de las inquietudes jurídicas más recurrentes.

La Entidad, pretende diseñar estrategias para que las regionales y la Dirección General procedan a dar agilidad al cobro coactivo, con el fin de evitar o reducir la inactividad de los expedientes y que se dé la prescripción de la acción de cobro.

Sí mismo, trabajará para contar con bases que muestren la cartera real y vigente para cobro coactivo y que reflejen el verdadero estado de la misma. Se fijará como meta para el año 2015 que las regionales cumplan con el proceso de depuración de cartera al máximo para seguir cobrando coercitivamente (proceso administrativo de cobro coactivo).

Se recomendará a las regionales implementar medidas que garanticen un mayor recaudo (embargos, secuestro de bienes inmuebles y si es necesario llegar al remate) por lo que se solicitará para el año 2015 sea del 25% sobre el valor total del saldo de cartera activa.

Así mismo, se planea realizar visitas (6 semestrales) de seguimiento, depuración de cartera y cobro de la misma a las regionales con mayor número de procesos y cartera represada.

Con el ánimo de optimizar los resultados de los procesos judiciales, se pretende durante el 2015, emitir políticas para la prevención del daño antijurídico, el manejo de expedientes, depósitos judiciales y del aplicativo de cartera para el registro de procesos judiciales y de régimen de insolvencia.

Se espera concretar la estructuración de un aplicativo de convenios que abarque las etapas precontractual, contractual y post contractual, a la cual puedan acceder usuarios por cada Dirección Regional, así como los supervisores, con el fin de generar informes con base en la información contenida en el aplicativo.

+ Trabajo





GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS

PROYECTOS DE INVERSIÓN

A continuación, se relacionan los proyectos de inversión registrados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional (BPIN) para la vigencia 2014:

Proyectos de Inversión SENA

COD PROYECTO	PROYECTO
25001020000	Asistencia al Desarrollo Empresarial, el Emprendimiento y el Empresarismo
25001040000	Administración e Intermediación de Empleo y Desarrollo de Programas de Formación Ocupacional para Desempleados
25001050000	Administración Educativa y Servicios de Apoyo a la Formación Profesional.
25001060000	Capacitación Sector Industria de la Construcción.
25001070000	Crédito Hipotecario para sus Empleados y Pago de Cesantías.
25001090000	Capacitación y Actualización de Docentes, Asesores y Personal de Apoyo.
25002090000	Administración de la Inversión de Capital para Respaldo Reservas y Pago de Mesadas Pensionales
25002100000	Construcción y Adecuación de Edificios para la Capacitación Laboral.
25002110000	Dotación y Sustitución de Equipos para la Capacitación Laboral.
25002190000	Asistencia Técnica para la Promoción de los Servicios del SENA y la Efectividad en el Recaudo de Aportes
25002210000	Administración de Capitales para Apoyos de Sostenimiento para Alumnos en Formación.
25002540000	Explotación de los Recursos de los Centros, Áreas Administrativas y de Apoyo a la Formación para la Producción y Venta de Bienes y Servicios
25002550000	Actualización y/o Elaboración de Diseños Curriculares
25002770000	Implantación de Programas para la Innovación y el Desarrollo Tecnológico.
25002840000	Apoyo a Iniciativas Empresariales Mediante el Fondo Emprender -Fe
25002870000	Normalización y Certificación de Competencias Laborales, Reconocimiento y Articulación de los Programas y Redes de Entidades de Formación, para Consolidar el S.N.F.T. en Colombia.
25003100000	Capacitación para Personas en Situación de Desplazamiento para Mejorar sus Niveles de Empleabilidad y la Cesación de su Condición de Desplazado a Nivel Nacional.
25003110000	Capacitación a Trabajadores y Desempleados para su Desempeño en Actividades Productivas, y Asesoría y Asistencia Técnica Empresarial, para el Desarrollo Social, Económico y Tecnológico, a través de los Centros de Formación del SENA a Nivel Nacional
25003240000	Capacitación para el Trabajo a Jóvenes Rurales y Poblaciones Vulnerables en el Territorio Nacional
25003290000	Ampliación de Cobertura en Formación Profesional para Mejorar las Posibilidades de Empleabilidad de los Jóvenes en Diferentes Ciudades a Nivel Nacional
2012011000598	Implementación Formación Técnica e Implementación de Planes de Negocio para 2521 Jóvenes de 9 Municipios del Departamento de Nariño (Rosario, Leiva, Cumbitara, Santa Bárbara, El Charco, la Tola, Mosquera, Olaya Herrera y Tumaco)

+ Trabajo



COD PROYECTO	PROYECTO
2013011000091	Mejoramiento de la Formación Profesional y de las Condiciones Técnicas y Tecnológicas de los Servicios del SENA a Nivel Nacional

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Ejecución presupuestal 2014

Durante la vigencia 2014, el SENA obtuvo un porcentaje de ejecución presupuestal del 98,72%. A continuación, se puede visualizar la apropiación y ejecución de los principales rubros presupuestales:

Informe Presupuestal 2014

CONCEPTO	PRESUPUESTO LEY 2014 (COP MILLONES)	EJEC 2014 (COP MILLONES)	% EJEC 2014 (COP MILLONES)
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS LEY	2.693.905,25	2.659.453,60	98,72%
A. FUNCIONAMIENTO	71.376,62	57.134,14	80,05%
GASTOS DE PERSONAL	41.507,61	37.485,91	90,31%
GASTOS GENERALES	9.299,52	9.033,91	97,14%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	20.569,50	10.614,31	51,60%
B. SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	168,70	160,81	95,32%
C. INVERSION	2.622.359,93	2.602.158,65	99,23%
CONSTRUCCION Y ADECUACION DE EDIFICIOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	160.000,00	159.070,04	99,42%
DOTACION Y SUSTITUCION DE EQUIPOS PARA LA CAPACITACION LABORAL.	6.300,00	6.279,97	99,68%
ASISTENCIA AL DESARROLLO EMPRESARIAL, EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPRESARISMO	22.203,00	21.804,13	98,20%
ADMINISTRACION EDUCATIVA Y SERVICIOS DE APOYO A LA FORMACION PROFESIONAL.	42.000,00	41.521,54	98,86%
CAPACITACION SECTOR INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.	77.801,00	77.005,97	98,98%
CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE DOCENTES, ASESORES Y PERSONAL DE APOYO.	6.000,00	5.890,71	98,18%
ASISTENCIA TECNICA PARA LA PROMOCION DE LOS SERVICIOS DEL SENA Y LA EFECTIVIDAD EN EL RECAUDO DE APORTES	33.000,00	31.186,21	94,50%
EXPLOTACION DE LOS RECURSOS DE LOS CENTROS, AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO A LA FORMACION PARA LA PRODUCCION Y VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	7.977,00	7.646,41	95,86%
ACTUALIZACION Y/O ELABORACION DE DISENOS CURRICULARES	7.600,00	7.441,57	97,92%
ADMINISTRACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACION OCUPACIONAL PARA DESEMPLEADOS	7.367,00	7.276,30	98,77%
NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES, RECONOCIMIENTO Y ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS Y REDES DE ENTIDADES DE FORMACION, PARA CONSOLIDAR EL S.N.F.T. EN COLOMBIA	16.813,45	16.323,82	97,09%
CAPACITACION PARA PERSONAS EN SITUACION DE DESPLAZAMIENTO PARA MEJORAR SUS NIVELES DE EMPLEABILIDAD Y LA CESACION DE SU CONDICION DE DESPLAZADO A NIVEL NACIONAL	33.458,00	33.197,86	99,22%

CONCEPTO	PRESUPUESTO LEY 2014 (COP MILLONES)	EJEC 2014 (COP MILLONES)	% EJEC 2014 (COP MILLONES)
CAPACITACION A TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS PARA SU DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, Y ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA EMPRESARIAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO, A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN DEL SENA A NIVEL NACIONAL	1.442.203,42	1.437.837,40	99,70%
CAPACITACION PARA EL TRABAJO A JOVENES RURALES Y POBLACIONES VULNERABLES EN EL TERRITORIO NACIONAL	59.774,29	59.537,46	99,60%
AMPLIACION DE COBERTURA EN FORMACION PROFESIONAL PARA MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEABILIDAD DE LOS JOVENES EN DIFERENTES CIUDADES A NIVEL NACIONAL	95.269,60	90.801,27	95,31%
MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE LAS CONDICIONES TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS DE LOS SERVICIOS DEL SENA A NIVEL NACIONAL	326.547,00	324.907,80	99,50%
ADMINISTRACION DE LA INVERSION DE CAPITAL PARA RESPALDAR RESERVAS Y PAGO DE MESADAS PENSIONALES	90.000,00	89.674,80	99,64%
IMPLANTACION DE PROGRAMAS PARA LA INNOVACION Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.	79.992,60	78.373,17	97,98%
IMPLEMENTACION FORMACION TECNICA E IMPLEMENTACION DE PLANES DE NEGOCIO PARA 2521 JOVENES DEL PCJ 9 MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO (ROSARIO, LEIVA, CUMBITARA, SANTA BARBARA, EL CHARCO, LA TOLA, MOSQUERA, OLAYA HERRERA Y TUMACO)	1.609,29	1.609,27	100,00%
CREDITO HIPOTECARIO PARA SUS EMPLEADOS Y PAGO DE CESANTIAS.	45.277,00	44.237,54	97,70%
APOYO A INICIATIVAS EMPRESARIALES MEDIANTE EL FONDO EMPRENDER_FE	43.647,00	43.646,30	100,00%
ADMINISTRACION DE CAPITALES PARA APOYOS DE SOSTENIMIENTO PARA ALUMNOS EN FORMACION.	17.181,00	16.549,82	96,33%
VIGENCIAS EXPIRADAS	339,28	339,28	100,00%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Retos 2015

Para la vigencia 2015, se logró la aprobación de un presupuesto institucional por un valor total de \$3.118.137.613.975 millones compuesto por ingresos propios del SENA y recursos de la Nación CREE en cumplimiento de la Ley 1607 de 2012 de Reforma Tributaria. Este presupuesto tiene un crecimiento relevante equivalente al 16% frente al presupuesto de la vigencia anterior y con el cual se garantiza el cumplimiento de las metas y el funcionamiento institucional.

Se destaca que para la vigencia 2015 se proyectaron 200 mil millones de pesos para construcciones y adecuaciones, con lo cual se pretende garantizar la existencia de ambientes de formación óptimos para el desarrollo del proceso de aprendizaje de los colombianos..